

# **Otto - von - Guericke - Universität Magdeburg**

Fakultät für Humanwissenschaften  
Institut für Soziologie

Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades  
„Master of Arts (M.A.)“  
im Studiengang „Sozialwissenschaften“

## **Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides?**

### **Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en**

Eine quantitativ-empirische Analyse

Erstgutachterin: Prof. Dr. habil. Barbara Dippelhofer-Stiem  
Zweitgutachterin: Patricia Lugert, M.A.

vorgelegt von:

**Sarah Berndt**

Matrikelnummer: 184573  
E-Mail: sarah\_hzg@web.de  
Anschrift: Große Diesdorfer Straße 26; 39108 Magdeburg

Magdeburg, den 03. Dezember 2013

# **Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en**

## **Inhalt**

1.	<i>Einleitung</i>	1
2.	<i>Theoretischer Bezugsrahmen</i>	4
2.1	Soziale Konstruktion von Geschlecht	4
2.1.1	„Doing gender“	4
2.1.2	Normative Rollenbilder und Geschlechterstereotype	6
2.1.3	Geschlechtsspezifische Sozialisation	8
2.1.4	Kritische Bemerkungen zur Omnirelevanz von Geschlecht	11
2.2	Familie im Wandel	11
2.2.1	Pluralisierung der Familienformen	12
2.2.2	Familiäre Arbeitsteilung zwischen Tradition und Moderne	13
2.2.3	Kritische Würdigung der soziologischen Familienforschung	15
2.3	Die Juniorprofessur – Arbeitsplatz Hochschule	16
2.3.1	Strukturelle Bedingungen der wissenschaftlichen Karriere	17
2.3.2	Frauen in der Wissenschaft	19
2.4	Zum Stand der empirischen Forschung	22
2.5	Resümee zum Spannungsverhältnis zwischen Elternschaft und Wissenschaftskarriere	27
3.	<i>Untersuchungsplan</i>	30
3.1	Die Fragestellungen der Untersuchung	30
3.2	Datengrundlage und Erhebungsinstrument	38
4.	<i>Empirische Befunde</i>	41
4.1	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en	41
4.2	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen im Vergleich	45
4.3	Die geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	49
4.4	Gleich, ähnlich oder konträr? Die Eindrücke zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Eltern und kinderlosen Nachwuchswissenschaftler/innen im Geschlechtervergleich	52
4.5	Der Einfluss einer Partnerschaft und des Geschlechts auf die Bewertung der Balance von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en	57

4.6	Geschlechtsspezifische und regionale Eindrücke der Stelleninhaber/innen zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und familiären Anforderungen	62
4.7	Die institutionelle Einbindung und das Geschlecht als Determinanten einer Balance von privater und beruflicher Lebenswelt?	67
4.8	Unterschiede in der Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit von Fachkultur und Geschlecht der Befragten	76
4.9	Die Einflusskraft des Grades der beruflichen Belastung auf die Balance von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich	81
4.10	Zentrale Befunde im Überblick	85
5.	<i>Bilanz</i>	93
I.	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	IV
II.	Anlagen	VI
III.	Literaturverzeichnis	XX
IV.	Ehrenwörtliche Versicherung	XXVII

## **1. Einleitung**

*„Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Akademikerfamilien ein Riesenproblem, das gerade durch die Befristungen von Verträgen [...] enorm verschärft wird“ (Juniorprofessor/in in den Geisteswissenschaften).*

Der akademische Arbeitsmarkt in Deutschland gilt, bedingt durch die geringen Beschäftigungsmöglichkeiten und die fehlende Planbarkeit, als starr und wenig attraktiv (vgl. Gülker 2010: 2). Eine Karriere im Wissenschaftssystem geht nach wie vor einher mit atypischen vor allem befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zudem ist das Erlangen einer professoralen Stelle ungewiss (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 1). Diese Umstände beeinflussen auch die individuelle Lebensplanung – mit weitreichenden Folgen: Eine Wissenschaftskarriere und die Ansprüche einer partnerschaftlichen Beziehung sowie die Fürsorge für Kinder scheinen für viele Nachwuchswissenschaftler/innen im Widerspruch zu stehen (vgl. Neissl 2006: 2).

Um den Risiken einer hiesigen Laufbahn entgegenzuwirken, wurden in Deutschland Initiativen zur Nachwuchsförderung ergriffen. So wurde unter anderem 2002 die Juniorprofessur etabliert, die als weitreichende Reformmaßnahme die Qualifikationswege verkürzen, die Gleichstellung der Geschlechter fördern und die wissenschaftliche Karriere im deutschen Hochschulsystem allgemein attraktiver sowie international konkurrenzfähig gestalten sollte (vgl. Federkeil/Buch 2007: 7). Die wenigen empirischen Abhandlungen zum Qualifizierungsweg Juniorprofessur (z.B. Lind/Löther 2006; Gülker 2010; HU Berlin, VP der Forschung 2004) konstatieren, dass die Stelleninhaber/innen eine überwiegend hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation artikulieren. Unerreicht bleiben jedoch gegenwärtig das Ziel der Geschlechtergleichheit und der Anspruch der Gleichstellung der Juniorprofessur mit der Habilitation. Zudem wirkt die mehrheitliche Ausgestaltung der Stellen ohne Tenure Track, d.h. ohne Zusage einer anschließenden Lebenszeitprofessur, dem Problem der fehlenden Planbarkeit nicht entgegen (vgl. Gülker 2010: 3). Unzureichend thematisiert wird in diesem Zusammenhang jedoch die Work-Life-Balance der Nachwuchswissenschaftler/innen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird, wenn überhaupt nur, marginal betrachtet.

Die deutsche Bevölkerung entwickelt sich zu einer Gesellschaft mit anhaltend niedrigen Geburtenzahlen bei gleichzeitigem Anstieg des durchschnittlichen Alters der Staatsbürger/innen. Insbesondere in den höheren Qualifikationsstufen deuten sich besorgniserregend geringe Reproduktionsraten an, welche zur Verschärfung der Entwicklung beitragen. Eine Missachtung des Zusammenhangs zwischen der wissenschaftlichen Tätigkeit und der privaten Lebenssphäre ist insofern fatal. Der Verzicht auf Kinder oder das Herausögern der Realisierung des Kinderwunsches deuten auf einen Rollenkonflikt zwischen den beruflichen und den familiären Anforderungen hin mit dem sich auch die Juniorprofessor/inn/en konfrontiert sehen (vgl. Lind 2004: 23f.). Die Bildungsexpansion und die daraus resultierenden Forderungen nach gleichverteilter Partizipation beider Geschlechter im Hochschulsystem sowie im Privatleben wird das Vereinbarkeitsproblem durch den

Wandel der Geschlechterrollen und die gleichstellungspolitischen Maßnahmen an den Hochschulen weiter zuspitzen (vgl. Brandt 2012: 3)

Während die Vereinbarkeit von Familie und Beruf junge Mütter in der Wissenschaft seit jeher vor große Herausforderungen stellt, wird sie zunehmend auch für Männer schwierig, die beiden Lebenswelten widerspruchsfrei zu vereinbaren (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 14). Die Rahmenbedingungen lassen eine Balance nur schwer zu, denn trotz anfänglicher Verbesserungen zeichnet sich das System Hochschule durch eine geringe Flexibilität hinsichtlich der Vereinbarkeit der Lebenssphären Familie und Beruf (insbesondere bei Dual-Career-Couples), der Integration von Frauen sowie durch Vorurteile gegenüber der Leistungsfähigkeit von Müttern und Vätern aus (vgl. Lind 2004: 23). Versucht das Individuum durch einseitige Konzentration auf eine der beiden Sphären dem Dilemma zu entkommen, wird dadurch gesamtgesellschaftlich betrachtet die demographische Entwicklung weiter verschärft oder aber Ressourcen in Form von Humankapital vergeudet, da dem System junge Wissenschaftler/innen verloren gehen oder diese ihrer beruflichen Tätigkeit nur unter dem Preis der Dequalifizierung, beruflichen Stagnation und unter dem Verlust persönlicher Karrierechancen nachgehen können (vgl. Brandt 2012: 3). Die Zukunft der deutschen Wissenschaft wird jedoch in großen Teilen von einem ressourceneffizienten Umgang mit innovativem Potential abhängen, sodass die Förderung der Balance von privater und beruflicher Sphäre Anspruch der Arbeitgeberin Hochschule sein sollte. Gleiches gilt für die Bundesrepublik, insofern sie der demographischen Entwicklung und dem mit ihr einhergehenden Fachkräftemangel entgegenwirken möchte (vgl. Lind 2004: 24). Voraussetzung für eine Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein fundiertes Wissen über die gegenwärtige Situation der Nachwuchswissenschaftler/innen.

Aus diesem Grund möchte sich die vorliegende Arbeit der Balance von Familie und Beruf zuwenden. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage, wie die Juniorprofessor/inn/en die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere einschätzen und ob sich im Vergleich zu anderen Nachwuchswissenschaftler/inne/n Differenzen in der Bewertung offenbaren. Sind diese Beurteilungen dabei geschlechtsunabhängig oder generiert der Qualifizierungsweg Unterschiede zwischen Männern und Frauen? Und welchen Einfluss nehmen in diesem Zusammenhang der Elternstatus und andere soziodemographische Faktoren (Region und Partnerschaft)? Wie wirken sich die beruflichen Rahmenbedingungen aus? Ist die institutionelle Einbindung oder eine spezifische Fachkultur der Wahrnehmung der Vereinbarkeit zuträglich? Welche Rolle spielen berufliche Belastungen?

Diese Arbeit bedient sich dabei eines fundierten Forschungsstandes. Die Ressourcen umfassen Theorien und Konzepte sowie empirische Daten und deren Auswertung zum Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der empirisch-quantitative Abschnitt der Analyse fußt auf einer Online-Befragung des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg zum Qualifizierungsweg Juniorprofessur. Ergänzend zu den Befunden werden Forschungsergebnisse anderer Untersuchungen (z.B. Lind/Löther 2006; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009)

herangezogen. Wie jede Berichterstattung unterliegt auch diese Abhandlung den Beschränkungen, die sich aus dem Datensatz der zu Grunde liegenden Erhebung ergeben. Nichtsdestotrotz besteht die Möglichkeit, wichtige Erkenntnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Nachwuchswissenschaftler/inne/n auf dem Qualifizierungsweg Juniorprofessur zu generieren.

Die vorliegende Arbeit versteht sich als theoretischer und empirischer Beitrag zur Analyse der Thematik. Die Untersuchung erfolgt in mehreren Teilschritten: Den einleitenden Ausführungen, welche das Erkenntnisinteresse und die Fragestellungen umreißen, folgt Kapitel 2. Dieses umfasst den theoretischen Bezugsrahmen. Auf Grundlage der strukturierenden Perspektive Geschlecht als soziales Konstrukt wird dabei auf allgemein gültige Geschlechterrollenbilder und deren individuelle Verinnerlichung eingegangen. Dem schließt sich die Betrachtung der Geschlechterbeziehungen in der Familie und die daraus resultierende Arbeitsteilung an, bevor die beruflichen Rahmenbedingungen der Juniorprofessor/inn/en, unter besonderer Beachtung der Situation weiblicher Nachwuchswissenschaftler/innen in der Wissenschaft, skizziert werden. Den Abschluss der theoretischen Abhandlungen bilden ein Überblick zum Forschungsstand sowie die zusammenführende Analyse des Spannungsverhältnisses zwischen Elternschaft und Wissenschaftskarriere.

Kapitel 3 ist dem Untersuchungsplan vorbehalten. Dieser thematisiert die Fragestellungen im Einzelnen und illustriert die Stichprobe sowie das Erhebungsinstrument.

Kapitel 4 beinhaltet sodann die empirischen Analysen der Daten der Online-Befragung aller Juniorprofessor/inn/en des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg, die im Rahmen des Projektes „Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ erhoben worden. Auf Grundlage der Aussagen von 593 Stelleninhaber/inne/n sollen zunächst die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en dargelegt werden, bevor diese Positionen mit denen der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen (N 121) verglichen werden. Die Gegenüberstellung der beiden Statusgruppen erlaubt es, Aussagen darüber zu treffen, ob das Urteil der Juniorprofessor/inn/en deren spezifischen Qualifikationsweg geschuldet ist oder ob auch Angehörige anderer Karrierepfade zu ähnlichen Ergebnissen kommen, sodass von spezifischen Charakteristika des Systems Hochschule ausgegangen werden kann. Die Aufmerksamkeit gilt dann der Einschätzung der Kompatibilität der beiden Lebenssphären Familie und Beruf in Abhängigkeit vom Geschlecht. Es lässt sich davon ausgehen, dass eine Balance zwischen Familie und Beruf sowohl von privaten als auch beruflichen Umständen bedingt wird. Deshalb soll unter Beibehaltung der Geschlechterperspektive der Einfluss der Faktoren „Elternstatus“, „Partnerschaft“, „Region der Stellenausübung“ und der Beschäftigungsbedingungen in Form der institutionellen Einbindung, des Fachgebiets der Promotion und der Belastung durch die berufliche Tätigkeit untersucht werden. Abschließend soll eine Regressionsanalyse dazu beitragen, die wirkungsstärksten Faktoren auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu identifizieren.

Kapitel 5 dient der Bilanz. Es soll die zentralen Befunde der Untersuchung zusammenführen, die Übereinstimmung von Theorie und Empirie bewerten und praktische Handlungsempfehlungen skizzieren.

## **2. Theoretischer Bezugsrahmen**

### **2.1 Soziale Konstruktion von Geschlecht**

In allen Gesellschaften dienen die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen zur Zuschreibung von sozialen Rollen, die in der zwischenmenschlichen Interaktion sowie über Sozialisationsprozesse gefestigt werden und die Einstellungen und Verhaltensweisen der Individuen prägen. Damit werden „natürliche“ Differenzen durch kulturelle und soziale Unterschiede ergänzt, die in ihrer Wechselwirkung und gegenseitigen Begründung eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern produzieren. In modernen Gesellschaften existieren dabei zumeist patriarchale Strukturen, welche die Männlichkeit über die Weiblichkeit erheben. Dadurch erfahren weibliche Individuen strukturelle Diskriminierungen in allen Lebensbereichen (vgl. Haeberle 2003).

Auf Grundlage des Konstruktionsansatzes sollen nachfolgend die aus der sozialen Herstellung von Geschlecht resultierenden geschlechtsspezifischen normativen Rollenbilder skizziert werden. Dem schließt sich eine Abhandlung über den individuellen Erwerb der Geschlechterrollenvorstellungen im Rahmen der Sozialisation an, bevor das Kapitel durch eine kritische Reflektion der Omnirelevanz von Geschlecht vervollständigt wird.

#### **2.1.1 „Doing gender“**

Der Konstruktionsansatz, als modernes Theoriekonzept der Genderforschung, unterliegt der Prämisse der sozialen Herstellung von Geschlecht und läuft dem alltäglichen Verständnis der Gesellschaftsmitglieder damit diametral entgegen. Er untersucht die Reproduktionsweisen von gender, als sozial folgenreiche Unterscheidung, in sozialen Prozessen (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 79). Im Fokus steht die Frage „[...] wie Frauen und Männer zu verschiedenen und voneinander unterscheidbaren Gesellschaftsmitgliedern“ (Wetterer 2004: 123) gemacht werden. Die „Natur der Zweigeschlechtlichkeit“ als objektive Realität, die unmittelbar erlebbar und biologisch begründet ist, wird von den Vertreter/inne/n konstruktivistischer Ansätze somit grundlegend zurückgewiesen. Geschlecht erscheint aus dieser Perspektive als eine willkürliche und zugleich wandelbare Klassifikation, die folgenreiche gesellschaftliche Unterscheidungen hervorbringt. Die kulturellen und sozialen Kontexte sowie die Interaktionsprozesse sind ausschlaggebend für die Hervorbringung dieses Geschlechtersystems bzw. dieser Geschlechtlichkeit (vgl. Riegraf 2010: 59f.).

„Doing gender“ beschreibt in Anlehnung an die Ethnomethodologie von Harold Garfinkel und anderen, die Konstruktion des Geschlechts in Interaktionen über die Darstellung und Identifizierung des/der Einzelnen als Mann oder Frau sowie dessen/deren Wahrnehmung des Interaktionspartners bzw. der Interaktionspartnerin

unter einer bestimmten Geschlechtszuschreibung (vgl. Aulenbacher 2010: 148). Konstruktivistische Ansätze gehen dabei davon aus, dass die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nicht durch geschlechtsspezifische Denk- und Verhaltensweisen bestimmt wird, sondern die Wirkungskette umgekehrt ist. Handlungen der Individuen werden entsprechend der Geschlechtszuschreibung interpretiert (vgl. Riegraf 2010: 60). Die Zuschreibung zu einem bestimmten Geschlecht wird zur Rahmenbedingung sozialen Handelns, da es dieses vereinfacht. Auf der anderen Seite wird so die Reproduktion der Geschlechterungleichheit vorangetrieben, indem die interaktive Herstellung der Zweigeschlechtlichkeit eine Geschlechterhierarchie impliziert (vgl. Busch 2007: 29).

Zur Verdeutlichung der sozialen prozesshaften Praxis von Geschlecht, führen West und Zimmerman 1987 unter dem Titel „doing gender“ eine Differenzierung von „sex“, „sex category“ und „gender“ ein. Sie reformieren damit, die seit den 1950’er Jahren in der Genderforschung populäre Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“, d.h. biologischem und sozialem Geschlecht. West und Zimmerman kritisieren an der Zwei-Komponenten-Konstruktion, dass die soziale Herstellung des biologischen Geschlechts nicht eindeutig zum Ausdruck käme, sondern dieses vielmehr als Basis sozialer Praxis begriffen würde. „Sex“ umfasst dabei die biologischen Kriterien, wie z.B. die Chromosomen oder die Genitalien eines Individuums, die in einer Gesellschaft zur Bestimmung des „weiblichen“ oder „männlichen“ Geschlechts als geeignet gelten. „Sex category“ ist dann die soziale Einordnung des Individuums in eine der beiden Kategorien unter Anwendung des Kriteriums. „Sex“ und „sex category“ müssen dabei nicht identisch sein. So kann eine Person aufgrund ihres Verhaltens oder Aussehens einer Kategorie zugeordnet werden, die der körperlichen widerspricht. Die Zuordnung ist zudem nicht konstant, vielmehr muss der/die Einzelne sein/ihr Geschlecht immer wieder erkennbar machen. „Gender“ bezeichnet in diesem Zusammenhang die Fähigkeit, die getroffene Zuordnung und das eigene Verhalten zu synchronisieren und widersprüchliche Geschlechtszuschreibungen zu vermeiden (vgl. Faulstich-Wieland 2004: 176f.). „Gender“ darf dabei jedoch nicht als Eigenschaft einer Person verstanden werden. In alltäglichen Interaktionen konstruiert, kann es als Produkt sozialen Verhaltens und Handelns betrachtet werden (vgl. West/Zimmerman 1987: 127ff.).

*„Insofar as a society is partitioned by ‚essential‘ differences between women and men and placement in a sex category is both relevant and enforced, doing gender is unavoidable” (West/Zimmerman 1987: 137).*

West und Zimmerman unterstellen dem Geschlecht damit eine Omnirelevanz, doing gender ist damit unvermeidbar. Diese Annahme basiert auf der Symbolhaftigkeit sozialen Handelns. Durch die Vielzahl an geschlechtsspezifischen Symbolen und Ritualen (z.B. Kleidung, Haltung, Gestik etc.) bleibt das Geschlecht nach Auffassung der Autor/inn/en allgegenwärtig. Zudem wird seine Bedeutung durch gesellschaftlich normierende Praktiken (z.B. Rechtsprechung, Institutionen wie Familie etc.) manifestiert (vgl. Leitner 2005: 5).

Die interaktive Herstellung von Geschlecht vollzieht sich nicht ohne dabei auch die zugrunde liegenden institutionellen Ordnungen zu berühren. Die Klassifikation einer



Person als männlich oder weiblich aktualisiert simultan das institutionelle Wissen über die der Typisierung immanenten Verhaltensweisen und -erwartungen. Andererseits leitet diese Kenntnis wiederum den Klassifikationsprozess an (vgl. Gildemeister 2006: 10f.).

### **2.1.2 Normative Rollenbilder und Geschlechterstereotype**

*„Die ganze Welt ist Bühne,  
und alle Frau`n und Männer bloße Spieler.  
Sie treten auf und gehen wieder ab.  
Sein Leben lang spielt einer manche Rollen  
[...]“*  
(Shakespeare 1599: Wie es euch gefällt, II 7)

Eine kontinuierliche Interaktion ist nur unter der Prämisse, das Verhalten der Interaktionsteilnehmer/innen mit einiger Zuverlässigkeit antizipativ bestimmen zu können, realisierbar. Damit dies gewährleistet werden kann, übernehmen die Individuen aus der Perspektive der klassischen Rollentheorie gesellschaftlich vorgeformte soziale Rollen. Diese *„Bündel von Erwartungen, die sich in einer gegebenen Gesellschaft an das Verhalten der Träger von Positionen knüpfen“* (Dahrendorf 2006: 37), besitzen damit einerseits eine Orientierungsfunktion für den/die Einzelne/n, andererseits ermöglichen sie eine Integration der Individuen in das bestehende System (vgl. Joas 1991: 141). Da der homo sociologicus – der rollenspielende Mensch – ein bestimmtes Set an zugeschriebenen und erworbenen Positionen und damit sozialen Rollen innehat, wird er gleichzeitig mit unterschiedlichsten Verhaltenserwartungen konfrontiert, denen er sich nicht ohne Sanktionen entziehen kann, da diese ihm mit einer gewissen Verbindlichkeit des Anspruchs entgegentreten. Soziale Rollen werden dementsprechend von der Gesellschaft konstruiert und verändert. Eine Nicht-Einhaltung der Verhaltensvorschriften, die eine Rolle prägen, führt zu Sanktionen (vgl. Dahrendorf 2006: 39).

Mit seiner Geburt bezieht das Individuum eine bestimmte, zugeschriebene Position qua Geschlecht. Diese universal und zeitlich stets vorhandene Geschlechterrolle, welche die Aspekte „sex category“ und „gender“ der konstruktivistischen Genderforschung berührt, beinhaltet die erwarteten Verhaltensweisen, die in der je spezifischen Kultur für das bestimmte Geschlecht als typisch und akzeptabel gelten sowie jene, die das Individuum zur Präsentation seiner geschlechtlichen Identität nutzt. Die persönliche Wahrnehmung als Mann bzw. Frau wird dabei zu großen Teilen durch die gesellschaftlichen Vorgaben bestimmt.

Das in westlichen Kulturen bis Mitte des 20. Jahrhunderts vorherrschende Geschlechtsrollenmodell, welches durch die Norm der Heteronormativität und des Patriarchat geprägt wurde, wird zunehmend in Frage gestellt und modifiziert. Nichtsdestotrotz ist es auch heute noch ein anerkanntes und sich stets reproduzierendes gesellschaftliches Strukturierungsinstrument. Die traditionelle Rollenteilung postuliert eine Zweigeschlechtlichkeit der Welt, wobei jedes Individuum ausnahmslos als Mann

oder Frau geboren und identifiziert werden muss. Entsprechend existieren lediglich zwei strikt voneinander getrennte Geschlechtsrollen. Die Zuschreibung einer bestimmten Rolle vollzieht sich dabei in Abhängigkeit des biologischen Geschlechts einer Person automatisch (vgl. Tunnat 2005).

*„Die Tatsache des Männlichen und Weiblichen. Mit ihr ist das Leben von seinem Grunde her in zwei Parteien gespalten, die jedem Menschen von seinem Ursprung her in irgendeinem Maße und Art einwohnen“ (Simmel 1992: 74).*

Ein solches diametral entgegengesetztes und komplementäres Rollenverständnis erzeugt weitreichende konstruierte Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die über die soziale Rolle des Geschlechts hinausgehen. Geschlechterrollen besitzen insofern nicht nur eine herausragende Bedeutung, sondern sind zudem von großer Reichweite und omnipräsent (vgl. Alfermann 1996: 32).

Christiane Gerns entwickelt in ihren Abhandlungen ein Konzept, das Geschlechterrollen als Träger gesellschaftlicher Erwartungen identifiziert, die postulieren, welche Rollen Frauen und Männer im Produktions- und Reproduktionsprozess sowie in sozialen Handlungsfeldern einnehmen. Als Kernelement der gesellschaftlichen Arbeitsteilung umfassen die Geschlechterrollenwartungen insofern Vorschriften über den sozialen Umgang und über die familiäre und berufliche Arbeitsteilung (vgl. Gern 1992: 14f.). Entscheidend ist der Einfluss der Geschlechterrollen und ihrer Erwartungen im Hinblick auf andere Kontexte. Sie enthalten Regeln über die Zuweisung bestimmter Rollen und wirken auf die Wahrnehmung und das Handeln der Individuen in diesen spezifischen Rollen (z.B. Berufsrollen) ein. Gleichfalls besteht eine hohe Korrelation zwischen den spezifischen Rollen und den Geschlechterrollen (vgl. Alfermann 1996: 32f.). Zudem werden in unterschiedlichem Maß Anforderungen an Männer und Frauen gestellt, die nicht explizit auf ihre Geschlechterrolle, sondern vielmehr allgemeiner Natur sind. Frauen sollen primär expressiven, zwischenmenschlich orientierten Attributen (z.B. Abhängigkeit, Verständnis und Sensibilität) gerecht werden, von Männern werden hingegen instrumentelle Einstellungen und Verhaltensweisen erwartet (vgl. Heß 2010: 26).

Geschlechterstereotype, als *„kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern, enthalten“* (Eckes 2008: 171) tragen zur Manifestation und Stabilisierung der bestehenden Geschlechterrollenbilder bei, indem sie bestimmte Eigenschaften als „männlich“ oder „weiblich“ deklarieren, Unterschiede zwischen den Geschlechtern suggerieren und oftmals eine hierarchische Wertung implizieren. Die Merkmalslisten für die unterschiedlichen Geschlechter sind lang. Das stereotype Bild des Mannes skizziert diesen als unabhängig, objektiv, aktiv, wettbewerbsorientiert, abenteuerlich und selbstbewusst. Er zeichnet sich zudem durch Kompetenz, Durchsetzungsvermögen und emotionale Robustheit aus. Von Frauen wird hingegen erwartet, dass diese freundlich auftreten, sich um andere Gesellschaftsmitglieder kümmern und ihre Aggressionen unterdrücken. Zugleich sind sie abhängig, passiv, nicht selbstbewusst oder ehrgeizig, taktvoll und warm (vgl. Greenglass 1986: 23f.). Die vermeintlich typischen Geschlechtermerkmale von Frauen und Männern schließen sich dabei gegenseitig aus. Die Stereotype werden insbesondere

im Rahmen der Sozialisation an den/die Einzelne/n vermittelt, der/die diese in seinen/ihren Wissensbestand integriert. Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die kulturelle Invarianz sowie die zeitliche Stabilität von Stereotypen.

Die Konsistenz des Geschlechterdualismus lässt sich durch Alice Eagly's „Theorie der sozialen Rollen“ begründen. Personen neigen dazu, Männern und Frauen Merkmale zuzuordnen, die ihren jeweiligen sozialen Rollen (insbesondere Familien- und Berufsrollen) entsprechen, ohne dabei jedoch die situationsspezifischen Rollenerwartungen zu reflektieren. Der niedrige berufliche Status der Frauen, in Verbindung mit ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter führt zu einer Bestätigung der Expressivität und Wärme als Kernelement des weiblichen Stereotyps. Hingegen erscheinen Männer durch ihre Ernährerrolle und zumeist höheren Stellung in der Arbeitswelt als kompetent und instrumentell veranlagt. Die Geschlechterrollen und ihre Stereotypen bedingen und reproduzieren sich damit permanent gegenseitig (vgl. Eckes 2008: 172f.).

Geschlechterrollen sind ebenso wie die vorherrschenden Stereotype primär gesellschaftlich geteilte Wissensbestände. Davon zu differenzieren, sind die Geschlechterrolleneinstellungen der Individuen, d.h. die persönlichen Einstellungen zur (Un-)Angemessenheit der Rollenerwartungen mit denen sich der/die Einzelne konfrontiert sieht, und ihr Wille zur sozialen Konformität durch die Etablierung der Erwartungen in ihr Selbstbild (vgl. Alfermann 1996: 34). Die Geschlechtsrollenidentität ist insofern ein subjektiver Aushandlungsprozess der als Ergebnis eine Fülle unterschiedlicher Geschlechteridentitäten hervorbringen kann. So sind nicht nur rein männliche oder weibliche Selbstbilder denkbar, sondern zugleich Mischformen zwischen diesen (z.B. feminines Selbstbild mit maskulinen Eigenschaften) (vgl. Alfermann 1996: 57f.). Ob und welche Geschlechterrollenerwartungen der/die Einzelne in sein/ihr Selbstbild übernimmt wird durch das Individuum selbst bestimmt. Beachtet werden sollte dabei jedoch der soziale Kontext als Wirkgröße.

### **2.1.3 Geschlechtsspezifische Sozialisation**

Auf Grundlage ihres biologischen Geschlechts werden Individuen definiert und mit entsprechenden gesellschaftlich geteilten Geschlechtsstereotypen und Geschlechterrollenerwartungen konfrontiert. Das Wissen darüber, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen als typisch „männlich“ bzw. „weiblich“ gelten, erlernt der Mensch im Laufe der Sozialisation. Das Ziel ist dabei die Herausbildung einer widerspruchsfreien Geschlechteridentität auf Grundlage einer Geschlechterrolle entsprechend der biologischen Kategorie (vgl. Krahe/Berger/Möller 2007: 195). Klaus Hurrelmann definiert Sozialisation dabei als

*„[...] den Prozess der Entwicklung der Persönlichkeit in produktiver Auseinandersetzung mit den natürlichen Anlagen, insbesondere den körperlichen und physischen Grundmerkmalen (der ‚inneren Realität‘) und mit der sozialen und physikalischen Umwelt (der ‚äußeren Realität‘)“ (Hurrelmann 2006: 7).*

Der Mensch wird im Prozess der Persönlichkeitsentwicklung damit stark von seiner Umwelt beeinflusst. Jedoch bezieht er nicht lediglich eine passive Rolle. Das Individuum gestaltet seine persönliche Lebenspraxis in produktiver Auseinandersetzung mit den es umgebenden sozialen Kontexten. Hurrelmann bezeichnet den Einzelnen deshalb als produktiv Realität verarbeitendes Subjekt (vgl. Hurrelmann 2006: 20). In Bezug auf die Entwicklung der Geschlechterrolle umfasst Sozialisation insofern die Prozesse, welche zum Erwerb der für die entsprechende Geschlechterrolle passenden Verhaltensweisen, Einstellungen, Werte und Persönlichkeitsmerkmale führen (vgl. Greenglass 1986: 51).

Um die Geschlechterrollenentstehung vollständig nachvollziehen zu können, ist es notwendig, das den Sozialisationsprozess beeinflussende dynamische Sozialsystem, d.h. die gesellschaftlichen Institutionen, sozialen Kräfte und Gruppen, näher zu beleuchten. Gleich wenn ein Individuum lebenslang sozialisiert wird, sind für die Herausbildung der Geschlechterrolle insbesondere die Instanzen der primären und sekundären Sozialisation entscheidend. Sie bilden das Fundament des Verhältnisses zwischen Individualisierung und Vergesellschaftung und bedingen insofern das spätere Verhalten und Handeln des/der Einzelnen. Nachfolgend sollen die Einflüsse der Sozialisationsinstanzen Familie, Schule, Peergroup und Medien detailliert betrachtet werden (vgl. Greenglass 1986: 53).

Kinder werden in eine geschlechtsfokussierende Welt hineingeboren. Schon im Laufe der ersten drei Lebensjahre sind sie in der Lage, Unterschiede zwischen den Ausdrucksweisen und Handlungsweisen der männlichen und weiblichen Bezugspersonen wahrzunehmen und sich selbst über das männliche oder weibliche Geschlecht zu definieren. Neben der bewussten Etablierung von Eigenschaften und Verhaltensweisen in das Selbst des Nachwuchses durch die Eltern (Erziehung), spielen insbesondere indirekte und unbewusste Prozesse der Vermittlung über die alltägliche Lebensführung und den Lebensstil der Familie eine entscheidende Rolle (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 55). Die Individuen in der Elternrolle sind selbst von Geschlechterstereotypen beeinflusst, d.h. sie haben ein je spezifisches Bild darüber, wie Jungen und Mädchen denken, sein und handeln sollten. Die Rollenvorstellungen prägen das elterliche Verhalten im Umgang mit ihren Kindern. So ist es nicht verwunderlich, dass die Mütter und Väter bewusste geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Kleidung, der Zuteilung kleiner Arbeiten und Spielzeug sowie bei der Förderung der kindlichen Interessen konstruieren (vgl. Ballnik/Wassertheurer 2005: 15f.). Auf der anderen Seite wird das Aufwachen des Kindes von dem spezifischen Rollenverhalten und der daraus resultierenden Arbeitsteilung der Eltern begleitet (z.B. Pflege, Nahrung, Kommunikation), die der Nachwuchs unhinterfragt übernimmt. Die Mütter und Väter stellen damit unausweichlich Rollenvorbilder dar (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 55f.).

Neben den Eltern beeinflussen auch die Medien (z.B. Bücher und Fernsehen) die Ausbildung der Geschlechterrollenidentität des Individuums. Sie vermitteln den Kindern Informationen über die Welt, Geschlechterrollen und geschlechtsspezifische Werte sowie Verhaltensvorschriften. Die unterschiedliche Bewertung des Männlichen und des Weiblichen kommen dabei deutlich zum Ausdruck (vgl. Leaper/Friedman

2008: 566). In Märchen-, Bilder- und Schulbüchern sowie Fernsehsendungen sind Mädchen und Frauen stets unterrepräsentiert. Die männliche Welt steht im Mittelpunkt der Darstellung, weibliche Akteure sind hingegen nur in Neben- und Hintergrundrollen zu finden. Auch das Aktivitätsniveau differiert zwischen den Geschlechtern. Während Mädchen fast ausschließlich auf eine passive Opferrolle und ihre „Schönheit“ reduziert werden, wird das männliche Geschlecht demgegenüber durch einen aktiven, unabhängigen und abenteuerlichen Charakter beschrieben (vgl. Götz 2002: 1f.). Diese Merkmalszuschreibungen zeigen sich auch in den Tätigkeitsbereichen der Akteure bzw. Akteurinnen. Die häusliche Rolle obliegt mehrheitlich der Frau, ist sie in Rollen außerhalb der Familie anzutreffen, beschränkt sich dies auf traditionell weibliche Berufe (z.B. Krankenschwester). Jungen und Männer werden bei außerhäuslichen Aktivitäten dargestellt. Ihre Berufsrollen sind zudem mannigfaltiger und geachteter (vgl. Greenglass 1986: 69f.). Auch werden in den Medien stereotypisierte männliche und weibliche Eigenschaften propagiert. Das Verhältnis zwischen den Geschlechtern wird zu Gunsten des Mannes hierarchisiert. Während Männlichkeit mit Unabhängigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz assoziiert wird, fehlen diese Attribute bei Frauen vollständig. Durch die Zuschreibung von Merkmalen wie Furchtsamkeit, Abhängigkeit und Inkompetenz verlieren sie zusätzlich an „Wert“ (vgl. Greenglass 1986: 71f.).

Kinder treten spätestens mit dem Besuch des Kindergartens mit einer Peergroup in Kontakt. Diese besitzt nicht nur eine hohe Anziehungskraft, gleichfalls schafft sie

*„[...] soziale Integration, bestätigt die internalisierten, stereotypisierten Erwartungen, verstärkt die Beteiligung an einschlägigen Aktivitäten und unterstützt die Herausbildung geschlechtsspezifischer Normen“* (Dippelhofer-Stiem 2012: 56).

Diese zumeist gleichaltrige und gleichgeschlechtliche Gruppe ist eine der wichtigsten Einflussgrößen für die Entwicklung der Rollenvorstellungen des Kindes und insofern von großer Bedeutung (vgl. Oswald 2008: 322f.). Innerhalb der Gruppe werden die stereotypisierten Merkmale der jeweiligen Geschlechterrolle betont und die Normen und Werte des Stereotyps manifestiert. Das Verhalten der einzelnen Gruppenmitglieder vollzieht sich entsprechend rollenkonform. Jungen finden sich dabei häufiger und früher zu Gruppen zusammen als Mädchen. Diese schließen eher später enge Freundschaften zu einem oder zwei Mädchen. Die Kontrolle der weiblichen Gruppe bleibt jedoch bei weitem hinter der Peergroup der Jungen zurück. Nicht nur die Struktur der Gruppe auch ihre Aktivitäten unterscheiden sich geschlechtsspezifisch. Männliche Peergroups ermutigen ihre Mitglieder zu sportlichen Leistungen und körperlichen Aktivitäten im Team. Mädchen spielen hingegen vorwiegend „Schule“ und „Krankenhaus“ oder präferieren Individualsportarten wie Gymnastik und Schwimmen. Damit erlernen Jungen wesentlich früher teambezogene Fertigkeiten sowie Führungseigenschaften, die in der späteren Berufswelt ausschlaggebend sein könnten. Auch im jungen Erwachsenenalter verliert die Peergroup nicht an Bedeutung, sie übermittelt dem/der Einzelnen weiterhin Informationen und Normen hinsichtlich der Geschlechterrollen (z.B. Heteronormativität, Vorstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Lebensperspektiven etc.) und reproduziert die Verhaltensvorschriften unter Drohung der

Nicht-Anerkennung und Desintegration des Individuums bei Nonkonformität (vgl. Greenglass 1986: 82f.).

Das Kind verbringt gleichfalls einen großen Teil seiner Zeit in der Schule. Dort werden die in der Familie, den Peergroups und Medien vermittelten Geschlechterrollenbilder durch das Lehrpersonal, dessen Einstellungen und Verhaltensweisen durch stereotype Bilder geprägt sind, und die Lehrinhalte verstärkt. Mädchen werden so unbewusst zu Abhängigkeitsverhalten, Gehorsam und Fügsamkeit aufgefordert, Jungen hingegen zu Initiative und Eigenständigkeit (vgl. Beer 2001: 45f.). Die traditionellen Rollen werden zudem durch die Ermutigung zu geschlechtsspezifischen Aktivitäten aufrechterhalten. So werden das Kochen und Nähen bei Mädchen und die Arbeit mit Holz und Metall bei Jungen gefördert. Auch wird postuliert, dass gewisse Unterrichtsfächer dem einen Geschlecht näher stehen als dem anderen. Die teilweise segregierten Aktivitäten im Sportunterricht sind ein weiteres Beispiel dafür, wie die Instanz Schule die Geschlechterunterschiede reproduziert (vgl. Greenglass 1986: 84ff.).

Die geschlechtsspezifischen Selbst- und Fremdbilder und die daraus resultierenden Handlungsfelder, welche in der primären und sekundären Sozialisation erworben wurden, setzen sich im (frühen) Erwachsenenalter fort. Sie bedingen in großem Maße die zukünftigen Präferenzen hinsichtlich der Studienfachwahl, der Familienform und der darin bestehenden Arbeitsteilung sowie der Lebensziele (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 56).

#### **2.1.4 Kritische Bemerkungen zur Omnirelevanz von Geschlecht**

Das Geschlecht ist ohne Zweifel ein bedeutendes Strukturierungsmerkmale auch in modernen Gesellschaften. Jedoch ist seine Universalisierung zur primär dominanten Kategorie zu hinterfragen. Eine Omnipräsenz darf nicht mit einer Omnirelevanz gleichgesetzt werden, denn gender wird in Interaktionen niemals allein dargestellt (vgl. Kelle 2001: 40). Das Geschlecht eines Menschen kann zwar in jeder Situation von anderen für dessen Verhaltensweisen verantwortlich gemacht werden, jedoch können gleichfalls andere Aspekte der Identität und der sozialen Kategorisierung (z.B. Alter, Ethnizität) eine entscheidendere Rolle spielen (vgl. Valsky 2010: 51). Zudem müssen biographie-, macht- und strukturtheoretische Zusammenhänge Beachtung finden, d.h. die Kritik am doing gender-Ansatz richtet sich gegen die mangelhafte Verbindung von individueller und struktureller Ebene (vgl. Kelle 2001: 40). Hirschauer kritisiert zudem die These der Omnirelevanz. Seiner Ansicht nach kann die Geschlechtszugehörigkeit auch im Hintergrund bleiben und nicht aktiviert werden (= Diskontinuität der Geschlechterkonstruktion). Er vertritt damit die Forschungsrichtung des undoing gender, die davon ausgeht, dass das Geschlecht einerseits bewusst oder unbewusst in Interaktionen nicht thematisiert wird und andererseits als aktive Methode zur Neutralisierung von Geschlecht Anwendung findet (vgl. Valsky 2010: 52).

#### **2.2 Familie im Wandel**

Der Begriff Familie etablierte sich im Laufe der letzten Jahrhunderte im deutschen Sprachgebrauch. Jedoch existiert bis heute kein einheitliches Alltagsverständnis

darüber, was unter dieser Lebensform zu fassen ist. Auch die Rechtsprechung spezifiziert den Terminus nicht, gleich wenn Ehe und Familie nach Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes „unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung“ (Art. 6 Abs. 1 GG) stehen. Anerkannt sind lediglich die daraus entstehende Beistands- und Fürsorgepflicht. Wie diese realisiert wird, obliegt der gemeinschaftlichen partnerschaftlichen Entscheidung (vgl. Tammen 2007: 526f.). Eine Betrachtung der Veränderung familiärer Strukturen aus systemtheoretischer Perspektive setzt jedoch eine Konkretisierung des Familienbegriffs auf hohem Abstraktionsniveau sowie die Darstellung der konstitutiven Merkmale dieser Lebensform voraus. Um der Vielfalt der kulturellen und historischen Ausprägungsformen gerecht zu werden, formulieren Lenz und Böhnisch als zentrales Kennzeichen von Familie *„die Zusammengehörigkeit von zwei (oder mehreren) aufeinander bezogenen Generationen, die zueinander in einer Eltern-Kind-Beziehung stehen“* (Lenz/Böhnisch 1997: 28). Nave-Herz spezifiziert in ihren Ausführungen die Kriterien für eine familiäre Lebensform. Neben dem besonderen Solidaritäts- und Kooperationsverhältnis zwischen den Mitgliedern, welches über übliche Gruppenmerkmale hinausgeht und sich in der charakteristischen Rollenstruktur mit ihren Rollendefinitionen und Bezeichnungen äußert, schreibt sie der Generationendifferenzierung eine große Bedeutung zu. Durch den bewussten Ausschluss des Merkmals „Ehesubsystem“ sind damit nicht nur die Eltern-Kind-Einheit (Kernfamilie) und die Mehrgenerationen-Konstellation ein Familiensystem, sondern auch Alleinerziehende sowie nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Nachwuchs. Ein dritter wichtiger Aspekt ist die biologisch-soziale Doppelnatur. Denn im Vergleich zu anderen Lebensformen übernimmt die Familie sowohl die Reproduktions- als auch Sozialisationsfunktion (vgl. Nave-Herz 2009: 15).

### **2.2.1 Pluralisierung der Familienformen**

Die steigenden Scheidungsraten, reduzierte Anzahl an Eheschließungen und konstant niedrigen Geburtenraten in der Bundesrepublik Deutschland deuten auf eine Auflösung fester Verbindlichkeiten im System „Familie“ hin. Unabhängig davon, ob dieser Traditionsverlust dabei als Deinstitutionalisierung der Familie (z.B. Tyrell 1988) oder positiv konnotiert als Individualisierung (z.B. Beck 1986) bewertet wird, vollzieht sich eine Ausweitung der beobachtbaren Familienformen. Dieser Wandel resultiert letztendlich aus der individuellen wirtschaftlichen Wohlstandssteigerung, dem sozialen Sicherungsnetz der Industriegesellschaften und der zunehmenden Bedeutung der Bildung in modernen Wissensgesellschaften (vgl. Kaufmann 1990: 86f.).

Der gängigen Theorieauffassung folgend, wird die Pluralisierung durch die verschiedenen Möglichkeiten der Rollenzusammensetzungen und Familienbildungsprozesse markiert. Die Rollenkonstruktion besteht dabei in Form von Vater-, Mutter- oder Eltern-Konstellationen. Hinsichtlich des Kontextes der Gründung manifestieren sich zudem Geburt, Adoption, Scheidung bzw. Trennung, Verwitwung, Wiederheirat und Pflegschaft als denkbare Optionen. Unter Beachtung der rechtlichen Vorgaben bei gleichzeitiger Differenzierung der Eltern-Familien nach Eheschließung und nichtehelichen Lebensgemeinschaften ergeben sich 16 verschiedene Familientypen. Wobei durch diese statisch geprägte Klassifikation Transformationen von einer zur

anderen Familienform im Laufe der Zeit sowie Stiefelternschaft unberücksichtigt bleiben (vgl. Nave-Herz 2009: 16f.).

Die faktische Existenz der Familientypen sagt jedoch nichts über ihre quantitative Verbreitung in der BRD aus. De facto haben in den letzten Jahrzehnten Familienformen an Bedeutung gewonnen, die der Konstitution der „Normalfamilie“, d.h. dem Modell der dauerhaften Gemeinschaft zweier nicht gleichgeschlechtlicher monogam lebender Ehepartner, die mit ihrem leiblichen Nachwuchs einen Haushalt bilden, entgegenlaufen. Insbesondere nichteheliche Lebensgemeinschaften mit Kind, Ein-Eltern-Familien sowie Stieffamilien verzeichnen einen beachtlichen quantitativen Anstieg, gleichzeitig sind Pflege- und Adoptionsfamilien rückläufig. Dieser Trend führt jedoch nicht zu einer Verdrängung der klassischen Kernfamilie. Im Gegenteil, die „Normalfamilie“ (mit formaler Eheschließung) ist nach wie vor die statistisch bedeutendste Familienform. Ihr wird zudem eine hohe subjektive Wertschätzung zuteil (vgl. FamilienForschung Baden-Württemberg 2011: 3f.).

### **2.2.2 Familiäre Arbeitsteilung zwischen Tradition und Moderne**

Erweitern sich empirisch nachweisbar die Rollenstrukturen des Systems Familie, erweitern sich auch dessen mögliche funktionale Differenzierungen. Die vormals eindeutige Aufgabentrennung zwischen den Ehepartnern, nach welcher der Mann als Ernährer fungiert und die Frau sich hingegen der Hausarbeit und Kindererziehung widmet, verliert an Trennschärfe. Die Akzeptanz der sozialen Differenzierung der Rollen „Vater“ und „Mutter“, d.h. nach biologischem Geschlecht, und deren normierte Absicherung durch die Zuschreibung bestimmter Eigenschaften erodiert (vgl. Nave-Herz 2009: 38). Daraus ergeben sich für den/die Einzelne/n neue Herausforderungen, aber auch Handlungsmöglichkeiten. Ob und in welcher Form eine Familie gegründet wird und welche partnerschaftlichen Arrangements getroffen werden, ist nunmehr nicht weiter determiniert, sondern unterliegt intrapersonellen und zwischenmenschlichen Aushandlungsprozessen.

Nutzen die Individuen in partnerschaftlichen Beziehungen mit Kind die Vielfalt der Differenzierungsformen oder beschränken sie sich nach wie vor auf das klassische Modell familiärer Arbeitsteilung? Das wohlfahrtsstaatliche Modell und die rechtlichen Vorschriften der Europäischen Union, als Abbildung der gesellschaftlichen Vorstellung über die Bedeutung der Lebensbereiche Familie und Beruf und deren Verhältnis, zielen auf eine Geschlechtergleichheit über ein Doppelverdienersystem mit staatlicher Kinderbetreuung ab. Gleichsam besteht das weit verbreitete Modell der modernisierten männlichen Versorgerehe. Dieser kulturelle Entwicklungspfad reproduziert eine hierarchische Geschlechterordnung insofern, als er der Mutter lediglich die Position der Hinzuverdienerin zuweist, damit diese die Kinderbetreuung absichern kann. Die Bestrebungen eines egalitären Geschlechterverhältnisses auf der Ebene der EU sind lobenswert und finden auch in den rechtlichen Vorschriften und Initiativen der BRD zur Wohlfahrt und Sozialpolitik (z.B. Anspruch auf Krippenplätze, Frauenförderungsprogramme) Anklang. Jedoch implizieren diese Maßnahmen auch ungewollte Risiken. Das propagierte Leitbild führt zu einer Auflösung von Solidarität



und Reziprozität der Geschlechter durch Stärkung der Eigenverantwortlichkeit, die durch den/die Einzelne/n als Belastung wahrgenommen werden könnte. Zudem ist von einem übergangslosen Wechsel vom (modernisierten) Versorger- zum „dual-breadwinning“-Modell nicht auszugehen, insbesondere in Angesicht der prekären Arbeitsmarktlage und Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Kann das Individuum entsprechend den gesellschaftlichen Vorstellungen aufgrund des sozialen Kontextes nicht gerecht werden, drohen Identitäts- und Sinnkrisen (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 37f.).

In Anbetracht der Risiken und Probleme für die Individuen sowie ihrer je spezifischen Erfahrungsgeschichte und Sozialisation im westlichen und östlichen Teil Deutschlands ist eine zweigeteilte Wirklichkeit nicht verwunderlich (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31). Birgit Pfau-Effinger führt in diesem Zusammenhang das Konzept des „Geschlechterkontraktes“ ein. Dieses stellt die Geschlechterbeziehungen in modernen Gesellschaften, die sich in den geschlechtsspezifischen Integrationsformen, den familiären Lebensformen und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung äußern, in den Kontext „kultureller Leitbilder“ (vgl. Pfau-Effinger 1993: 642). Entsprechend sind systematische Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zu verzeichnen. Die sozialistische Leitkultur der DDR propagierte eine uneingeschränkte Gleichstellung der Geschlechter, die über die Vollzeit-Erwerbstätigkeit und ökonomische Unabhängigkeit von Männern und Frauen gewährleistet werden sollte („Doppel-Verdiener-Modell“). Zum Wohle der Kinder wurden hierfür Betreuungsmöglichkeiten flächendeckend eingerichtet, die ihrerseits zu einer Synchronisierung der Lebensbereiche Beruf und Familie beitragen, da den Bürgerinnen ein schneller Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit im Falle einer Mutterschaft ermöglicht wurde (vgl. Schäfer 2003: 63). Die Bevölkerung nahm zu großen Teilen diese Geschlechter- und Familienmodelle an und integrierte sie in ihr Selbstbild. Entsprechend kann davon ausgegangen werden, dass diese Vorstellung von Erwerbstätigkeit und Familie und die daraus resultierenden Handlungsmuster relativ konstant sind und die politische Vereinigung überdauerten (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31). In den alten Bundesländern zeichnet sich hingegen ein konträres Bild ab. Die westdeutschen Männer und Frauen verfolgen jeher ein bürgerliches Familienmodell, welches wenn überhaupt durch die Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau erweitert wurde (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 40). Die (modernisierte) Versorgerehe, in der dem Mann die finanzielle Existenzsicherung der Familie durch Erwerbsarbeit obliegt, der Frau hingegen die Hausarbeit und Kinderbetreuung, geht einher mit dem sozio-kulturellen Konsens über das Primat der privaten Kindererziehung. Dies äußert sich in der typischen Halbtagsbetreuung des Nachwuchses und einem im Vergleich zu den neuen Bundesländern defizitären staatlichen Fürsorgeangebot (vgl. Schäfer 2003: 63). In der Konsequenz ergeben sich, trotz beobachtbarer Annäherung zwischen den Landesteilen, unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während die Westdeutschen das (modernisierte) Versorgermodell präferieren und als erstrebenswert deklarieren, verpflichten sich in Ostdeutschland sozialisierte Individuen der doppelten Erwerbstätigkeit (vgl. Heß 2010: 65).

Eine Gleichberechtigung hinsichtlich der außerhäuslichen Erwerbsarbeit führt nicht per se zu einer egalitären Verteilung und Gewichtung der Reproduktionsaufgaben, denn

*„die unterschiedliche Belastung der Ehepartner mit hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ist geblieben. In der Realität sind weiterhin fast ausschließlich die Frauen für die Haushaltsführung und damit für die Haushaltstätigkeiten zuständig, gleichgültig, ob sie erwerbstätig sind oder nicht“* (Nave-Herz 2009: 50).

Die herkömmlichen Anforderungen an die Geschlechter werden gelockert, aber keineswegs aufgehoben. Die Reproduktion traditioneller Rollenteilung innerhalb der Familie ist dabei auch auf die Selbstbilder der Frauen, die in der geschlechtsspezifischen Sozialisation erworben wurden, zurückzuführen. Sie sind geprägt von der Vorstellung, dass Frauen als Haushalts- und Familienmanagerin fungieren und für die korrekte Erfüllung der Haushaltsaufgaben und Kindererziehung einstehen müssen (vgl. Wieland 2012: 121). Die Rahmenbedingungen führen demgemäß zu einer Doppelorientierung als Bestandteil des Lebensentwurfs von Frauen sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern, die sich in einer Doppelbelastung niederschlägt, da sich die Lebenssphären Arbeitswelt und Familie nur schwer miteinander vereinbaren lassen (vgl. Jünemann 1993: 248f.).

Im Rahmen der familiären Arbeitsteilung beschäftigen sich einige wenige wissenschaftliche Abhandlungen mit der Rolle des Mannes und seiner Einstellung zur Haus- und Erziehungsarbeit. Rechtssoziologische Untersuchungen konstatieren, da Rechtsvorschriften und -änderungen als Indikator gesellschaftlicher Veränderungsprozesse angesehen werden können, dass der Vater hinsichtlich des Beziehungsaspektes zu seinem Kind eine Aufwertung und öffentliche Anerkennung erfahren hat (vgl. Nave-Herz 2009: 55). Zudem deuten neuere empirische Studien eine positive Wahrnehmung von Nachwuchs durch die Väter an. Elternschaft führe demnach zu einer Reifung der eigenen Person und der Fähigkeit für sich und andere Verantwortung zu übernehmen. Diese Einstellung wird auch in das Selbstbild der Männer überführt. Zeitgleich steigt ihre Bereitschaft, Aufgaben im familiären Haushalt zu übernehmen. Männer unterliegen damit ebenso wie Frauen einer Doppelorientierung. Jedoch ist die Verknüpfung der Vater- mit einer Berufsrolle nach wie vor existent, die materielle Absicherung der Familie besitzt oberste Priorität. Insofern führt die Doppelorientierung seltener zur Doppelbelastung, da die Lebenssphären Beruf und Familie (in Form der Existenzsicherung) kongruent sind (vgl. Nave-Herz 2009: 58f.).

### **2.2.3 Kritische Würdigung der soziologischen Familienforschung**

Innerhalb der soziologischen Familienforschung besteht Konsens darüber, dass sich die Familie in einem grundlegenden Wandel befindet. Ob dieser als Individualisierungs- oder Deinstitutionalisierungsprozess begriffen werden sollte, ist strittig. Beiden Thesen ist jedoch gemein, dass sie auf einem sehr engen Familienbegriff fußen. Die Angemessenheit, Familie im Sinne einer Kernfamilie zu verstehen, die eine spezifische funktionale Binnendifferenzierung aufweist, d.h. die Rechtfertigung Familie über ein bestimmtes Familienmodell zu definieren, bleibt fragwürdig. Zudem wird der Anstieg

der Familienformen über die Arten der Familienbildungsprozesse und die Rollenzusammensetzung untersucht, weitere Differenzierungen zwischen den einzelnen Familien (z.B. hinsichtlich der innerfamiliären Beziehungen) werden hingegen nicht vorgenommen (vgl. Nave-Herz 2009: 13f.). Dabei sollte auch beachtet werden, dass die denkbare Vielfalt an Familienformen, nur wenig über deren empirischen Verbreitungsgrad in der Gesellschaft aussagt. Das Individuum wird durch persönliche und externe Gegebenheiten beeinflusst, welche die freie Wahl der Familienkonstellation beschränken, d.h. es ist stets von einer mehrdimensionalen Kontextgebundenheit auszugehen. So sind die familiären Entscheidungen von äußeren Handlungsrestriktionen, wie den rechtlichen Vorschriften, und den ökonomischen Ressourcen des/der Einzelnen bestimmt, aber auch durch kulturelle Einflüsse und die soziale Einbindung in Milieus und Netzwerke (vgl. Strohmeier/Schultz/Strohmeier 2005: 7).

Diese Faktoren beeinflussen auch die Arbeitsteilung innerhalb der Familie. Bestimmte Lebensformen schließen die in der Sozialisation internalisierte Arbeitsteilung von vornherein aus. Zudem ist hinsichtlich der unterschiedlichen Erwerbsmodelle in Ost- und Westdeutschland empirisch zu konstatieren, dass sich die Einstellungen der jüngeren Generationen und dabei insbesondere die derjenigen Alterskohorten, welche die innerdeutsche Teilung lediglich als Kind erlebten, angleichen (vgl. Cornelißen 2005: 307). Auch ist in diesem Zusammenhang das Bildungsniveau der Personen zu beachten. Die intrinsische Motivation einer Erwerbsarbeit nachzugehen steigt bei Frauen sowie bei Männern mit dem Qualifikationsniveau nachweislich an, wodurch die traditionelle familiäre Arbeitsteilung in Frage gestellt wird (vgl. Cornelißen 2005: 115).

### **2.3 Die Juniorprofessur – Arbeitsplatz Hochschule**

Die Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren in Deutschland sehen sich dem Dilemma ausgesetzt, ihre aktuelle berufliche Tätigkeit mit ihrem privaten Lebensbereich in Einklang zu bringen. Die Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für sie insofern präsent, als dass die Familiengründung mit der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere zusammenfällt (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 67). Die Herausforderung ist erdenklich hoch, da die häusliche Sphäre und Kindererziehung im Vergleich zur Hochschule konträre Anforderungen an das Individuum stellen. Den Nachwuchswissenschaftler/inne/n wird jedoch abverlangt, den Spagat zwischen Wissenschaft und Familie im Alltag herzustellen. Die Arbeitsbedingungen entscheiden dabei maßgeblich darüber, ob eine „Work-Life-Balance“ als realisierbar erscheint (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 19f.).

Aus diesem Grund sollen nachfolgend die Universitäten und Fachhochschulen als komplexe Erfahrungs- und Lebensräume sowie Arbeitsorte und Berufsfelder der in ihnen beschäftigten Nachwuchswissenschaftler/inne/n in den Fokus der Analyse rücken. Zunächst werden die strukturellen Bedingungen einer wissenschaftlichen Karriere im Rahmen der Juniorprofessur beleuchtet. Dem schließt sich eine Analyse der Situation von Frauen in der Wissenschaft aus der Perspektive der Geschlechterungleichheit an.

## 2.3.1 Strukturelle Bedingungen der wissenschaftlichen Karriere

### 2.3.1.1 Die Juniorprofessur: Ein prekärer Weg zur Professur?

*„Begehrt und privilegiert einerseits, hochgradig prekär andererseits ist die Universität aus vielerlei Gründen ein ganz besonderer Arbeitsort. Charakterisiert durch eine krasse Positionshierarchie, langwierige Qualifizierungsverläufe und spezifische Selektionsprozesse ist wissenschaftliche Arbeit mit einem eigenen Berufsethos und einem meritokratischen Selbstverständnis verbunden“ (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 69).*

Das deutsche Hochschulsystem ist gekennzeichnet durch eine Vielzahl an Personalstellen, die sich grob in zumeist befristete Nachwuchswissenschaftler/innen-Stellen und unbefristete Positionen als Professor/inn/en einteilen lassen. Die Standardkarriere im deutschen Hochschulsystem zielt dabei auf die Erlangung einer Professur ab, da diese eine gesicherte lebenslange Anstellung als Beamte/r impliziert und mit vergleichsweise guter Besoldung und hoher Autonomie einhergeht. Zudem ermöglicht nur eine Professur den dauerhaften Verbleib im System. Der „Königsweg“ sieht dabei eine Promotion und Habilitation bzw. ein entsprechendes Äquivalent als Voraussetzung zur Berufungsfähigkeit eines/einer Wissenschaftler/in an einer Universität vor. In Fachhochschulen werden neben der Promotion fünf Jahre Berufserfahrung und besondere wissenschaftliche Leistungen gefordert. Eine Hochschulkarriere hat jedoch auch seine Schattenseite. Die hohen zeitlichen Kosten in Verbindung mit den begrenzten Professuren in Deutschland und dem Hausberufungsverbot, lassen eine wissenschaftliche Karriere als Wagnis erscheinen. Das Risiko zu scheitern ist groß (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 47ff.).

Der traditionelle Weg zur Professur erfuhr mit der Reform des Hochschuldienstrechtes 2001 eine Aufweichung. Die Juniorprofessur als neuer Qualifizierungsweg des Hochschullehrernachwuchses soll nach in der Regel sechs Jahren zur Berufung auf eine Professur befähigen, die Habilitation ersetzen und die Geschlechtergleichheit fördern (vgl. Gülker 2010: 3). Zudem soll dieser Karrierepfad dazu dienen, die Zeit unsicherer Anstellungsverhältnisse vor der Professur zu reduzieren, die Karriere kalkulierbar zu machen, den Stelleninhaber/inne/n Autonomie in Forschung und Lehre zu gewährleisten und den Übergang in eine Dauerstelle an der Hochschule, in welcher der/die Juniorprofessor/in tätig ist, via Tenure Track zu garantieren. Tenure Track bezeichnet dabei die Zusage, nach einer befristeten Bewährungszeit (bei positiver Evaluation) eine Lebenszeitprofessur ohne erneute Ausschreibung und damit unter Ausschluss externer sowie interner Konkurrenz zu erhalten (vgl. Borgwardt 2010: 27f.).

Die angestrebten Ziele der Juniorprofessur sind lobenswert, ihre Erreichung bisher aber fraglich. Zum einen bleibt die Bedeutung der Juniorprofessur mit einem Anteil von drei Prozent aller Professorenstellen marginal (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a: 40), zum anderen konnte sie die Habilitation nicht ersetzen. Die Zahl der Habilitationen ist zwar rückläufig, liegt jedoch nach wie vor höher als die Quote der abgeschlossenen Juniorprofessuren. Insbesondere hinsichtlich Tenure Track sind offensichtliche Defizite

zu verzeichnen. Weniger als ein Zehntel der Stellen weisen einen solchen auf. Es lässt sich konstatieren, dass die Juniorprofessur bisher dazu geeignet ist, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. So sind im Jahr 2012 knapp 40 Prozent der Juniorprofessor/inn/en weiblich. Unter den Habilitand/inn/en beläuft sich der Wert auf lediglich ein Viertel (vgl. Statistisches Bundesamt 2012a). Zudem ermöglicht der Karrierepfad eine frühzeitige Unabhängigkeit des/der Stelleninhaber/in. Eine höhere berufliche Sicherheit oder bessere Karriereplanung kann dieser Qualifizierungsweg jedoch nicht bewerkstelligen (vgl. Borgwardt 2010: 28f.).

Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sehen sich, wie der restliche akademische Mittelbau, den Problemen des deutschen Hochschulsystems ausgesetzt, das nicht nur höchst selektiv und risikobehaftet (z.B. fehlende soziale Absicherung junger Wissenschaftler/innen, Planungsunsicherheit, Befristung) ist, sondern zugleich die totale Hingabe des/der Einzelnen an Forschung und Lehre fordert (vgl. Borgwardt 2010: 29)<sup>1</sup>.

### *2.3.1.2 Wissenschaft als Lebensform*

Das meritokratische Selbstverständnis der Hochschulen wird im Sinne des humboldtschen Ideals von der Vorstellung geprägt, dass die Normen des wissenschaftlichen Arbeitens universell und ohne Ansehen der Person gelten. Das Grundverständnis der Hochschulmitarbeiter/innen ist entsprechend durch Rationalität und Geschlechtsneutralität bestimmt. Das heißt, dass sowohl das Geschlecht, als auch die nationale und soziale Herkunft sowie der Status des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin keinen Einfluss auf die Bewertung seiner/ihrer Leistung haben (dürften) (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 69). Die Chancen auf eine Karriere im Wissenschaftssystem müssten damit für alle Beteiligten gleich groß sein. Anspruch und Realität sind jedoch nicht kongruent. Während das meritokratische Selbstverständnis auf der intellektuellen Ebene (z.B. Denkmuster, methodische Standards) umgesetzt wird, ist dies für die soziale Institution Wissenschaft nicht zu konstatieren. Letztere Dimension lässt als soziales Feld, welches durch Hierarchien und Machtverhältnisse strukturiert ist, charakterisieren. In diesem werden Kämpfe um Ressourcen, Berufungen und Anerkennung ausgetragen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 29f.). Die Organisation der Arbeit, die Hierarchien und Strukturen und die mit ihnen verbundenen Denkmuster, Sichtweisen sowie sozialen Bewertungen lassen eine Verzerrung des neutralen Selbstverständnisses beinahe unumgänglich erscheinen. Insofern lässt sich eine Wirkung sozialer Einflussfaktoren auf die Präsentations- und Anerkennungsprozesse der Leistungen des Nachwuchswissenschaftlers bzw. der Nachwuchswissenschaftlerin in der Fachgemeinschaft unterstellen (vgl. Kraus 2000: 34).

---

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Abschnitte des dritten Kapitels beziehen sich nicht ausschließlich auf die Juniorprofessor/inn/en, sondern auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Juniorprofessur wird zwar entsprechend der Landeshochschulgesetze der Bundesländer rechtlich der Professur gleichgestellt, jedoch nähert sich die faktische Situation der Juniorprofessor/inn/en, insbesondere bei einer Anstellung ohne Tenure Track, der des akademischen Mittelbaus an, wodurch von ähnlichen beruflichen Rahmenbedingungen und Karriereperspektiven sowie privaten Lebensumständen ausgegangen werden kann.

Gilt vorrangig das Primat der Leistung, wird dem/der Einzelnen ein spezifischer Habitus abgefordert, der unbedingte Hingabe, große zeitliche Ressourcen und uneingeschränkte Flexibilität verlangt.

*„Als legitime Indikatoren dafür, dass Personen dies (anscheinend) auch leben, dienen unter anderem solche symbolisch zu verstehenden Praktiken wie die Vollzeitverfügbarkeit, Arbeitszeit am Wochenende oder die Bewältigung langer und unsicherer Karrierewege (mit einem vergleichsweise geringen Einkommen)“ (Rusconi/Solga 2011: 16).*

Nicht nur das Berufsethos drängt die Nachwuchswissenschaftler/innen zu Höchstleistungen, gleichwohl stehen sie bedingt durch die Ökonomisierung der Hochschulen zunehmend im Wettbewerb mit anderen Kolleg/inn/en, denn die Indizien für beste wissenschaftliche Leistungen, wie Zeitschriftenartikel, internationale Veröffentlichungen, Auslandsaufenthalte und Drittmittelprojekte, erfüllen mehr Hochschulmitarbeiter/inn/en und extern Beschäftigte als Professuren zur Verfügung stehen. In Anbetracht der steigenden Homogenisierung des Habitus innerhalb und zwischen den Fachkulturen, entscheiden kleinste Differenzen und Nuancen im Leistungsprofil des/der Einzelnen in Verbindung mit den Einflussgrößen der sozialen Dimension von Wissenschaft über Erfolg oder Misserfolg (vgl. Kraus 2009: 26f.).

Im Sinne der Wissenschaft als Lebensform verschwimmen damit die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit. Wer im System Hochschule bestehen möchte, konzentriert sich vom wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse getrieben auf seine Qualifizierung. Dieses Berufsethos stellt insbesondere die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler/innen, welcher die Juniorprofessor/inn/en angehören, vor schwerwiegende Probleme. Es kollidiert mit den privaten Verpflichtungen in der Partnerschaft und Familie. Dabei sind sowohl Frauen als auch Männer diesem Dilemma ausgesetzt. Durch das Aufbrechen traditioneller Rollenverteilungen muss die Aufteilung der Reproduktionsarbeiten zwischen den Partnern verhandelt werden. Männer finden dabei immer seltener Frauen, welche die Familienarbeit unter Aufgabe ihrer eigenen Karriere zur Entlastung des Partners übernehmen, da sie selbst hohe wissenschaftliche Qualifizierungsniveaus anstreben. Im akademischen Bereich sind aus diesem Grund zunehmend Doppelkarrieremodelle zu verzeichnen, die für beide Partner wechselseitige beruflich-private Herausforderungen implizieren (vgl. Rusconi/Solga 2011: 16). Ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dabei bedingt durch das wissenschaftliche System in seiner sozialen Dimension für eines der beiden Geschlechter mit größeren Hürden belegt ist, soll im nächsten Abschnitt des Kapitels betrachtet werden.

### **2.3.2 Frauen in der Wissenschaft**

Mit der aufkommenden Frauenbewegung begann der Abbau der Barrieren zu Bildung und Wissenschaft für das weibliche Geschlecht (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 60). Seither nimmt der Anteil der weiblichen Studierenden und der Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Professorinnen stetig zu. Während jedoch bei den Studierenden eine beinahe Annäherung des Geschlechteranteils zu verzeichnen ist, bleiben Wissenschaftlerinnen trotz politischer Gleichstellungsmaßnahmen nach wie vor

stark unterrepräsentiert. Frauen unterliegen einem extremen Selektionsmechanismus (vgl. Statistisches Bundesamt 2012b). Das als „Leaky Pipeline“ bezeichnete Phänomen offenbart, dass mit steigender wissenschaftlicher Karriereebene immer mehr Wissenschaftlerinnen aus dem System herausfallen (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 69f.). Nichtsdestotrotz sind Frauen mittlerweile als Subjekte in der Wissenschaft angekommen. Sie tragen durch ihre Erkenntnisgenerierung zum wissenschaftlichen Fortschritt bei und bilden insofern eine bedeutende Minorität (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 21). Dies ist jedoch nicht unproblematisch für das System, denn

*„seit Frauen [aber] Ansprüche erheben und motiviert sind, gleichberechtigt mit Männern ihr Leben lang Wissenschaft zu betreiben, zeigen sich Spaltungen und Spannungen in den Geschlechterbeziehungen, fungieren Frauen als ‚Störfaktoren‘ und kritisches Potential, wird die vergeschlechtlichte Struktur und Qualität der Wissenschaft [...] offensichtlich“* (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 22).

Das idealistische Prinzip der Geschlechterneutralität weicht in der Wirklichkeit dementsprechend einer asymmetrischen Geschlechterkultur. Diese wird nicht etwa auf der formalen Ebene reproduziert, denn das Gender Mainstreaming ist in den Hochschulen eingekehrt und hat formal alle Behinderungen für Frauen nivelliert. Die Gleichheit der Geschlechter prägt sowohl die offizielle Rede der Universitäten und Fachhochschulen, als auch das Selbstverständnis der Wissenschaft. Vielmehr sind es die etablierten Kulturen der Institution Hochschule, d.h. die in der Alltagspraxis interaktiv ausgehandelten informellen Regelungen und Prozeduren, welche die Ungleichheit der Geschlechter zu Lasten der Frauen aufrechterhalten (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 30ff.). In diesem informellen zweiten Leben der Institution wird die Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch subtile Diskriminierungen und intelligente Differenzierungen blockiert (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 36).

Die wissenschaftliche Persönlichkeit orientiert sich am Idealtypus der männlichen Normalbiographie. Diese impliziert es, Wissenschaft als Lebensform zu betrachten und eine lückenlose und gradlinige Berufsbiographie vorzuweisen. Nur so können die Anforderungen einer Wissenschaftskarriere in Gestalt der Leitbilder, Arbeitsorganisation, zeitlichen und räumlichen Flexibilität sowie Alterserwartungen erfüllt werden (vgl. Rusconi/Solga 2011: 15). Frauen, die gleichfalls der privaten Lebenssphäre Aufmerksamkeit schenken, indem sie eine Familie gründen, können dieser Persönlichkeit – so die Zuschreibung – nicht gerecht werden. Aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Partner/in und/oder Kind wird entsprechend der gesamtgesellschaftlich vorherrschenden Geschlechterrollenmuster die Fähigkeit zur Bewältigung der Anforderungen abgesprochen. Ihnen wird im Vergleich zu ihren Kollegen eine geringere Produktivität unterstellt. Geschlecht wird damit zum bestimmenden Kriterium wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit (vgl. Ulmi/Maurer 2005: 37). Verstärkt durch die horizontale Segregation des Akademikerarbeitsmarktes wird der Zugang von Frauen zu wissenschaftlichen Spitzenpositionen dadurch begrenzt.

Die spezifischen Fächerpräferenzen der Männer und Frauen sind dabei nur im Kontext von Sozialisationsprozessen, Geschlechterrollen und -stereotypen sowie erwarteten Karrierechancen zu verstehen (vgl. Rusconi/Solga 2011: 13).

Aber nicht nur der auf die männliche Geschlechterrolle abgestimmte Habitus stellt Frauen in der Wissenschaft vor immense Herausforderungen und Barrieren. Auch Aspekte der Konkurrenz wirken als Selektionsmechanismen. Während sie für Männer mit Integration und Anerkennung in das System einhergehen, führen sie bei weiblichen Hochschulmitarbeiter/innen zur Exklusion. Männer und Frauen besitzen unterschiedliche Einstellungen hinsichtlich agonaler Verhaltensweisen, die dazu führen, dass letztere Gefahr laufen, ihre wissenschaftliche Persönlichkeit abgesprochen zu bekommen. Während männliche Hochschulmitarbeiter/innen Leistungen im Kontext der Positionsgewinnung im sozialen Feld sehen und damit die Notwendigkeit besteht, sich im Wettbewerb gegen Mitstreiter/innen durchzusetzen, kann dies für ihre Kolleginnen nicht konstatiert werden. Sie betrachten agonales Verhalten als unangemessen und unreflektiert. Ihre Priorität liegt auf der wissenschaftlichen Erkenntnisgenerierung. Das fehlende Engagement der Frauen im Wettbewerb wird seitens der Männer als mangelhafte Zielstrebigkeit und geringfügiger Wille zum beruflichen Aufstieg interpretiert (vgl. Kraus 2009: 28f.).

*„Das agonale Gegeneinander in der akademischen Arena enthält jedoch nicht nur das Gegeneinander, sondern konstituiert auch das Miteinander“ (Kraus 2000: 45).*

Innerhalb dieser Konkurrenzbeziehungen zwischen den wissenschaftlichen Akteur/innen vollzieht sich deren gegenseitige Anerkennung. Entsprechend wird diese den Nachwuchswissenschaftlerinnen, solange sie lediglich passives agonales Verhalten zeigen, nur bedingt zuteil. In der Konsequenz offenbart sich eine Tendenz zur Marginalisierung bzw. Ausschließung von Frauen aus der männerdominierten scientific community.

Dieser Prozess wird durch die wenig standardisierte und formalisierte Rekrutierungspraktik von Mitarbeiter/innen an deutschen Hochschulen gefördert, wenngleich sich erhebliche Unterschiede zwischen den Fachdisziplinen ergeben. Bei einem geringen Grad an Transparenz steigt das Risiko von Zuschreibungsprozessen sowie subjektiven Auswahlentscheidungen und damit der verstärkten sozialen Differenzierung auf Grundlage der Geschlechtszugehörigkeit (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 54).

Auch der Zugang zu formellen und informellen Netzwerken gestaltet sich geschlechtsspezifisch. Als Folge des unterstellten fehlenden wissenschaftlichen Habitus sind Frauen seltener in „High-Trust“-Beziehungen beruflicher Netzwerke eingebunden. Ihnen bleiben damit wichtige Informationen über Karriereanforderungen und -kriterien der oftmals männlich besetzten Auswahlgremien, Kooperationsmöglichkeiten sowie Förderbeziehungen verwehrt. Auch der psychologische Effekt eines Expertennetzwerks ist nicht zu unterschätzen. Als psychosoziale Ressource bedingt es maßgeblich die Ausbildung einer wissenschaftlichen Identität, des forscherschen Selbstbewusstseins



sowie der Generierung von Vertrauen als Grundvoraussetzung für Kooperationen und beruflichen Aufstieg (vgl. Ulmi/Maurer 2005: 30).

Frauen sind als Subjekte in der Wissenschaft angekommen. Jedoch wird die Tätigkeit und der akademische Aufstieg der Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die institutionalisierte asymmetrische Geschlechterkultur in der Institution Hochschule behindert. Die hierarchische Geschlechterordnung wird stetig durch Diskriminierung und Differenzierung reproduziert. Frauen wird unterstellt, dass sie den Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere nicht gerecht werden können. Von dieser stereotypen Vorstellung geleitet, bleibt ihnen die Anerkennung ihrer Leistungen und ihres Habitus verwehrt. Zudem werden sie nur marginal in die scientific community integriert. Frauen sehen sich damit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen größeren Hürden auf dem Weg zur Professur gegenübergestellt.

## **2.4 Zum Stand der empirischen Forschung**

Die Juniorprofessur wurde 2002 als weitreichende Reformmaßnahme zur Minimierung der Risiken einer wissenschaftlichen Laufbahn etabliert. Wenige wissenschaftliche empirische Abhandlungen beschäftigen sich bisher jedoch mit diesem neuartigen Qualifizierungsweg zur Professur (z.B. Lind/Löther 2006; Gülker 2010; HU Berlin, VP der Forschung 2004). Ihre Ergebnisse sind jedoch übereinstimmend: Auch wenn gegenwärtig das Ziel der Geschlechtergleichheit, der Planungssicherheit und der Gleichstellung der Juniorprofessur mit der Habilitation nicht erreicht wird, artikulieren die Befragten eine überwiegend hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation (vgl. Gülker 2010: 3). Unzureichend thematisiert wird in diesem Zusammenhang jedoch der private Kontext der Juniorprofessor/inn/en. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird, wenn überhaupt, nur marginal betrachtet.

Studien zum akademischen Mittelbau, dem die Juniorprofessor/inn/en faktisch, wenn gleich nicht rechtlich, angehören, erlauben Rückschlüsse auf bestehende Herausforderungen und Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch bei den Juniorprofessor/inn/en (ohne Tenure Track). Im Folgenden werden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen – einige wichtige Untersuchungen vorgestellt.

Durch die Totalerfassung des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten in Nordrhein-Westfalen versuchen Metz-Göckel et al. die biographischen Phasen der Wissenschaftler/innen aufzudecken, in denen die generative Entscheidung getroffen oder verworfen wird. Von Interesse ist dabei der Zusammenhang zwischen Karrierebedingungen, Geschlecht und Kinderanzahl bzw. -losigkeit. Die Datenbasis der Untersuchung bildet neben qualitativen Fallstudien an den Hochschulen in Dortmund und Duisburg-Essen eine Sekundäranalyse von Personaldaten des akademischen Mittelbaus an den 22 bzw. 28 nordrhein-westfälischen Universitäten 1994 und 2004, die beim Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik und beim Landesamt für Besoldung und Versorgung geführt werden. 21.999 Personen wurden dabei 2004 registriert, 17.569 Beschäftigte wurden für das Jahr 1994 einbezogen (vgl. Auferkorte-Michaelis et al. 2005: 14). Den Befunden zufolge, nahmen die Beschäftigtenzahlen

zwischen 1994 und 2004 zu. Diese Entwicklung geht jedoch mit einer zunehmenden Prekarisierung wissenschaftlicher Laufbahnen durch Teilzeitbeschäftigung sowie Befristung und einer Verschlechterung der beruflichen Aussichten einher. Zwei Drittel aller Nachwuchswissenschaftler/innen sind dabei männlich, gleich wenn der Frauenanteil im Untersuchungszeitraum anstieg. Es ist als Folge dieser ungünstigen beruflichen Bedingungen nicht verwunderlich, dass der Anteil kinderloser Beschäftigter im Mittelbau 75 Prozent beträgt. Insbesondere sind Männer dabei zunehmend kinderlos. Entscheiden sich die Wissenschaftler/innen jedoch für Nachwuchs und dies trifft zumindest für die Frauen der jüngeren Generationen häufiger zu, besitzen sie mehrheitlich zwei oder mehr Kinder. Für die Universitäten in Nordrhein-Westfalen zeigt sich im Ergebnis, dass die Kinderlosigkeit des Mittelbaus eine Vielzahl an Gründen hat, die Karriere- und Beschäftigungsbedingungen jedoch eine tragende Rolle einnehmen. Das Elternsein hängt dabei insbesondere vom Geschlecht, vom Status und vom Alter der Wissenschaftler/innen ab (vgl. Auferkorte-Michaelis et al. 2005; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009).

Das Projekt „Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“ steht in direktem Zusammenhang zur Untersuchung des wissenschaftlichen Personals an den nordrhein-westfälischen Universitäten. Es überprüft, ob die Befunde auf Universitäten und Fachhochschulen im gesamten Bundesgebiet übertragbar sind. Metz-Göckel et al. analysieren entsprechend auf Grundlage der amtlichen Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 1998 (114.228 Beschäftigte) und 2006 (118.905 Personen) sowie von anonymisierten Personaldaten aus acht verschiedenen Bundesländern von 2006, die bei den für die Vergütung und Besoldung zuständigen Institutionen des jeweiligen Bundeslandes angefordert wurden, den Einfluss der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft der Wissenschaftler/innen. Während erstere Datenquelle Untersuchungen über den Hochschultyp, Besoldungs- und Statusgruppe in Abhängigkeit vom Geschlecht und dem Alter zulässt, bietet letztere auch die Möglichkeit über Anzahl und Alter der Kinder des wissenschaftlichen Personals Aussagen zu treffen (vgl. Metz-Göckel et al. 2013: 76f.).

Metz-Göckel et al. konstatieren, dass das deutsche Hochschulsystem durch prekäre und riskante Beschäftigungssituationen sowie berufliche Perspektiven gekennzeichnet ist. Als unbeabsichtigte Nebenfolge zeigen sich insbesondere im akademischen Mittelbau eine gewollte Kinderlosigkeit bzw. das Hinausschieben der generativen Entscheidungen, die auf eine strukturelle Unvereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere hindeuten. Dies trifft sowohl für Männer als auch für Frauen zu. Seitdem Wissenschaftlerinnen als Subjekte in Lehre und Forschung angekommen sind und im Gegensatz zur ersten Generation am Kinderwunsch festhalten, wird die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zum Mütter- und Väterproblem, da ein Großteil der Akademiker/innen in „dual career Partnerschaften“ lebt. Die Aufteilung der reproduktiven Arbeit muss damit durch das Paar ausgehandelt werden (vgl. Metz-Göckel et al. 2013: 82f.). Bilanzierend zeigt die Untersuchung, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowohl von strukturellen Faktoren des

Hochschulsystems, als auch der partnerschaftlichen Beziehungsqualität und der Form der Arbeitsteilung innerhalb des Paares bedingt wird.

Hinz und Vogel (2005) bestätigen durch eine quantitative Auswertung der Angaben von 1.603 Beschäftigten, die Ergebnisse, betonen jedoch, dass Frauen weitaus häufiger durch ihre familiären Verpflichtungen belastet sind und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vergleich zu den männlichen Kollegen pessimistischer einschätzen. Die Intensität der Unzufriedenheit ist indes von der Fachkultur abhängig. Die im akademischen Milieu weit verbreitete konventionelle Arbeitsteilung wird dabei als Ursache angeführt, gleich wenn sich eine zunehmende Gleichstellung der Geschlechter durch egalitäre Formen der Arbeitsteilung abzeichnet. Die Freistellung der Männer für ihre Karriere bleibt auch bei starkem Familienengagement nach wie vor unberührt, während Frauen ein hoher Anpassungsgrad zur Vereinbarkeit der eigenen Karriere mit der des Partners und den familiären Anforderungen abverlangt wird (vgl. Vogel/Hinz 2005: 112f.).

Auch Inken Lind (2008) untersucht die familiäre und berufliche Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ identifiziert sie individuelle und strukturelle Barrieren für eine Familiengründung sowie förderliche als auch hemmende Faktoren im Hochschulsystem für eine Vereinbarkeit von familiären und wissenschaftlichen Anforderungen. Die Onlinebefragung an 19 Universitäten, die durch vertiefende Interviews gestützt wird, berücksichtigt bei einem Rücklauf von 22 Prozent 8.680 Wissenschaftler/innen mit und ohne Kind gleichermaßen. Erfragt wurden u.a. Angaben zur Partnerschaft, beruflichen Situation, Elternschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010: 16).

Die Daten der Erhebung konstatieren einen deutlich Kinderwunsch bei den Befragten. Jedoch sind nur die Hälfte der Wissenschaftler/innen Eltern. Dabei offenbaren sich Geschlechterunterschiede. Während jeweils knapp ein Viertel der Personen ohne Kind/er männlich bzw. weiblich ist, zeigt sich bei den Wissenschaftler/inne/n mit Kind, dass fast doppelt so viele Männer wie Frauen Nachwuchs besitzen und erstere durchschnittlich eine größere Anzahl an Kindern. Sowohl die Realisierung des Kinderwunsches als auch die Erweiterung der bestehenden Familie scheitert nach Einschätzung der Beschäftigten an den unsicheren beruflichen Perspektiven. Insbesondere Frauen und verstärkt Mütter neigen dabei zu vergleichsweise negativen Bewertungen. Sie sind es auch, die häufiger mit dem Gedanken spielen, das Arbeitsfeld Wissenschaft zu verlassen.

Nicht nur die unsicheren beruflichen Aussichten sondern auch die antizipierten und real erlebten Auswirkungen der Elternschaft haben einen Einfluss auf die generative Entscheidung der Nachwuchswissenschaftler/innen. Ein Drittel der Stichprobe, und dabei auffällig viele Mütter, berichten von negativen Konsequenzen des Elternseins für die Karriere. Diese offenbaren sich in einer zurückhaltenden Förderung durch Vorgesetzte und dem Ausschluss aus beruflichen Netzwerken sowie der subjektiv

erlebten eingeschränkten wissenschaftlichen Produktivität. Auf der anderen Seite gibt es Wissenschaftler/innen mit Kind, insbesondere Väter, die von positiven Konsequenzen der Elternschaft berichten. Beachtlich ist zudem, dass die Mütter trotz der erfahrenen negativen Folgen der Mutterschaft die größte Zufriedenheit mit ihrem Lebensmodell und ihrer Work-Life-Balance artikulieren.

Neben den im Hochschulsystem manifestierten strukturellen Faktoren, bedingen auch die privaten Lebensumstände die Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf. 8 von 10 Nachwuchswissenschaftler/innen leben in einer festen partnerschaftlichen Beziehung. Diese sind nach wie vor durch traditionelle Formen der Arbeitsteilung geprägt. Nur bei einer Minderheit der Eltern und bei den kinderlosen Paaren zeigen sich egalitäre Rollenverteilungen. Diese Befragten sehen sich Abstimmungsproblemen der beiden Karrieren (Doppelkarrierepaare) gegenübergestellt. Insbesondere Väter und nochmals stärker Mütter werden mit der Schwierigkeit eine Doppelkarriere zu managen konfrontiert. Erstaunlich ist jedoch, dass insbesondere Frauen ohne Kinder Überlastungssymptome zeigen, Männern mit Kindern hingegen die Vereinbarkeit am besten zu gelingen scheint (vgl. Lind 2008: 2). Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt entsprechend der Befunde Linds von der beruflichen Bedingungen wie der Einbindung in die Fachcommunity und dem Verhalten des/der Vorgesetzten sowie den Karriereperspektiven und persönlichen Lebensumständen des/der Einzelnen ab. Hinzu treten der Einfluss soziodemographischer Faktoren wie Geschlecht und Alter.

Die Ergebnisse der Studien zum akademischen Mittelbau lassen sich auf die Situation der Juniorprofessor/inn/en übertragen. Dies lässt sich anhand der Untersuchung „Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen – Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle“ von Inken Lind und Andrea Löther (2006) verdeutlichen. Gleich wenn sich das forschungsleitende Interesse auf die Erhebung und Beurteilung der beruflichen Situation durch die Stelleninhaber/innen bezieht, wird doch ein Schwerpunkt auf die Aspekte der Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie und Beruf gelegt. Die Stichprobe, welche durch eine Online-Erhebung generiert wurde, umfasst 49 Juniorprofessor/inn/en (Rücklauf: 53 Prozent) und 89 C1-Assistent/inn/en (Rücklauf: 19 Prozent), die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung eine entsprechende Stelle in Nordrhein-Westfalen innehatten. Befragt wurden die Juniorprofessor/inn/en und C1-Assistent/inn/en dabei nach ihrem Karriereweg, ihren Arbeitsbedingungen, ihren Habilitationsabsichten und beruflichen Perspektiven sowie ihrer Work-Life-Balance hinsichtlich Partner- und Elternschaft. Die Analyse erfolgt dabei aus einer geschlechts- oder statusspezifischen Perspektive, sodass Unterschiede zwischen Männern und Frauen nur für die Gesamtheit der Befragten getroffen werden, ohne dabei nach dem Status, d.h. nach Juniorprofessur oder C1-Stelle zu unterscheiden.

Ihre wissenschaftliche Karriere nimmt für die Befragten einen hohen bis sehr hohen Stellenwert ein. 60 Prozent der Juniorprofessor/inn/en sind dabei mit ihrer beruflichen Situation (hoch) zufrieden. Jedoch offenbaren sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Es sind insbesondere Frauen, die trotz der allgemein guten Einschätzung der beruflichen Situation von schwerwiegenden Barrieren im Wissenschaftssystem auf Grund ihres Geschlechts und familiärer Verpflichtungen berichten. Die universitären und

außeruniversitären Karrierechancen werden hingegen unabhängig vom Geschlecht wenig optimistisch eingeschätzt.

Eine große Mehrheit der befragten Hochschulmitarbeiter/innen (78 Prozent der Juniorprofessor/inn/en) lebt in fester Partnerschaft und erfährt durch den Partner bzw. die Partnerin mentale Unterstützung. Dabei ergeben sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Jedoch leben die Wissenschaftlerinnen auffallend häufiger in einer „dual career Partnerschaft“ (knapp 50 Prozent), wobei der Partner bzw. die Partnerin oft nicht am selben Ort wohnt. Bei den männlichen Nachwuchswissenschaftler/inne/n trifft ersteres nur auf 28 Prozent der Befragten zu. Die Geschlechterunterschiede sind innerhalb der Elternschaft noch offensichtlicher. Während 6 von 10 Mütter einen Vollzeit berufstätigen Partner haben, sind nur 16 Prozent der Partnerinnen der Väter vollzeiterwerbstätig. Die Erledigung der unbezahlten Haushaltstätigkeiten geht dabei zu Lasten der Wissenschaftlerinnen. Zwar präferieren 36 Prozent der Befragten eine partnerschaftliche Arbeitsteilung der Haushaltstätigkeiten, jedoch überträgt ein gleich großer Teil der Männer, aber nur acht Prozent der Frauen die Verantwortung auf seine/ihre Partner/in.

Den Studien zum akademischen Mittelbau folgend, sind die Juniorprofessor/inn/en und C1-Assistent/inn/en zur Hälfte kinderlos. Dieser Umstand wird dabei weniger durch eine bewusste Entscheidung gegen Nachwuchs erzeugt, als durch die berufliche Situation, welche eine Familiengründung verhindere. Diejenigen, die bereits Eltern sind, berichten von negativen Konsequenzen im Beruf und einer subjektiv erlebten geringeren Produktivität. Insbesondere Frauen empfinden das Elternsein als Benachteiligung, sind sie doch überwiegend allein für die Kinderbetreuung zuständig, während der Nachwuchs der Wissenschaftler mehrheitlich durch die Partnerinnen betreut wird (vgl. Lind/Löther 2006).

Die Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im deutschen Hochschulsystem zeigen, dass der akademische Mittelbau im Allgemeinen mit seiner beruflichen Situation zufrieden ist, strukturelle Barrieren und familiäre Verpflichtungen aber insbesondere für Frauen zu Benachteiligungen führen. Die Ergebnisse der Erhebung von Lind und Löther zeichnen für die Juniorprofessor/inn/en ein in Teilen ähnliches Bild. Nichtsdestotrotz muss davon ausgegangen werden, dass sich die Situation der Juniorprofessor/inn/en durch ihren besonderen Status im Grenzbereich zwischen Mittelbau und Professur von denen anderer Qualifizierungsstellen unterscheidet. Kritisch muss zudem betrachtet werden, dass sich die Mehrheit der Untersuchungen zum Mittelbau in der Traditionslinie der angewandten Forschung eingliedert, sodass diese Studien eine defizitäre theoretische Durchdringung aufweisen. Den thematischen Kontext stellt dabei zumeist die Frauenförderung. Als Folge ergibt sich eine einseitige Fokussierung auf weibliche Nachwuchswissenschaftler/innen, die zu einer Missachtung der zunehmenden Belastung der männlichen Beschäftigten, insbesondere wenn diese Väter sind, führt. Die wenigen vorhandenen empirischen Studien zur Juniorprofessur sind für die Untersuchung der Problematik Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie kaum ertragreich. Ihr Interesse bezieht sich auf die Hochschulkarriere als solche, nicht auf den privaten Kontext der

Nachwuchswissenschaftler/innen. Die seltenen Ausnahmen hingegen besitzen nur kleine Stichproben oder differenzieren nicht nach dem Geschlecht.

## **2.5 Resümee zum Spannungsverhältnis zwischen Elternschaft und Wissenschaftskarriere**

*„Privilegierung und Prekarisierung zugleich kennzeichnen die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus an den Hochschulen der Bundesrepublik“*  
(vgl. Metz-Göckel et al. 2013: 75).

Prekär ist die Situation für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf den unterschiedlichen Qualifizierungswegen zur Professur, da ihre Beschäftigungssituation durch Reglementierungen sowie Belastungen gekennzeichnet ist und ihr Karriereweg keine Planungssicherheit zulässt (vgl. Metz-Göckel et al. 2013: 75f.). Hinzu kommt das Ethos der Wissenschaft als Lebensform, welches das Primat der Leistung impliziert. Dem/Der Wissenschaftler/in wird ein spezifischer Habitus abgefordert, der bedingungslose Hingabe, große zeitliche Ressourcen und unbedingte Mobilität sowie Flexibilität abverlangt. Im Sinne der Wissenschaft als Lebensform sind damit die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit nicht mehr trennscharf. Ohne Entbehrungen im Privatleben sind die Anforderungen kaum zu erfüllen. Dieses Berufsethos kollidiert damit sowohl für Frauen als auch für Männer mit den privaten Verpflichtungen in der Partnerschaft und Familie (vgl. Rusconi/Solga 2011: 16).

Das Geschlecht ist omnipräsent, auch in der Wissenschaft. Frauen sehen sich hinsichtlich der Balancierung von Berufs- und Privatleben dabei auf Grund der gesamtgesellschaftlich geteilten Geschlechterrollenvorstellungen und -anforderungen größeren Herausforderungen im Vergleich zu ihren Kollegen ausgesetzt. Das dem meritokratischen Selbstverständnis der Hochschulen inhärente idealistische Prinzip der Geschlechterneutralität wird in der Realität durch eine asymmetrische Geschlechterkultur unterlaufen, die ihre Wirkungskraft in den informellen Regelungen und Prozeduren in der Alltagspraxis entfaltet (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 30ff.). Der Karriereweg von Wissenschaftlerinnen wird insofern durch subtile Diskriminierung und Differenzierung blockiert (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 36). Frauen sehen sich dem Vorurteil ausgesetzt, den Anforderungen einer wissenschaftlichen Laufbahn, die einer männlichen Normalbiographie folgt, nicht gerecht werden zu können. Von dieser Vorstellung geleitet, bleibt ihnen die Anerkennung ihrer Leistungen und ihres Habitus sowie die Integration in die scientific community verwehrt (vgl. Ulmi/Maurer 2005: 30). Neben der Geschlechterhierarchie wirkt dabei auch die horizontale Segregation als hemmender Faktor auf die berufliche Karriere der Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. Rusconi/Solga 2011: 13).

Es lässt sich konstatieren, dass das Wissenschaftssystem in seiner Ausgestaltung (geschlechtsspezifische) Auswirkungen auf die berufliche Situation der Nachwuchswissenschaftler/innen und damit indirekt auch auf die Vereinbarkeit der Karriere mit einer Familie hat. Welche weiteren Faktoren fördern oder hemmen die Balancierung von Wissenschaft, Partnerschaft und Elternschaft bei den Beschäftigten?

In den jüngeren Generationen der Wissenschaftler/innen wird die Lebensplanung nicht mehr durch ein dominantes Lebensmodell geprägt. Die erweiterten Handlungsspielräume erlauben eine Vielzahl von Partnerschafts- und Familienformen. Ob die Betroffenen alleinstehend bleiben, mit einem Partner bzw. einer Partnerin zusammen leben oder in getrennten Haushalten und ob sie Kinder haben, bleibt beeinflusst durch die Rahmenbedingungen eine individuelle Entscheidung. Trotz der Pluralisierung der Lebensformen halten die meisten Wissenschaftler/innen an einer festen Partnerschaft (zumeist auch Ehe) und dem Plan eine gemeinsame Familie zu gründen fest (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 45).

Neben der beruflichen Situation spielen dementsprechend auch die Geschlechterarrangements der Partnerschaften von Wissenschaftler/inne/n keine unerhebliche Rolle hinsichtlich der Balance von Beruf und Privatleben. Die akademischen Doppel-Verdiener-Paare in Deutschland nehmen quantitativ zu. Bestehen diese in Form eines Doppelkarrierearrangements sehen sich die Nachwuchswissenschaftler/innen mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert. Nicht nur müssen zwei zumeist unsichere Karrieren zeitlich und räumlich koordiniert werden, gleichzeitig gilt es den Anforderungen hinsichtlich der Partner- und Elternschaft gerecht zu werden (vgl. Rusconi/Solga 2011: 19f.). Auf der externen Paarebene wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dadurch bestimmt, dass sich die in einer Partnerschaft lebenden Personen als Paar auf dem Arbeitsmarkt bewegen, wodurch die Handlungs- und Gestaltungsspielräume des/der Einzelnen durch die zeitlich-räumlichen beruflichen Anforderungen des Partners bzw. der Partnerin und die familiären Verpflichtungen beschnitten werden. Insbesondere die von den Wissenschaftler/inne/n geforderte räumliche Mobilität, die sich in häufigen Umzügen und multilokalen Lebensformen zeigt, steht dabei im Widerspruch zur Stabilitätsanforderung der Familie. Der Umgang des Paares mit diesen externen Herausforderungen, welcher wiederum durch Geschlechterrollenvorstellungen bestimmt wird, beeinflusst maßgeblich die subjektive Einschätzung der Wissenschaftler/innen zu Familie und Beruf. Auf der paarinternen Ebene werden insofern auf Grundlage der Interpretation der externen Bedingungen beeinflusst durch die persönlichen Ressourcen und die Durchsetzungskraft der Partner hierarchische, individualistische oder egalitäre Verflechtungs- und Koordinierungsarrangements getroffen und gelebt (vgl. Rusconi/Solga 2011: 22ff.).

Der Weg zur Professur fällt für die Nachwuchswissenschaftler/innen zudem mit der Geburt des ersten Kindes zusammen (Rush-Hour des Lebens). Entscheiden sich die an der Hochschule Beschäftigten für Nachwuchs und wollen beide Elternteile berufstätig bleiben, wird die Balance zwischen Wissenschaft und Elternschaft zum Drahtseilakt (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 52). Die jungen Wissenschaftler/innen orientieren sich auf Karriere sowie die Fürsorge um den Nachwuchs zugleich. Insbesondere eine *„paritätische elterliche Arbeitsteilung in der persönlichen Lebensführung bedeutet ein Leben gegen die Strukturen und erfordert ungeheure Anstrengungen“* (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 51), da die in der Gesellschaft manifestierten Geschlechterbilder hinterfragt werden. Die zunächst praktizierte egalitäre Arbeitsteilung im Privaten kann in den meisten Fällen jedoch nicht

aufrechterhalten werden. Oftmals unterliegen die Paare einer Re-Traditionalisierung der häuslichen Arbeitsteilung zu Lasten der Mütter (vgl. Hess/Pfahl 2009: 120).

Dabei ist diese Entwicklung insbesondere im westlichen Teil des Landes aufgrund der je spezifische Erfahrungsgeschichte und Sozialisation in der ehemaligen BRD sowie der DDR, die zu systematischen Unterschieden hinsichtlich der Anzahl staatlicher Kinderbetreuungseinrichtungen und dem sozio-kulturellen Konsens über die familiäre Arbeitsteilung führen, zu beobachten (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31). Die in der DDR sozialisierten Individuen sprechen sich für eine uneingeschränkte Gleichstellung der Geschlechter in der beruflichen wie privaten Sphäre aus. Dieses „Doppel-Verdiener-Modell“ bei egalitärer privater Arbeitsteilung wird dabei durch das flächendeckende Betreuungsangebot für Kinder in den neuen Bundesländern gefördert (vgl. Schäfer 2003: 63). Anspruch und Wirklichkeit sind jedoch nicht kongruent, insbesondere hinsichtlich der Teilung der Reproduktionsarbeit zeigt sich eine asymmetrische Harmonie bei in Ostdeutschland sozialisierten Paaren, d.h. trotz dessen sich die Männer bzw. Väter im Haushalt und an der Kindererziehung beteiligen, bleibt doch die Frau „Haushaltsmanagerin“ (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 63). Hingegen präferieren westdeutschen Männer und Frauen ein bürgerliches Familienmodell, welches den primären Wirkungsbereich der Frau auf Hausarbeit und Kinderbetreuung eingrenzt, Männer demgegenüber die Ernährerrolle zuschreibt (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 40). Entsprechend wird die von der Mutter abgesicherte Kindererziehung und -betreuung ins Private verlegt. Deutlich wird dies an dem defizitären staatlichen Fürsorgeangebot, das eine egalitäre Arbeitsteilung – selbst wenn die Partner es verfolgen wollen würden – nur schwer realisierbar macht (vgl. Schäfer 2003: 63).

Eine Doppelorientierung wird zum Bestandteil des Lebensentwurfs von jungen Wissenschaftlerinnen in den alten und neuen Bundesländern, die einem „*halsbrecherischen physischen wie psychischen Spagat zwischen zwei Welten*“ gleichkommt (Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 14). Aber auch durch die Väter wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend als Widerspruch empfunden. Und dies umso mehr, desto häufiger sie in egalitären Partnerschaften, verstärkter bei dual career Paaren, leben (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 14).

Die vorliegende Arbeit versucht nachfolgend einen empirischen Beitrag zur Schließung der Forschungslücke hinsichtlich der Balance von Familie und Beruf im Kontext des Qualifizierungswegs der Juniorprofessur zu leisten. Sie ist damit keine weitere Untersuchung zur Vereinbarkeitsproblematik im Generellen bzw. an der Hochschule im Speziellen. Vielmehr erfolgt eine detaillierte Analyse der Nachwuchswissenschaftler/innen mit dem Status Juniorprofessor/in getrennt nach Geschlecht auf Grundlage einer Online-Befragung aller aktiven Stelleninhaber/innen durch das Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg, d.h. unter Verwendung einer großen Stichprobe, um über die Juniorprofessor/inn/en in der Bundesrepublik Aussagen treffen zu können.



### 3. Untersuchungsplan

#### 3.1 Die Fragestellungen der Untersuchung

Das zentrale Erkenntnisinteresse bezieht sich auf die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en, welche über eine gestufte Zustimmung oder Nicht-Zustimmung verschiedener themenspezifischer Aussagen durch die Juniorprofessor/inn/en erhoben wird. Des Weiteren soll der Frage nachgegangen werden, wie die Nachwuchswissenschaftler/innen auf dem Qualifizierungsweg Juniorprofessur im Vergleich zu Angehörigen des Karrierepfades Nachwuchsgruppenleitung die Balance von Kind und Wissenschaftskarriere bewerten, um damit mögliche Spezifika des Hochschulsystems bzw. der Juniorprofessur aufdecken zu können.

Die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen, welche durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert werden, bieten sich für eine Gegenüberstellung an, da das Nachwuchsgruppenleiterprogramm ebenso wie die Juniorprofessur herausragenden und promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen die Chance eröffnet, die Befähigung zu einer wissenschaftlichen Leitungsaufgabe, ohne die übliche Habilitation, zu erlangen (vgl. Borgwardt 2010: 25). Weitere Gemeinsamkeiten bestehen hinsichtlich der Laufzeit (Emmy-Noether-Programm: fünf Jahre; Juniorprofessur: sechs Jahre) und des Aufgabenspektrums (vgl. DFG 2012: 3f.) Zudem ist die vertragliche Zuordnung der Emmy-Noether-Stipendiat/inn/en zum akademischen Mittelbau bei statusmäßiger Orientierung an der Professorenschaft ähnlich der faktischen Situation der Juniorprofessor/inn/en (vgl. Böhmer/Hornbostel/Meuser 2008: 68).

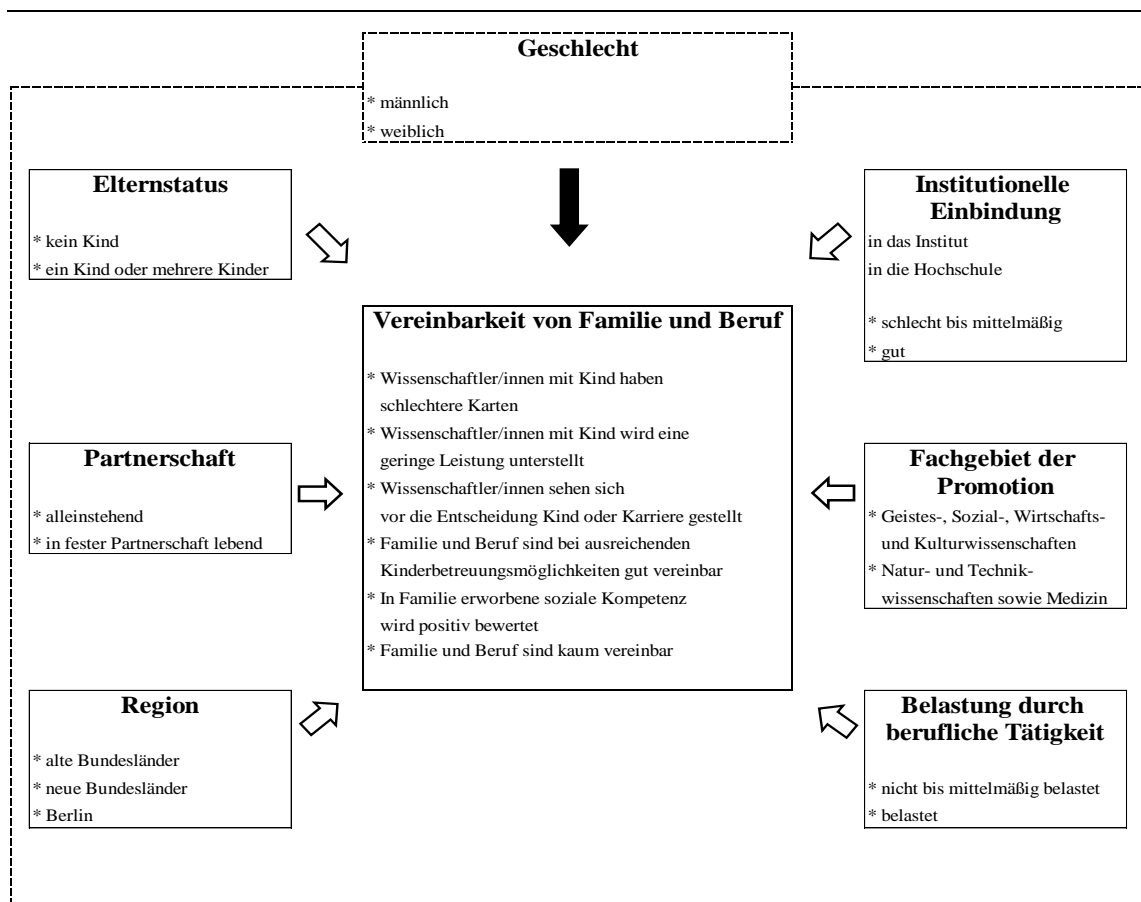
Von Interesse ist auch, ob die allgemeine Einschätzung der Balance zwischen privaten und beruflichen Anforderungen zwischen den Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen differiert und welchen Einfluss darauf soziodemographische Faktoren, wie der Eltern- und Partnerschaftsstatus sowie die Region der Stellenausübung, nehmen. Und wie wirken sich die beruflichen Rahmenbedingungen aus? Ist die institutionelle Einbindung oder eine spezifische Fachkultur der Vereinbarkeit zuträglich? Welche Rolle spielen berufliche Belastungen? Bevor diesen Fragen im empirischen Teil der Arbeit nachgegangen wird, sollen zunächst die als bedeutsam erachteten, unabhängige Faktoren, denen ein Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung der Balance zwischen Beruf und Privatleben zugesprochen wird, in Form von alternativen Hypothesen dargestellt sowie die Stichprobe und das Erhebungsinstrument illustriert werden.

Im Rahmen der Hypothesenbildung werden die Indikatoren *Geschlecht, Elternstatus, Partnerschaft, Region, institutionelle Einbindung, Fachgebiet der Promotion* sowie *berufliche Belastung* mit dem zentralen Forschungsgegenstand – **der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft** – verbunden (vgl. Abbildung 1). Diese Indikatoren sind nach Auffassung der aktuellen theoretischen Diskurse und empirischen Forschung als Determinanten der Work-Life-Balance zu werten. Die Untersuchung ihrer Einflusskraft könnte dazu beitragen, ein umfassendes Bild über die konträren Anforderungen der

Lebensbereiche Arbeit und Beruf zu generieren, „familienfeindliche“ Bedingungen zu erkennen und Ansatzpunkte zu identifizieren, insbesondere hinsichtlich der beruflichen Rahmenbedingungen, welche die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche der Nachwuchswissenschaftler/innen befördern. Denn nur unter optimalen Voraussetzungen sind diese in der Lage, ihre wissenschaftliche Karriere mit den familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Dadurch würde ein Beitrag geleistet werden, der gesamtgesellschaftlichen demographischen Entwicklung entgegenzuwirken (vgl. Fenge/Ochel 2001: 17f.). Zudem könnten bei einer optimalen Balance der beiden Lebenssphären die Ressourcen in Form von Humankapital effektiv genutzt und die zur Qualifizierung der Akademiker/innen verwendeten Bildungsinvestitionen nivelliert werden (vgl. Geisler 2005: 8).

### Abbildung 1

Das operationale Modell der eigenen Untersuchung.



Ein herausragendes Merkmal moderner Gesellschaften ist die soziale Ausdifferenzierung. Zu der dazugehörigen Fülle an Eigenschaften gehören die Unterschiede von Arbeitswelt, Privatsphäre und geschlechtsspezifischen Positionsmustern. In modernen Industriegesellschaften zeichnet sich ein stetiger Wandel

sozialer Rollen ab. Die *Geschlechterrollen* und die daraus resultierenden Tätigkeitszuschreibungen bleiben davon nicht unberührt. Nichtsdestotrotz sind moderne Gesellschaften weiterhin durch geschlechtshierarchische Strukturen gekennzeichnet, wodurch sich differierende Erwartungen sowohl an, als auch von Männern und Frauen ergeben. Die Rollen der Geschlechter und die damit einhergehenden Erfahrungen sind nach wie vor allgegenwärtig. Als Konsequenz generiert sich eine unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen im Berufs- und Privatleben (vgl. Meuser 2012). Dies könnte sich in einer geschlechtsspezifischen Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf niederschlagen. Den Rollenstereotypen entspräche, dass die Vollzeit berufstätigen Juniorprofessorinnen die Balance zwischen den beiden Lebenssphären schwerer herstellen können, da sie sich im Berufsleben größeren strukturellen Barrieren ausgesetzt sehen und zudem in der Rolle als „Familienmanagerin“ den Großteil der reproduktiven Arbeiten im Haushalt übertragen bekommen bzw. aufgrund ihres Selbstbildes übernehmen (vgl. Vogel/Hinz 2005: 112).

Andererseits besteht die Möglichkeit, dass durch die Angleichung der Geschlechterrollen insbesondere im akademischen Milieu die Bewertungen zur Work-Life-Balance bei den Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen ähnlich ausfallen könnten. Bestärkt werden kann diese Hypothese durch das Vorhandensein eines homogenen hohen Bildungsniveaus, welches zumeist mit individuellen oder egalitären Modellen der partnerschaftlichen Arbeitsteilung einhergeht, in dessen Konsequenz sich Frauen und Männer gleichen Herausforderungen und Pflichten im beruflichen wie auch im privaten Bereich ausgesetzt sehen (vgl. Kraus/Brähler/Stöbel-Richter 2009: 17).

Zudem könnte der *Elternstatus* der Juniorprofessor/inn/en Differenzen bezüglich der Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf generieren. Wissenschaftler/innen mit Kind müssen nicht nur den Anforderungen einer wissenschaftlichen Persönlichkeit gerecht werden, sondern zeitgleich die Fürsorge des Nachwuchses garantieren. Als primäre Sozialisationsinstanz sind sie für die Gestaltung von verlässlichen Sozialbeziehungen und der Weitergabe sozialen Handlungswissens verantwortlich. Dies schließt auch die Bildung und Erziehung des Kindes ein (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 21). Somit liegt die Vermutung nahe, dass das Elternsein die Einschätzung zur Balance zwischen Wissenschaft und Privatsphäre negativ beeinflussen könnte, da die Betroffenen zwei sehr zeitintensive Handlungsbereiche parallel abdecken müssen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 51f.). Dabei könnten sich insbesondere in der familiären Arbeitsteilung geschlechtsspezifische Rollenmuster offenbaren. Auch im akademischen Milieu, das sich durch egalitäre oder individuelle Partnerschaften auszeichnet, erliegen die meisten Paare einer Re-Traditionalisierung hinsichtlich der außerhäuslichen und privaten Arbeitsteilung mit der Geburt des ersten Kindes (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 62). Halten jedoch beide Elternteile an der Verfolgung ihrer beruflichen Tätigkeit bzw. ihrer Karriere fest, sieht sich zumeist die Mutter größeren Belastungen ausgesetzt. Sie muss ihre berufliche Tätigkeit mit der ihres Partners bzw. ihrer Partnerin abstimmen und den Ansprüchen der Familie nachkommen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 51f.).

Diese enorme Koordinierungsleistung, bei gleichzeitiger struktureller Diskriminierung im Berufsfeld Wissenschaft, legt die Schlussfolgerung nahe, dass Mütter im Vergleich zu ihren Kollegen in der Vaterrolle eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf als problematischer einschätzen könnten. Kinderlose Nachwuchswissenschaftler könnten zudem aufgrund der geschlechtsspezifischen Hierarchie im Wissenschaftssystem und der ausbleibenden privaten Belastung die positivsten Bewertungen abgeben. Frauen ohne Kinder würden entsprechend der erlebten beruflichen Bedingungen und der antizipierten Mehrbelastung durch den Nachwuchs nur wenig zuversichtlicher als ihre Kolleginnen in der Mutterrolle urteilen (vgl. Lind/Löther 2008; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009; Brandt 2012).

Auf der anderen Seite nehmen Eltern ihren Nachwuchs als Bereicherung und Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit wahr. Zudem ist zumindest in den neuen Bundesländern das staatliche Betreuungsangebot für Kinder flächendeckend ausgebaut. Insofern ist nicht auszuschließen, dass Juniorprofessor/inn/en mit und ohne Nachwuchs hinsichtlich der Herstellung einer Work-Life-Balance ähnlich urteilen könnten (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008: 6, Brandt 2012: 64). Diese wäre insbesondere dann der Fall, wenn die Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kind die vorherrschenden Gesellschaftsbilder durchbrechen und eine egalitäre Arbeitsteilung verfolgen (vgl. Kraus/Brähler/Stöbel-Richter 2009: 17). Zudem ist nicht auszuschließen, dass die kinderlosen Wissenschaftler/innen, wenn diese sich auf ihre Karriere konzentrieren, die Benachteiligungen, welche mit Nachwuchs einhergehen, als schwerwiegender antizipieren, als dies für die Realität zuträfe, sodass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie als unlösbare Aufgabe erscheint (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 49).

In der westlichen Welt kommt festen *partnerschaftlichen Beziehungen* eine große Bedeutung zu. Sie werden als erstrebenswertes Ideal und eines der wichtigsten Bestandteile von Lebensglück betrachtet. Dabei wünschen sich die meisten Menschen eine intime lebenslange Beziehung, da diese Beständigkeit verkörpert und als Voraussetzung für die individuelle Lebensplanung fungiert (vgl. Gerke 2012: 16). Eine Zweierbeziehung ist geprägt durch ein hohes Maß an Intensität, Intimität und Solidarität. Ihre emotionalen Funktionen sind damit nicht zu übersehen. Personen in einer festen Partnerschaft erfahren Nähe und Geborgenheit, verspüren subjektiv wahrgenommene Sicherheit und haben die Möglichkeit Werte und Orientierungen mit dem Partner bzw. der Partnerin auszutauschen. Darüber hinaus dient eine intime Beziehung der persönlichen Regeneration, der ökonomischen sowie finanziellen Absicherung, der Arbeitsteilung und u.U. der Reproduktion (vgl. Gerke 2012: 27). Partnerschaften zeichnen sich gegenüber alleinstehenden Individuen entsprechend als effektiver und erfolgreicher bei der Abwehr von Problemen aus (vgl. Gerke 2012: 36). Insofern kann davon ausgegangen werden, dass der Partnerschaftsstatus auch bei den Wissenschaftler/inne/n einen Einfluss auf deren Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausüben könnte. Juniorprofessor/inn/en mit festem Partner bzw. fester Partnerin würden im Vergleich zu ihren alleinstehenden Kolleg/inn/en die Balance zwischen Privatsphäre und Wissenschaft, bedingt durch die emotionale und

ökonomische Sicherheit, eher als realisierbar erachten (vgl. Seeg 2000: 104f.). Dabei könnten jedoch Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen. Es ist nicht auszuschließen, dass männliche Befragte durch die weit verbreiteten traditionellen Rollenmuster größere Vorteile aus einer Partnerschaft ziehen könnten, während eine solche für Nachwuchswissenschaftlerinnen keine Wirkung erzielt oder sogar negative Konsequenzen mit sich brächte. Dies könnte sich in der Bewertung zur Balance zwischen privater und beruflicher Sphäre niederschlagen (vgl. Brandt 2012).

Auf der anderen Seite ist jedoch denkbar, dass Differenzen zwischen den Partnern oder die gelebte Arbeitsteilung innerhalb der Beziehung als Belastung wahrgenommen werden, die als zusätzliches Hemmnis bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheinen, sodass partnerlose Nachwuchswissenschaftler/innen unabhängig vom Geschlecht zu einer positiveren Einschätzung gelangen könnten (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 158f.).

Die Trennung des deutschen Staates zwischen 1945 und 1989/90 in zwei antagonistische Staats- und Gesellschaftssysteme offenbart sich noch heute in vielen Lebensbereichen. Der Transformationsprozess in Ostdeutschland und dem östlichen Teil Berlins nach der Wiedervereinigung und der Angleich an die BRD sind trotz Annäherungen noch nicht abgeschlossen. Die im Rahmen der Sozialisation zwischen den Generationen vermittelten Leitkulturen der BRD und DDR wirken noch heute. Demnach ist zu vermuten, dass auch die Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die vorherrschenden Familienbilder, die Modelle der familiären Arbeitsteilung und der staatlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten *regional* differieren könnten (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31; Heß 2010: 65). Es lässt sich von einem Ost-West-Gefälle der Einschätzung zur Generierung einer Work-Life-Balance ausgehen. Die Juniorprofessor/inn/en im östlichen Teil des Landes (inklusive Berlin) würden folglich gegenüber den Beschäftigten in den alten Bundesländern positivere Positionen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie beziehen, da das flächendeckendere staatliche Kinderfürsorgeangebot und die präferierte gleichberechtigte familiäre Arbeitsteilung ein Nebeneinander der konträren Lebensbereiche eher zulässt (vgl. Voigt et al. 2005). Die vergleichsweise guten Rahmenbedingungen und modernen Familienbilder in den neuen Bundesländern und Berlin könnten zudem geringe Unterschiede in der Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen den Geschlechtern bedingen, während in den alten Bundesländern die Einschätzungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen gegenüber den Referenzgruppen deutlich negativer ausfallen würde (vgl. Brandt 2012: 64).

Andererseits könnte die Nivellierung der kulturellen Leitbilder der befragten Juniorprofessor/inn/en soweit voran geschritten sein, dass sich keine signifikanten Unterschiede in der Einschätzung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen zur Balance zwischen privater und beruflicher Sphäre in Ost und West sowie Berlin ergeben, da die Nachwuchswissenschaftler/innen den Großteil ihres Lebens bereits im vereinten Deutschland verbrachten und so die gleichen Wertvorstellungen, Familienmodelle und partnerschaftlichen Arrangements verfolgen (vgl. Goldstein et al. 2010: 29; Statistisches Bundesamt 2006). Zudem ist die Grundlage der regionalen

Zuordnung der Juniorprofessor/inn/en der Standort der Stellenausübung, nicht deren Herkunftsregion, sodass die Sozialisationserfahrungen nicht durch den Wohnort der Befragten bestimmbar sind. Lediglich die in den Regionen staatlich etablierten Fürsorgeangebote bedingen die möglichen Alternativen der familiären Arbeitsteilung und damit indirekt die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Neben den soziodemographischen Faktoren könnten auch die berufliche Situation und deren Rahmenbedingungen einen Einfluss auf die Work-Life-Balance ausüben. Eine berufliche Tätigkeit, die nicht ausschließlich als Belastung wahrgenommen wird und sich durch eine optimale Arbeitsatmosphäre auszeichnet, kann die Chance zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft erhöhen. In diesem Zusammenhang spielt die *institutionelle Einbindung* in die Fachgemeinschaft und die Hochschule als solche eine tragende Rolle. Im Wissenschaftssystem entscheiden Kooperationsverhältnisse und Netzwerkbeziehungen neben den Leistungskriterien über den Erfolg bzw. Misserfolg einer wissenschaftlichen Karriere. Diejenigen, welche eine Einbindung in die Fachgemeinschaft gelingt, profitieren von den informellen Vorteilen der Netzwerke. So verfügen sie nicht nur über einen großen Pool an potentiellen Unterstützer/inne/n sondern gleichwohl an einem Zugang zu nicht-offiziellen karriererelevanten Informationen und Ressourcen. Zudem wirken sich die gegenseitige Anerkennung und der fachliche Austausch positiv auf die Arbeitssituation der Nachwuchswissenschaftler/innen aus (vgl. Rusconi/Solga 2011: 21; Ulmi/Maurer 2005: 30). Folglich dürften insbesondere die Juniorprofessor/inn/en mit einer guten Einbindung in das Institut und damit der Fachcommunity eine größere Chance der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrnehmen. Gleiches trifft auf die Integration in die Hochschule zu. Fühlt sich der Juniorprofessor bzw. die Juniorprofessorin in die Einrichtung integriert und kann deren Unterstützungsleistungen vollständig ausschöpfen (z.B. Hilfe bei Verwaltungsangelegenheiten, Mentoringprogramme etc.) verbessert sich seine bzw. ihre Arbeitssituation, die wiederum einen Einfluss auf die Beurteilung der Work-Life-Balance ausüben könnte (vgl. Klinkhammer 2009: 126f.). Die institutionelle Einbindung wirkt sich dabei vermutlich zumeist positiv für die Juniorprofessoren aus, da diese häufiger in soziale Netzwerke integriert sind und Mentoren-Mentee-Beziehungen zu etablierten Wissenschaftler/inne/n pflegen, die zu einer Verbesserung der beruflichen Situation beitragen könnten. Demgegenüber hat die männerdominierte Hochschulkultur einen exkludierenden Einfluss auf die Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche in der Konsequenz eine Balance zwischen Wissenschaft und Familie als problematischer erachten könnten, da ihre beruflichen Barrieren eine Vereinbarkeit erschweren (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 29f.).

Nichtsdestotrotz könnte eine enge Bindung an das Fachkollegium und die Universität bzw. Fachhochschule auch eine negative Wirkung auf die Wahrnehmung der beruflichen Tätigkeit haben. Der stetige Kontakt zu Kolleg/inn/en könnte das Individuum dazu bewegen, die Konkurrenz unter den Wissenschaftler/inne/n verstärkt zu realisieren, sodass sich der bzw. die Betroffene selbst höhere Anforderungen und Ziele steckt, um im Wettbewerb mithalten zu können (vgl. Kraus 2009: 25f.). Der daraus u.U. entstehende Druck könnte dann als Stress wahrgenommen werden und eine

negative Auswirkung auf die Einschätzung der Arbeit und deren Vereinbarkeit mit den familiären Anforderungen besitzen. Folglich würden gut integrierte Juniorprofessor/inn/en eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf als problematischer erachten. In diesem Sinne wäre die defizitäre Integration der weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen der Balance zuträglicher (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 38; Wittig-Goetz 2006: 2).

Die deutschen Hochschulen zeichnen sich durch eine starke *Segmentierung nach Fächern* aus. Auch heutzutage ist interdisziplinäre Forschung selten und beschränkt sich zumeist auf die Kooperation innerhalb einer Fächergruppe (vgl. Multrus 2004: 55f.). Die Disziplinen verkörpern demnach spezifische Fachkulturen, die ihrerseits differierende Lebenswelten und Wertvorstellungen hervorbringen. Die unterschiedliche Wertbasis, inhaltliche Ausrichtung, Strukturierung der Arbeitsorganisation und die differierende Interaktionsstruktur sowie die Lebensstilpräferenz geben Anlass zur Annahme, dass auch die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Fächergruppe Einfluss auf die Arbeitssituation und damit indirekt der Balance zwischen privater und beruflicher Sphäre ausüben könnte. Insofern ist davon auszugehen, dass Juniorprofessor/inn/en der Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften aufgrund gesellschaftsbezogener Forschungsinhalte und freierer sowie individuellerer Arbeitsbedingungen gegenüber den Angehörigen der Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie den Juniorprofessor/inn/en aus dem Gesundheitswesen und der Human- sowie Veterinärmedizin die Balance zwischen Familie und Wissenschaft machbarer erscheinen könnte. Gestützt wird diese Annahme auch durch die alternativeren, auf Individualität bedachten Lebensstile dieser Disziplinen, wobei dies nur bedingt für die Wirtschaftswissenschaftler/innen zutrifft. Das heißt, Nachwuchswissenschaftler/innen in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften verfolgen primär ihre individuelle Selbstverwirklichung, weniger das Erlangen von Macht und Status (vgl. Multrus 2004: 98ff.). Dies schlägt sich auch in der Arbeitskultur, d.h. dem sozialen Klima und den erlebten Anforderungen, nieder. Beschäftigte dieser Fächergruppen sehen sich einem vergleichsweise niedrigem Anforderungsniveau und offenen Leistungserwartungen bei gleichzeitigem gemeinschaftlichen Betriebsklima gegenüber gestellt. Das geringe Konkurrenzniveau bei gleichzeitigen freundlichen und kooperativen Beziehungsgefügen könnte in Verbindung mit den verhältnismäßig milden Anforderungen zu einer besseren Arbeitssituation bei den Human- und Wirtschaftswissenschaftlern im Vergleich zu den Natur- und Ingenieurwissenschaftler/innen, den Mathematiker/innen sowie den Gesundheitswissenschaftler/innen und Mediziner/innen führen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern (vgl. Multrus 2004: 94). Jedoch ist davon auszugehen, dass insbesondere in den Fächern mit klar geregelten Leistungsanforderungen und -kriterien bei gleichzeitigem distanzierten Beziehungsgefüge (z.B. Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften) die Unterschiede zur Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen Männern und Frauen am geringsten ausfallen könnten, da die Geschlechterhierarchie in diesem Fall weniger stark über die Netzwerke in der Fachcommunity greifen kann,

sodass das Leistungsprinzip im Vordergrund steht (vgl. Multrus 2004: 98ff.; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 54).

Gleichwohl könnte der Einfluss der Fachkultur sehr gering ausfallen. Die Zuteilung der Fächer zu bestimmten Organisationseinheiten (z.B. Fakultät), welche sich wiederum auf die Fachkultur auswirkt, ist in den Hochschulen des Landes nicht einheitlich. Hinzu treten die Spezifika der Hochschulen hinsichtlich ihrer Verwaltungssysteme und ihrer Autonomie. Dadurch ist nicht auszuschließen, dass die befragten Juniorprofessor/inn/en trotz objektiv gleicher Fachzuordnung mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Werthaltungen konfrontiert sind, die zu einer differierenden Einschätzung der Work-Life-Balance führen könnten. In der Konsequenz würden sich nur geringfügige Unterschiede zwischen den Fächergruppen ergeben, gleich wenn die Geschlechterunterschiede bestehen bleiben (vgl. Multrus 2004: 56). Bestärkt werden kann diese Annahme durch die aus sozialisationstheoretischer Perspektive fachübergreifenden Sozialisationserfahrungen in der Hochschule, die eine eindeutige Zuordnung der Individuen in spezifische Fachkulturen nur bedingt zulassen (vgl. Dippelhofer-Stiem 1983).

Bestimmte Anforderungen sind einer Wissenschaftskarriere immanent. Diese können dabei entsprechend der Dispositionen der Individuen als *Belastung* wahrgenommen werden (vgl. Hurrelmann 2006: 269). Die Juniorprofessor/inn/en sehen dabei insbesondere den Termin- und Zeitdruck, das hohe Arbeitsvolumen und die fehlende Planbarkeit des beruflichen Werdegangs als belastende Gegebenheiten an, welche wiederum die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation trüben (vgl. Lohmann-Haislah 2012: 34f.). Ein Juniorprofessor bzw. eine Juniorprofessorin, die sich permanent durch ihre wissenschaftliche Tätigkeit belastet fühlt, gerät u.U. an seine bzw. ihre psychischen und physischen Grenzen. Das Individuum verwendet seine persönlichen Ressourcen, um der Belastung entgegenzuwirken, d.h. es konzentriert sich vollständig auf seine berufliche Tätigkeit (vgl. Hurrelmann 2006: 269). Dies ist mit familiären Anforderungen jedoch nicht zu vereinbaren. Entsprechend liegt die Vermutung nahe, dass Juniorprofessor/inn/en mit einem geringen oder mäßigen subjektiv empfundenen Belastungsgrad gegenüber ihren belasteten Kolleg/inn/en eher dazu neigen, eine Work-Life-Balance als realisierbar zu erachten. Zudem könnten insbesondere die Juniorprofessorinnen häufiger belastet sein und in der Konsequenz die Vereinbarkeit als problematisch erachten, da die strukturellen Barrieren des Hochschulsystems als zusätzliches Erschwernis wahrgenommen werden könnten (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 88).

Gleichfalls ist denkbar, dass die konträren Anforderungen zwischen den beiden Sphären Beruf und Familie dazu führen könnten, dass insbesondere die Einschätzungen der belasteten Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit unabhängig vom Geschlecht positiv ausfallen, da die private Lebenswelt als Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit wahrgenommen wird (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008: 6).



### 3.2 Datengrundlage und Erhebungsinstrument

Die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden anhand der Daten der Online-Befragungen von Juniorprofessor/inn/en des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg beleuchtet, die zwischen Dezember 2012 und Februar 2013 im Rahmen des durch die Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ erfasst wurden. Erhoben wurden neben Angaben zum relevanten Themenblock „Familie, Partnerschaft und Beruf“ auch sechs weitere Themenbereiche, welche die soziodemographischen Angaben der Befragten, Informationen zum Karriereweg, zu den Arbeitsbedingungen, zur Zwischenevaluation sowie zu den Karriereaussichten und generelle Einschätzungen illustrieren.

Die Grundgesamtheit der Untersuchung bildeten alle aktiven Juniorprofessor/inn/en, die zum 31.12.2012<sup>2</sup> eine Juniorprofessur innehatten. Entscheidend war dabei der Status der Stelleninhaber/innen, nicht die tatsächliche Ausübung der Tätigkeit. Juniorprofessor/inn/en, die aufgrund von Elternzeit oder einer Vertretungs- bzw. Gastprofessur am Stichtag von ihrer Tätigkeit beurlaubt waren, jedoch in unbestimmter Zeit auf ihre Stelle zurückkehrten, wurden demgemäß in die Grundgesamtheit einbezogen. Die Online-Befragung war dabei als Vollerhebung konzipiert. Angeschrieben und zur Teilnahme gebeten wurden 1.234 Personen. Bei einem Rücklauf von 48,9 Prozent umfasst die durch Non-response und unvollständige Datensätze verursachte nicht-realisierte Vollerhebung damit Angaben von 604 Personen. Die Repräsentativität der Erhebung kann nach Prüfung auf Grundlage der Variablen „Geschlecht“, „Beginn des Förderungsbeginns“ und „Beschäftigungsort“ als gegeben erachtet werden (vgl. Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013).

Die vorliegende Arbeit bezieht 593 der 604 Juniorprofessor/inn/en, die sich an der Befragung beteiligten, in die Analyse ein. Die Differenz resultiert aus dem Ausschluss jener Personen, die keine Angaben zu den als entscheidend erachteten Variablen „Geschlecht“ und „Anzahl der Kinder“ treffen. Entsprechend der Grundgesamtheit sind 6 von 10 Befragte männlich, mehr als die Hälfte von diesen besitzen mindestens ein Kind. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen 40 Prozent der Stichprobe, wobei 46 Prozent dieser Nachwuchs hat<sup>3</sup>. Eine große Mehrheit der Juniorprofessor/inn/en lebt dabei in einer festen partnerschaftlichen Beziehung, für lediglich 14 Prozent trifft dies nicht zu. Hinsichtlich der beruflichen Bedingungen zeigt sich, dass drei Viertel der Juniorprofessuren an eine Einrichtung in den alten Bundesländern angegliedert sind, lediglich ein Achtel der Befragten verortet sich dementsprechend in den neuen

---

<sup>2</sup> Die Festlegung eines Stichtages zur Identifizierung der Auswahlgrundgesamtheit wurde in Anlehnung an die Personalstatistik des Statistischen Bundesamtes vorgenommen. Das Statistische Bundesamt erhebt das am Stichtag (01.12.) tätige Personal,

vgl. [www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen2110440117004.pdf?__blob=publicationFile), S. 4.

<sup>3</sup> Entscheidend ist dabei nur der Elternstatus, nicht das Alter der Kinder. Jedoch umfasst die Stichprobe, bedingt durch die Geburtsjahrgänge der Juniorprofessor/inn/en, lediglich sieben Befragte, deren jüngstes Kind älter als zwölf Jahre alt ist.

Bundesländern und ein gleich großer Anteil in Berlin. 44 Prozent der Stelleninhaber/innen forschen und lehren dabei im natur- und technikwissenschaftlichen Bereich sowie der Medizin, mehr als die Hälfte gehören demgegenüber dem Fachgebiet Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften an.

**Tabelle 1**

Soziodemographische Merkmale und berufliche Rahmenbedingungen der befragten Juniorprofessor/inn/en. Absolute Häufigkeiten und Prozentverteilungen (N 593).

	N	Prozent
<i>Geschlecht und Elternstatus</i>		
* männlich	345	58,2
~ davon mit Kind	184	53,3
* weiblich	248	41,8
~ davon mit Kind	114	46,0
<i>Partnerschaft</i>		
* alleinstehend	83	14,0
* in fester Partnerschaft	508	86,0
<i>Region</i>		
* alte Bundesländer	446	87,7
* neue Bundesländer	73	12,3
* Berlin	73	12,3
<i>Institutionelle Einbindung</i>		
<i>in das Institut</i>		
* schlecht bis mittelmäßig	164	27,8
* gut	425	72,2
<i>in die Universität</i>		
* schlecht bis mittelmäßig	283	48,1
* gut	305	51,9
<i>Fachgebiet der Promotion</i>		
* Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften	333	56,4
* Natur- und Technikwissenschaften sowie Medizin	257	43,6
<i>Belastung durch berufliche Tätigkeit</i>		
* nicht belastet bis mittelmäßig	142	24,0
* belastet	450	76,0

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung.

Die institutionelle Einbindung in das entsprechende Institut bewerten fast drei Viertel der Befragten als gut, 28 Prozent hingegen als befriedigend oder schlecht. Die großteils positive Einschätzung kann hinsichtlich der Integration in die Universität nicht verzeichnet werden. Mit etwas mehr als 50 Prozent überwiegen zwar die guten subjektiven Beurteilungen, jedoch empfindet auch ein ebenso großer Teil der Juniorprofessor/inn/en die Einbindung als mittelmäßig oder schlecht. Die berufliche Situation wird durch drei Viertel der Nachwuchswissenschaftler/innen als Belastung wahrgenommen, lediglich ein Viertel gibt an nicht belastet zu sein oder abwechselnde Phasen der Nicht-Belastung und Belastung zu erleben (vgl. Tabelle 1).

Den Auswertungen liegt ein standardisiertes Erhebungsinstrument mit 79 Fragen zur Erfassung von knapp 500 Einzelinformationen zu Grunde. Unter Verwendung der Daten der Online-Befragung sollen die Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht werden. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Frage „Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf im Wissenschaftssystem zu?“. Die Befragten werden gebeten, sieben Aussagen<sup>4</sup> mittels einer fünfstufigen endpunktbenannten, unipolaren Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) zuzustimmen oder diesen nicht zuzustimmen. Dazu zählen folgende Statements:

- „Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, hat man mit Kind schlechtere Karten“
- „Wissenschaftler/inne/n mit Kind wird nicht zugetraut, dass sie dieselbe Leistung erbringen wie ihre kinderlosen Kolleg/inn/en“
- „In der Wissenschaft wird man vor die Entscheidung gestellt, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte“
- „Wenn ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung bestehen, sind Beruf und Familie gut vereinbar“
- „Die in Familie erworbene soziale Kompetenz wird in Wissenschaft und Hochschulen positiv bewertet“
- „Familie und Beruf sind in Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren“
- „Partnerschaft und Beruf sind in Wissenschaft gut miteinander zu vereinbaren“

Die Fragebatterie ist dem WiNbus des HIS<sup>5</sup> entlehnt. Jedoch wurde sie durch das Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg durch zwei positiv formulierte Items (Kinderbetreuung und Bewertung der sozialen Kompetenz) erweitert (vgl. Abbildung A1) (vgl. Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013).

Gleich wenn die Fragestellung auf eine generelle Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielt, ist davon auszugehen, dass die befragten Juniorprofessor/inn/en ihre persönliche Lage bzw. ihr subjektives Empfinden in die

---

<sup>4</sup> In die vorliegende Untersuchung wird das Item „Partnerschaft und Beruf sind in Wissenschaft gut miteinander zu vereinbaren“ nicht in die Analyse einbezogen, da es das zentrale Konstrukt „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nur unzureichend beschreibt.

<sup>5</sup> HIS steht für Hochschul-Informationen-System.

Bewertung einfließen lassen. In der Konsequenz geben die Stellungnahmen auch über die Lebensumstände der Nachwuchswissenschaftler/innen Auskunft. Ein weiterer Vorteil der allgemein formulierten Fragestellung, insbesondere hinsichtlich der Aspekte Geschlecht und Elternschaft, hängt mit dem als „Diskriminierungsparadoxon“ bezeichneten Phänomen zusammen. Dieses beschreibt die Grundtendenz benachteiligter Befragter, Diskriminierung nur bei anderen nicht bei sich selbst erlebt zu haben. Würde entsprechend nach der persönlichen Vereinbarkeitssituation gefragt werden, ließe sich davon ausgehen, dass die Ergebnisse positiver ausfallen würden, als dies für die Realität zutrifft (vgl. Schuster 2009: 54f.).

#### **4. Empirische Befunde**

Die Analyse der Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere vollzieht sich in mehreren Teilschritten: Der Untersuchung über die Balance der Lebenssphären der Juniorprofessor/inn/en, folgt ein Vergleich der Eindrücke dieser mit denen anderer Nachwuchswissenschaftler/innen (genauer: der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen). Dem schließt sich die Darstellung des Zusammenhangs zwischen der Wahrnehmung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatsphäre und dem Faktor „Geschlecht“ an. In der weiteren Abhandlung werden unter Beibehaltung der Genderperspektive die soziodemographischen Aspekte „Elternschaft“, „Partnerschaft“ und „Region“ sowie die beruflichen Bedingungen „institutionelle Einbindung“, „Fachgebiet der Promotion“ und „Belastung durch die berufliche Tätigkeit“ in den Fokus der Analyse gerückt. Des Weiteren dient eine Regressionsanalyse der Identifikation der einflussreichsten Faktoren auf die Balance zwischen beruflicher und privater Lebenswelt, bevor ein Resümee der Befunde das Kapitel abschließt.

##### **4.1 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en**

Die Vereinbarkeit von Familie und Juniorprofessur ist ein facettenreiches Konstrukt, welches unterschiedliche Dimensionen umfasst. Das Erleben einer Balance ist insbesondere davon abhängig, welcher der in der Erhebung berücksichtigten Aspekte<sup>6</sup> im Fokus der Betrachtung steht. Die Daten der Online-Befragung verdeutlichen, dass die befragten Juniorprofessor/inn/en die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als mittelmäßig mit leicht positiver Tendenz einschätzen. 4 von 6 Aspekte werden durchschnittlich entsprechend bewertet, d.h. die negativ formulierten Aussagen werden entweder verneint oder die positiv verfassten Äußerungen bejaht.

Dies spiegelt sich auch in der Auffassung der Juniorprofessor/inn/en wider, *eine Vereinbarkeit ihrer Karriere mit den familiären Anforderungen herstellen zu können, insofern ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen* (vgl.

---

<sup>6</sup> Die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Rahmen des Themenfeldes „Familie, Partnerschaft und Beruf“ der Online-Befragung aller aktiven Juniorprofessor/inn/en des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg erhoben.

Abbildung 3). Im Durchschnitt tendieren die Befragten mit einem Median von 3,7 zu Vereinbarkeitspositionen leicht rechts von der theoretischen Mitte. In dieser Einschätzung sind sich die Nachwuchswissenschaftler/innen überwiegend einig (mQ 0,88). Mehr als die Hälfte stimmt der Aussage, eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten des Nachwuchses erzielen zu können, (voll und ganz) zu. Weitere 28 Prozent vertreten eine geteilte Meinung. Jedoch gibt es auch eine namenhafte Minderheit von 15 Prozent, welche die Balance selbst bei entlastenden Kinderbetreuungsarrangements als problematisch erachtet (vgl. Tabelle A1).

Auf der anderen Seite bestätigen die aktiven Juniorprofessor/inn/en, dass ein *Kind negative Auswirkungen auf die berufliche Karriere ausübt*. Gleich wenn die Nachwuchswissenschaftler/innen in der zentralen Tendenz zu einer unentschlossenen Einschätzung gelangen, zeichnet sich doch eine Neigung zur Zustimmung der Aussage ab. Die Heterogenität der Wahrnehmung hält sich dabei in Grenzen (mQ 1,11). Es zeigt sich, dass knapp die Hälfte der Juniorprofessor/inn/en der Auffassung ist, mit Nachwuchs schlechtere Karten hinsichtlich der beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen zu müssen. Ein weiteres Fünftel äußert weder Zustimmung noch Ablehnung. Nichtsdestotrotz antizipieren immerhin 3 von 10 Befragte keine beruflichen Einschränkungen durch den eigenen Nachwuchs.

Im Mittelfeld der Medianhierarchie verorten sich die Aspekte *„Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“*, *„Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“* und *„Familie und Beruf sind kaum vereinbar“*. Die aufstrebenden Hochschullehrer/innen beziehen durchschnittlich ambivalente homogene Positionen ( $mQ \leq 1,08$ ) nahe der theoretischen Mitte. Während jeweils knapp 4 von 10 Personen weder Leistungsverluste antizipieren noch die Notwendigkeit einer Entscheidung für Kind oder Karriere sehen und ebenso wenig eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf attestieren, artikulieren je zwischen einem Viertel und 30 Prozent, dass sie sich mit den genannten Aspekten teilweise konfrontiert sehen. Eine gewisse Aufmerksamkeit sollte jedoch dem großen Anteil an Beschäftigten zu Teil werden, welcher den Aussagen zustimmt und damit eine negative Haltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnimmt. Jeweils knapp ein Drittel der Juniorprofessor/inn/en bezieht eine solche Position.

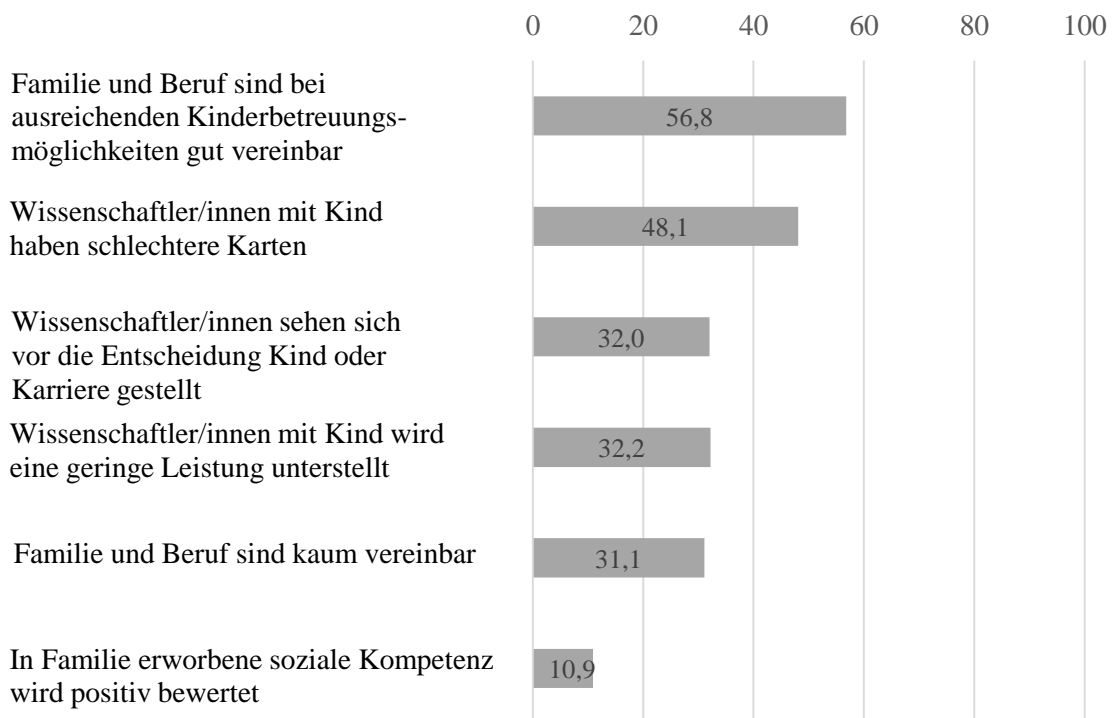
Das Ende der Hierarchie bildet *die positive Bewertung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenz*. Die Tendenz der Stellungnahmen der Nachwuchswissenschaftler/innen verläuft bei einer geringfügigen Streuung (mQ 0,82) in Richtung der Ablehnung dieser Aussage. 6 von 10 Stelleninhaber/innen sehen keine positive Bewertung der sozialen Kompetenz im Wissenschaftssystem, weitere 30 Prozent beziehen die mittlere Position. Demgegenüber können nur zehn Prozent Vorteile durch die in der Familie gewonnenen Fähigkeiten bestätigen.

Bilanzierend ist festzuhalten: In der Gesamtschau bewerten die befragten Juniorprofessor/inn/en die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ambivalent. Die Mediane tendieren in der Regel zu Werten um drei auf einer fünfstufigen Skala und

neigen sich damit der theoretischen Mitte zu. In der Summe werden die positiv formulierten Aspekte „In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet“ und „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ auf einer Skala von 2 bis 10 – gemessen am Median – mit 5,9 bewertet<sup>7</sup>, d.h. die Juniorprofessor/inn/en stimmen der Aussage zum Teil zu. Ein ähnliches Bild deutet sich bei den vier negativ gestellten Äußerungen ab. In der zentralen Tendenz verorten sich die angehenden Hochschullehrer/innen auf der sich von 4 bis 20 erstreckenden Summenskala<sup>8</sup> bei 11,7.

## Abbildung 2

Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en<sup>1</sup>. Prozentverteilungen (N 593).



<sup>1</sup> Antwortformat: Kategorie 1: Stimme überhaupt nicht zu bis Kategorie 5: Stimme voll und ganz zu (Ausprägungen 2 bis 4 ohne Betitelung), aufgeführt werden nur diejenigen Befragten, welche den Items zustimmten (Kategorie 4 und 5)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

<sup>7</sup> Personen mit dem Wert 2 stimmen den positiv formulierten Aussagen vollständig nicht zu. Demgegenüber stimmen Juniorprofessor/inn/en mit einem Wert von 10 beiden Thesen voll und ganz zu. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 6.

<sup>8</sup> Personen, mit dem Wert 4 stimmen keiner der negativ formulierten Aussagen zu. Demgegenüber stimmen Juniorprofessor/inn/en mit einem Wert von 20 allen vier Thesen voll und ganz zu. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 12.

Die Items erfahren dabei einen unterschiedlichen Anteil an Zustimmung durch die Nachwuchswissenschaftler/innen. Während 57 Prozent der Befragten der Auffassung sind eine Vereinbarkeit bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten realisieren zu können und auch knapp die Hälfte Einschränkungen der wissenschaftlichen Karriere im Falle der Elternschaft assoziiert, schwächt sich die Zustimmung bei den drei weiteren negativ formulierten Aspekten auf je fast ein Drittel ab. Am kritischsten urteilen die Stelleninhaber/innen jedoch hinsichtlich der Anerkennung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenz. Lediglich jede/r zehnte Befragte kann eine solche Würdigung sozialer Fähigkeiten bestätigen (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse der Online-Befragung aller aktiven Juniorprofessor/inn/en schwächen damit die erfreulichen Befunde der Untersuchung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) anlässlich des fünfjährigen Bestehens der Juniorprofessur ab, wonach 47 Prozent der Stelleninhaber/innen äußerten, Familie und Beruf ganz oder überwiegend balancieren zu können. Lediglich ein Fünftel attestierte ein Vereinbarkeitsproblem (vgl. Federkeil/Buch 2007: 58).

Von besonderem Interesse ist, dass die diversen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf miteinander verknüpft sind. Strukturanalysen zeigen durchgängig gleichgerichtete und zudem signifikante Assoziationen<sup>9</sup>. Einzige Ausnahme hiervon bildet die Verbindung zwischen der Beurteilung der Leistungsfähigkeit bei Elternschaft und der Bewertung der Balance bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten (-.197), welcher jedoch aufgrund der geringen Stärke des Zusammenhangs missachtet werden kann (vgl. Tabelle A2). Das Wechselverhältnis zwischen der Einschätzung zur Unvereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Entscheidung Kind oder Karriere (.561), verbunden mit der Auffassung, ob Wissenschaftler/innen mit Nachwuchs eine geringere Leistungsfähigkeit zugesprochen wird (.500), ist unübersehbar. Die Leistungsfähigkeit steht wiederum mit der Wahrnehmung, ob Kinder die Karrierechancen minimieren in einer Wechselwirkung (.550). Selbiges zeichnet sich für die Assoziation zwischen der Auffassung mit Kind schlechtere Karten zu haben und der Entscheidung, Kinder zu besitzen oder die Karriere zu verfolgen, ab (.471). Je eher die befragten Juniorprofessor/inn/en einem der Aspekte zustimmen, desto wahrscheinlicher ist dies auch für andere Aussagen des Wirkungskreises. Weniger ausgeprägt, aber dennoch sichtbar, sind die Konnotationen zwischen der Wahrnehmung der Unvereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie der Positionierung zur These „Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“ (.427) und der Einschätzung der Leistungsfähigkeit (.415). Zudem stehen die Unvereinbarkeit und die Überzeugung einer Balance bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten in einem negativen Verhältnis (-.373). Die weiteren Koeffizienten pendeln zwischen -.188 und -.296. Es zeigt sich, dass die einzelnen Eindrücke der Nachwuchswissenschaftler/innen nicht getrennt vom Gesamtkonstrukt der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben interpretiert werden dürfen. Sie scheinen durchaus im Zusammenhang zu stehen.

---

<sup>9</sup> Der Assoziationskoeffizient Kendall Tau  $\tau_b$  besitzt einen Wertebereich von -1 („perfekter“ negativer Zusammenhang) über 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ positiver Zusammenhang).

## 4.2 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen<sup>10</sup> im Vergleich

Aufgrund der Schnittstellen zwischen dem Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenprogramm und der Juniorprofessur hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Zielsetzungen, bietet sich ersteres als Referenz für die Untersuchung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere an. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Frage, ob die ambivalente Einschätzung der Balance der beiden Lebenssphären durch die Juniorprofessor/inn/en deren beruflicher Situation verschuldet ist oder ob andere Nachwuchswissenschaftler/innen zu ähnlichen Bewertungen gelangen.

Im Allgemeinen scheint sich die Lage der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen bezogen auf die Balance von Familie und Beruf nur wenig von der Vereinbarkeitssituation der Juniorprofessor/inn/en zu unterscheiden. Die Untersuchungsgruppen beurteilen – gemessen am Median – lediglich zwei Aspekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf inhaltlich negativ, d.h. sie bestätigen für die Balance nachteilige Umstände oder sie verneinen positiv formulierte Thesen. Daraus ergibt sich der erste Eindruck, dass die befragten Nachwuchswissenschaftler/innen unabhängig von ihrem Qualifizierungsweg eine ambivalente Beurteilung der Vereinbarkeit mit leicht positiver Tendenz artikulieren. Im Detail ergeben sich jedoch Unterschiede zwischen den Nachwuchsgruppenleiter/innen<sup>11</sup> und den Juniorprofessor/inn/en (vgl. Abbildung 3).

Im Durchschnitt sehen die Nachwuchsgruppenleiter/innen im Vergleich zur Referenzgruppe *eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei entlastenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten* als deutlich wahrscheinlicher an. Mit einem Median von 4,0 (Vergleichswert Juniorprofessor/inn/en: 3,7), bei gleichzeitig geringer Heterogenität der Antworten, stimmen mehr als 70 Prozent der Aussage zu. Gleichwohl gelangen fast 3 von 10 Befragte zu einem anderslautenden Urteil: 18 Prozent beziehen eine mittlere Position, weitere 10 Prozent erachten ein ausreichendes Betreuungsangebot für den Nachwuchs nicht als Lösung der Vereinbarkeitsproblematik (vgl. Tabelle A1).

Auch die Aussage *„Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“* erfährt durch die Nachwuchsgruppenleiter/innen überdurchschnittlich häufig – gemessen an der Skalenmitte – Zustimmung. Dieser Befund deckt sich mit den Angaben der Juniorprofessor/inn/en. Knapp die Hälfte der Emmy-Noether-Stipendiat/inn/en nimmt eine Benachteiligung für die wissenschaftliche Karriere wahr oder antizipiert diese.

---

<sup>10</sup> Die Online-Befragung der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen wurde im Zeitraum 12.03-06.05.2013 im Rahmen des Projektes „Die Juniorprofessur. Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ durchgeführt. Das Erhebungsinstrument ist bis auf wenige Veränderungen, die jedoch die Untersuchung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unberührt lassen, identisch mit dem Fragekatalog der Juniorprofessor/inn/en. Von den 268 zur Teilnahme gebeten Emmy-Noether-Stipendiat/inn/en beteiligten sich 123 an der Online-Befragung. 121 von ihnen wurden in die vorliegende Analyse einbezogen.

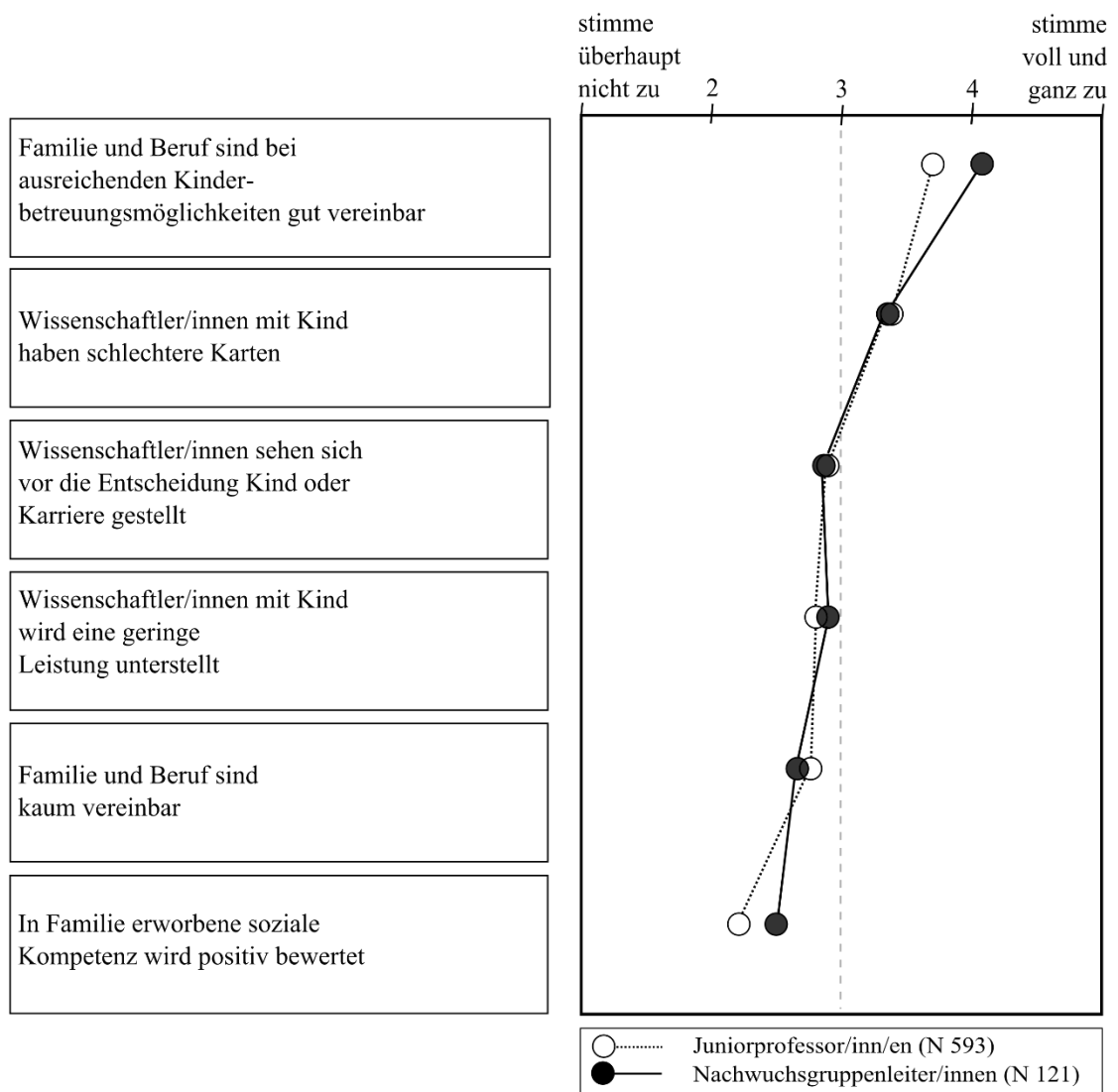
<sup>11</sup> Wird im Weiteren von Nachwuchsgruppenleiter/inn/en gesprochen, sind damit ausschließlich die Stipendiat/inn/en des Emmy-Noether-Programmes gemeint.



Jede/r Fünfte attestiert dem Nachwuchs zumindest eine teilweise hemmende Wirkung. Auf der anderen Seite artikuliert jedoch jede/r dritte Befragte keinen Einfluss eines Kindes auf die wissenschaftliche Laufbahn.

### Abbildung 3

Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen<sup>1</sup>. Angabe der Mediane.



<sup>1</sup>Antwortformat: Kategorie 1: „stimme überhaupt nicht zu“ bis Kategorie 5: „stimme voll und ganz zu“ (Ausprägungen 2 bis 4 ohne Betitelung)

Deutlich weniger ausgeprägt sind die Aspekte „*Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt*“, „*Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt*“ und „*Familie und Beruf sind kaum vereinbar*“. In der zentralen Tendenz beurteilen die Nachwuchshochschullehrer/innen diese, bei einem homogenen Antwortverhalten ( $mQ \leq 0,98$ ), als teilweise zutreffend. Die Mediane sind dabei nahezu identisch mit denen der Beschäftigten der Statusgruppe Juniorprofessur.

Der zugeschriebene Verlust der Leistungsfähigkeit und die Entscheidung Kind oder Karriere sind für Gruppenleiter/innen dabei von besonderer Bedeutung. Jeweils knapp ein Drittel der Befragten bestätigt die Existenz eines Vorurteils, welches Eltern ein geringeres Leistungsniveau unterstellt, oder sieht sich und andere mit der Wahl zwischen beruflichem Fortkommen und Nachwuchs konfrontiert. Gleichfalls sind 28 Prozent der Emmy-Noether-Stipendiat/inn/en der Überzeugung, eine Familie ist nicht mit der Wissenschaft vereinbar. Zudem äußert fast je ein Viertel der aufstrebenden Hochschullehrer/innen eine zumindest teilweise Zustimmung. Nichtsdestotrotz gibt es auch viele Nachwuchsgruppenleiter/innen, welche die Situation optimistischer einschätzen. So erachtet fast die Hälfte der Befragten eine Vereinbarkeit als grundsätzlich realisierbar, jeweils 4 von 10 Personen sind zudem der Meinung, dass Wissenschaftler/innen mit Kind keine schlechteren Leistungen erbringen oder sich für einen der Lebensbereiche entscheiden müssen.

Am unteren Ende der Hierarchie ist *die positive Bewertung der in der Familie erworbenen Kompetenz* angeordnet. Im Durchschnitt verneinen die Nachwuchsgruppenleiter/innen diese Aussage. Im Vergleich zu den Juniorprofessor/inn/en (Median: 2,2) fällt deren Urteil mit einem Median von 2,5 jedoch positiver aus und tendiert zu einer mittelmäßigen Position hinsichtlich der Anerkennung der sozialen Kompetenz im Forschungsumfeld. Hierin sind sich die Nachwuchsgruppenleiter/innen relativ einig ( $mQ$  0,92). Während sich die Zustimmung der Aussage mit einem Fünftel in Grenzen hält, bezieht knapp ein Drittel der Befragten ambivalente Standpunkte. Auffallend sind jedoch die vielen Personen (fast 50 Prozent), welche keine Vorteile durch Fähigkeiten, die in der Familie gewonnen wurden, erkennen können.

In der Gesamtschau werden die feinen Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungsgruppen verstärkt deutlich. Wenn gleich alle Befragten im Durchschnitt zu einer mittelmäßigen Beurteilung der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie gelangen, gestaltet sich die Einschätzung der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen doch tendenziell zuversichtlicher. Im Vergleich zu den Juniorprofessor/inn/en attestieren sie, dass die in der Familie erworbene Kompetenz eine positive Bewertung im Hochschulsystem erfährt und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insofern diese in ausreichendem Maß zur Verfügung stehen, eine balancefördernde Wirkung ausüben. Der Median befindet sich entsprechend auf der Summenskala, die sich von 2 bis 10 erstreckt<sup>12</sup>, bei 6,4 (Median

---

<sup>12</sup> Personen mit dem Wert 2 stimmen den positiv formulierten Aussagen vollständig nicht zu.

Demgegenüber stimmen Nachwuchsgruppenleiter/innen mit einem Wert von 10 beiden Thesen voll und ganz zu. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 6.

Juniorprofessor/inn/en: 5,9). Hinsichtlich der negativ formulierten Items fallen die Differenzen zwischen den beiden Statusgruppen hingegen minimal aus. Während die Juniorprofessor/inn/en auf der Summenskala von 4 bis 20 einen Wert von 11,7 beziehen<sup>13</sup>, beläuft sich der Median bei den Nachwuchsgruppenleiter/inne/n auf 11,6. Die Befragten urteilen in Bezug auf diese Aspekte entsprechend unabhängig vom Qualifizierungsweg.

Auch die Strukturanalysen zeigen bei den Nachwuchsgruppenleiter/inne/n ähnlich wie bei den Juniorprofessor/inn/en – wenn gleich in abgeschwächter Form – Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen des Konstrukts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (vgl. Abbildung A3). Die stärksten Wechselverhältnisse bestehen bei den Emmy-Noether-Gruppenleiter/inne/n zwischen der Auffassung schlechtere Karten mit Kind zu haben und dem Leistungsempfinden (.498) sowie der Entscheidung Kind oder Karriere (.494). Letztere steht wiederum mit der Einschätzung der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf (.445) und der Leistungsfähigkeitsbewertung im signifikanten Zusammenhang. Etwas abgemildert aber dennoch deutlich sichtbar sind die Assoziationen zwischen dem Empfinden der Unvereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und familiären Anforderungen und der Wahrnehmung mit Kind schlechtere Karten zu haben (.399). Zudem ist die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung der These der Unvereinbarkeit umso höher, je mehr die Befragten davon überzeugt sind, eine Balance der beiden Lebenssphären trotz ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht herstellen zu können (-.358). Die weiteren Aspekte konnotieren nur geringfügig mit der Auffassung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei optimalen Betreuungsarrangements (-.205 bis -.293). Und auch die Ansicht über eine Unvereinbarkeit bildet mit dem Leistungsempfinden (.205) und der positiven Bewertung in der Familie erworbener sozialer Kompetenz (-.152) nur einen schwachen Wirkungskreis. Alle weiteren Verknüpfungen mit der Einschätzung zu der Sozialkompetenz ergeben keine signifikanten Ergebnisse.

Es lässt sich feststellen, dass sowohl die Juniorprofessor/inn/en als auch Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als lediglich mittelmäßig einschätzen. Die miteinander in starkem Zusammenhang stehenden Aspekte des Gesamtkonstrukts werden dabei durch die beiden Statusgruppen zum Teil unterschiedlich bewertet. Während die Haltungen zu den Thesen „Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“, „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringere Leistung unterstellt“, „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ und „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ mit Medianwerten zwischen 2,7 und 2,9 bei allen Nachwuchswissenschaftler/inne/n unabhängig von ihren Qualifizierungswegen ambivalent ausfallen, ergeben sich Unterschiede hinsichtlich der Beurteilung der Vereinbarkeit bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Einschätzung der Bewertung der in der Familie gewonnenen sozialen Kompetenz. Wenn gleich die

---

<sup>13</sup> Personen mit dem Wert 4 stimmen keiner der negativ formulierten Aussagen zu. Demgegenüber stimmen Nachwuchswissenschaftler/innen mit einem Wert von 20 allen vier Thesen voll und ganz zu. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 12.

Differenzen nicht sehr groß ausfallen, bekunden die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen jedoch häufiger positive Effekte für die Vereinbarkeit durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine Anerkennung der in der Familie gewonnenen sozialen Fähigkeiten. Die ähnlichen Befunde deuten darauf hin, dass die Spezifika des Hochschulsystems und die daraus resultierende Arbeitsorganisation und Rahmenbedingungen der Tätigkeit der Nachwuchswissenschaftler/innen einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausüben. Zudem legen andere Studien einen Effekt soziodemographischer sowie privater Faktoren offen (vgl. Federkeil/Buch 2007: 58; Voigt et al. 2005). Aus diesem Grund soll nachfolgend die Wirkung des Geschlechts, in Verbindung mit dem Elternstatus sowie weiteren Aspekten der privaten wie beruflichen Sphäre der Juniorprofessor/inn/en, auf die Einschätzung der Balance von Familie und Wissenschaftskarriere untersucht werden.

### **4.3 Die geschlechtsspezifische Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Juniorprofessur und familiären Anforderungen generiert sich bis auf eine Ausnahme in allen Dimensionen geschlechtsspezifisch. Während der im Fragebogen erfasste Aspekt *„Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“* keine statistisch nachweisbaren Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Befragten hervorbringt, treten im Hinblick auf alle weiteren Positionierungen statistisch schwache bis mäßige, aber – und das belegen sowohl der Chi<sup>2</sup>- als auch der Mann-Whitney-U-Test – signifikante Differenzen auf (vgl. Abbildung 4, Tabelle A4).

Eine *Benachteiligung bei der Besetzung von höheren wissenschaftlichen Positionen* nehmen die befragten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen deutlich unterschiedlich wahr. Während die Frauen mit einem Median von 2,5 dazu tendieren, Nachwuchs als Hemmnis der wissenschaftlichen Karriere zu betrachten, sind die Bewertungen der männlichen Beschäftigten ambivalent (Median 2,0)<sup>14</sup>. 6 von 10 Juniorprofessorinnen, aber nur 4 von 10 ihrer Kollegen, stimmen der Aussage *„Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“* zu, jeweils knapp ein Fünftel der Nachwuchswissenschaftler/innen bezieht eine mittlere Position. Dementsprechend sind 20 Prozent der Frauen und doppelt so viele Männer der Meinung, keine Einbußen durch Kinder zu haben.

Frauen betrachten Nachwuchs nicht nur als zusätzliches Hemmnis bei der Erreichung höherer wissenschaftlicher Positionen, sondern sie sehen sich und andere gleichfalls *vor die Entscheidung gestellt, ob sie Kinder haben oder Karriere machen möchten*. 4 von 10 Frauen teilen gegenüber einem Viertel der Männer diese Auffassung. Die befragten Juniorprofessoren lehnen diese Position demgegenüber großenteils ab. Annähernd 45 Prozent der männlichen Befragten, aber nur 30 Prozent der Referenzgruppe, stimmen

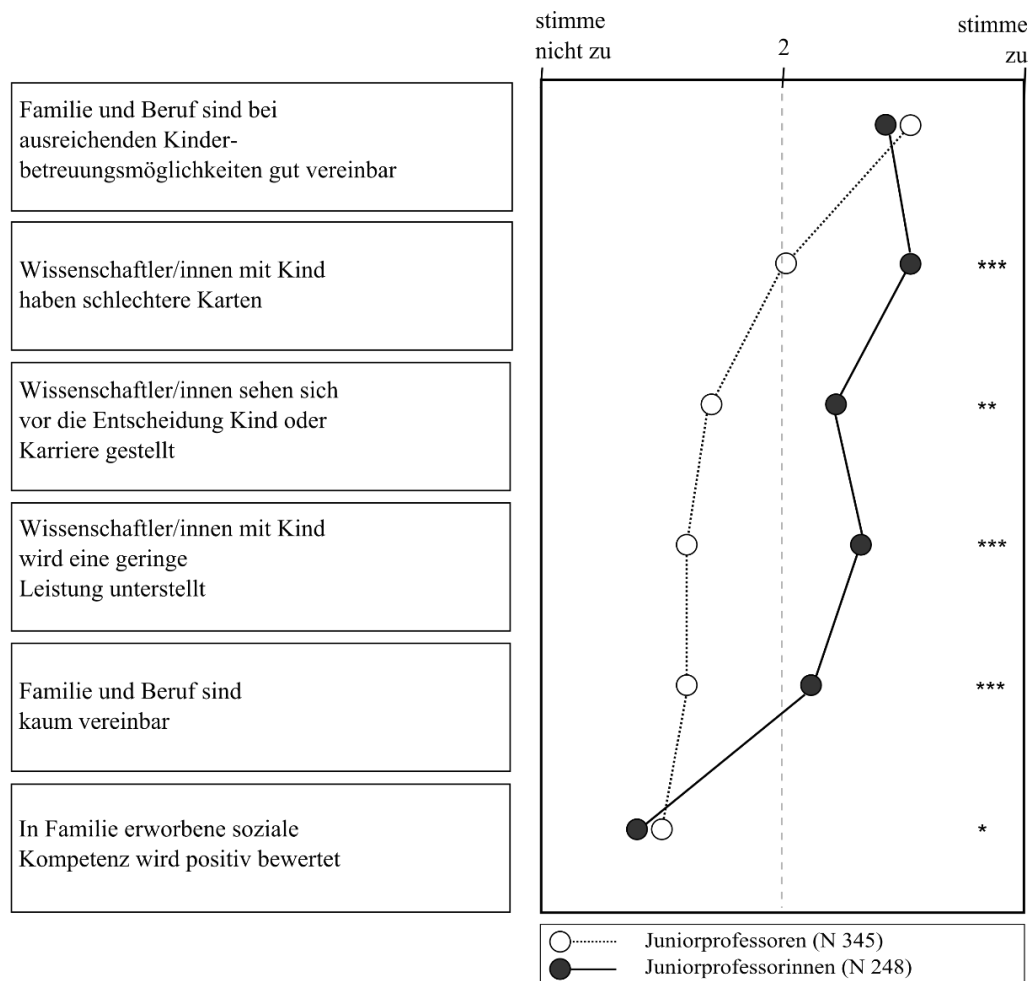
---

<sup>14</sup> Die fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird im Rahmen der bivariaten Analyse, zu Gunsten der Leseverständlichkeit und zur Gewährleistung einer angemessenen Zellbesetzung, wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“.

der Aussage „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ nicht zu. Folglich ist jeweils knapp ein Drittel der Personen geteilter Meinung.

#### Abbildung 4

Geschlechtsspezifische Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).



<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\* $p \leq 0,05$  \*\* $p \leq 0,01$  \*\*\* $p \leq 0,001$  (Mann-Whitney-U-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Unterschiede zwischen den Ansichten der Männer und Frauen werden hinsichtlich der Einschätzung der *Leistungsfähigkeit bei Elternschaft* noch offensichtlicher. Während die Juniorprofessorinnen mit einem Median von 2,3 im Durchschnitt erwarten, dass ihnen ihr Forschungsumfeld eine Leistungsminimierung zuschreibt, wenn sie Kinder haben, teilen die Nachwuchswissenschaftler mit einem Wert von 1,6 diese Befürchtungen in der zentralen Tendenz nicht.

Jedoch gibt es auch unter den befragten Männern einen beachtlichen Anteil von 30 Prozent, bei den Frauen sind es demgegenüber sogar 50 Prozent, die Sorge tragen, ihnen würde ein geringeres Leistungsniveau unterstellt werden, sobald sie Kinder haben. Jeweils ein Fünftel der Befragten bezieht zu diesem Aspekt keine eindeutige Position. Die Situation ist nicht so negativ, wie sie im ersten Moment scheint, denn auf der anderen Seite artikulieren 43 Prozent der Männer und ein Viertel der Frauen, dass sie von einer Zuschreibung der reduzierten Leistungsfähigkeit nicht ausgehen.

Erfreulich ist, dass die Juniorprofessor/inn/en unabhängig vom Geschlecht eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf als realisierbar erachten. Wiederum sind es jedoch die Frauen, welche die Situation kritischer bewerten. Während die Nachwuchswissenschaftlerinnen geteilter Meinung sind, lehnen ihre Kollegen die Aussage „*Familie und Beruf sind kaum vereinbar*“ tendenziell ab. Entsprechend artikulieren 4 von 10 Frauen ein Vereinbarkeitsproblem. Bei den Männern ist es demgegenüber nur ein Viertel. Eine Weder-Noch-Position beziehen 29 Prozent der weiblichen und 22 Prozent der männlichen Befragten. Beachtlich ist jedoch, dass über die Hälfte der Männer eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf nicht bestätigen können. Dem kann lediglich ein Drittel der Referenzgruppe zustimmen.

Das Geschlecht interagiert auch mit der *Wahrnehmung der in der Familie gewonnenen sozialen Kompetenz*, gleich wenn die Unterschiede zwischen den befragten Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen sehr gering ausfallen (Medianwerte: 1,5 gegenüber 1,4). Die Beschäftigten sind sich unabhängig vom Geschlecht einig, dass die sozialen Fähigkeiten, welche im Rahmen der familiären Anforderungen erworben werden, im Arbeitsfeld Hochschule nicht positiv bewertet werden. Diese Auffassung vertreten zwei Drittel der weiblichen und 55 Prozent der männlichen Stelleninhaber/innen. Weitere 24 bzw. 33 Prozent der Befragten beziehen eine mittlere Position. Eine positive Folge der Elternschaft können dementsprechend lediglich jeweils knapp elf Prozent der Nachwuchswissenschaftler/innen bestätigen.

Die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden – entsprechend der als Forschungsgrundlage formulierten Hypothese – durch das Geschlecht beeinflusst. Wenn gleich die Ansichten zur Kinderbetreuung als Voraussetzung einer Wissenschaftskarriere keine signifikanten Unterschiede generieren, sind deutliche statistische Differenzen hinsichtlich der weiteren Aspekte zu verzeichnen. Die Ergebnisse decken sich mit der Untersuchung „*Wissenschaftliche Karrieren – Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*“ von Jaksztat, Schindler und Briedis (2010), welche Nachwuchswissenschaftler/innen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und

Angehörige des akademischen Mittelbaus (mit Promotionsrecht) zu ihrer Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragten. Diese kommen zu der Schlussfolgerung, dass Frauen an den Universitäten die Einzelaspekte zur Balance der beiden Lebenssphären im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen auffällig negativer beurteilen. Im Unterschied zur vorliegenden Untersuchung bewerten die Befragten des akademischen Mittelbaus die Vereinbarkeitssituation durchgängig als problematischer, jedoch ist das Verhältnis der prozentualen Verteilung zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Zustimmung der Aussagen „Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“, „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“, „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ und „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ in den beiden Studien fast identisch.

Die kritischeren Einschätzungen der Juniorprofessorinnen könnten in den traditionellen Geschlechterrollenbildern und den mit ihnen einhergehenden geschlechtshierarchischen Strukturen begründet liegen, die in Verbindung mit dem männerdominierten System Hochschule eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für weibliche Beschäftigte problematischer erscheinen lassen (vgl. Meuser 2012). Insofern sehen sich Frauen im Wissenschaftssystem nicht nur strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sondern sie sind zeitgleich mit im Vergleich zu Männern höheren Anforderungen der familiären Sphäre konfrontiert (vgl. Vogel/Hinz 2005: 112). Das heißt jedoch nicht, dass die Juniorprofessoren die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie als konfliktlos einschätzen. Die Tendenz der Männer zu durchschnittlich mittleren Positionen zeigt, dass auch Teile der Nachwuchswissenschaftler das Spannungsverhältnis zwischen beruflichen und privaten Anforderungen wahrnehmen. Es ist denkbar, dass sich insbesondere auf den höheren Bildungsebenen eine Abkehr von traditionellen Familienbildern und den dazugehörigen Geschlechterrollen sowie Modellen der Arbeitsteilung einstellt. In deren Konsequenz sich die Lebensumstände und Rahmenbedingungen der befragten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen angleichen (vgl. Kraus/Brähler/Stöbel-Richter 2009: 17).

#### **4.4 Gleich, ähnlich oder konträr? Die Eindrücke zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Eltern und kinderlosen Nachwuchswissenschaftler/innen im Geschlechtervergleich**

Das Geschlecht der befragten Juniorprofessor/inn/en übt eine große Einflusskraft auf die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf. Wie gestalten sich jedoch die Wahrnehmung der Nachwuchswissenschaftler/innen unter Beachtung des Geschlechts und ihres Elternstatus? Treten in diesem Fall noch deutlichere Differenzen auf?

Ganz allgemein wird ersichtlich, dass das Geschlecht gegenüber dem Elternstatus dominant ist. Letzterer spielt nur eine marginale Rolle. So offenbaren sich in der zentralen Tendenz innerhalb der geschlechtsspezifischen Teilgruppen nur geringere Differenzen, während die Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit und ohne

Kind deutlicher hervortreten (vgl. Tabelle 2). Der Befund wird durch die Analyse im wissenschaftlichen Mittelbau von Jaksztat, Schindler und Briedis (vgl. 2010: 37) untermauert. Die Forschungsgruppe kam zu dem Ergebnis, dass Personen mit und ohne Kind die Balance von privaten und familiären Anforderungen in etwa gleich beurteilen. Lediglich die leichte Neigung der Eltern, Aspekte, die einen Karrierewunsch ausdrücken, als problematischer zu erachten, sei zu erkennen, währenddessen die allgemeine Vereinbarkeit durch die Mütter und Väter etwas positiver bewertet würde (vgl. Jaksztat/Schindler/Briedis 2010: 37).

**Tabelle 2**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Elternstatus<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).

<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf</b>	männlich		weiblich		p
	ohne Kind(er) (N 161)	mit Kind(ern) (N 184)	ohne Kind(er) (N 134)	mit Kind(ern) (N 114)	
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	2,6	2,5	2,4	2,4	
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	1,9	2,2	2,4	2,5	***
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	1,8	1,7	2,3	1,9	***
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	1,5	1,6	2,4	2,2	***
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	1,6	1,6	2,3	1,9	***
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	1,6	1,4	1,4	1,3	*

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Bewertungen der Juniorprofessor/inn/en getrennt nach den Teilgruppen Frauen ohne Kind(er), Frauen mit Kind(ern), Männer ohne Kind(er) und Männer mit Kind(ern) erzeugt ebenso wie die Einzelanalyse nach Geschlecht keine statistisch nachweisbaren



Zusammenhänge bezüglich der Beurteilung der Aussage „*Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar*“. Demgegenüber bestehen hinsichtlich der weiteren Aspekte (höchst) signifikante Differenzen<sup>15</sup> von schwacher Stärke. Der Koeffizient Cramer-V bewegt sich entsprechend in einem Wertebereich von 0 bis 1 zwischen .103 und .247 (vgl. Tabelle A5).

Familiäre Anforderungen betrachten insbesondere die Juniorprofessorinnen mit Kind(ern) als Hemmnis, wenn es darum geht, eine hohe wissenschaftliche Position zu erreichen. Mit einem Median von 2,5 beziehen sie Standorte rechts von der theoretischen Mitte. Ihr Urteil fällt damit nur begrenzt negativer als das der kinderlosen Wissenschaftlerinnen aus. Auch die Väter unter den Juniorprofessor/inn/en teilen diese Ansicht. Demgegenüber nehmen die männlichen Kollegen ohne Kind(er) durchschnittlich betrachtet keine *Karriereeinschränkung durch den Nachwuchs* wahr (Median 1,8). Die prozentuale Verteilung bestätigt die entwickelten Befunde. Während jeweils nur jede fünfte Juniorprofessorin unabhängig vom Elternstatus keine Beeinträchtigungen der beruflichen Laufbahn durch Nachwuchs antizipiert, sind es demgegenüber mehr als ein Drittel der Väter und 4 von 10 Männer ohne Kind(er). Die Besetzung der Kategorie „teils/teils“ bleibt unauffällig. Während die Eltern unter den Juniorprofessor/inn/en zu je 20 Prozent einen entsprechenden Standpunkt beziehen, beläuft sich der Anteil bei den kinderlosen Kolleg/inn/en auf jeweils ein Viertel. Deutliche Unterschiede treten jedoch hinsichtlich der Zustimmung der Aussage, durch ein Kind schlechtere Karten im Wissenschaftssystem zu haben, auf. Hier differieren die Ansichten auch innerhalb der geschlechtsspezifischen Teilgruppen sehr stark. Während fast 65 Prozent der Mütter der These zustimmt, äußern nur 55 Prozent der kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerinnen selbiges. Der Anteil reduziert sich weiter auf etwas weniger als die Hälfte bei den Vätern und ein Drittel bei den Kollegen ohne Kind(er).

Als Wissenschaftler/in die *Entscheidung Kind und Karriere* treffen zu müssen, erachten mit einem Median von 2,3 lediglich die kinderlosen Frauen als zutreffend. Auf der anderen Seite verorten sich die Referenzgruppen mit Durchschnittswerten zwischen 1,9 und 1,7 linkerhand der theoretischen Mitte und drücken insofern aus, dass sie eine Entweder-oder-Wahl tendenziell ablehnen. Dies bestätigt auch die prozentuale Verteilung. Dem im Vergleich sehr geringen Anteil von 25 Prozent bei den kinderlosen Wissenschaftlerinnen, welche sich und andere nicht vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt sehen, stehen ein Drittel der Mütter sowie jeweils fast 45 Prozent der Männer mit und ohne Nachwuchs gegenüber, die einen solchen Konflikt als nicht existent erachten. Beachtlich ist die Besetzung der mittleren Kategorie durch die Mütter. Während innerhalb der Vergleichsgruppen je zwischen einem Viertel und 29 Prozent zu einem entsprechenden Urteil kommen, erhöht sich der Wert auf 40 Prozent bei den Juniorprofessorinnen mit Kind. Womöglich deutet dies auf die Schwierigkeiten hin, mit denen sich die Mütter in der Wissenschaft tagtäglich konfrontiert sehen, wenn die beruflichen und familiären Verpflichtungen in einem belastenden Spannungsverhältnis stehen. Eine klare Zustimmung zur These Kind oder Karriere äußern indes die Hälfte

---

<sup>15</sup> Die Berechnung des statistischen Zusammenhangs beruht auf dem Chi<sup>2</sup>- sowie Kruskal-Wallis-H-Test.

der kinderlosen Wissenschaftlerinnen sowie je knapp ein Viertel der Mütter und Männer unabhängig vom Elternstatus.

Eine durch das Geschlecht geprägte Hochschulkultur könnte sich in der Wahrnehmung der Befragten hinsichtlich der *zugeschriebenen reduzierten Leistungsfähigkeit im Falle einer Elternschaft* offenbaren. Während Frauen mit und ohne Kind mit einem Median von 2,2 bzw. 2,4 eine solche mehrheitlich antizipieren, kann dies für die männlichen Kollegen nicht konstatiert werden. Mit Werten von 1,5 bzw. 1,6 sind sowohl die Männer ohne Nachwuchs, als auch die Väter der Ansicht, dass Wissenschaftler/innen mit Kind zugetraut wird, die gleiche Leistung wie ihre kinderlosen Kolleg/inn/en zu erbringen. Entsprechend äußern lediglich ein Viertel der Frauen ohne familiäre Verpflichtungen und knapp 3 von 10 Mütter, dass sich die Bewertung der Leistungsfähigkeit unabhängig vom Elternstatus der Beschäftigten im Wissenschaftssystem gestaltet. Bei den männlichen Befragten sind es hingegen mehr als die Hälfte der Väter und 6 von 10 kinderlose Nachwuchswissenschaftler, die zu einer solchen Auffassung gelangen. Eine ambivalente Haltung beziehen demgegenüber je 22 Prozent der Männer und Frauen ohne Kind sowie jeweils 30 Prozent der Mütter und Väter. Die deutlich negative Position der kinderlosen Frauen zeigt sich insbesondere in der Besetzung der zustimmenden Kategorie. 55 Prozent der Angehörigen dieser Gruppe teilen die Meinung, dass ein Kind zu einer minimierten Leistungszuschreibung führt. 4 von 10 Frauen mit Nachwuchs beziehen gleichfalls diese Position. Das Antwortverhalten der männlichen Befragten ist hingegen konträr. Lediglich je ein Fünftel der Juniorprofessoren mit und ohne Kind kann die Aussage, dass Wissenschaftler/innen mit Kind nicht zugetraut wird, die gleichen Leistungen wie ihre kinderlosen Kolleg/inn/en zu erbringen, nicht bestätigen.

*Die Balance von Familie und Beruf* wird nicht etwa durch die Mütter sondern durch die kinderlosen Juniorprofessorinnen am negativsten bewertet. Mit einem Median von 2,3 empfinden diese eine deutliche Unvereinbarkeit der beiden Lebenssphären. Mütter sowie Männer mit und ohne Kind(er) bestätigen dies nicht. Mit Werten zwischen 1,6 bei den männlichen Befragten und 1,9 bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind zeigt sich eine deutliche Neigung hin zur Kompatibilität der familiären und beruflichen Lebenswelt. Eine optimistische Haltung beziehen dementsprechend lediglich ein Viertel der kinderlosen, weiblichen Befragten. Der Anteil beträgt bei den Müttern bereits 40 Prozent und steigert sich bei den Juniorprofessoren auf jeweils 53 Prozent. Im Gegensatz dazu wird die mittlere Position mit 31 Prozent durch die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind dominiert, gefolgt von ihren kinderlosen Kolleginnen mit 26 Prozent sowie den männlichen Beschäftigten mit und ohne Nachwuchs (24 Prozent bzw. 21 Prozent). Eine Zustimmung erfährt die Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ fast durch die Hälfte der kinderlosen Frauen. Ihre weibliche Referenzgruppe trägt dieses Urteil jedoch lediglich mit 30 Prozent ihrer Angehörigen. Eine solche negative Haltung wird von den Männern nicht präferiert. Während 27 Prozent der kinderlosen Juniorprofessoren eine Unvereinbarkeit artikulieren, beträgt der Anteil unter den Vätern ein Viertel.

Die Befragten sind sich jedoch unabhängig vom Geschlecht und dem Elternstatus in der zentralen Tendenz einig, dass *die in der Familie erworbenen sozialen Kompetenzen* keine positive Bewertung im System Hochschule erfahren. Mit Medianen zwischen 1,3 und 1,6 erachten sie die sozialen Fähigkeiten als nicht förderlich. So lehnen knapp 7 von 10 Müttern die Aussage ab, dass sie sozialen Fähigkeiten, die im privaten Bereich durch die Fürsorge von Kindern erworben wurden, positiv bewertet werden. Zu einem identischen Entschluss kommen je 6 von 10 kinderlosen Frauen und Väter sowie etwa die Hälfte der kinderlosen männlichen Befragten. Letztere sind mit 40 Prozent jedoch vergleichsweise häufig auf der mittleren Position zu finden. Der Anteil in den Referenzgruppen beläuft sich auf 28 Prozent bei den kinderlosen Frauen sowie Vätern und reduziert sich auf 18 Prozent bei den Müttern. Entsprechend ist jeweils lediglich jede/r 10. Nachwuchswissenschaftler/in davon überzeugt, dass die sozialen Fähigkeiten in der Arbeitswelt positiv wahrgenommen werden.

Insgesamt zeigt sich: Während die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Hinblick auf die Kinderbetreuungsmöglichkeiten zwischen den Teilgruppen nicht unterschiedlich bewertet wird, sind in allen weiteren Dimensionen des Konstruktes deutliche statistisch nachweisbare Differenzen zu verzeichnen. Dabei erachten die männlichen Befragten im Vergleich zu den Juniorprofessorinnen eine Balance als unproblematischer. Innerhalb der Geschlechtergruppen offenbart sich bei den Juniorprofessoren, dass Väter die Vereinbarkeit etwas kritischer betrachten als ihre kinderlosen Kollegen. Bei den weiblichen Befragten dreht sich das Verhältnis um. Die negativste Haltung beziehen die Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne Kind(er).

Einig sind sich alle Juniorprofessor/inn/en, trotz geringer signifikanter Unterschiede, dass die sozialen Kompetenzen, die in der Familie gewonnen werden, im Hochschulsystem nicht positiv bewertet werden. Hinsichtlich der Karrierechancen sehen nur die Juniorprofessoren ohne väterliche Verpflichtungen mehrheitlich keine Einbußen durch den Nachwuchs. Sie sind es auch, die ebenso wie die Väter keine zugeschriebene Leistungsreduzierung bei Wissenschaftler/inne/n mit Kind(ern) antizipieren. Bemerkenswert ist, dass neben den Nachwuchswissenschaftlern auch die Mütter generell zu Positionen – gleich wenn sie nahe der theoretischen Mitte verweilen – tendieren, die eine Vereinbarkeit als realisierbar bewerten. Die kinderlosen Wissenschaftlerinnen nehmen demgegenüber durchgängig negative Haltungen ein. Für sie scheint die Balance von beruflicher und privater Sphäre ein unlösbares Problem zu sein.

Die vorangestellte Hypothese muss damit teilweise revidiert werden. Die Annahme, dass Mütter im Vergleich zu ihren Kollegen in der Vaterrolle eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf problematischer einschätzen und diese wiederum kritischer urteilen, als ihre kinderlosen Kollegen, hat sich bewahrheitet. Jedoch sind es die Juniorprofessorinnen ohne Nachwuchs und nicht die Mütter, deren Urteil durchweg negativ und damit auch im Vergleich zu den Referenzgruppen kritischer ausfällt. Die Befunde deuten auf unterschiedliche berufliche und familiäre Rahmenbedingungen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren hin. Es ist davon auszugehen, dass die geschlechtsspezifische Hierarchie des Hochschulsystems und die daran anknüpfende

Arbeitsorganisation in Verbindung mit den nach wie vor gesamtgesellschaftlich gültigen Rollenbildern und –erwartungen, der Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der männlichen Beschäftigten zuträglich sind. Diese sehen sich und ihre Kollegen geringeren strukturellen Hürden im Wissenschaftssystem und entlastenden Familienkonstellationen gegenübergestellt (vgl. Lind/Löther 2008; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009; Brandt 2012). Dass kinderlose Männer dabei zu positiveren Einschätzungen gelangen, könnte an den fehlenden Erfahrungen hinsichtlich der Mehrbelastung durch familiäre Anforderungen begründet liegen. Gleiches wäre im negativen Sinne auch für die Juniorprofessorinnen ohne Kind(er) denkbar. Die antizipierten Benachteiligungen, welche mit Nachwuchs einhergehen und welche die wissenschaftliche Karriere hemmen, könnten als schwerwiegender antizipiert werden, als dies für die Realität zutrifft. In der Konsequenz bewerten die kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – womöglich auch um ihre eigene familiäre Situation zu rechtfertigen – problematischer als ihre Kolleginnen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 49). Wird diese negative Beurteilung als Indiz einer durch die Berufsbiographie bedingten anhaltenden Kinderlosigkeit betrachtet, sind hier Ansatzpunkte gegeben der geringen Fertilitätsrate im akademischen Milieu entgegenzuwirken.

Inwieweit die beruflichen Rahmenbedingungen, namentlich die institutionelle Einbindung, die Fachkultur und die beruflichen Belastungen sowie die familiäre Situation und die Region der Stellenausübung eine Erklärungskraft auf die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besitzen, soll vergleichend für männliche und weibliche Juniorprofessor/inn/en in den nachfolgenden Abschnitten der Arbeit nachgegangen werden.

#### **4.5 Der Einfluss einer Partnerschaft und des Geschlechts auf die Bewertung der Balance von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en**

Der Partnerschaftsstatus übt in Kombination mit dem Geschlecht eine Wirkung auf die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Die Analyse der einzelnen Aspekte des Konstruktes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zeigt lediglich zufällige Unterschiede zwischen den Teilgruppen „partnerlose Frauen“, „Frauen mit Partner/in“, „partnerlose Männer“ und „Männer mit Partner/in“ hinsichtlich der Aussage „*Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar*“. Hingegen sind die schwachen bis mäßigen Zusammenhänge der weiteren Aspekte in Verknüpfung mit den Faktoren „Geschlecht“ und „Partnerschaft“ hoch bzw. höchst signifikant<sup>16</sup>. Cramer-V beläuft sich dabei auf .140 bis .238 (vgl. Abbildung 5, Tabelle A6).

Juniorprofessor/inn/en mit und ohne Partner/in antizipieren ihre *Karrierechancen bei gleichzeitigen familiären Anforderungen* als gehemmt. Einzige Ausnahme hierbei sind die alleinstehenden Männer. Während die Mediane der weiblichen Befragten sowie diejenigen der Juniorprofessoren mit fester/festem Partner/in rechts von der theoretischen Mitte verweilen und damit einen Einschnitt in die berufliche Laufbahn

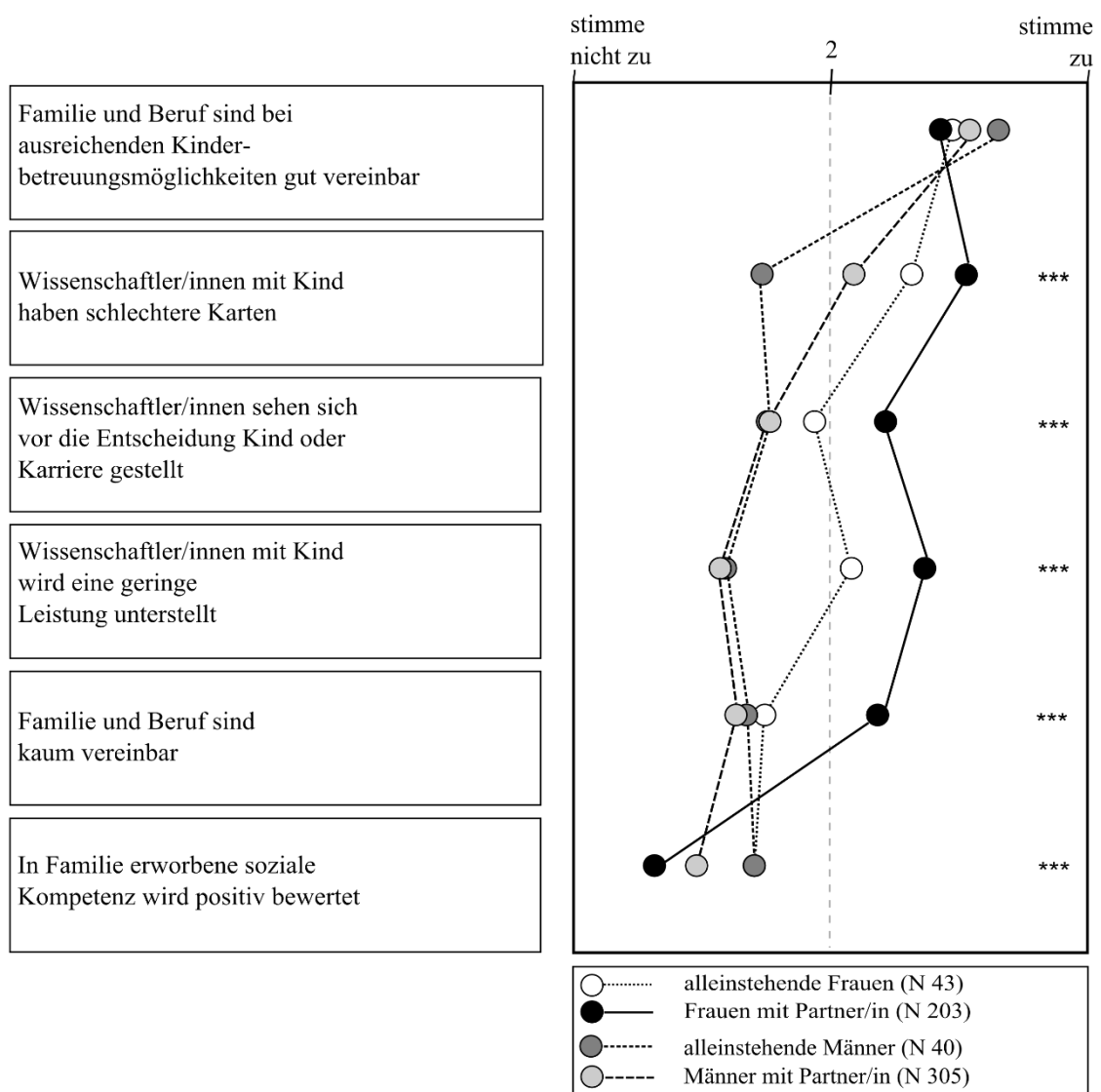
---

<sup>16</sup> Die Berechnung des statistischen Zusammenhangs beruht auf dem Chi<sup>2</sup>- sowie Kruskal-Wallis-H-Test.

attestieren, urteilen die nicht liierten Männer mit einem Median von 1,7 in der zentralen Tendenz konträr. Sie können nicht bestätigen, dass Wissenschaftler/innen mit Kind schlechtere Karten haben, wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht.

### Abbildung 5

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Partnerschaftsstatus<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).



<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\* $p \leq 0,05$  \*\* $p \leq 0,01$  \*\*\* $p \leq 0,001$  (Kruskal-Wallis-H)

Dies spiegelt sich auch in der prozentualen Verteilung wider. Während etwa die Hälfte der alleinstehenden Juniorprofessoren keine Karriereeinbußen bei Elternschaft wahrnimmt, können dies nur 37 Prozent ihrer Kollegen bestätigen. Bei den weiblichen Befragten reduziert sich der Anteil drastisch. Lediglich 27 Prozent der alleinstehenden und ein Viertel der liierten Frauen vertritt eine entsprechende Meinung. Weiterhin bestätigt jeweils etwas weniger als ein Viertel der Befragten teilweise keine Einschränkung der beruflichen Laufbahn durch Nachwuchs zu beobachten. Unbeachtet bleiben sollte jedoch nicht der relativ große Anteil an Juniorprofessor/inn/en, welcher der Auffassung ist, dass die wissenschaftliche Karriere durch eine Familie leidet. Diese Position beziehen 6 von 10 ledige Frauen, knapp die Hälfte der alleinstehenden Juniorprofessorinnen, 42 Prozent der Stelleninhaber mit Partner/in und immerhin 3 von 10 männliche Singles.

Gleich wenn die Juniorprofessor/inn/en mit Ausnahme der ledigen Männer ihre Karrierechancen bei einer Doppelbelastung durch Familie kritisch bewerten, so sind sie nichtsdestotrotz der Familie aufgeschlossen. Mit einem Median von 2,2 sehen sich durchschnittlich nur die Juniorprofessorinnen mit Partner/in vor die *Entscheidung Kind oder Karriere* gestellt. Ihre weiblichen Kolleg/inn/en beziehen demgegenüber eine ambivalente Position. Für die Juniorprofessoren mit oder ohne Partner/in kommt eine solche Entweder-Oder-Wahl nicht in Frage. Sie artikulieren mit Werten der zentralen Tendenz von 1,7 bzw. 1,8 eine ablehnende Haltung zur Aussage „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“. Diese Auffassung vertritt beinahe die Hälfte der liierten Juniorprofessoren und 45 Prozent der partnerlosen Nachwuchswissenschaftler. Für die weiblichen Beschäftigten kann dies nicht konstatiert werden. Während immerhin 4 von 10 alleinstehende Frauen eine solche Entscheidung ablehnen, gilt dies nur für knapp ein Viertel der vergebenen Kolleginnen. Auch auf der mittleren Position sind deutliche Unterschiede zwischen den Referenzgruppen zu verzeichnen. Weniger als ein Fünftel der alleinstehenden Männer, aber bereits 27 Prozent der weiblichen Befragten mit entsprechendem Partnerstatus, sehen teilweise einen Zwang sich auf eine Familie oder die Karriere festzulegen. Der Anteil steigert sich in den Untersuchungsgruppen mit liierten Stelleninhaber/inne/n auf bis zu ein Drittel. Zudem ist jeder dritte Single unabhängig vom Geschlecht davon überzeugt, dass beide Lebensbereiche nicht parallel abgedeckt werden können. Männliche Befragte mit Partner/in sehen dies mit einem Anteil von 26 Prozent etwas optimistischer, Frauen in fester Partnerschaft deutlich kritischer (41 Prozent). Die Verteilung deutet darauf hin, dass die Nachwuchswissenschaftler Vorteile aus einer partnerschaftlichen Beziehung gewinnen können, während sie bei den Frauen mit Partner/in eine negative Wirkung erzielt.

Dass die Geschlechterrollenmuster und Vorurteile auch im Hochschulsystem Bestand haben, wird in der Einschätzung der Aussage „*Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringere Leistung unterstellt*“ ersichtlich. Während Frauen und insbesondere solche mit Partner/in eine zugeschriebene geringere Leistungsintensität im Durchschnitt bestätigen (Median 2,1 bzw. 2,3), lehnen die männlichen Befragten einen derartigen Sachbestand ab. Unabhängig vom Partnerschaftsstatus beziehen sie mit einem Median

von 1,6 eine abweisende Haltung. Dies schlägt sich auch in der prozentualen Verteilung nieder. Jeweils mehr als die Hälfte der Juniorprofessoren mit und ohne Partner/in können keine zugeschriebene Leistungsreduzierung antizipieren. Gleiches gilt demgegenüber nur für 4 von 10 alleinstehende Frauen und ein Viertel der vergebenen Juniorprofessorinnen. Die Anteile auf der mittleren Kategorie bleiben hingegen unauffällig. Jeweils zwischen 25 und 28 Prozent der Angehörigen einer Referenzgruppe vertreten eine entsprechende Meinung. Die hohe Ablehnungsrate der These auf Seiten der Männer sollte jedoch zu keinem voreiligen Urteil führen. Denn auch unter den Juniorprofessoren gibt es namentliche Minderheiten von jeweils einem Fünftel, welche Vorurteile gegenüber Müttern und Vätern bestätigen. Diese Überzeugung teilen auch 4 von 10 ledige Frauen und mehr als die Hälfte der weiblichen und liierten Befragten.

Hinsichtlich der allgemeinen *Einschätzung zur Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* zeichnet sich ein ähnliches Bild, wie bei der Aussage „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“, ab. Während die Nachwuchswissenschaftler ebenso wie die alleinstehenden Frauen Bewertungen abgeben, die mit einem Median von 1,6 bzw. 1,7 eine nicht zu realisierende Balance eher als unzutreffend deklarieren, sehen die Juniorprofessorinnen mit Partner/in im Durchschnitt (Median 2,2) eine Unvereinbarkeit als gegeben an. Die Verteilung unterscheidet sich zwischen den Teilgruppen hinsichtlich der ablehnenden Position sehr stark: Jeweils mehr als die Hälfte der männlichen Befragten artikuliert eine entsprechende Stellungnahme. Bei den alleinstehenden Frauen sind es immerhin 44 Prozent. Eine Mehrheit kann diese Meinung bei den Juniorprofessorinnen mit Partner/in nicht gewinnen. Lediglich 3 von 10 Frauen attestieren eine Vereinbarkeit von privater und beruflicher Lebenssphäre. Die Juniorprofessoren beziehen zudem weniger häufig als ihre Kolleginnen ambivalente Positionen. Während 22 Prozent der Männer mit Partner/in und 25 Prozent der partnerlosen Nachwuchswissenschaftler eine entsprechende Haltung äußern, beläuft sich der Anteil bei den weiblichen Beschäftigten mit Partner/in auf 28 Prozent und erhöht sich bei den Single-Frauen auf ein Drittel. Deutliche Differenzen treten auch bezüglich der Personen auf, welche die These „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ befürworten. Einen zustimmenden Standpunkt beziehen 42 Prozent der Juniorprofessorinnen in einer festen Partnerschaft, aber nur jeweils knapp ein Viertel in den Referenzgruppen.

Einig sind sich die Befragten jedoch darüber, dass die *in der Familie erworbenen Fähigkeiten* im Hochschulsystem nicht positiv bewertet werden. Die vorhandenen signifikanten Unterschiede bleiben marginal. Dabei werten die alleinstehenden Nachwuchswissenschaftler/innen im Durchschnitt mit einem Median von jeweils 1,7 zuversichtlicher als ihre Kolleg/inn/en mit Partner/in. Letztere bestreiten mit Werten der zentralen Tendenz von 1,5 bei den Juniorprofessoren mit familiärem Anhang sowie 1,3 bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Partner/in eine Anerkennung der sozialen Kompetenz fast vollständig. So lehnen 7 von 10 Juniorprofessorinnen in Partnerschaft die Aussage ab, dass die sozialen Fähigkeiten, welche im privaten Bereich durch die Fürsorge von Kindern erworben wurden, positiv bewertet werden. Zu einem identischen Entschluss kommen 6 von 10 Männer, die sich in einer Beziehung befinden,

sowie je etwa 40 Prozent der männlichen und weiblichen Partnerlosen. Letztere sind mit 46 Prozent bzw. 42 Prozent jedoch vergleichsweise häufig auf der mittleren Kategorie aufzufinden. Demgegenüber bezieht nur jeder Dritte vergebene Juniorprofessor und ein Fünftel der liierten Frauen eine entsprechende Position. Eine zustimmende Haltung wird nur von wenigen Befragten bezogen. Die alleinstehenden Frauen sind mit annähernd 17 Prozent am häufigsten vertreten. Es folgen die partnerlosen Kollegen (14 Prozent) und Juniorprofessoren mit Partner/in (elf Prozent). Bei den Frauen mit familiärem Anhang ist es demgegenüber weniger als jede Zehnte.

Es hat sich gezeigt: Die Unterschiede zwischen den Teilgruppen in den Ansichten zur Kinderbetreuung bleiben nur zufällig, sie werden nicht durch den Partnerschaftsstatus der Befragten beeinflusst. Die weiteren Aspekte werden innerhalb der Geschlechtergruppe von jenen Personen ohne feste Partner/in optimistischer beurteilt. Die Hypothese, dass Wissenschaftler/innen in fester Partnerschaft gegenüber ihren alleinstehenden Kolleg/inn/en durch die emotionale und ökonomische Sicherheit die Balance von privater und beruflicher Sphäre eher als realisierbar erachten (vgl. Seeg 2000: 104f.), kann damit nicht bestätigt werden. Die vermuteten geschlechtsspezifischen Unterschiede liegen vor, gestalten sich aber auf eine andere Art und Weise. Die Dominanz des Geschlechts ist so groß, dass Männer unabhängig vom Partnerstatus die Vereinbarkeit gegenüber den Juniorprofessorinnen positiver bewerten. Jedoch sind es die partnerlosen Nachwuchswissenschaftler, welche die Lage im Vergleich am besten beurteilen. Das Verhältnis ist bei den weiblichen Stelleninhaber/inne/n identisch. Es sind augenscheinlich die Frauen mit Partner/in, welche bei allen signifikanten Aspekten negative Bewertungen abgeben und damit im Vergleich zu den alleinstehenden Kolleginnen zu einem sehr kritischen Urteil gelangen. Insofern kann die These, dass eine Partnerschaft keine Wirkung oder negative Konsequenzen auf bzw. für die Einschätzung der Vereinbarkeit der Nachwuchswissenschaftlerinnen erzielt (vgl. Brandt 2012), verifiziert werden.

Die Beurteilungen der Juniorprofessor/inn/en mit und ohne Partner/in legen die Schlussfolgerung nahe, dass sowohl Männer als auch Frauen mit familiären Verpflichtungen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur schwer realisierbar erscheint. Dies deutet auf hohe Belastungen im Karrierefeld Wissenschaft hin, welche die Freizeit der/des Einzelnen beschneiden und eine Koordinierung der Lebensbereiche hemmt (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 14). Dass dabei Frauen und insbesondere diejenigen in Partnerschaft am kritischsten urteilen, könnte in den auch heutzutage gelebten klassischen Rollenbildern und Familienmodellen begründet liegen.

Die Ergebnisse können durch Studien zu Paararrangements von Wissenschaftler/inne/n bekräftigt werden. So stellen Zimmer, Krimmer und Stallmann fest, dass männliche Professoren nur im Ausnahmefall die Betreuung ihres Nachwuchses bis zum fünften Lebensjahr übernehmen (zwei Prozent) und gleichfalls selten auf externe Betreuungsangebote zurückgreifen (sieben Prozent). Vielmehr übertragen sie entsprechend der traditionellen Rollenmuster ihrer Partnerin die Kinderfürsorge (66 Prozent). Die Professorinnen sind hingegen stärker in die Kinderbetreuung involviert.



Während immerhin ein Fünftel der weiblichen Befragten auf die Mithilfe des Partners zurückgreifen kann und auch 4 von 10 Professorinnen externe Fürsorgeangebote nutzen, sehen sich nichtsdestotrotz 20 Prozent von ihnen mit der Situation konfrontiert, allein für die Erziehung und Pflege des Kindes verantwortlich zu sein (vgl. Krimmer/Zimmer/Stallmann 2007: 154). Zudem kommen Rusconi und Solga zu dem Befund, dass Wissenschaftlerinnen unabhängig von der Fachdisziplin und dem Elternstatus sowohl in der Promotions- als auch in der Post-Doc-Phase weitaus häufiger als ihre männlichen Kollegen in Doppelverdiener-Arrangements leben. In der Konsequenz sollte deutlich werden, dass Wissenschaftlerinnen gegenüber den Wissenschaftlern häufiger vor der Herausforderung stehen, zwei Erwerbstätigkeiten bzw. Karrieren koordinieren zu müssen und im Falle der Elternschaft auch die Kinderbetreuung zu regeln. Zudem können sie sich im Gegensatz zu den männlichen Hochschulmitarbeiter/innen nicht auf die Unterstützung und stillschweigende Hintergrundarbeit des Partners verlassen. Wissenschaftler hingegen sind oftmals Alleinverdiener, sodass sie sich ausschließlich auf ihre Karriere konzentrieren können und auch die Verteilung der Reproduktionsarbeit nicht ausgehandelt werden muss (vgl. Rusconi/Solga 2011: 42). Andererseits verweist die schlechtere Bewertung der liierten Juniorprofessoren gegenüber ihren ledigen Kollegen auf eine Entwicklung hin zu egalitären bzw. individuellen Lebensstilen (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 24). Doppelverdienerpaare nehmen quantitativ zu und konfrontieren entsprechend auch die Wissenschaftler zunehmend mit dem Konflikt zwei Erwerbstätigkeiten mit den familiären Anforderungen in Einklang zu bringen (vgl. Rusconi/Solga 2011: 43).

#### **4.6 Geschlechtsspezifische und regionale Eindrücke der Stelleninhaber/innen zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und familiären Anforderungen**

Die Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf variiert zwischen den Geschlechtern und der Region der Stellenausübung. In 4 von 6 Aspekten zeigen sich signifikante Unterschiede mit beachtlichen Differenzen. Die Zusammenhänge sind dabei von schwacher bis mäßiger Stärke (Cramer-V .151 bis .250) (vgl. Tabelle 3, Tabelle A7).

So differieren die Einschätzungen zur Balance zwischen privater und beruflicher Sphäre hinsichtlich der Aussage „*Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten*“ sowohl zwischen den Geschlechtern als auch der Region, in welcher die Juniorprofessor/innen/en tätig sind. Während die Stelleninhaber in den alten Bundesländern der These teilweise zustimmen, bekunden die weiteren Teilstichproben eine Minimierung der Karrierechancen. Mit Medianen von 2,1 bzw. 2,2 bleibt die Positionierung bei den männlichen Befragten in den neuen Bundesländern und Berlin lediglich eine Tendenz. Dies kann für die Juniorprofessorinnen nicht konstatiert werden. Mit durchschnittlichen Werten von 2,3 bis 2,5, wobei die Frauen im westlichen Teil des Landes am kritischsten Urteilen, artikulieren sie eine deutliche Zustimmung. Eine Familie zu besitzen, bedeutet für sie Abstriche in der beruflichen Laufbahn in Kauf nehmen zu müssen. Entsprechend sind nur knapp ein Fünftel der weiblichen Befragten in Berlin und den alten Bundesländern der Auffassung, dass familiäre Anforderungen

keine Einbußen in der beruflichen Sphäre nach sich ziehen. Gleiches bestätigen 27 Prozent der Frauen in den neuen Bundesländern. Die Männer hingegen urteilen weniger kritisch. Unabhängig von der Region nehmen 4 von 10 Juniorprofessoren keine Beeinträchtigungen für Eltern im Hochschulsystem wahr.

**Tabelle 3**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Region der Stellenausübung<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).

<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf</b>	männlich			weiblich			p
	Berlin (N 30)	Alte Bundesländer (N 264)	Neue Bundesländer (N 50)	Berlin (N 43)	Alte Bundesländer (N 182)	Neue Bundesländer (N 23)	
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungs-möglichkeiten gut vereinbar	2,5	2,6	2,4	2,4	2,4	2,4	
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	2,2	2,0	2,1	2,4	2,5	2,3	***
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	1,8	1,7	1,8	2,2	2,2	1,7	**
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	1,6	1,5	1,7	2,2	2,4	1,9	***
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	1,7	1,6	1,7	2,1	2,1	2,1	***
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	1,3	1,5	1,6	1,3	1,4	1,4	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

Auf der anderen Seite sind jedoch diejenigen Befragten nicht zu übersehen, die ambivalente Haltungen beziehen oder schlechtere Karten mit Kind antizipieren. Während 16 Prozent der Männer in den neuen Bundesländern und Berlin eine mittlere Position vertreten, beträgt der Anteil in den westlichen Regionen bereits 23 Prozent und steigert sich bei den Juniorprofessorinnen auf dem Territorium der Bundeshauptstadt und der Gebiete der ehemaligen DDR auf mehr als ein Viertel. Lediglich die weiblichen Beschäftigten in den alten Bundesländern verweilen mit einem Fünftel unter diesem Wert.

Jedoch sind sie es, die am häufigsten Karriereeinbußen mit einer Familie verbinden. 6 von 10 Juniorprofessorinnen an den Hochschulen in den westlichen Regionen teilt diese Auffassung. Aber auch bei ihren Kolleginnen in Berlin (55 Prozent) und den neuen Bundesländern (46 Prozent) ist dieser Eindruck weit verbreitet. Dass dies keine geschlechtsspezifische Wahrnehmung ist, zeigt die Häufigkeit der Zustimmung der Aussage durch die männlichen Stelleninhaber/innen. Die Werte der Befragten in den neuen Bundesländern und Berlin sind identisch mit der Verteilung der weiblichen Befragten in Ostdeutschland. Nur die Juniorprofessoren in den alten Bundesländern stimmen der These mit 39 Prozent etwas weniger häufig zu.

Auch bei der Beurteilung ob *Wissenschaftler/innen vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt* werden, treten signifikante Differenzen auf. In der Gesamtschau sind die Befunde jedoch erfreulicher. Durchschnittlich betrachtet sehen sich mit einem Median von 2,2 nur die Juniorprofessorinnen in Berlin und den alten Bundesländern einem Zwang ausgesetzt, zwischen den beiden Lebensbereichen zu wählen. Die weiblichen Beschäftigten in den neuen Bundesländern sowie die männlichen Befragten beziehen mit Medianen von rund 1,8 tendenziell Haltungen, die eine solche Entscheidung als nicht zutreffend ansehen. Beachtlich ist dabei, dass jeweils die Hälfte der Frauen in den neuen Bundesländern und der Juniorprofessoren in Berlin die Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ ablehnen. Gleiches trifft auf 46 Prozent der Kollegen in den alten Bundesländern und 39 Prozent der männlichen Befragten in den östlichen Regionen zu. Die Juniorprofessorinnen in den alten Bundesländern und Berlin hingegen sehen die Situation kritischer. Lediglich je ein Viertel bezieht eine ablehnende Haltung. Zudem zeigen sich auf den mittleren Positionen deutliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen. Während die Juniorprofessoren in Berlin mit einem Achtel nur vereinzelt eine teilweise Nötigung sehen sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen und auch die weiblichen Befragten in Ostdeutschland mit einem Fünftel selten eine solche Haltung einnehmen, sehen sich 28 Prozent der männlichen Beschäftigten in den alten Bundesländern sowie je ein Drittel ihrer Kolleginnen in Westdeutschland und Berlin mit einer solchen Wahl zumindest teilweise konfrontiert. Den größten Anteil auf der mittleren Position besitzen jedoch die Nachwuchswissenschaftler in den neuen Bundesländern. Fast 4 von 10 Männer an einer Einrichtung in Ostdeutschland verorten sich auf dieser Kategorie. Insbesondere auf die Personen, welche der Aussage zustimmen, sollte ein Augenmerk gerichtet werden, da sie diejenigen zu sein scheinen, welche die Realisierung des Kinderwunsches zu Gunsten der Karriere hinauszögern

oder falls sie bereits eine Familie gründeten, enormen Belastungen ausgesetzt sind. Zu diesem Personenkreis gehören jeweils 4 von 10 Frauen in den alten Bundesländern und Berlin sowie 37 Prozent der männlichen Beschäftigten in der Bundeshauptstadt und ein Drittel der Juniorprofessorinnen an ostdeutschen Hochschulen. Lediglich die Nachwuchswissenschaftler in den alten Bundesländern (26 Prozent) und den neuen Bundesländern (23 Prozent) sind mäßiger vertreten.

Gleichfalls generiert sich die Wahrnehmung der Vorurteile gegenüber Eltern signifikant geschlechts- und regionsspezifisch. Als *Wissenschaftler/in mit Kind eine geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben zu bekommen*, erachten die Juniorprofessorinnen in Berlin und den alten Bundesländern mit einem Median von 2,2 bzw. 2,4 als zutreffend. Ihre Kolleginnen in Ostdeutschland sowie alle Juniorprofessoren unabhängig vom Ort der Stellenausübung können dies nicht bestätigen. Ihre Werte der zentralen Tendenz verweilen unterhalb der theoretischen Mitte und verweisen damit auf eine ablehnende Haltung. Dies zeigt sich auch in der prozentualen Verteilung. Während lediglich ein Viertel der Frauen in Westdeutschland und Berlin die Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“ zurückweist, sehen 4 von 10 weiblichen und 45 Prozent der männlichen Beschäftigten in Ostdeutschland, wie auch 54 Prozent der Männer in Berlin und 57 Prozent der Nachwuchswissenschaftler in den Westdeutschland keinen Einfluss der Elternschaft auf die Leistung der Hochschulmitarbeiter/innen. Zwischen 23 Prozent und 37 Prozent der Angehörigen einer Teilgruppe können dem nicht uneingeschränkt beipflichten. Zudem gibt es insbesondere unter den weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen/n große Teile, welche eine auf Vorurteilen basierende negative Leistungszuschreibung bei Eltern wahrnehmen. Mehr als die Hälfte der Juniorprofessorinnen in den alten Bundesländern vertritt diese Meinung. Eine identische Position beziehen gleichfalls 43 Prozent der Frauen an den Berliner Hochschulen sowie 36 Prozent der weiblichen Beschäftigten im östlichen Teil des Landes. Männer hingegen nehmen diese Problematik weniger intensiv wahr. Etwa ein Fünftel sieht die Gefahr eines zugeschriebenen Leistungsniveaus im Falle einer Elternschaft.

Von einer generellen *Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* – und diese Befunde sind signifikant – gehen im Durchschnitt die Frauen aus, wenngleich die Mediane bei einem Wert von 2,1 nur eine leichte Zustimmung zur Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ offenbaren. Demgegenüber sind die Männer mehrheitlich der Auffassung, dass die beiden Lebenssphären kompatibel sind. Juniorprofessoren in Berlin und den neuen Bundesländern generieren einen Median von 1,7, Nachwuchswissenschaftler in Westdeutschland einen Wert von 1,6. Die Verteilungen verweisen damit auf eine deutliche Ablehnung der Aussage. Die Verbindung von Familie und Beruf scheint für die männlichen Beschäftigten in allen Regionen der Bundesrepublik durchschnittlich kein Problem darzustellen. So beziehen sie mit jeweils knapp der Hälfte Positionen, die der Vereinbarkeitsproblematik entgegenlaufen. Dies ist hingegen nur für ein Drittel der weiblichen Beschäftigten in den alten Bundesländern sowie für jeweils 3 von 10 Frauen in den östlichen Regionen und Berlin zu konstatieren. Die Juniorprofessorinnen beziehen gegenüber ihren Kollegen zudem häufiger ambivalente Positionen. Während

sich ein Drittel der Frauen im Osten und der Bundeshauptstadt auf der mittleren Kategorie verortet und dies auch auf ein Viertel der Nachwuchswissenschaftlerinnen an westdeutschen Hochschulen zutrifft, kann jeweils nur ein Fünftel der Männer eine partielle oder temporäre Unvereinbarkeit bestätigen. Sie sind es auch, die vergleichsweise seltener eine Balance zwischen Wissenschaftskarriere und Familie als unmöglich erachten. Während ein Viertel der Juniorprofessoren in den alten Bundesländern eine entsprechende Position äußert, beläuft sich der Wert bei den männlichen Referenzgruppen auf je knapp 3 von 10 Männer. Die Juniorprofessorinnen beurteilen die Situation demgegenüber kritischer. 38 Prozent der weiblichen Befragten in Berlin und den neuen Bundesländern sowie 40 Prozent in den westlichen Regionen sehen sich und andere mit einem Vereinbarkeitsdilemma konfrontiert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich sowohl zwischen den Regionen als auch den Geschlechtern signifikante Unterschiede in der Bewertung der Einzelaspekte des Konstruktes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ergeben. Die Befragten sind sich mit Ausnahme der Juniorprofessoren in den alten Bundesländern einig darüber, dass die Karrierechancen bei gleichzeitigen familiären Verpflichtungen sinken. Hierbei beziehen die Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere diese, welche in den alten Bundesländern tätig sind, deutlichere Positionen als die Referenzgruppen. Der zweite tätigkeitsbezogene Faktor – die zugeschriebene Leistungsfähigkeit bei Elternschaft – wird wiederum nur von Frauen in den alten Bundesländern und Berlin problematisiert. Männer unabhängig der Region und Juniorprofessorinnen in den neuen Bundesländern können in der zentralen Tendenz nicht bestätigen, dass Wissenschaftler/inne/n mit Kind eine geringere Leistungsfähigkeit unterstellt wird. Ähnliche Befunde generieren sich hinsichtlich der Einschätzung, ob sich Hochschulmitarbeiter/innen mit der Entscheidung Kind oder Karriere konfrontiert sehen. Nachwuchswissenschaftlerinnen in den westlichen Regionen und an den Berliner Hochschulen erachten durchschnittlich eine solche Entscheidung unumgänglich. Dies kann für die Referenzgruppen nicht konstatiert werden. Eine Unvereinbarkeit bestätigen dabei die Frauen in allen Teilen des Landes. Für Männer scheint dies demgegenüber nicht als Problem wahrgenommen zu werden. Der Befund ist insofern beachtlich, da er darauf verweist, dass die weiblichen Beschäftigten in den neuen Bundesländern überzeugt sind, dass Karriere und Familie vereinbar sind. Gleichzeitig sind sie sich jedoch der Einbußen in der wissenschaftlichen Laufbahn bewusst. Es ist denkbar, dass diese Karriereeinschnitte in Verbindung mit der schwierigen Herausforderung familiäre und berufliche Anforderungen auszubalancieren, zu einer negativen Einschätzung der generellen Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Juniorprofessorinnen im östlichen Teil des Landes führen. Fußen die Einschätzungen der Befragten auch auf ihrem eigenen Erfahrungsschatz oder ihren persönlichen Lebensplanungen, dann offenbaren sich unter Umständen modernere Familienmodelle im östlichen Teil des Landes sowie bessere staatliche und institutionelle Rahmenbedingungen der Fürsorge des Nachwuchses.

Auf Grundlage der Ergebnisse kann die forschungsleitende Hypothese teilweise verifiziert werden. Die Leitkulturen der BRD und der DDR wirken noch heute und führen zu einer signifikant unterschiedlichen Einschätzung der Vereinbarkeit von

Familie und Beruf in den alten Bundesländern, neuen Bundesländern und Berlin. Jedoch ziehen die damit einhergehenden differierenden Familienbilder, Modelle der familiären Arbeitsteilung und staatlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschlechtsspezifische Konsequenzen nach sich (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31; Heß 2010: 65). Entgegen der Annahme kann nicht von einer generell besseren Einschätzung der Vereinbarkeit in den neuen Bundesländern und Berlin ausgegangen werden, denn zum einen werten die männlichen Befragten zumeist positiver als ihre weiblichen Referenzgruppen, zum anderen sind es insbesondere die Juniorprofessoren in Westdeutschland, die eine Vereinbarkeit am unproblematischsten sehen. Letzteres Ergebnis gründet auf dem vorherrschenden klassischen Familienbild in den alten Bundesländern, welches dem Mann die Ernährerrolle zuschreibt, während seine Partnerin für Haushalt und Kinderversorgung einsteht. Diese Konstellation erlaubt dem Nachwuchswissenschaftler mit Rückhalt der Partnerin seine berufliche Laufbahn zu verfolgen. Dieses Familienmodell erklärt im Umkehrschluss auch die auffällig negativen Beurteilungen der weiblichen Befragten in den alten Bundesländern. Verharren sie in den klassischen Rollenbildern, dann sehen sie sich einer Doppelbelastung ausgesetzt, da sie nicht nur ihrer wissenschaftliche Qualifizierung sondern gleichfalls den familiären Anforderungen gerecht werden müssen. Das geringfügig ausgebaute staatliche Kinderbetreuungssystem in Westdeutschland fungiert dabei als zusätzliches Hemmnis (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 40; Schäfer 2003: 63; Jünemann 1993: 248f.). Die Juniorprofessorinnen im östlichen Teil des Landes beziehen folglich gegenüber den weiblichen Beschäftigten in den alten Bundesländern positivere Positionen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, da das flächendeckendere staatliche Kinderfürsorgeangebot und die präferierte gleichberechtigte familiäre Arbeitsteilung ein Nebeneinander der konträren Lebensbereiche eher zulässt (vgl. Voigt et al. 2005).

Dass die externen Betreuungsmöglichkeiten nicht nur existieren, sondern auch eine breite Zustimmung durch die Bevölkerung erfahren, belegen empirische Studien. So greifen 9 von 10 Universitätsmitarbeiter/innen oft auf Betreuungsmöglichkeiten zurück. Der Anteil der Nutzung in den westdeutschen Universitäten ist hingegen wesentlich geringer. Die Reproduktionsarbeit obliegt hier insbesondere der Mutter (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 130). Die stärkere Einbindung der Männer in Ostdeutschland in familiäre Belange könnte wiederum die etwas zurückhaltende Einschätzung der Juniorprofessoren in den neuen Bundesländern erklären. So zeigt die Zeitbudgetanalyse des Statistischen Bundesamtes für 2001/2002, dass sowohl Mütter mehr unbezahlte Arbeit leisten als kinderlose Frauen, als auch Väter gegenüber Männern ohne Nachwuchs. Dass dabei weibliche Personen im Vergleich zu den Männern ein höheres Zeitkontingent aufweisen, ist kein erstaunlicher Befund. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im östlichen Teil der BRD gegenüber den alten Bundesländern wesentlich geringer, d.h. die Väter bzw. Männer werden stärker in die Reproduktionsarbeit eingebunden als ihre gleichgeschlechtliche Referenzgruppe in Westdeutschland (vgl. Dressel/Cornelißen/Wolf 2005: 308). Die Nachwuchswissenschaftler/innen in Berlin artikulieren in der vorliegenden Studie innerhalb der Geschlechtergruppen die kritischsten Ergebnisse. Männliche Befragte tendieren im Durchschnitt dabei zu Positionen ähnlich ihrer Kollegen in den neuen

Bundesländern, Juniorprofessorinnen an Berliner Hochschulen hingegen folgen den Ansichten der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland.

#### **4.7 Die institutionelle Einbindung und das Geschlecht als Determinanten einer Balance von privater und beruflicher Lebenswelt?**

Eine institutionelle Integration geht einher mit formellen und informellen Unterstützungsleistungen für den/die Nachwuchswissenschaftler/in. Als Konsequenz ergeben sich die berufliche Tätigkeit fördernde Rahmenbedingungen (vgl. Rusconi/Solga 2011: 21; Ulmi/Maurer 2005: 30). Ob die Einbindung dabei auch eine Wirkung hinsichtlich der Einschätzung der Balance von Familie und Beruf erzielt, soll im Nachfolgenden analysiert werden. Hierfür wird zum einen der Integrationsgrad in das Institut, als kleinste Organisationseinheit, heran gezogen. Zum anderen soll auch die Einbindung in die Hochschule als größter bürokratischer Verbund, dem der/die Einzelne angehört, in den Fokus der Analyse rücken.

##### **4.7.1 Unterschiede in der Wahrnehmung der Vereinbarkeit nach Geschlecht und Integrationsgrad in das Institut**

Die schwachen bis mäßigen Zusammenhänge (Cramer-V .104 bis .250) zwischen den Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Kombination aus Geschlecht und Einbindung in das Institut erzeugen statistisch nachweisbare Differenzen. Abweichend davon deklariert das Testverfahren auf Grundlage von  $\chi^2$  die Unterschiede in der Beurteilung der Anerkennung der sozialen Kompetenz, die in der Familie erworben wurde, als nur zufällig (vgl. Abbildung 6, Tabelle A8).

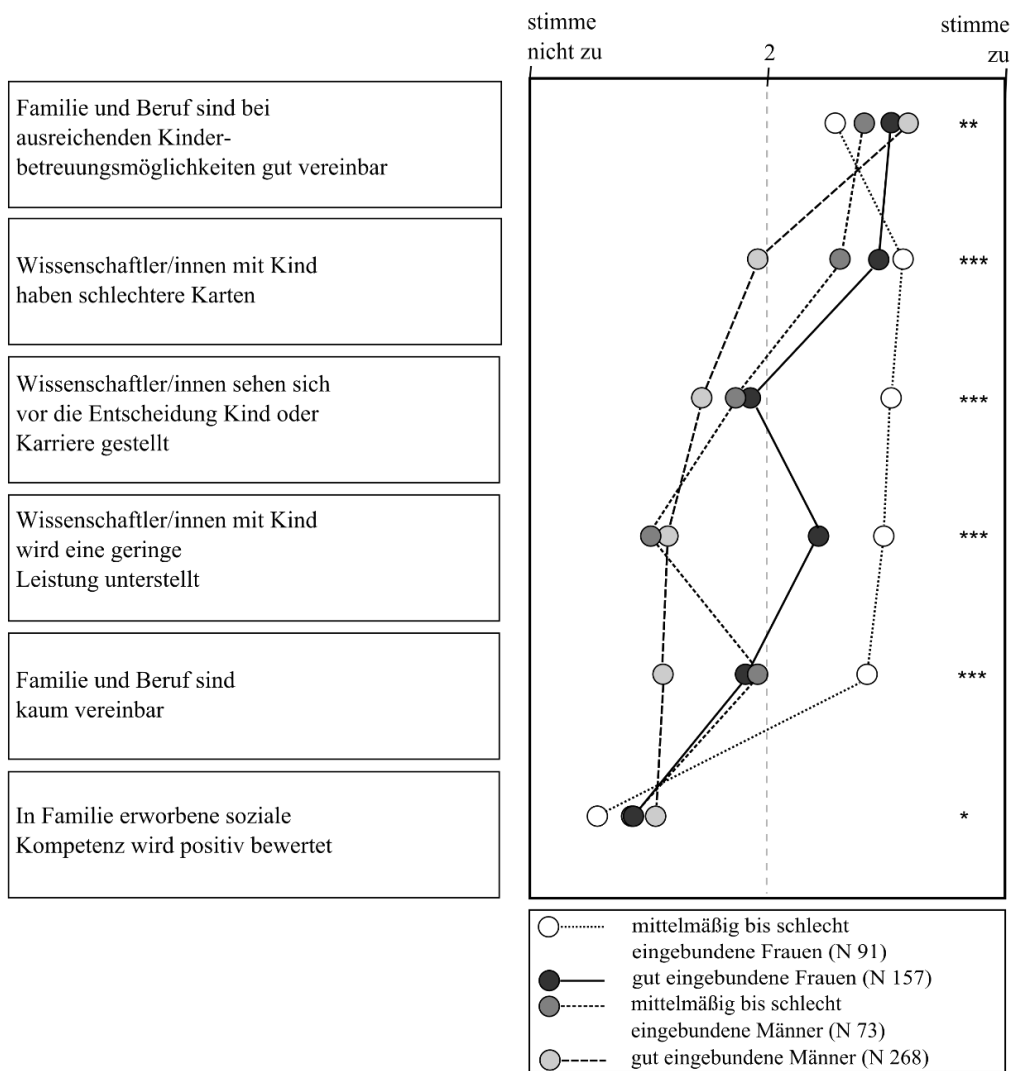
Eine *Balance zwischen Kind und Karriere halten alle Befragten bei umfangreichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten* als realisierbar. Die gut in das Institut integrierten Juniorprofessor/inn/en äußern dabei in der zentralen Tendenz eine geringfügig deutlichere Zustimmung (Median 2,5 bzw. 2,6 versus 2,3 bzw. 2,4). Eine positive Einstellung vertreten dabei je knapp 6 von 10 optimal involvierte Personen gegenüber 47 Prozent bei den mäßig bis schwach integrierten Nachwuchswissenschaftler/inne/n. Je zwischen 25 Prozent und 28 Prozent, bei den schlecht integrierten männlichen Befragten beträgt der Wert 40 Prozent, sind der Meinung, dass eine Balance zumindest teilweise bei weitreichend ausgebauten Betreuungsmöglichkeiten machbar ist. Nichtsdestotrotz sind auch jeweils ein Achtel der Männer, 15 Prozent der gut eingebundenen Frauen und ein Viertel ihrer Kolleginnen der Auffassung, Familie und Beruf selbst bei umfangreichen Fürsorgeangeboten nicht herstellen zu können.

Die Urteile hinsichtlich *des Einflusses von Kindern auf die Karrierechancen* fallen demgegenüber kritischer aus. Während die gut integrierten männlichen Personen im Durchschnitt immerhin eine Position nahe der theoretischen Mitte einnehmen, legen die weiteren Teilstichproben die Meinung dar, dass Nachwuchs mit Einbußen der wissenschaftlichen Karriere einhergeht. Insbesondere die weiblichen Befragten (Median je 2,5) sind davon überzeugt. Für ihre männlichen wenig integrierten Kollegen trifft dies in abgeschwächter Form gleichfalls zu (Median 2,3). In der prozentualen Verteilung zeigt sich, dass die gut eingebundenen Juniorprofessoren jedoch am heterogensten

antworten. 4 von 10 lehnen die Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“ ab, ein gleich großer Anteil empfindet die These jedoch als zutreffend.

### Abbildung 6

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in das Institut<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).



<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.



Ihre männlichen Kollegen mit niedrigem Integrationsgrad tendieren demgegenüber zur Haltung eine Beschränkung der beruflichen Laufbahn im Falle der Elternschaft hinnehmen zu müssen (50 Prozent). Lediglich 30 Prozent verneinen diesen Sachverhalt. Ein ähnliches Bild zeichnet sich für die Juniorprofessorinnen ab. Während 17 Prozent der eingebundenen und 21 Prozent der wenig integrierten Juniorprofessorinnen keinen Zusammenhang zwischen Elternsein und Karrierechancen vernehmen, empfinden je 6 von 10 Frauen eine deutliche Kausalität. Je ein Fünftel der Befragten verortet sich zudem auf der mittleren Kategorie.

In der Wissenschaft Karriere zu machen, ist nicht das einzige Lebensziel der Juniorprofessor/inn/en. Zumindest deuten die Ergebnisse der Beurteilung, ob sich Wissenschaftler/innen *für Kind oder Karriere entscheiden* müssen, auf diese Überzeugung hin. Trotz dessen die Befragten mit Ausnahme der gut integrierten männlichen Personen, Karriereeinbußen antizipieren, sind es lediglich schlecht oder mäßig eingebundene Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Nötigung zur Entscheidung Kind oder Karriere sehen (Median 2,5). Die weiteren Teilstichproben verweilen durchschnittlich unterhalb der theoretischen Mitte. Damit artikulieren sie eine Neigung zur Ablehnung einer solchen Wahl. Eine Gleichzeitigkeit von beruflicher Tätigkeit und familiären Anforderungen ist ihrer Meinung nach nicht ausgeschlossen. Entsprechend weist knapp die Hälfte der gut integrierten, zwei Fünftel der mäßig eingebundenen Juniorprofessoren sowie ein Drittel der sich involviert fühlenden Frauen die Aussage „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ zurück. Gleiches trifft nur auf 17 Prozent der mäßig bis schlecht integrierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu. Auf der anderen Seite besitzen zwischen 26 Prozent und 35 Prozent der Befragten eine geteilte Meinung. Zudem sollte der große Anteil an Juniorprofessor/inn/en nicht unbeachtet bleiben, der sich und andere einen solchen Zwang zur Entscheidung ausgesetzt sieht. Diese Auffassung vertreten immerhin 25 Prozent der gut eingebundenen Männer, 30 Prozent der männlichen Referenzgruppe sowie 3 von 10 gut integrierte Juniorprofessorinnen. Bei der schlecht eingebundenen Kolleginnen erhöht sich der Wert sogar auf knapp 6 von 10 Befragte.

Die Institutseinbindung scheint für die Juniorprofessoren bei der *Wahrnehmung der Leistung durch andere Hochschulmitarbeiter/innen* nur eine marginale Rolle zu spielen. Unabhängig vom Grad der Integration empfinden sie nicht, dass Müttern und Vätern in der Wissenschaft eine geringere Leistung zugeschrieben wird (Median 1,5 bzw. 1,6). Für die weiblichen Stelleninhaber/innen kann dies nicht konstatiert werden. Während die gut integrierten Juniorprofessorinnen mit einem Wert von 2,2 noch nahe der theoretischen Mitte verweilen, haben ihre Kolleginnen mit mittelmäßiger bis schlechter Anbindung den Eindruck, dass Wissenschaftler/inne/n mit Nachwuchs eine reduzierte Leistungsfähigkeit unterstellt wird (Median 2,5). So sind 56 Prozent der schlecht integrierten Frauen und 45 Prozent der Kolleginnen, deren Situation sich als besser erweist, der Auffassung, Elternschaft beeinflusse die Wahrnehmung der Leistung. Eine ablehnende Haltung beziehen demgegenüber nur 17 Prozent bzw. 31 Prozent der weiblichen Befragten. Eine konträre Verteilung zeichnet sich bei den Juniorprofessoren ab. Während lediglich ein Viertel der gut integrierten und 3 von 10 schlecht

eingebundene Männer der Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine schlechtere Leistung unterstellt“ zustimmen können, empfinden 47 Prozent bzw. 40 Prozent von ihnen solche Vorurteile nicht. Die restlichen Personen pro Teilgruppe beziehen eine ambivalente Haltung.

Die Einschätzung zur *Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* generiert höchst signifikante Unterschiede nach Geschlecht und Institutseinbindung. Während Frauen mit wenig Anbindung ein Vereinbarkeitsproblem deutlich artikulieren (Median 2,4), fällt das Urteil der Kolleginnen im Durchschnitt moderater aus. Mit einem Wert von 1,9 tendieren sie zur generellen Realisierbarkeit einer Balance zwischen Kind und Karriere. Wenig integrierte Männer beziehen eine ähnliche Haltung (Median 2,0). Die eingebundenen männlichen Befragten bewerten die Situation hingegen wesentlich unkritischer. Mit einem durchschnittlichen Wert von 1,6 sehen sie weniger Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So verneinen 56 Prozent derer die Aussage „Familie und Beruf sind kaum zu vereinbaren“. Gleiches trifft auf je 4 von 10 ihrer Kollegen und gut integrierten Kolleginnen zu. Dem kann hingegen nur ein Viertel der mittelmäßig bis schlecht eingebundenen Juniorprofessorinnen folgen. Nicht alle Befragte können sich jedoch eindeutig positionieren. Je etwas mehr als ein Fünftel der männlichen Nachwuchswissenschaftler/innen und wenig integrierten Frauen sowie ein Drittel der Juniorprofessorinnen mit guter Anbindung beziehen die mittlere Kategorie. Gravierende Unterschiede offenbaren sich bei der Zustimmung der These. Während lediglich ein Fünftel der eingebundenen männlichen Personen eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf befürwortet, erhöht sich der Anteil in der weiblichen Referenzgruppe mit identischem Integrationsgrad bereits auf 30 Prozent. Die mittelmäßig bis schlecht involvierten Nachwuchswissenschaftler/innen stehen dazu in keinem Verhältnis. 4 von 10 Männer und über die Hälfte der Frauen sind der Überzeugung, eine Balance der beiden Lebenssphären sei bei gegebenen Rahmenbedingungen nicht umsetzbar.

Auch die *Anerkennung der Elternschaft im Hochschulsystem* könnte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein ausschlaggebender Faktor sein. Werden Kinder im Hochschulsystem nicht positiv bewertet, d.h. können die Mütter und Väter aus den gewonnen sozialen Fähigkeiten im Kontext der Kinderbetreuung keine Vorteile ziehen, erscheinen familiäre Anforderungen lediglich als Belastung und damit Nachwuchs nicht als erstrebenswertes Ziel. Dass sich Eltern mit solchen Umständen konfrontiert sehen, belegt die einstimmig negative Beurteilung der Juniorprofessor/inn/en. Mit Medianen zwischen 1,3 und 1,5 nehmen sie in der zentralen Tendenz keine Würdigung des Elternseins im Hochschulsystem wahr. Die mittelmäßig bis schlecht integrierten Juniorprofessorinnen werten dabei am kritischsten. Dies wird auch in der prozentualen Verteilung ersichtlich. 7 von 10 sehen die soziale Kompetenz missachtet. Dem pflichten jeweils 6 von 10 ihrer Kolleginnen sowie mäßig eingebundene Stelleninhaber bei. Bei den gut integrierten Juniorprofessoren beläuft sich der Anteil auf 54 Prozent. Dass der Sachverhalt in dieser Form nicht zutreffend ist, können nur ein Achtel der eingebundenen Befragten, zehn Prozent der Männer und sieben Prozent der Frauen mit geringem Anbindungsgrad bestätigen. Viele

Juniorprofessor/inn/en tendieren dazu, die absoluten Stellungnahmen zu relativieren. So beziehen ein Fünftel der geringfügig integrierten Frauen eine ambivalente Haltung. Gleiches trifft auf ein Viertel ihrer Kolleginnen, 3 von 10 mittelmäßig bis schlecht eingebundenen Juniorprofessoren und 35 Prozent der gut involvierten Nachwuchswissenschaftler zu.

#### **4.7.2 Die Wirkung der Integration in die Hochschule und des Geschlechts auf die Einschätzung der Juniorprofessor/inn/en**

Die Urteile zur Balance von Juniorprofessur und familiären Anforderungen erzeugen bis auf eine Ausnahme in allen Dimensionen geschlechtsspezifische und integrationsgradabhängige Unterschiede. Während der im Erhebungsinstrument erfasste Aspekt *„Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“* keine statistisch nachweisbaren Differenzen geriert, offenbaren sich bezüglich aller weiteren Items statistisch schwache bis mäßige, aber – und das belegen sowohl der Chi<sup>2</sup>- als auch der Kruskal-Wallis-H-Test – hoch bzw. höchst signifikante Zusammenhänge (vgl. Tabelle 4, Tabelle A9).

*Schlechtere Karten mit Kind* zu haben bleibt bei den weiblichen Befragten unabhängig vom Grad der Integration. Mit einem Median von jeweils 2,5, urteilen sie einstimmig, dass Karriereeinbußen für Wissenschaftler/innen mit Kind unumgänglich sind. Ihre schlecht eingebundenen Kollegen sehen dies hingegen weniger kritisch, jedoch stimmen sie der Aussage gleichfalls zu (Median 2,1). Lediglich die Nachwuchswissenschaftler mit guter institutioneller Integration in die Hochschule beziehen mit einem Wert von 1,9 durchschnittlich eine Position, die einen solchen Sachverhalt tendenziell als nicht zutreffend deklariert. Dennoch stimmen auch 38 Prozent dieser Männer der These *„Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“* zu. In der männlichen Referenzgruppe beläuft sich der Anteil bereits auf 44 Prozent und steigert sich bei den weiblichen Befragten auf je 6 von 10 Personen. Auf der mittleren Kategorie verorten sich je ein Fünftel der Nachwuchswissenschaftler/innen. Deutliche Unterschiede treten hingegen bezüglich der Meinung, keine Nachteile durch Elternschaft in der Wissenschaft in Kauf nehmen zu müssen, auf. Während diese Überzeugung 4 von 10 gut integrierte Männer teilen und auch knapp ein Drittel der mittelmäßig bis schlecht eingebundenen Juniorprofessoren diese Position vertritt, kann dies nur für je ein Fünftel der Frauen attestiert werden.

Dass sich viele Nachwuchswissenschaftler/innen heute nicht mehr zwischen *Kind und Karriere entscheiden* wollen, zeigt sich in ihren Haltungen zu diesem Thema. Die gut integrierten Juniorprofessoren lehnen eine solche Entscheidung in der zentralen Tendenz ab. Auch ihre männlichen Kollegen mit schlechtem bis mittelmäßigem Einbindungsgrad (Median 1,8) sowie die weiblichen Stelleninhaber/innen mit subjektiv wahrgenommener Anbindung an die Hochschule (Median 1,9) sind der Auffassung, dass Hochschulmitarbeiter/innen eine solche Entweder-Oder-Wahl umgehen können. Die erfreuliche Einschätzung kann jedoch nicht für alle Untersuchungsgruppen konstatiert werden. Mit einem durchschnittlichen Wert von 2,4 äußern die Juniorprofessorinnen mit schlechter bis mittelmäßigem Integrationsgrad einen Zwang

zur Entscheidung zwischen den beiden Lebenssphären. Dieser erste Befund wird durch die Häufigkeitsverteilungen untermauert. Während je mehr als 4 von 10 Männer eine Nötigung zur Wahl zwischen Kind und Karriere als nicht zutreffend ansehen und dem auch 35 Prozent der gut integrierten Frauen beipflichten, trifft dies nur auf ein Fünftel der weiblichen Referenzgruppe zu. Letztere bezieht konträr dazu weitaus häufiger eine zustimmende Haltung (55 Prozent versus je knapp 25 Prozent). Der restliche Anteil pro Teilstichprobe verortet sich auf der mittleren Kategorie.

**Tabelle 4**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in die Hochschule<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).

<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf</b>	männlich		weiblich		p
	mittel- mäßig bis schlecht (N 159)	gut (N 181)	mittel- mäßig bis schlecht (N 124)	gut (N 124)	
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungs- möglichkeiten gut vereinbar	2,5	2,6	2,3	2,5	
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	2,1	1,9	2,5	2,5	***
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	1,8	1,7	2,4	1,9	***
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	1,6	1,5	2,4	2,2	***
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	1,8	1,5	2,3	1,9	***
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	1,4	1,6	1,3	1,4	**

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

Kinder haben nicht nur Einbußen hinsichtlich höherer wissenschaftlicher Positionen zur Konsequenz sondern gleichfalls wird den *Eltern eine geringe Leistungsfähigkeit unterstellt*. Diese Auffassung vertreten zumindest die weiblichen Befragten. Die höchst signifikanten Differenzen belegen, dass Frauen mit gutem als auch mittelmäßig bis schlechten Integrationsgrad eine solche Stigmatisierung antizipieren (Median 2,4 bzw. 2,2). Die Juniorprofessoren können eine entsprechende vorurteilsbasierte Zuschreibung in ihrer beruflichen Lebenswelt nicht wahrnehmen. Sie äußern sich durchschnittlich mit Werten von 1,5 bzw. 1,6 entschieden gegen eine zugeschriebene Leistungsreduzierung aufgrund der Elternschaft. Es sollte deutlich geworden sein, dass der Integrationsgrad gegenüber dem Geschlecht bei diesem Aspekt unterliegt. Während die Differenzen zwischen den gleichgeschlechtlichen Referenzgruppen gering ausfallen, zeigen sich zwischen Männern und Frauen offensichtliche Unterschiede. So können 6 von 10 gut integrierte Juniorprofessoren und 5 von 10 auf die dies weniger zutrifft der Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“ nicht zustimmen. Gleiches gilt für 29 Prozent der optimal eingebundenen und 23 Prozent der schlecht integrierten Juniorprofessorinnen. Dass Eltern teilweise mit Vorurteilen konfrontiert sind, bestätigen je zwischen 23 Prozent und 28 Prozent der Befragten. Auf der anderen Seite gibt es insbesondere unter den schlecht bis mittelmäßig eingebundenen weiblichen Stelleninhaber/inne/n eine Mehrheit von 54 Prozent, die eine solche Leistungsreduzierung im Hochschulsystem wahrnimmt. Hinzu tritt ein beachtlicher Anteil von 45 Prozent unter den gut integrierten Juniorprofessorinnen. Die Männer teilen diese Haltung demgegenüber nicht, nur je ein Fünftel sieht einen direkten Zusammenhang zwischen dem Einfluss der Elternschaft und der Bewertung der Leistung.

Auch die generelle Einschätzung zur *Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* ist Einflüssen der beruflichen Rahmenbedingungen in Form der Integration und des Geschlechts unterworfen. Es ergeben sich erhebliche höchst signifikante Unterschiede. Die kritischste Haltung beziehen dabei die schlecht integrierten Juniorprofessorinnen mit einem Median von 2,3. Sie drücken damit im Durchschnitt aus, dass die Balance zwischen Kind und Karriere kaum herstellbar ist. Die weibliche Referenzgruppe bleibt zwar in der zentralen Tendenz, wie auch die männlichen Kollegen, unterhalb der theoretischen Mitte, was der Bekundung einer Vereinbarkeit gleichkommt, jedoch zeigen sich auch hier Abstufungen zwischen den Teilstichproben. Während die gut eingebunden Frauen (Median 1,9) und mäßig integrierten Männer (Median 1,8) lediglich eine Tendenz zur Ablehnung der Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ aufweisen, beziehen die gut involvierten Juniorprofessoren mit einem Wert von 1,5 eine klar konträre Haltung zur These. Diese Unterschiede treten auch in der prozentualen Verteilung deutlich zu Tage. Fast 6 von 10 integrierte Nachwuchswissenschaftler, 48 Prozent der männlichen Referenzgruppe sowie 4 von 10 gut eingebundene Frauen verneinen gegenüber knapp einem Viertel der wenig Unterstützung erfahrenden Juniorprofessorinnen eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf. Letztere sind demgegenüber am häufigsten auf der mittleren und zustimmenden Kategorie vertreten. So artikulieren 31 Prozent von ihnen, dass eine Realisierung der Balance teilweise nicht möglich ist. In den weiteren Teilstichproben beläuft sich der

Wert auf 21 Prozent bis 25 Prozent. Zudem bestätigen 46 Prozent eine uneingeschränkte Vereinbarkeitsproblematik. Dieser Wert übersteigt die Anteile bei den gut integrierten Frauen, schlecht bis mäßig involvierten Männern (je ein Drittel) und den voll eingebundenen Nachwuchswissenschaftlern (ein Fünftel) bei weitem.

Eine *positive Anerkennung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenz* bleibt Wissenschaftler/innen verwehrt. Diese Haltung vertreten Männer und Frauen unabhängig vom Integrationsgrad. Die signifikanten Differenzen bilden lediglich graduelle Unterschiede zwischen den Teilstichproben ab. Mit einem Median von 1,6 äußern die gut integrierten Juniorprofessoren eine geringfügig bessere aber dennoch negative Einschätzung (versus Median je 1,4). Die Irrelevanz der sozialen Fähigkeiten im Hochschulsystem bestätigen 7 von 10 mittelmäßig bis schlecht involvierte Frauen, je 6 von 10 Männer mit ähnlicher Einbindung und Frauen mit guter Integration in die Hochschule. Mit knapp 50 Prozent bezieht auch ein beachtlicher Teil der gut integrierten Nachwuchswissenschaftler eine die Aussage „In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet“ ablehnende Haltung. Zudem ist zwischen einem und zwei Fünftel der jeweiligen Teilstichprobe geteilter Meinung. Einen Vorteil aus den angeeigneten Fähigkeiten in der Elternrolle im Hochschulsystem zu besitzen, ist für dem Großteil der Befragten nicht vorstellbar. Während immerhin 14 Prozent der männlichen, gut integrierten Personen eine Anerkennung der Kompetenz wahrnehmen und dies auch für ein Achtel der eingebundenen Juniorprofessorinnen zutrifft, verweilt der Wert bei den mäßig bis schlecht involvierten Befragten bei je neun Prozent.

Es zeigt sich: Wenn gleich die Unterschiede zwischen den vier Teilstichproben – mittelmäßig bis schlecht integrierte Frauen, gut integrierte Frauen, mittelmäßig bis schlecht integrierte Männer und gut integrierte Männer – in einigen Aspekten gering ausfallen, so wird doch deutlich, dass Juniorprofessoren, welche sich selbst gut in das Institut und die Hochschule integriert fühlen, im Durchschnitt durchgängig die positivsten Bewertungen artikulieren. Lediglich eine Anerkennung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenz können sie nicht bestätigen. Das dem Geschlecht eine hohe Bedeutung zukommt wird in der weiteren Rangfolge deutlich. Es sind nicht etwa die eingebundenen Nachwuchswissenschaftlerinnen, sondern die schlecht integrierten Männer, welche sich auf Platz 2 anschließen. Jedoch urteilen die mit dem Institut und der Hochschule verbundenen Frauen weniger kritisch als ihre Kolleginnen mit mittelmäßiger bis schlechter Anbindung. Letztere bewerten die Aspekte ausnahmslos negativ. Für sie scheinen Familie und Beruf in einem konfliktreichen Spannungsverhältnis zu stehen.

Insofern lässt sich die angenommene Wirkung der organisatorischen Einbindung auf die Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verifizieren. Die aus der Integration gewonnenen Netzwerkbeziehungen, Kooperationsverhältnisse und Unterstützungsleistungen scheinen eine tragende Rolle für die wissenschaftliche Karriere und deren Vereinbarkeit mit familiären Anforderungen zu spielen. Eine gute Einbindung fördert die Arbeitssituation, die wiederum einen Einfluss auf die Beurteilung der Work-Life-Balance ausübt (vgl. Rusconi/Solga 2011: 15; Ulmi/Maurer 2005: 30). Jedoch zeigt sich, dass gleichfalls das Geschlecht der Befragten eine

entscheidende Bedeutung zukommt, denn männliche mittelmäßig bis schlecht integrierte Juniorprofessor/inn/en werten trotz des geringeren Grades an Integration positiver als ihre Kolleginnen. Eine Ursache hierfür könnte das differierende Empfinden der Einbindung sein. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Frauen trotz subjektiv wahrgenommener Integration weniger von informellen und formellen Netzwerken und ihrer Unterstützung profitieren, da beispielsweise ihre männlichen Kollegen „wichtigere“ und prestigeträchtige Kooperationsverhältnisse pflegen, die verstärkt zu einer Verbesserung der Arbeitssituation beitragen (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 29f.). Zum anderen führen gute berufliche Rahmenbedingungen nicht automatisch zur Überzeugung einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bedingt durch die klassischen Rollenbilder und -erwartungen könnten die Juniorprofessorinnen im Vergleich zu den Kollegen zu negativeren Beurteilungen gelangen, da sie trotz guter Arbeitsbedingungen eine Doppelorientierung mit einer Doppelbelastung gleichsetzen, insofern sie den Großteil der häuslichen Verpflichtungen übernehmen müssen (vgl. Wieland 2012: 121; Jünemann 1993: 248f.).

#### **4.8 Unterschiede in der Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Abhängigkeit von Fachkultur und Geschlecht der Befragten**

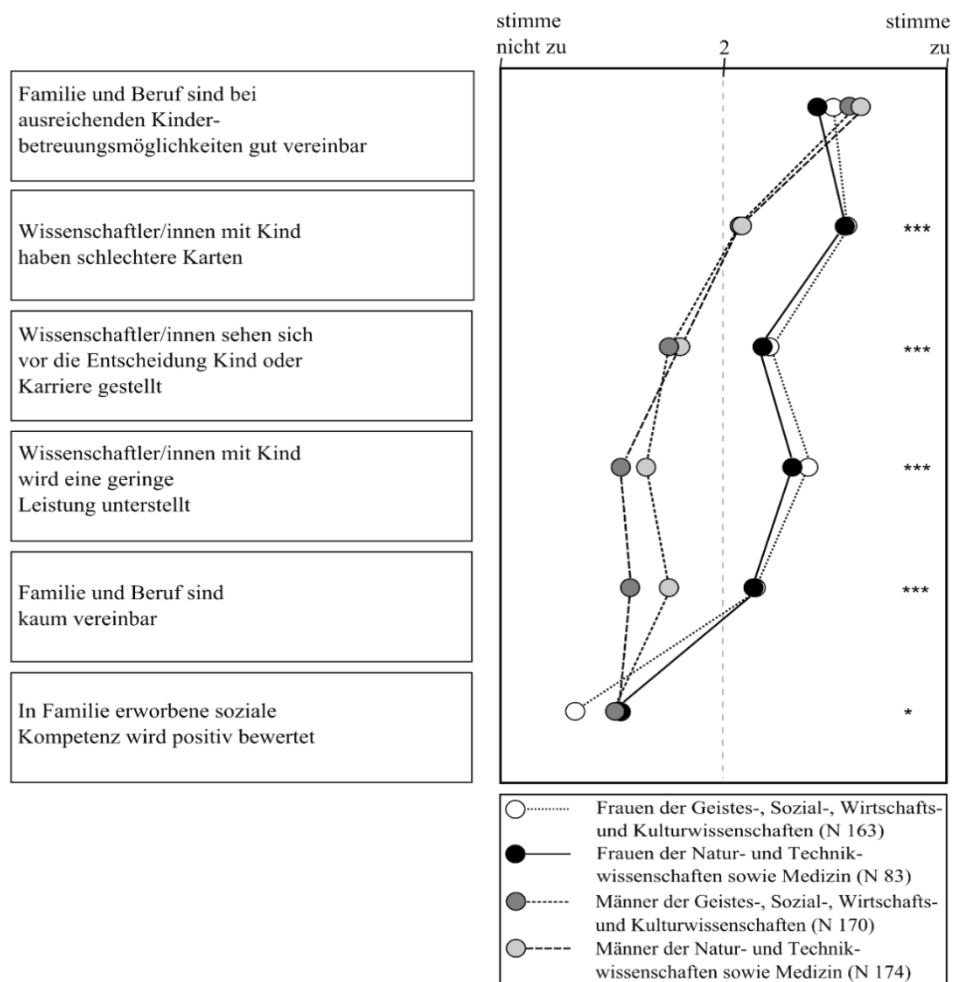
Unterschiedliche Fachkulturen bedingen differierende Werte, Normen, Arbeitsorganisationen, Interaktionsstrukturen sowie Lebensstilpräferenzen. In Verbindung mit dem Geschlecht der Befragten könnten sie insofern auch die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinflussen. Inwieweit diese Annahme zutreffend ist, soll im Folgenden dargelegt werden. In Abhängigkeit vom Testverfahren generieren sich in 5 von 6 (Kruskal-Wallis-H) bzw. in allen sechs Aspekten ( $\chi^2$ -Test) des Vereinbarkeitskonstruktes signifikante Unterschiede. Cramer-V, als Maß der Stärke des Zusammenhangs, verweilt dabei mit Werten zwischen .109 und .241 im schwachen bis mäßigen Bereich (vgl. Abbildung 7, Tabelle A10).

Die *Vereinbarkeit bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten* erzeugt dabei geringe aber nach dem  $\chi^2$ -Test signifikante Differenzen. Alle Befragten teilen die Meinung, dass eine Balance bei entsprechenden Fürsorgemaßnahmen des Nachwuchses möglich wäre. Mit einem Median von 2,6 drücken die Juniorprofessoren der Natur- und Technikwissenschaften sowie Medizin, die größte Zustimmung zur Aussage aus. Es folgen ihre männlichen Kolleg/inn/en der Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften mit einem durchschnittlichen Wert von 2,5. Die weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen vertreten nur geringfügig seltener diese Position. In der Häufigkeitsverteilung zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Teilstichproben. Während mehr als ein Viertel der Juniorprofessorinnen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich der Überzeugung ist, eine Vereinbarkeit trotz Betreuungsangeboten nicht realisieren zu können, beläuft sich der Anteil bei ihren Kolleginnen auf lediglich 16 Prozent und reduziert sich bei den angehenden Hochschullehrern auf 13 Prozent in den Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften sowie elf Prozent bei den Technikern, Naturwissenschaftlern und Medizinern. Während je 3 von 10 männliche Befragte und Frauen der humanwissenschaftlichen Disziplinen und Wirtschaftswissenschaften die mittlere

Positionen besetzen, trifft dies nur auf 19 Prozent der weiblichen Referenzgruppe zu. Die Aussage „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ findet bei allen Nachwuchswissenschaftler/innen unabhängig vom Fachgebiet breite Zustimmung. So können je 6 von 10 Juniorprofessoren und etwas mehr als die Hälfte der Juniorprofessorinnen die These bestätigen.

### Abbildung 7

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Fachgebiet der Promotion<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).



<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)



Größere Differenzen bestehen jedoch zwischen der *Wahrnehmung der Karrierechancen mit Kind*, wengleich diese zwischen den Geschlechtern größer als zwischen den Fächergruppen sind. Die Zusammenhänge sind dabei laut Chi<sup>2</sup>- und Kruskal-Wallis-H-Test höchst signifikant. Es wird ersichtlich, dass Frauen im naturwissenschaftlich-technischen Bereich (inklusive Medizin), wie ihre Kolleginnen aus den anderen Fachbereichen auch, eine Einschränkung der wissenschaftlichen Karriere im Falle einer Elternschaft erwarten. Der Median beläuft sich auf jeweils 2,5. Die männlichen Befragten können dieser Haltung nicht beipflichten. Mit Positionen identisch dem theoretischen Median beziehen sie ambivalente Meinungen. So äußern 4 von 10 männliche Befragte, Elternschaft nicht als berufliches Hemmnis wahrzunehmen. Bei den Juniorprofessorinnen reduziert sich der Anteil um 50 Prozent. Die mittlere Kategorie wird hingegen von allen Teilstichproben mit etwas mehr als einem Fünftel besetzt. Demgegenüber verdeutlichen die Anteile der Zustimmung noch einmal die kritischere Haltung der befragten Frauen. Während diese zu je 60 Prozent Karriereeinbußen antizipieren, können dies nur 4 von 10 Männer bestätigen.

Auch bei der Einschätzung der Aussage „*Wissenschaftler/innen mit Kind sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt*“ treten (höchst) signifikante Zusammenhänge auf. Während Männer beider Fachgebieten im Durchschnitt Kind und Karriere nicht als unvereinbare Alternativen betrachten, sehen sich die weiblichen Beschäftigten einer solchen Wahl ausgesetzt (Median<sub>männlich</sub> 1,7 bzw. 1,8 versus Median<sub>weiblich</sub> 2,1 bzw. 2,2). Dies schlägt sich auch in der prozentualen Verteilung nieder. Jeweils etwas weniger als die Hälfte der Juniorprofessoren in den Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften sowie im natur- und technikwissenschaftlichen Bereich lehnen die Aussage entschieden ab. Ihre Kolleginnen werten demgegenüber zurückhaltender. Lediglich 3 von 10 Frauen unabhängig vom Fachgebiet kommen zum gleichen Ergebnis. Gleichfalls existiert in allen Referenzgruppen ein großer Anteil an Befragten, die eine solche Entscheidung als teilweise zutreffend ansehen. Die prozentualen Verteilungen bewegen sich zwischen 27 Prozent bei den Naturwissenschaftlern, Technikwissenschaftlern sowie Medizinerinnen und einem Drittel bei den weiblichen Human- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Die Kategorie, welche Zustimmung ausdrückt, wird von den weiblichen Befragten dominiert. Während sich jeweils 4 von 10 Juniorprofessorinnen der beiden Fachbereichsgruppen ein Nebeneinander von Kind und Karriere nicht vorstellen können, reduziert sich der Anteil auf 28 Prozent bei den Kollegen in den natur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen und sinkt bei den Humanwissenschaftlern und Wirtschaftswissenschaftlern auf unter 25 Prozent.

Ein ähnliches Bild zeigt sich zwischen den Geschlechtern bei gleichzeitigen geringen Differenzen zwischen den Fächergruppen bezüglich der *Wahrnehmung eines zugeschriebenen geminderten Leistungsniveaus bei Elternschaft*. Die Einschätzungen erweisen sich dabei zwischen den Teilstichproben als höchst signifikant. Während die befragten Frauen mit einem Median von 2,3 auf der dreistufigen Skala durchschnittlich eine durch Vorurteile bedingte reduzierte Leistungsfähigkeit bei Müttern und Vätern feststellen, entzieht sich dieser Sachverhalt dem Empfinden der Männer. Mit Medianen

von 1,5 bzw. 1,6 bemerken sie nicht, dass Wissenschaftler/innen in der Elternrolle eine geringe Leistungsfähigkeit unterstellt wird. Je die Hälfte der Frauen stimmt der Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“ zu, während dies nur jeweils knapp ein Viertel verneint. Die Männer positionieren sich hingegen konträr. 53 Prozent bzw. 56 Prozent der Nachwuchswissenschaftler lehnen diese These ab und lediglich 25 Prozent der Juniorprofessoren in den Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften sowie 15 Prozent der Natur- und Technikwissenschaftler (inklusive Mediziner) nehmen eine auf dem Elternstatus basierende Leistungszuschreibung wahr. Die mittlere Kategorie bleibt unauffällig. Zwischen 22 Prozent (Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaftler) und 28 Prozent (Juniorprofessoren aus dem MINT-Bereich) der Befragten artikulieren eine entsprechende Haltung. Die Verteilungen deuten auf Diskriminierungen zu Lasten der weiblichen Beschäftigten im Kontext der geschlechtsspezifischen Hierarchie des Hochschulsystems hin.

Zudem erzeugt die Beurteilung der generellen *Unvereinbarkeit von Familie und Beruf* offensichtliche Geschlechterunterschiede, während sich die Juniorprofessorinnen in der zentralen Tendenz nicht nach ihrem Fachgebiet in der Bewertung unterscheiden, äußern die Nachwuchswissenschaftler im natur- und technikwissenschaftlichem Bereich gegenüber ihren Kollegen der Human- und Wirtschaftswissenschaften häufiger, dass ein Unvereinbarkeitssachverhalt von ihnen nicht wahrgenommen wird. Die Zusammenhänge sind dabei nach dem Kruskal-Wallis-H-Test hoch und nach  $\chi^2$  höchst signifikant. Es wird ersichtlich das die Juniorprofessoren ambivalente Positionen mit leichter Neigung hin zur Zustimmung der Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ beziehen (Median 2,1), während ihre Kollegen in den Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften mit einem Wert von 1,7 dies nicht bestätigen können. Die Juniorprofessoren im MINT-Bereich lehnen die Aussage zudem entschieden ab (Median 1,5). Letztere verneinen eine Unvereinbarkeit zu 60 Prozent und auch ihre Kollegen sind zu beinahe der Hälfte der Auffassung eine Balance zwischen den Lebenssphären herstellen zu können. Das Urteil der weiblichen Beschäftigten fällt hingegen zurückhaltender aus. Nur je ein Drittel der Juniorprofessorinnen schließt sich der Meinung der männlichen Nachwuchswissenschaftler/innen an. Sie sind es auch die durchschnittlich häufiger ambivalente Positionen vertreten (28 bzw. 29 Prozent versus 23 bzw. 22 Prozent). Dass Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber den Juniorprofessoren deutlich problematischer sehen, zeigt sich auch in der Zustimmung der These. Während je 4 von 10 Nachwuchswissenschaftlerinnen unabhängig vom Fachgebiet eine Balance zwischen privaten und beruflichen Anforderungen als schwierig erachten, kommen nur 3 von 10 Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaftler sowie etwas mehr als ein Fünftel der Angestellten im natur- und technikwissenschaftlichen Bereich (inklusive Medizin) zu einer solchen Einschätzung.

Einig sind sich die Juniorprofessor/inn/en jedoch hinsichtlich der Einschätzung, inwieweit die sozialen Fähigkeiten, welche in der Familie erworben wurden, im Hochschulsystem positiv bewertet werden. Die nach dem  $\chi^2$ - und Kruskal-Wallis-H-

Test signifikanten Zusammenhänge belegen die im Durchschnitt einstimmige Meinung der Befragten, dass die soziale Kompetenz im Wissenschaftssystem keine Anerkennung erfährt. Insbesondere die Juniorprofessorinnen in den Human- und Wirtschaftswissenschaften vertreten in der zentralen Tendenz mit einem Median von 1,3 diese Haltung. Entsprechend lehnen mehr als 7 von 10 Nachwuchswissenschaftlerinnen dieses Fachbereichs die Aussage „*In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet*“ ab. Dem folgen 56 Prozent der Kollegen aus dem human- und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich sowie ein identisch großer Anteil sowohl bei den männlichen als auch den weiblichen Befragten aus den MINT-Fächern. Je ein Drittel der Nachwuchswissenschaftler/innen bezieht demgegenüber ambivalente Haltungen. Einzige Ausnahme hierbei sind wiederum die Frauen in den geistes-, sozial-, wirtschafts- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen. Lediglich 19 Prozent von ihnen bestätigen, dass die sozialen Fähigkeiten aus der privaten Lebenswelt in der beruflichen Sphäre anerkannt werden. Die uneingeschränkte Zustimmung zur These fällt hingegen unabhängig vom Geschlecht und dem Fachgebiet sehr gering aus. Knapp jede/r 10. Stelleninhaber/in verortet sich auf diese Kategorie.

Zusammenfassend zeigt sich: Die Unterschiede zwischen den Fächergruppen bleiben gering. Die signifikanten Differenzen generieren sich großteils über das Geschlecht der Befragten. Dieser Befund wird auch über die Verknüpfung des Fachgebietes mit den einzelnen Aspekten des Vereinbarkeitskonstruktes ersichtlich. Lediglich die Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten“ steht dabei in einem signifikanten Zusammenhang zur Fächergruppe. So sollte unter Verwerfung der Ausgangsannahme die Alternativhypothese angenommen werden. Es lässt sich davon ausgehen, dass die Spezifika der Hochschulen hinsichtlich ihres Verwaltungssystems und ihrer Autonomie sowie der Zuteilung der Fächer zu bestimmten Organisationseinheiten so ausschlaggebend sind, dass die Einflusskraft der Fächergruppe nur geringfügig bzw. nicht zum Tragen kommt. Hinzu treten fachübergreifende Sozialisationserfahrungen in der Hochschule. In der Konsequenz ergeben sich nur zufällige oder geringfügige Unterschiede zwischen den Disziplinen, die in den Schatten der durch das Geschlecht generierten Wirkung treten (vgl. Multrus 2004: 56; Dippelhofer 1983). Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass die Zusammenfassung der einzelnen Fächer zu lediglich zwei Großgruppen, zur Gewährleistung einer angemessenen Zellbesetzung, die Einflusskraft des fachspezifischen Habitus dezimiert.

Die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse zum Einfluss der Fachkultur widersprechen den Ergebnissen von Vogel. Die Autorin konstatiert, dass die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern und Frauen nach der Fachzugehörigkeit differiert. In der Gegenüberstellung der Angehörigen der Mathematik sowie derjenigen der Sozialwissenschaften zeigt sich, dass männliche Mathematiker/innen die besten Chancen auf eine Balance haben, da sie einerseits innerhalb der Hochschule optimal gefördert werden und andererseits von häuslichen Verpflichtungen befreit sind. Es folgen ihre Kollegen in den Sozialwissenschaften. Trotz dessen sie von der unbezahlten Arbeit befreit sind, engagieren sie sich teilweise in

der Familie. Zudem sind ihre Möglichkeiten der hochschulinternen Förderung begrenzter. An dritter Stelle lassen sich die Sozialwissenschaftlerinnen anführen. Mit der durchschnittlich kritischsten Haltung gegenüber den Förderungsstrukturen an der Hochschule, können sie sich nichtsdestotrotz auf die Hilfe ihrer Partner verlassen. Auf dem letzten Platz finden sich die Wissenschaftlerinnen der Mathematik wieder. Diese profitieren zwar prinzipiell von den Nachwuchsförderungsmöglichkeiten in ihrer Disziplin und stehen diesen auch offen gegenüber, jedoch empfinden sie eine hohe Arbeitsbelastung und eine Beeinträchtigung ihrer wissenschaftlichen Karriere aufgrund der familiären Anforderungen (vgl. Vogel 2012: 236f.).

#### **4.9 Die Einflusskraft des Grades der beruflichen Belastung auf die Balance von Familie und Beruf im Geschlechtervergleich**

Eine Familie und die Wissenschaftskarriere in Einklang zu bringen, setzt optimale Rahmenbedingungen und Umstände in der privaten wie auch beruflichen Lebenswelt voraus. Die Belastung durch die wissenschaftliche Tätigkeit ist dabei ein entscheidender Faktor für das Gelingen einer Balance der beiden Lebenssphären. Die Befunde dokumentieren (höchst) signifikante Zusammenhänge zwischen dem Grad der Belastung der Juniorprofessor/inn/en und den Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 4 der 6 Aspekte erweisen sich in Verbindung mit dem Geschlecht und der Beanspruchung im Beruf als höchst signifikant (Kruskal-Wallis-H und  $\chi^2$ -Test), ein weiterer Faktor verzeichnet laut  $\chi^2$  statistisch nachweisbare Zusammenhänge auf dem 5-Prozent-Niveau bei schwacher bis mäßiger Stärke (Cramer-V .186 bis .253). Lediglich die Unterschiede zwischen den Teilstichproben hinsichtlich der Bewertung der Aussage „*Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar*“ bleibt zufällig (vgl. Tabelle 5, Tabelle A11).

Der beachtliche Einfluss der beruflichen Belastung in Kombination mit dem Geschlecht zeigt sich in der Einschätzung der Befragten, ob *Wissenschaftler/innen mit Kind schlechtere Karten* haben. Während Juniorprofessoren, die sich selbst keiner oder geringer Beanspruchung ausgesetzt sehen, die These mit einem Median von 1,8 verneinen, trifft dies für ihre Kolleginnen mit identischen Rahmenbedingungen und ihre belasteten Kollegen nicht zu. Sie tendieren dazu Karriereeinbußen bei Elternschaft wahrzunehmen (Median jeweils 2,1). Noch deutlicher wird dies bei den beanspruchten Juniorprofessorinnen. Mit einem Wert der zentralen Tendenz von 2,6 artikulieren sie mehrheitlich Einschränkungen in der beruflichen Laufbahn, wenn zeitgleich familiäre Belange bestehen. Entsprechend lehnen nur 16 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen, welche die Intensität ihrer Arbeit als sehr hoch bewerten, einen solchen Sachverhalt ab. In der weiblichen Referenzgruppe beläuft sich der Anteil hingegen auf 30 Prozent und steigert sich bei den unbelasteten und belasteten männlichen Kollegen auf annähernd zwei Fünftel. Die mittlere Kategorie wird unabhängig vom Geschlecht von den stark beanspruchten Beschäftigten mit knapp 35 Prozent doppelt so häufig wie von den unbelasteten Teilstichproben besetzt. Insbesondere die Juniorprofessorinnen mit hohem Arbeitspensum antizipieren Beeinträchtigungen der wissenschaftlichen Karriere der Mütter und Väter. 7 von 10

Frauen vertreten eine solche Haltung. Dem pflichten weniger als die Hälfte der belasteten Kollegen zu. Die Juniorprofessor/inn/en, welche ihre wissenschaftliche Tätigkeit nicht als Stressfaktor wahrnehmen, beziehen auffallend seltener eine solche Position. Lediglich ein Drittel der weiblichen und ein Viertel der männlichen unbelasteten Nachwuchswissenschaftler/innen teilen diese Auffassung.

**Tabelle 5**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Belastungsgrad<sup>1</sup>. Angabe der Mediane (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf	männlich		weiblich		p
	mittelmäßig bis nicht belastet (N 76)	belastet (N 268)	mittelmäßig bis nicht belastet (N 66)	belastet (N 182)	
	Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	2,6	2,5	2,5	
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	1,8	2,1	2,1	2,6	***
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	1,6	1,8	1,6	2,3	***
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	1,5	1,6	2,1	2,4	***
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	1,3	1,7	1,5	2,3	***
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	1,6	1,5	1,4	1,4	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Kruskal-Wallis-H)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

Die Stellungnahme zur *Entscheidung Kind oder Karriere* fällt bei den nicht beeinträchtigten Juniorprofessor/inn/en in ähnlicher Weise aus. Mit Medianen von je 1,6 artikulieren sie, dass Familie und Beruf grundlegend vereinbar sind. Große Differenzen bestehen jedoch zwischen den stark beanspruchten Männern und Frauen. Während erstere mit einem Wert von 1,8 eine Wahl zwischen den beiden

Lebenssphären ablehnen, sehen die Juniorprofessorinnen sich und andere zu einer solchen Entscheidung genötigt. Mit einem Median von 2,3 verweilen sie fernab der theoretischen Mitte. Die Hälfte der mittelmäßig bis nicht belasteten Personen lehnt gegenüber 44 Prozent der beanspruchten Männer und 21 Prozent der stark geforderten Frauen die Aussage „Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt“ ab. Die mittlere Kategorie bleibt mit Anteilen zwischen 27 Prozent und einem Drittel unauffällig. Große Differenzen zwischen den Teilstichproben zeigen sich jedoch hinsichtlich der Zustimmung der These. Ein Fünftel der Juniorprofessor/inn/en mit angemessenem Arbeitspensum äußert gegenüber 3 von 10 belasteten Männern und 46 Prozent der beanspruchten Frauen eine solche Haltung.

Die *Wahrnehmung des Leistungsniveaus* bleibt bei den männlichen Befragten unabhängig vom Belastungsgrad. Beide Teilstichproben vertreten die Auffassung, dass Eltern kein geringere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird (Median 1,5 bzw. 1,6). Die weiblichen Beschäftigten sind demgegenüber nicht nur davon überzeugt, dass Wissenschaftler/innen mit Kind eine geringere Leistung zugeschrieben wird, sondern gleichfalls offenbaren sich Unterschiede nach dem Grad der Belastung. Während die weniger beanspruchten Juniorprofessorinnen mit einem Median von 2,1 eine leichte Neigung zu dieser Haltung entwickeln, artikulieren ihre Kolleginnen mit einem Wert von 2,4 eine deutlich zustimmende Position. Letztere bekräftigen zu 53 Prozent die Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“. In der weiblichen Referenzgruppe beläuft sich der Anteil auf 38 Prozent. Hingegen kommt nur je ein Fünftel der männlichen Teilstichproben zu selbigem Ergebnis. Auf der anderen Seite weisen 6 von 10 männliche nicht belastete Personen sowie 53 Prozent der Juniorprofessoren, die eine Beanspruchung wahrnehmen, die Aussage zurück. Für die weiblichen Befragten kann diese mehrheitliche Verneinung nicht konstatiert werden. Lediglich ein Drittel der nicht oder wenig geforderten und ein Viertel der belasteten Juniorprofessorinnen geht davon aus, dass Wissenschaftler/inne/n nicht aufgrund ihres Elternstatus eine geringere Leistung zugeschrieben wird.

Auch die generelle *Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf* zeigt höchst signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern und dem Belastungsgrad der Juniorprofessor/inn/en. Besonders augenscheinlich sind dabei die Differenzen in der Beurteilung zwischen belasteten und nicht oder wenig beanspruchten Frauen. Während erstere mit einem Median von 2,3 die Aussage, dass Familie und Beruf kaum vereinbar sind, nachdrücklich bejahen, beziehen ihre Kolleginnen eine konträre Haltung. Mit einem Wert der zentralen Tendenz von 1,5 artikulieren sie die Überzeugung, dass eine Balance der beiden Lebenssphären nicht ausgeschlossen ist. Zu einer ähnlichen Meinung gelangen auch die stark geforderten Nachwuchswissenschaftler (Median 1,7) und die mäßig bis nicht belasteten Juniorprofessoren (Median 1,3). Dennoch gibt es auch unter den männlichen Beschäftigten und den Frauen mit niedrigem subjektiv wahrgenommenem Stresslevel Personen, die eine Vereinbarkeit problematisieren. So bekunden 3 von 10 belastete Männer, 17 Prozent der Frauen und elf Prozent der Nachwuchswissenschaftler ohne übermäßigen beruflichen Druck Schwierigkeiten bei der Balance zwischen privaten und wissenschaftlichen Anforderungen. Diese

Häufigkeiten stehen jedoch in keinem Verhältnis zum Anteil der kritischen Positionen unter den belasteten Frauen. Knapp die Hälfte stimmt der Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“ zu. Gleichzeitig verneint weniger als ein Viertel von ihnen die These. Eine klar ablehnende Haltung beziehen demgegenüber 47 Prozent der belasteten Männer, 56 Prozent der Nachwuchswissenschaftlerinnen mit angemessenem Arbeitspensum und 7 von 10 Juniorprofessoren, die keine übermäßige Beanspruchung empfinden. Der Rest der jeweiligen Teilstichprobe ist der Überzeugung, dass eine Unvereinbarkeit von Familie und Beruf bei Wissenschaftler/innen teilweise zutreffend ist.

Der starke Einfluss des Geschlechts und des Belastungsgrades auf die generelle Einschätzung zur Vereinbarkeit kann hinsichtlich der Beurteilung, ob die *in der Familie erworbene soziale Kompetenz im Hochschulsystem positiv bewertet* wird, nicht eruiert werden. Die signifikanten Unterschiede bleiben minimal. Mit Medianen zwischen 1,4 und 1,6 sieht im Durchschnitt keine der Teilgruppen eine Anerkennung der sozialen Fähigkeiten in der beruflichen Lebenswelt für zutreffend an. So weisen 67 Prozent der belasteten und 65 Prozent der weniger beanspruchten Frauen einen solchen Sachverhalt entschieden zurück. Bei den stark geforderten Juniorprofessoren beläuft sich der Anteil auf 58 Prozent. In der männlichen Referenzgruppe kommt immerhin knapp die Hälfte der Personen zu einem identischen Ergebnis. Nachwuchswissenschaftler beziehen demgegenüber öfter die mittlere Position. Mit (etwas mehr) als einem Drittel im Vergleich zu 26 Prozent bei den belasteten Frauen und 17 Prozent in der weiblichen Referenzgruppe, können sie häufiger keine klare Haltung einnehmen. Die Zustimmung zur Aussage „In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet“ fällt durch alle Befragten verhalten aus. Dabei sind die mäßig bis nicht belasteten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren mit 16 Prozent bzw. 15 Prozent noch am stärksten vertreten. Die Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit beruflichen Druck sind lediglich mit zehn Prozent bzw. neun Prozent auf dieser Kategorie repräsentiert.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich mit Ausnahme der Aussage „Familie und Beruf sind bei ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ die Einschätzung der Aspekte zur Balance von privater und beruflicher Sphäre sowohl dem Einfluss des Geschlechts als auch des Belastungsgrades unterworfen ist. Die Stärke der Wirkung des Geschlechts bzw. der beruflichen Beeinträchtigung variiert dabei in Abhängigkeit von der betrachteten Dimension der Vereinbarkeit. Generell wird jedoch ersichtlich, dass die Juniorprofessoren ohne Belastung, gefolgt von ihren Kolleginnen, die keinen beruflichen Druck verspüren, am positivsten urteilen. Am kritischsten bewerten hingegen die Juniorprofessorinnen mit hohem Belastungsgrad die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit kann die Hypothese, dass Juniorprofessor/inn/en mit einem geringen oder mäßigen subjektiv empfundenen Belastungsgrad gegenüber ihren belasteten Kolleg/inn/en eher dazu neigen, eine Work-Life-Balance als realisierbar zu erachten, angenommen werden. Die nicht beanspruchten Nachwuchswissenschaftler/innen scheinen die familiären Anforderungen leichter bewältigen zu können, da sie nicht permanent ihre persönlichen Ressourcen für

das Entgegenwirken der Belastung verwenden (vgl. Hurrelmann 2006: 269). Dass dabei die Juniorprofessorinnen im Vergleich zu den Kollegen mit ähnlichem Grad der Beeinträchtigung häufiger zu kritischen Beurteilungen neigen, könnte durch die strukturellen Barrieren des Hochschulsystems bedingt werden, die durch die weiblichen Beschäftigten als zusätzliche Erschwernis wahrgenommen werden (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 88).

Gestützt werden können die Befunde durch die Untersuchung „Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse“ von Böhm und Diewald (2012). Die Autoren weisen anhand der Daten von 1.729 Beschäftigten dreier Universitäten, zweier Stahlunternehmen und einer Sparkasse nach, dass Arbeitsbelastungen einen sehr starken Einfluss auf die Häufigkeit von „Work-Family-Conflicts“ ausüben. Überlange Arbeitszeiten reduzieren die zeitlichen Ressourcen im Privatbereich und erhöhen insofern das Risiko eines Konfliktes. Gleichfalls fungieren Arbeitsdruck, wechselnde Arbeitsorte und eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit als Indikatoren, die eine Spannung zwischen Arbeitswelt und Familie befördern. Letztere Faktoren sind insbesondere für die wissenschaftliche Tätigkeit im deutschen Hochschulsystem charakteristisch (vgl. Böhm/Diewald 2012: 110).

#### **4.10 Zentrale Befunde im Überblick**

Das Anliegen der vorliegenden empirischen Untersuchung ist es, die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en zu analysieren. Die Ausarbeitung basiert auf den Ansichten von 593 Nachwuchswissenschaftler/innen mit Status „Juniorprofessor/in“, die im Rahmen der Studie „Die Juniorprofessur –Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ des Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg erhoben wurden. Die Beurteilung der Balance zwischen Wissenschaftskarriere und familiären Anforderungen wird mittels sechs ordinalskaliertes Items erfasst. Die Befragten werden dabei gebeten den Aussagen „Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, hat man mit Kind schlechtere Karten“, „Wissenschaftler/innen mit Kind wird nicht zugetraut, dass sie dieselbe Leistung erbringen wie ihre kinderlosen Kolleg/innen“, „In der Wissenschaft wird man vor die Entscheidung gestellt, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte“, „Wenn ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung bestehen, sind Beruf und Familie gut vereinbar“, „Die in Familie erworbene soziale Kompetenz wird in Wissenschaft und Hochschulen positiv bewertet“ und „Familie und Beruf sind in Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren“ mit Hilfe einer fünfstufigen Skala zuzustimmen oder diesen nicht beizupflichten.

Die Ergebnisse der Untersuchung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en werden in mehreren Teilschritten präsentiert. Nach der univariaten Darstellung der abhängigen Variablen und deren Beziehung untereinander, folgt eine Gegenüberstellung der Einschätzung der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen zur Balance von Kind und



Wissenschaftskarriere. Daran anschließend werden die bivariaten Befunde zum Zusammenhang zwischen der Bewertung der Vereinbarkeit durch die Juniorprofessor/inn/en nach „Geschlecht“ und den weiteren unabhängigen soziodemographischen Faktoren „Elternschaftsstatus“, „Partnerschaft“ sowie „Region“ und den hochschulischen Einflussgrößen „Institutionelle Einbindung“, „Fachgebiet der Promotion“ und „Belastung durch berufliche Tätigkeit“ präsentiert. Eine multiple Regressionsanalyse soll abschließend die generierten Ergebnisse absichern.

Eine Wissenschaftskarriere zu verwirklichen und gleichzeitig eine Familie zu gründen, scheint für die Juniorprofessor/inn/en nicht ausgeschlossen zu sein. Wird das Vorhandensein von Nachwuchs als Indikator für die Vereinbarkeit herangezogen, so zeigt sich, dass bereits knapp die Hälfte der Nachwuchswissenschaftler/innen mit Status „Juniorprofessor/in“ eine Familie gründete. Dass dies jedoch nicht unproblematisch ist, belegen die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In der Summe beziehen die Befragten mit einem Wert von 18, auf der sich von 6 bis 30 erstreckenden Skala, Positionen identisch der theoretischen Mitte<sup>17</sup>. Die einzelnen Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingen sich dabei gegenseitig. Strukturanalysen zeigen bis auf eine Ausnahme, die aufgrund des sehr schwachen Zusammenhangs vernachlässigt werden kann, durchgängig inhaltlich gleichgerichtete Assoziationen.

Dass sich die Wahrnehmung der Balance zwischen beruflicher und familiärer Sphäre entsprechend der Qualifizierungslaufbahn des Hochschullehrernachwuchses unterscheidet, offenbart die Gegenüberstellung der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/inne/n. Letztere urteilen tendenziell zuversichtlicher, gleich wenn die Differenzen graduell bleiben (Summenscore 17,1). Die optimistischere Einschätzung der Emmy-Noether-Stipendiaten wird dabei insbesondere in den positiv formulierten Items „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ und „In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet“ offensichtlich. Sie bekunden häufiger positive Effekte für die Vereinbarkeit durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten und eine Anerkennung der in der Familie gewonnenen sozialen Fähigkeiten. Die Befunde deuten darauf hin, dass die spezifischen Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Qualifikationsweges eine Wirkung auf die Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielen. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass die Einschätzungen der befragten Juniorprofessor/inn/en nach hochschulischen Einflussgrößen differieren. Gleiches trifft auf verschiedene soziodemographische Faktoren zu.

Allen voran besitzt das *Geschlecht* eine entscheidende Wirkung auf die Wahrnehmung einer Balance zwischen den beiden Lebenssphären. Es sind bis auf Ausnahme der These „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“<sup>18</sup> (höchst) signifikante Effekte zu vermelden. Während die männlichen

---

<sup>17</sup> Personen, mit dem Wert 6 lehnen die Aussagen vollständig ab und artikulieren damit eine Überzeugung der Vereinbarkeit. Demgegenüber stimmen Nachwuchswissenschaftler/innen mit einem Wert von 30 diesen Thesen voll und ganz zu. Sie urteilen insofern am kritischsten. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 18. Um alle Aspekte in den Summenscore einbeziehen zu können, wurden die beiden positiv formulierten Items in negative Richtung umgepolt.

<sup>18</sup> Dieser Aspekt erbrachte laut Kruskal-Wallis-H lediglich in der Verknüpfung mit der Kombination aus dem Grad der Institutseinbindung und dem Geschlecht signifikante Unterschiede hervor.

Befragten durchschnittlich eine Haltung leicht links von der theoretischen Mitte beziehen und damit eine Tendenz zur Vereinbarkeit artikulieren (Summenscore 11,2)<sup>19</sup>, verorten sich die Juniorprofessorinnen mit einem Wert von 13,0 auf Positionen, die eine Balance als kritisch offenbaren. Die größte mittlere Differenz ergibt sich dabei zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Leistungswahrnehmung bei Elternschaft: Während Männer mit einem Median von 1,6 keinen Zusammenhang zwischen der Leistungsbewertung und dem Elternschaftsstatus assoziieren, befürchten Frauen eine zugeschriebene reduzierte Leistungsfähigkeit. Auch die weiteren Aspekte werden von den weiblichen Befragten durchweg kritischer beurteilt. Das System Hochschule scheint insofern sein postuliertes Ziel der Geschlechterneutralität noch nicht verwirklicht zu haben. Nach wie vor entfalten Rollenbilder und -erwartungen ihre Wirkungskraft und beeinflussen das Denken und Handeln der Hochschulakteure. Hinzu treten die in der Gesamtgesellschaft manifestierten Geschlechterrollenvorstellungen.

Welche Dominanz das Geschlecht besitzt, wird bei der Analyse weiterer soziodemographischer Einflussgrößen ersichtlich. Bezogen auf den Summenscore des Konstruktes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erzeugen die unabhängigen Variablen „Elternstatus“, „Partnerschaft“ und „Region“ erst dann signifikante Unterschiede, wenn sie zusätzlich mit dem Geschlecht der befragten Juniorprofessor/inn/en in Zusammenhang gesetzt werden. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass die Differenzen zwischen den geschlechtsspezifischen Untersuchungsgruppen in der zentralen Tendenz stets größer sind, als innerhalb der männlichen und weiblichen Teilgruppe.

So offenbaren sich zwischen den *männlichen und weiblichen Befragten mit und ohne Kind(er)* (höchst) signifikante Unterschiede bei der Bewertung von fünf Aspekten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei erachten die männlichen Befragten ohne Kind(er) eine Gleichzeitigkeit von Nachwuchs und Wissenschaftskarriere am unproblematischsten (Summenscore 11,0). Ihre Kollegen in der Vaterrolle pflichten dem bei und werten entsprechend nur graduell kritischer (Summenscore 11,4). Ihre weiblichen Kolleg/inn/en sehen jedoch größere Probleme. Mit summierten Werten der zentralen Tendenz von 12,8 (Mütter) bzw. 13,3 (kinderlose Frauen) repräsentieren sie Haltungen, die ein Spannungsverhältnis zwischen den beiden Lebensbereichen als existent erachten. Wiederum ist es die Wahrnehmung des Leistungsniveaus bei Elternschaft, welche die größten Unterschiede zwischen den Teilgruppen hervorbringt. Während die kinderlosen Juniorprofessoren mit einem Median von 1,5 ebenso wie die befragten Väter (Median 1,6) keine Reduzierung der Leistung wahrnehmen, sind die weiblichen Befragten konträrer Meinung. Mütter und kinderlose Frauen (Median 2,2 bzw. 2,4) sind durchschnittlich der Auffassung, dass Wissenschaftler/inne/n mit Nachwuchs einer solchen zugeschriebenen Reduzierung des Arbeitsvermögens ausgesetzt sind.

Eine maßgebliche Einflusskraft ergibt sich auch hinsichtlich der *Kombination der Faktoren Geschlecht und Partnerschaft*. Die durchgängig signifikanten Ergebnisse –

---

<sup>19</sup> Im Rahmen der bivariaten Analyse wird die ordinale Skala der abhängigen Variablen von fünf auf drei reduziert, sodass sich die Summenskala von 6 („sehr positive Einschätzung“) bis 18 („sehr kritische Haltung“) erstreckt. Die theoretische Skalenmitte befindet sich bei 12.

mit Ausnahme der Einschätzung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten – belegen, dass die männlichen Juniorprofessor/inn/en unabhängig vom Partnerschaftsstatus gegenüber ihren weiblichen Kolleg/inn/en stets der Vereinbarkeit aufgeschlossener Positionen beziehen. Die partnerlosen Nachwuchswissenschaftler kommen dabei zur positivsten Situationsanalyse (Summenscore 10,9), gefolgt von ihren Kollegen in Partnerschaft (Summenscore 11,2). Wiederum wird die geschlechtsspezifische Wahrnehmung ersichtlich, denn im Gegensatz zu den Juniorprofessoren können die Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchschnittlich nicht bestätigen. Insbesondere die Frauen mit Partner/in geben in allen signifikanten Aspekten negative Bewertungen ab (Summenscore 13,3). Ihre alleinstehenden Kolleginnen können hingegen ein etwas positiveres Bild verlauten lassen. Sie beziehen eine ambivalente Position zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Summenscore 11,9). Die größten geschlechts- und partnerschaftsstatusbedingten Abweichungen zwischen den Teilstichproben ergeben sich in diesem Fall bei der Wahrnehmung, ob Wissenschaftler/innen mit Kind schlechtere Karten haben, wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht. Während partnerlose Juniorprofessoren die Aussage mit einem Median von 1,7 entschieden ablehnen, ihre Kollegen mit Partner/in jedoch bereits nur Zustimmung der These neigen (Median 2,1), wird bei den liierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und verstärkt bei den Juniorprofessorinnen ohne Partnerschaft (Median 2,3 bzw. 2,5) die Überzeugung ersichtlich, dass Elternschaft die Karrierechancen hemmt.

Die Beurteilung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf agiert auch mit der *Region der Stellenausübung*, jedoch nur dann, wenn zusätzlich das Geschlecht der Befragten Beachtung findet. Der Kombination aus dem Geschlecht und der lokalen Zuordnung nach Ost, West und Berlin entströmen in 4 der 6 erhobenen Aspekte signifikante Differenzen mit einer beachtlichen Ausprägung. Die Befunde zeigen, dass sich größere Abweichungen zwischen den Geschlechtern im Vergleich zur Region manifestieren. In der zentralen Tendenz schätzen die Frauen an den Berliner Hochschulen die Chance für Wissenschaftler/innen, eine Wissenschaftskarriere und eine Familie in Einklang bringen zu können, am kritischsten ein (Summenscore 13,2) und auch ihre Kolleginnen in den alten Bundesländern sind mit einem Wert von 13,1 nicht weniger stark pessimistisch. Demgegenüber beziehen die Juniorprofessorinnen in Ostdeutschland durchschnittlich eine moderate Haltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine ähnliche Position jedoch mit leichter Tendenz zur Überzeugung eine Vereinbarkeit sei realisierbar, artikulieren die männlichen Befragten. Allen voran äußern die Nachwuchswissenschaftler in Westdeutschland (Summenscore 11,1) die positivste Wahrnehmung. Es folgen ihre Kollegen in den neuen Bundesländern (Summenscore 11,4) und Berlin (Summenscore 11,7). Wie bereits bei den Faktoren „Geschlecht“ und „Elternschaft“ erzeugt der Aspekt „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“ die größten und zugleich höchst signifikanten Differenzen zwischen den Untersuchungsgruppen. Die männlichen Befragten beziehen mit Median zwischen 1,5 und 1,7 durchweg Positionen, die eine Leistungsbewertung unabhängig vom Elternstatus der Hochschulbeschäftigten deklarieren und auch die weiblichen Juniorprofessor/inn/en an den ostdeutschen Hochschulen pflichten dieser Auffassung in der Tendenz bei (Median 1,9). Hingegen nehmen die Nachwuchswissenschaftlerinnen in Berlin und den alten Bundesländern (Median 2,2 bzw. 2,4) ein zugeschriebenes minimiertes Leistungsniveau im Falle einer Elternschaft im Hochschulsystem wahr.

Während die soziodemographischen Faktoren lediglich in Verbindung mit dem Geschlecht eine Wirkungskraft auf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entfalten können, offenbart sich hinsichtlich der Einflussgrößen der hochschulischen Sphäre ein abweichendes Bild. Sowohl die institutionelle Einbindung als auch der Belastungsgrad erzeugen bezogen auf das Gesamtkonstrukt, d.h. gemessen am Summenscore, signifikante Unterschiede, die durch das Geschlecht verstärkt werden. Die Fachzugehörigkeit kann hingegen nur in Kombination mit dem Geschlecht statistisch nachweisbare Zusammenhänge generieren. So offenbaren sich, wie bereits bei den soziodemographischen Faktoren, größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern als innerhalb der geschlechtsspezifischen Teilgruppen.

Die *institutionelle Einbindung in das Institut* erzeugt in allen (Kruskal-Wallis-H) bzw. 5 von 6 Aspekten (Chi<sup>2</sup>-Test) (höchst) signifikante Differenzen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die männlichen Befragten mit gutem oder sehr gutem Integrationsgrad in das Institut ebenso wie von ihren schlecht und mittelmäßig eingebundenen Kollegen (Summenscore 11,0 bzw. 11,8) in der Gesamtschau tendenziell als realisierbar erachtet. Die Juniorprofessorinnen können dies demgegenüber nicht bestätigen. Während die gut involvierten Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Summenscore von 12,5 nahe der theoretischen Mitte und damit eine ambivalente Haltung einnehmen, neigen die weiblichen Befragten, die ihre Integration als mangelhaft bis befriedigend bewerten, zu Positionen, die eine Balance als eher schwierig umschreiben (Summenscore 14,0). Die mit den Geschlechtern in Zusammenhang stehenden Rollenbilder und -vorstellungen werden bei der Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit am deutlichsten. Juniorprofessoren artikulieren mit einem Median von jeweils knapp 1,5 eine Ablehnung gegenüber der Aussage „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“, Frauen hingegen stimmen im Durchschnitt selbst bei subjektiv empfundener guter Integration (Median 2,2) der These zu. Die größten Bedenken haben jedoch die mittelmäßig bis schlecht eingebundenen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit einem Median von 2,5 nehmen sie großenteils eine zugeschriebene Leistungsreduzierung bei Elternschaft wahr.

Zudem wird die Einschätzung der Balance zwischen beruflicher und privater Sphäre durch die *Einbindung in die Hochschule* bestimmt. 5 der 6 erhobenen Aspekte generieren statistisch nachweisbare Zusammenhänge. Die Rangreihung der Untersuchungsgruppen folgt den Ergebnissen hinsichtlich der Integration in das Institut. Die größten Probleme sehen die weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen mit mittelmäßiger bis schlechter Einbindung in die Hochschule (Summenscore 13,6), gefolgt von ihren besser integrierten Kolleginnen (Summenscore 12,5). Die weiblichen Befragten sind sich damit durchschnittlich einig, dass ein Vereinbarkeitsproblem besteht. Männer hingegen urteilen weniger kritisch. Während eingebundene Nachwuchswissenschaftler bereits unterhalb der theoretischen Mitte verweilen (Summenscore 11,5), wird die Tendenz der gut integrierten Juniorprofessoren, eine Vereinbarkeit als realisierbar zu erachten, vergleichsweise verstärkt deutlich (Summenscore 10,9). Die Leistungswahrnehmung bei Elternschaft, als Aspekt mit den größten Differenzen zwischen den Teilgruppen, ist annähernd gleich der Verteilung in Bezug auf die Integration in das Institut.

Die *Fächerzugehörigkeit* erzeugt laut Kruskal-Wallis-H in Verbindung mit dem Geschlecht in 5 von 6 Dimensionen signifikante Unterschiede. Der Chi<sup>2</sup>-Test deklariert hingegen alle Differenzen als statistisch bedeutsam. Jedoch bleiben diese zwischen den Fächergruppen graduell, sie werden zudem durch das Geschlecht der Befragten überlagert. Frauen der Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissenschaften werten ebenso wie ihre Kolleginnen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (Summenscore je 13,1) eher weniger optimistisch, wenn nach der Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt wird. Etwas positiver sind hingegen die Juniorprofessoren eingestellt. Männer der human- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen vertreten mit einem Summenscore von 11,4 bereits die leichte Neigung, eine Balance als möglich zu erachten. Die Natur- und Technikwissenschaftler sowie Mediziner pflichten dem bei (Summenscore 11,1). Insbesondere der Aspekt „Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt“ verdeutlicht die geschlechtsspezifische Wahrnehmung. Während die Juniorprofessoren die Aussage im Durchschnitt ablehnen (Median 1,5 bzw. 1,6), beziehen die weiblichen Befragten eine konträre Meinung (Median 2,2 bzw. 2,3).

Der *Belastungsgrad* der Juniorprofessor/inn/en ist zudem ausschlaggebend für deren Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die in 4 der 6 Aspekte (Kruskal-Wallis-H) bzw. in allen Verknüpfungen (Chi<sup>2</sup>-Test) auftretenden signifikanten Verteilungen, verdeutlichen eine negative Wirkung beruflicher Belastungen auf die Einschätzung einer Balance. Zusätzlich artikulieren weibliche Befragte stets eine negativere Haltung als ihre männlichen Kolleg/inn/en. Der Vereinbarkeit gegenüber am kritischsten eingestellt sind die belasteten Juniorprofessorinnen (Summenscore 13,6). Ihre weniger beanspruchten Kolleginnen verorten sich demgegenüber bereits unterhalb der theoretischen Mitte (Summenscore 11,5) und beziehen insofern ähnlich den belasteten Nachwuchswissenschaftlern (Summenscore 11,4) ambivalente Positionen mit der Tendenz Kind und Karriere zu verbinden, als nicht ausgeschlossen zu erachten. Die nicht stark geforderten männlichen Befragten pointieren diese Auffassung (Summenscore 10,3). Wie einflussreich der Belastungsgrad ist, zeigt sich in der Einschätzung der Aussage „Familie und Beruf sind kaum vereinbar“. Während die unbelasteten Nachwuchswissenschaftler und die Juniorprofessorinnen mit geringem Stresslevel die Überzeugung vertreten eine Nebeneinander von Kind und Wissenschaftskarriere managen zu können (Median 1,3 bzw. 1,5), sind die belasteten Juniorprofessoren bereits zurückhaltender (Median 1,7). Die weiblichen und zugleich stark geforderten Nachwuchswissenschaftlerinnen zeigen mit ihrer Position im Gegensatz dazu ein Spannungsverhältnis zwischen Familie und Beruf auf (Median 2,3).

Um die Befunde untermauern und die Einflusskraft der einzelnen unabhängigen Variablen darstellen zu können, wird folgend ein lineares und multiples Regressionsmodell dargelegt, welches auf einer stufenweise entwickelten multiplen Regressionsanalyse gründet. Einbezogen werden nur solche Prädiktoren, die zur Sättigung des Regressionsmodells beitragen und signifikante Zusammenhänge aufzeigen. Da der Elternstatus, die Region, die institutionelle Einbindung in die Universität und die Fächergruppe keine signifikanten Ergebnisse erbringen und die

Varianzerklärung der Regressionsgeraden nur minimal erhöhen, werden sie aus dem Modell entfernt.

Das konzipierte hierarchische Modell erreicht eine Varianzerklärung von 13 Prozent. Der einflussreichste Prädiktor ist dabei das Geschlecht mit einem standardisierten Beta-Koeffizienten von  $-.279$ . Demnach kann das bereits in der bivariate Analyse generierte Ergebnis, wonach dem Geschlecht eine entscheidende Bedeutung bei der Balance von Familie und Beruf zukommt, bestätigt werden. Der negativ Befund verweist darauf, dass dem männlichen Geschlecht anzugehören, einer Unvereinbarkeit der beiden Lebenssphären entgegenwirkt. Im Umkehrschluss bedeutet dies für die weiblichen Juniorprofessor/inn/en, im Vergleich zu ihren Kollegen erschwerten Bedingungen gegenüber gestellt zu sein (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6**

Lineares Regressionsmodell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit soziodemographischen und hochschulspezifischen Prädiktoren (N 550). Angabe der standardisierten Beta-Koeffizienten, der Freiheitsgrade und  $R^2$ .

<i>Prädiktoren</i>	<b>Unvereinbarkeit Familie und Beruf<sup>1</sup></b>
Geschlecht <sup>2</sup>	-.279***
Partnerschaft <sup>3</sup>	.117**
Institutionelle Einbindung: Institut <sup>4</sup>	-.135**
Belastung <sup>5</sup>	.192***
Freiheitsgrade	549/4
Korrigiertes $R^2$	.13***

<sup>1</sup> Grundlage der Berechnung bildet der Summenscore aus den sechs Einzelaspekten mit der Skalenausprägung 1= "stimme nicht zu", 2= "teils/teils" und 3= "stimme zu"; die beiden positiv formulierten Items wurden dafür in negative Richtung umgepolt

<sup>2</sup> Juniorprofessoren, Referenzgruppe: Juniorprofessorinnen

<sup>3</sup> Befragte/r befindet sich in Partnerschaft, Referenzgruppe: Partnerlose

<sup>4</sup> gute Institutseinbindung, Referenzgruppe: mittelmäßig bis schlechter Integrationsgrad

<sup>5</sup> Befragte/r ist Belastungen ausgesetzt, Referenzgruppe: unbelastete Personen sowie jene mit geringem oder mittelmäßigem Belastungsgrad

\* $p \leq 0,05$  \*\* $p \leq 0,01$  \*\*\* $p \leq 0,001$  (ANOVA/T-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Darstellung und Berechnung.

Ein weiterer einflussreicher Faktor der privaten Sphäre der Befragten ist deren Partnerschaftsstatus. Dieser besitzt – wider der Befunde des Kruskal-Wallis-H-Tests – eine statistisch nachweisbare Wirkung (.117), gleich wenn die Beziehung im Vergleich zum Geschlecht schwächer ausfällt. Entgegen der gesamtgesellschaftlichen Vorstellungen wirkt sich eine Partnerschaft negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Juniorprofessor/inn/en ohne partnerschaftliche Verpflichtungen beziehen in der Summe optimistischere Einschätzungen.

Neben den soziodemographischen Einflüssen sind es der Grad der Institutseinbindung und berufliche Belastungen, die eine Wirkung auf die Wahrnehmung der Balance zwischen Kind und Wissenschaftskarriere ausüben. Die signifikanten Zusammenhänge belegen einen Einfluss beruflicher Belastungen auf die Einschätzung der Vereinbarkeit (.192). Nachwuchswissenschaftler/innen, die frei von beruflichem Stress und Druck sind, sind einem Nebeneinander von Kind und Familie aufgeschlossener. Das Verhältnis kehrt sich hinsichtlich der institutionellen Einbindung in die Organisationseinheit „Institut“ um (.177). Diejenigen Befragten, welche einen guten Integrationsgrad artikulierten, schätzen die Vereinbarkeitssituation optimistischer ein, als ihre mittelmäßig bis schlecht eingebundenen Kolleg/inn/en.

Es hat sich gezeigt: Nachwuchswissenschaftler/innen an den deutschen Hochschulen beziehen durchschnittlich Positionen nahe der theoretischen Mitte. Sie drücken insofern aus, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise problematisch ist. Die Einschätzung wird dabei jedoch von einer Vielzahl von Faktoren in unterschiedlichem Maße beeinflusst. Bivariate Analysen im Rahmen der Juniorprofessor/inn/en-Befragung verdeutlichen, dass das Geschlecht eine bedeutende Rolle bei der Wahrnehmung der Familienverträglichkeit des Hochschulsystems ausübt. Der Eltern- und Partnerschaftsstatus sowie die Region der Stellenausübung generieren hingegen nur in Kombination mit dem Geschlecht signifikante Ergebnisse. Neben den soziodemographischen Faktoren etablieren sich hochschulische Rahmenbedingungen als entscheidende Einflüsse. So offenbaren sich signifikante Unterschiede nach dem Grad der institutionellen Einbindung und dem Belastungsniveau der Juniorprofessor/inn/en, die jedoch großteilig durch das Geschlecht der Befragten überlagert werden. Dabei erzeugt die Fachzugehörigkeit ohne Einbezug der Geschlechtszugehörigkeit nur zufällige Unterschiede.

Die durchgeführte multiple Regressionsanalyse führt zu ähnlichen Ergebnissen. Das Geschlecht, die Institutseinbindung und das Belastungsniveau werden sowohl im Rahmen der bivariaten Untersuchung (Mann-Whitney-U bzw. Kruskal-Wallis-H), als auch durch die multiple Regressionsanalyse (T-Test) als entscheidende Faktoren identifiziert. Während letztere jedoch den Pool der signifikanten Faktoren um den Prädiktor „Partnerschaft“ erweitert, kann das Modell gegenüber dem Mann-Whitney-U-Test keine signifikante Bedeutung der Einbindung in die Universität auf die generellen Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachweisen.

## **5. Bilanz**

In Anbetracht der demographischen Entwicklung in Deutschland wird eine familiengerechte Arbeitswelt erklärtes Ziel der politischen Entscheidungsträger. Einer Erwerbsarbeit nachzugehen und gleichzeitig die Fürsorge der Familie sichern zu können, ist unabdingbare Voraussetzung, um einerseits den bereits bestehenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und weitläufig betrachtet, die Produktivität der deutschen Wirtschaft aufrechtzuerhalten. Entsprechend werden infrastrukturelle Maßnahmen ergriffen, finanzielle Leistungen geboten und Initiativen für eine familienfreundliche Arbeitswelt verabschiedet (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008: 7ff.). Jedoch sind Anspruch und Realität nicht immer kongruent. Insbesondere im deutschen Hochschulsystem, welches sich durch unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse auszeichnet, verschärft sich das Spannungsverhältnis zwischen Kind und Karriere deutlich. Die aufstrebenden Eliten der „Wissengesellschaft“ sehen sich auf dem Weg zur Professur – und daran können Instrumente wie die Juniorprofessur oder die Nachwuchsgruppenleitung bisher nichts ändern – schwierigen und risikoreichen beruflichen Rahmenbedingungen ausgesetzt, die eine Familiengründung zum Drahtseilakt werden bzw. Familie als solche als Karrierehemmnis erscheinen lassen. Hinzu tritt eine erlebte „Kinderfeindlichkeit“, die sich in Vorurteilen gegenüber der Leistungsfähigkeit von Müttern und Vätern offenbart (vgl. Lind 2004: 23).

Die besorgniserregende Reproduktionsrate der Nachwuchswissenschaftler/innen kann dabei als ein Indiz für Defizite bei der Einlösung des Ideals der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewertet werden. Während jede Frau im Bundesdurchschnitt 1,36 Kinder zur Welt bringt, beläuft sich der Anteil bei den befragten Nachwuchsgruppenleiterinnen auf 1,07 Kinder und reduziert sich bei den Juniorprofessorinnen auf 0,75 Kinder. Der Verzicht auf Nachwuchs oder das Herausögern der Realisierung des Kinderwunsches deuten auf einen Rollenkonflikt zwischen den beruflichen und den familiären Anforderungen hin. Die Zukunft der deutschen Wissenschaft wird jedoch in großen Teilen von einem ressourceneffizienten Umgang mit innovativem Potential abhängen, insofern ist zu hinterfragen, inwieweit eine Balance der beiden Lebenssphären für die Juniorprofessor/inn/en realisierbar erscheint und an welchen Stellen sich Hemmnisse zur erfolgreichen Umsetzung ergeben (vgl. Lind 2004: 23f.). Die vorliegende Analyse, der im Kontext des Projektes „Die Juniorprofessur –Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses“ des Instituts für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg generierten Daten, soll – ohne dabei den Anspruch auf eine umfassende Operationalisierung erheben zu wollen – Aufschluss über Hemmfaktoren der Vereinbarkeit im privaten wie beruflichen Bereich geben. Auf deren Grundlage könnten anschließend Maßnahmen ergriffen werden, welche dem Spannungsverhältnis entgegenwirken. Die zur Untersuchung verwendeten Daten erfüllen dabei die Kriterien der Validität und Objektivität, ihre Repräsentativität ist zudem gesichert.



Im Durchschnitt nehmen die befragten Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen eine gespaltene Meinung ein. Sie können eine Vereinbarkeit weder bestätigen noch widerlegen. Eine klare Zustimmung wird jedoch bei der Dimension „Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar“ ersichtlich. Gleichzeitig artikulieren die Nachwuchswissenschaftler/innen, dass eine Anerkennung der in der Familie erworbenen sozialen Kompetenzen nicht stattfindet.

Der Einbezug verschiedener unabhängiger Variablen zeigt bezüglich der Juniorprofessor/inn/en in der bivariaten und multivariaten Auswertung signifikante Zusammenhänge, deren Darlegung zu einer effektiveren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen könnte. Während der Elternstatus und die Region der Stellenausübung nur in Kombination mit dem Geschlecht eine Wirkung auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit ausübt, bedingt der soziodemographische Faktor „Partnerschaft“ (T-Test) und verstärkt das Geschlecht (Mann-Whitney-U- und T-Test) die Einschätzung zur Balance schwach bis mäßig. Zudem können die Institutseinbindung und das Belastungsniveau der Befragten als bedeutsame hochschulischen Einflussgrößen identifiziert werden (Kruskal-Wallis-H und T-Test). Gleiches gilt laut Kruskal-Wallis-H für die Stärke der Einbindung in die Universität. Die Fachdisziplin der Juniorprofessor/inn/en erzeugt hingegen nur unter Einbezug des Geschlechts signifikante Unterschiede.

Im Einklang zwischen Theorie und Empirie besitzt das *Geschlecht* der Befragten die größte Einflusskraft auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Kind und Wissenschaftskarriere. Im Durchschnitt beziehen Juniorprofessorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen kritischere Positionen. Damit können die theoretischen Annahmen zur Omnirelevanz des Geschlechts untermauert werden. Die im Sinne des doing-gender sozial erzeugten vorherrschenden Rollenbilder und -erwartungen, die durch die geschlechtsspezifische Sozialisation erworben und zwischen den Generationen weiter gegeben werden, sind auch dem Hochschulsystem immanent (vgl. West/Zimmerman 1987: 137, Greenglass 1986: 51). Die postulierte Geschlechterneutralität weicht einer asymmetrischen Geschlechterkultur patriarchaler Form (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 30), die strukturelle Barrieren und subtile Diskriminierung für bzw. der Nachwuchswissenschaftlerinnen nach sich zieht, die sich wiederum in der Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf niederschlägt (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 36). Insbesondere die Wahrnehmung der Leistungsfähigkeit im Falle der Elternschaft generiert sich geschlechtsspezifisch. Während die Juniorprofessoren keinen Zusammenhang zwischen Elternrolle und Leistungsniveau des wissenschaftlichen Nachwuchses identifizieren, besteht für die weiblichen Befragten ein deutliches Verhältnis. Das Denken und Handeln der Hochschulakteure wird bewusst oder unbewusst durch die Geschlechtszugehörigkeit bestimmt.

Jedoch ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für die Juniorprofessoren nicht problemlos zu bewerkstelligen. Die zum Teil kritischen Positionen der männlichen Befragten verweisen auf einen Wandel der gesamtgesellschaftlichen

Geschlechterrollenbilder, welcher die Spannungen zwischen den beiden Lebenssphären auch für die Nachwuchswissenschaftler spürbar macht. Die männliche leistungsorientierte Normbiographie lässt in Verbindung mit dem meritokratischen Selbstverständnis der Wissenschaft insofern nicht nur die Wissenschaftlerinnen scheitern. Auch Männer stehen zunehmend vor dem Konflikt zwischen Karriere und Fürsorge der Familie. Zudem führt die einseitige Fokussierung auf die Situation der Frauen zu einer Reproduktion der Rollenbilder, da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als individuelle Herausforderung der Frauen postuliert wird, nicht als Verantwortungsbereich beider Geschlechter sowie der Organisation Hochschule (vgl. Neissl 2006: 6).

Auch der *Elternstatus* wirkt sich in Kombination mit dem Geschlecht der Befragten auf deren Einschätzung zur Vereinbarkeit aus. Während die Unterschiede zwischen Eltern und Nicht-Eltern innerhalb der Geschlechtergruppen gering ausfallen, treten die Differenzen zwischen den männlichen und weiblichen Nachwuchswissenschaftler/innen deutlicher zu Tage. Juniorprofessoren ohne familiäre Verpflichtung bewerten die Vereinbarkeitssituation am positivsten, gefolgt von ihren Kollegen in der Vaterrolle. Die Juniorprofessorinnen erachten eine Balance zwischen Kind und Wissenschaftskarriere als problematischer. Die kritischsten Positionen nehmen dabei die kinderlosen Frauen ein. Beachtlich ist jedoch, dass die Mütter ebenso wie die Juniorprofessoren Haltungen beziehen, die eine Vereinbarkeit als realisierbar bewerten. Die kinderlosen Wissenschaftlerinnen äußern sich demgegenüber hinsichtlich aller Aspekte kritisch. Für sie scheint die Balance von beruflicher und privater Sphäre ein unlösbares Problem zu sein.

Ähnliche Effekte zeigen sich bei der Verknüpfung des Geschlechts mit dem *Partnerschaftsstatus* der Stelleninhaber/innen. Wiederum ist die Geschlechterzugehörigkeit hinsichtlich der Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dominant. Männer werten unabhängig vom Partnerschaftsstatus positiver als ihre weiblichen Kolleg/inn/en. Eine partnerschaftliche Beziehung zu pflegen, wirkt sich dabei negativ auf die Einschätzung der Balance von Kind und Wissenschaftskarriere aus. So beziehen Frauen mit Partner/in in allen signifikanten Aspekten durchgängig negative Positionen. Im Vergleich zu ihren partnerlosen Kolleginnen und den Juniorprofessoren mit und ohne Kind gelangen sie damit zu einem sehr kritischen Urteil.

Die Befunde zur Balance von Kind und Wissenschaftskarriere nach Eltern- und Partnerschaftsstatus offenbaren differierende familiäre Rahmenbedingungen der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Die geschlechtsspezifischen Rollenbilder und die damit für Männer einhergehenden entlastenden traditionellen Arbeitsteilungsmodelle, die spätestens mit der Geburt des ersten Kindes mehrheitlich auch in Akademikerfamilien gelebt werden, erklären in Übereinstimmung mit den theoretischen Überlegungen die optimistischere Einschätzung der Nachwuchswissenschaftler gegenüber ihren Kolleginnen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Lind/Löther 2008; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009; Brandt 2012). Dass dabei kinderlose Männer optimistischer werten als ihre Kollegen,

Juniorprofessorinnen ohne Nachwuchs jedoch kritischer als Mütter, könnte der fehlenden Erfahrung der kinderlosen Befragten und ihrer antizipierten Mehrbelastung im Falle einer Elternschaft geschuldet sein (vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009: 49). Die negative Wirkung einer Partnerschaft auf die Beurteilung deutet womöglich einen Wandel hin zu egalitären und individuellen Paararrangements an. Diese implizieren Doppelverdiener- oder Doppelkarrierekonstellationen. In der Konsequenz erfahren die Befragten in Partnerschaft täglich, wie konflikträchtig die Koordinierung zweier Erwerbstätigkeiten ist, was unter Umständen Einfluss auf die allgemeine Einschätzung der Balance ausüben könnte (vgl. Rusconi/Solga 2011: 43).

Zudem unterscheiden sich die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen Männern und Frauen in *Ost- und Westdeutschland sowie Berlin*. Die in der Theorie postulierten differierenden Modelle der Arbeitsteilung und staatlichen Kinderfürsorge werden im Antwortverhalten der Befragten ersichtlich. Wissenschaftlerinnen an den Berliner Hochschulen und in Westdeutschland schätzen die Chance, eine Wissenschaftskarriere und eine Familie in Einklang bringen zu können, am kritischsten ein. Die Juniorprofessorinnen in Ostdeutschland artikulieren hingegen bereits durchschnittlich betrachtet eine moderate Haltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine ähnliche jedoch leicht positiver ausfallende Position artikulieren die männlichen Befragten. Die optimistischste Wahrnehmung vertreten dabei die Nachwuchswissenschaftler in Westdeutschland, gefolgt von ihren Kollegen in den neuen Bundesländern und Berlin.

Dass die Einschätzungen zur Balance dabei offensichtlichen Geschlechterunterschieden unterliegt, wird durch die differierenden Leitkulturen der BRD und der DDR bedingt (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 31; Heß 2010: 65). Männer in den alten Bundesländern geben die positivste Bewertung ab. Dieser Befund ist nicht erstaunlich, wenn davon ausgegangen wird, dass sie mehrheitlich als Alleinverdiener agieren und ihre Partnerinnen für den Haushalt und die Kinderfürsorge einstehen. Diese Konstellation erlaubt dem Nachwuchswissenschaftler mit Rückhalt der Partnerin seine berufliche Laufbahn zu verfolgen. Dieses Modell der Arbeitsteilung erklärt auch die auffallend negative Bewertung der Juniorprofessorinnen in Westdeutschland. Entsprechend der traditionellen Rollenbilder werden sie trotz Konzentration auf die berufliche Karriere nicht von familiären und häuslichen Verpflichtungen entlastet. In der Konsequenz droht eine Doppelbelastung, welche durch die fehlenden externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten verschärft wird (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 40; Schäfer 2003: 63; Jünemann 1993: 248f.). Die stärkere Einbindung der Männer in den neuen Bundesländern aufgrund von egalitären Familienmodellen erklärt deren kritischere Haltung gegenüber der Referenzgruppe in Westdeutschland. Durch die gerechtere Verteilung der Reproduktionsarbeit werden jedoch andererseits die Frauen entlastet, die zudem auf ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zurückgreifen können. In der Konsequenz sind die Unterschiede in der Wahrnehmung der Vereinbarkeit zwischen Männern und Frauen in Ostdeutschland geringer als in Westdeutschland (vgl. Voigt et al. 2005; Dressel/Cornelißen/Wolf 2005: 308).

Neben den soziodemographischen Faktoren spielen insbesondere die beruflichen Rahmenbedingungen eine tragende Rolle. Die institutionelle Einbindung der Juniorprofessor/inn/en bestimmt maßgeblich deren Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gut bzw. sehr gut integrierte Nachwuchswissenschaftler/innen gelangen zu positiveren Einschätzungen der Vereinbarkeit als ihre gleichgeschlechtliche Referenzgruppe. Dies trifft sowohl für die *Integration* in das Institut als auch in abgeschwächter Form für die Hochschuleinbindung zu. Jedoch muss die Interaktion mit dem Geschlecht Beachtung finden. Während die Unterschiede zwischen mittelmäßig bis schlecht und gut involvierten männlichen Befragten gering ausfallen, ergeben sich größere Differenzen zwischen den weiblichen Referenzgruppen. Zudem werten selbst die schlecht eingebundenen Männer positiver als die gut vernetzten Frauen. Sie sind ebenso wie ihre gut integrierten Kollegen tendenziell der Auffassung, dass eine Balance der beiden Lebenssphären realisierbar ist. Frauen können dies durchschnittlich nicht bestätigen.

Es sollte deutlich geworden sein, dass die Wahrnehmung der Integration geschlechtsspezifisch erfolgt. Anscheinend profitieren Nachwuchswissenschaftlerinnen trotz persönlich empfundener Einbindung weniger von informellen und formellen Netzwerken und ihren Unterstützungsleistungen. Womöglich führt die patriarchale Organisationsstruktur des Systems in Verbindung mit der subtilen Diskriminierung und den strukturellen Barrieren der bzw. für weibliche Nachwuchswissenschaftler/innen zu einer erhöhten Präsenz der Juniorprofessoren gegenüber den Juniorprofessorinnen in „einflussreichen“ und prestigeträchtigen Kooperationsverhältnissen (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 29f.). Zum anderen bedingt eine gute Einbindung unter Umständen eine verbesserte berufliche Situation, dies muss sich jedoch nicht auf die Balance von Kind und Karriere auswirken. Andere Faktoren, wie das Geschlecht, könnten die Effekte überlagern (vgl. Wieland 2012: 121; Jünemann 1993: 248f.). Dass eine gute Integration eine positive Wirkung auf die Arbeitssituation und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über den Zugewinn von Netzwerkbeziehungen, Kooperationsverhältnisse und Unterstützungsleistungen ausübt, wird jedoch im Vergleich der Einschätzungen zwischen den gleichgeschlechtlichen Referenzgruppen ersichtlich. Stets beziehen gut eingebundene Personen positivere Haltungen zur Balance von Kind und Wissenschaftskarriere (vgl. Rusconi/Solga 2011: 15; Ulmi/Maurer 2005: 30).

Die *Fächerzugehörigkeit* erzeugt nur graduelle aber signifikante Differenzen, die jedoch durch das Geschlecht der Befragten bestimmt werden. Frauen urteilen unabhängig von der Disziplin eher kritisch, wenn die Balance von Wissenschaftskarriere und Kind thematisiert wird. Ihre Kollegen sind demgegenüber positiver eingestellt. Mit summierten Werten unterhalb der theoretischen Mitte erachten sie eine Vereinbarkeit für möglich. Dabei artikulieren Juniorprofessoren der Natur- und Technikwissenschaften sowie der Medizin minimal positivere Bewertungen als die Nachwuchswissenschaftler der human- und wirtschaftswissenschaftlichen Disziplinen. Die geringen Unterschiede zwischen den Fächergruppen lassen sich auf die hochschulspezifische Organisationsstruktur und die je von der Einrichtung abhängige

Zuordnung der Fächer zu bestimmten Organisationseinheiten zurückführen. Zudem lässt sich vermuten, dass fächerübergreifende Sozialisationserfahrungen und das in der Theorie postulierte disziplinunabhängige Leitbild der wissenschaftlichen Persönlichkeit mit entsprechenden Qualitäts- und Leistungskriterien zum Tragen kommen, welche zu ähnlichen Rahmenbedingungen bei den unterschiedlichen Fächergruppen führen (vgl. Multrus 2004: 56; Dippelhofer 1983).

Der *Belastungsgrad* der Juniorprofessor/inn/en ist zudem ausschlaggebend für deren Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Umso höher das Stressniveau der Befragten ist, desto eher neigen sie zu kritischen Positionen hinsichtlich der Balance der beiden Lebenssphären. Zusätzlich zeigen sich wiederum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Frauen mit hohem Belastungsgrad sind gegenüber der Vereinbarkeit am kritischsten eingestellt. Ihre weniger beanspruchten Kolleginnen und belasteten Kollegen beziehen demgegenüber bereits moderate Positionen mit der Tendenz zur Auffassung, Kind und Karriere lassen sich in der Wissenschaft verbinden. Die optimistischsten Haltungen nehmen jedoch die wenig beanspruchten Juniorprofessoren ein. Für sie scheint die generelle Vereinbarkeit weniger ein Problem zu sein.

Berufliche Belastungen wie überlange Arbeitszeiten, Arbeitsdruck und unsichere berufliche Perspektiven reduzieren nicht nur die zeitlichen Ressourcen, sondern fordern dem/der Einzelnen zugleich volle Konzentration und Energiereserven ab. Als Folge der suboptimalen Arbeitsbedingungen ist eine kritischere Haltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf denkbar (vgl. Hurrelmann 2006: 269, Böhm/Diewald 2012: 110). Strukturelle Barrieren des Hochschulsystems wirken als zusätzliche Erschwernis für die Juniorprofessorinnen, weshalb es nicht verwunderlich ist, dass diese im Vergleich zu den Kollegen mit ähnlichem Grad der Beanspruchung zu kritischeren Bewertungen tendieren (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 88).

Die Befunde sollten den Anlass geben, mit angemessenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation beizutragen. Initiativen, welche die private Sphäre der Befragten berühren, benötigen langanhaltende und gesamtgesellschaftliche Prozesse, die nur durch bundesdeutsche politische Maßnahmen vorangetrieben werden können. So sind die Hochschulen als Arbeitsgeber nicht im Stande, Geschlechterrollen in der Gesamtgesellschaft aufzubrechen, Modelle der familiären Arbeitsteilung zu modifizieren oder regionale Unterschiede zu nivellieren. Jedoch sind sie in der Lage, kurz- bis mittelfristig situationsfördernde Rahmenbedingungen zu schaffen.

So wären der Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten bzw. Kooperationen zwischen den Hochschulen und nahe gelegenen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie eine Freistellungsmöglichkeit bei Notfällen der Vereinbarkeit zuträglich. Aber auch Betreuungsangebote des Nachwuchses außerhalb der üblichen Zeiten, spezielle Räume und Freizeitangebote sowie Familienbüros könnten die Familienfreundlichkeit der Universitäten und Fachhochschulen erhöhen und damit eine Win-win-Situation hervorrufen (vgl. Dippelhofer-Stiem 2012: 150). Als bedeutsam offenbart sich dabei auch die ausreichende Informationsübermittlung bestehender Angebote. Nicht nur die Elternschaft würde von diesen Maßnahmen

profitieren. Gleichfalls könnte ein familienfreundliches Image der jeweiligen Einrichtung Vorteile im Wettbewerb um qualifiziertes Personal verschaffen (vgl. Buchmayr 2006: 61).

Hochschulen als „Eliteschmieden“ mit gesamtgesellschaftliche Verantwortung und Vorbildfunktion sollten zudem den Anspruch verfolgen, den Wandel der Geschlechterrollen voranzutreiben, gleich wenn geschlechtsspezifische Rollenbilder verfestigte Strukturen sind, die sich nur sehr schwer modifizieren lassen und einen kontinuierlichen und langanhaltenden Umdeutungsprozess voraussetzen. Maßnahmen, welche das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern reduzieren, könnten dazu beitragen, dass weibliche Befragte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimistischer bewerten. Ansatzpunkte zur Angleichung wären auf unterschiedlichen Ebenen zu lokalisieren. Zum einen müssten die Akteure selbst für das Thema sensibilisiert werden, zum anderen wäre die Personalpolitik der Hochschulen in der Pflicht. Mentoring- und Förderprogramme für Frauen könnten die Entwicklung beschleunigen (vgl. Neissl 2006: 3).

Zudem lassen sich Ansatzpunkte zur Vereinbarkeit von Kind und Wissenschaftskarriere in der Arbeitswelt identifizieren. Angebote zur besseren Integration und Vernetzung würden die Einbindung in die scientific community erhöhen und so die Arbeitsbedingungen optimieren. Generell wären zudem die fachspezifischen Qualitäts- und Leistungskriterien in der Wissenschaft zu hinterfragen, welche Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichermaßen eine wissenschaftliche Persönlichkeit und Hingabe abverlangen, die im Konflikt mit Partnerschaft und Familie stehen (vgl. Buchmayr 2006: 56). Gleichfalls könnten dauerhafte Beschäftigungsperspektiven (Tenure Track), flexible Arbeitszeitmodelle und die Akzeptanz von Elternzeit zur Entlastung der Juniorprofessor/inn/en beitragen und damit indirekt die die Chance einer Balance erhöhen (vgl. Gützkow 2013: 115).

Die verhaltene Varianz-Erklärungskraft des Regressionsmodells verweist auf weitere wirkungsstarke Faktoren im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zukünftige Erhebungen könnten insofern die Online-Befragung der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen als Grundlage nehmen und bei vorhanden zeitlichen und finanziellen Ressourcen eine Variablenerweiterung anstreben, um das facettenreiche Konstrukt und die darauf Einfluss nehmenden Faktoren erschöpfender beschreiben zu können. So lässt sich vermuten, dass insbesondere Mobilitätsanforderungen, aber auch weitere berufliche Bedingungen wie unsichere Zukunftsperspektiven, das Arbeitspensum, die Ausstattung und die Autonomie in Lehre und Forschung sowie die berufliche Zufriedenheit die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingen. Zusätzlich könnten das individuell präferierte Kinderbetreuungsmodell oder die Wohnsituation der Befragten die Einschätzung beeinflussen. Des Weiteren könnte eine Methodentriangulation dazu beitragen, den Erkenntnisgewinn zu erhöhen. Die Arbeit liefert zudem nur eine Zustandsbeschreibung der allgemeinen Einschätzung der Balance von Kind und Wissenschaftssystem im deutschen Hochschulsystem durch die Nachwuchswissenschaftler/innen mit Juniorprofessorenstatus. Eine

Längsschnitterhebung, die sowohl die allgemeine Wahrnehmung als auch die persönliche Situation der Befragten erfasst, würde dabei helfen, Veränderungen innerhalb der individuellen Biographien zu erforschen, das Diskriminierungsparadoxon zu kontrollieren und gleichzeitig eine Evaluation des Qualifizierungsweges ermöglichen.

## I. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1 (Seite 31):** Das operationale Model der eigenen Untersuchung.
- Abbildung 2 (Seite 43):** Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en (N 593). Prozentverteilungen.
- Abbildung 3 (Seite 46):** Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen. Angabe der Mediane.
- Abbildung 4 (Seite 50):** Geschlechtsspezifische Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en. Angabe der Mediane (N 593).
- Abbildung 5 (Seite 58):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Partnerschaftsstatus. Angabe der Mediane (N 593).
- Abbildung 6 (Seite 69):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in das Institut. Angabe der Mediane (N 593).
- Abbildung 7 (Seite 77):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Fachgebiet der Promotion. Angabe der Mediane (N 593).
- Tabelle 1 (Seite 39):** Soziodemographische Merkmale und berufliche Rahmenbedingungen der befragten Juniorprofessor/inn/en. Absolute Häufigkeiten und Prozentverteilungen (N 593).
- Tabelle 2 (Seite 53):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Elternstatus. Angabe der Mediane (N 593).
- Tabelle 3 (Seite 63):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Region der Stellenausübung. Angabe der Mediane (N 593).
- Tabelle 4 (Seite 73):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in die Hochschule. Angabe der Mediane (N 593).
- Tabelle 5 (Seite 82):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Belastungsgrad. Angabe der Mediane (N 593).
- Tabelle 6 (Seite 91):** Lineares Regressionsmodell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit soziodemographischen und hochschulspezifischen Prädiktoren (N 550). Angabe der standardisierten Beta-Koeffizienten, der Freiheitsgrade und  $R^2$ .



## Anlagen

- Abbildung A1 (Seite VI):** Die zentrale Fragebatterie der Untersuchung – Frage F3 des Erhebungsinstrumentes (Fragebogenauszug).
- Tabelle A1 (Seite VII):** Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen. Prozentverteilungen.
- Tabelle A2 (Seite VIII):** Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Juniorprofessor/inn/en in wechselseitiger Abhängigkeit. Assoziationskoeffizient Kendall Tau  $\tau_b$  (N 593).
- Tabelle A3 (Seite IX):** Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/inne/n in wechselseitiger Abhängigkeit. Assoziationskoeffizient Kendall Tau  $\tau_b$  (N 121).
- Tabelle A4 (Seite X):** Geschlechtsspezifische Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en. Absolute Häufigkeiten, Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A5 (Seite XI):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Elternstatus. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A6 (Seite XII):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Partnerschaftsstatus. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A7 (Seite XIIIf.):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Region der Stellenausübung. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A8 (Seite XV):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in das Institut. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A9 (Seite XVI):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in die Hochschule. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A10 (Seite XVIIIf.):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Fachgebiet der Promotion. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).
- Tabelle A11 (Seite XIX):** Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Belastungsgrad. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

## I. Anlagen

### **Abbildung A1**

Die zentrale Fragebatterie der Untersuchung – Frage F3 des Erhebungsinstrumentes (Fragebogenauszug).

<b>3</b>	Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf im Wissenschaftssystem zu?					
		stimme überhaupt nicht zu			stimme voll und ganz zu	
	▪ Wenn es um höhere wissenschaftliche Positionen geht, hat man mit Kind schlechtere Karten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Wissenschaftler/inne/n mit Kind wird nicht zugetraut, dass sie dieselbe Leistung erbringen wie ihre kinderlosen Kolleg/inn/en	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ In der Wissenschaft wird man vor die Entscheidung gestellt, ob man Kinder haben oder Karriere machen möchte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Wenn ausreichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung bestehen, sind Beruf und Familie gut vereinbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Die in Familie erworbene soziale Kompetenz wird in Wissenschaft und Hochschulen positiv bewertet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Familie und Beruf sind in Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Partnerschaft und Beruf sind in Wissenschaft gut miteinander zu vereinbaren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013.

**Tabelle A1**

Die Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en und Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/innen<sup>1</sup>. Prozentverteilungen.

		<b>Juniorprofessor/inn/en</b> (N 593)	<b>Nachwuchsgruppenleiter/innen</b> (N 121)
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungs-möglichkeiten gut vereinbar	stimme überhaupt nicht zu	4,5	1,7
	2	10,8	8,5
	3	27,9	17,9
	4	33,6	41,0
	stimme voll und ganz zu	23,2	30,8
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme überhaupt nicht zu	14,1	13,4
	2	16,2	20,2
	3	21,6	17,6
	4	28,2	28,6
	stimme voll und ganz zu	19,9	20,2
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme überhaupt nicht zu	17,2	16,1
	2	21,0	23,7
	3	29,8	28,0
	4	22,2	28,0
	stimme voll und ganz zu	9,8	4,2
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme überhaupt nicht zu	19,3	16,9
	2	23,2	23,7
	3	25,3	24,6
	4	21,3	22,9
	stimme voll und ganz zu	10,9	11,9
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme überhaupt nicht zu	17,8	19,7
	2	26,2	26,5
	3	24,8	26,5
	4	21,3	24,8
	stimme voll und ganz zu	9,8	2,6
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme überhaupt nicht zu	26,7	21,4
	2	33,2	28,2
	3	29,2	31,6
	4	9,0	15,4
	stimme voll und ganz zu	1,9	3,4

<sup>1</sup>Antwortformat: Kategorie 1: Stimme überhaupt nicht zu bis Kategorie 5: Stimme voll und ganz zu (Ausprägungen 2 bis 4 ohne Betitelung)

---

**Tabelle A2**

Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Juniorprofessor/inn/en in wechselseitiger Abhängigkeit<sup>1</sup>. Assoziationskoeffizient Kendall Tau<sub>b</sub> (N 593).

---

Vereinbarkeit Familie und Beruf	Assoziationen					
	1	2	3	4	5	6
1 Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	1.000					
2 Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	-.217**	1.000				
3 Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	-.296**	.471**	1.000			
4 Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	-.188**	.550**	.500**	1.000		
5 Familie und Beruf sind kaum vereinbar	-.373**	.427**	.561**	.415**	1.000	
6 In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	-.197**	-.225**	-.227**	-.205**	-.258**	1.000

---

<sup>1</sup>Antwortformat: Kategorie 1: Stimme überhaupt nicht zu bis Kategorie 5: Stimme voll und ganz zu (Ausprägungen 2 bis 4 ohne Betitelung)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 (Chi<sup>2</sup>-Test)

---

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

---

**Tabelle A3**

Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiter/inne/n in wechselseitiger Abhängigkeit<sup>1</sup>.  
Assoziationskoeffizient Kendall Tau  $\tau_b$  (N 121).

---

Vereinbarkeit Familie und Beruf	Assoziationen					
	1	2	3	4	5	6
1 Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	1.000					
2 Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	-.248**	1.000				
3 Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	-.293**	.494**	1.000			
4 Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	-.205**	.498**	.438**	1.000		
5 Familie und Beruf sind kaum vereinbar	-.358**	.399**	.445**	.205**	1.000	
6 In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	.045	-.121	-.141	-.056	-.152*	1.000

---

<sup>1</sup>Antwortformat: Kategorie 1: Stimme überhaupt nicht zu bis Kategorie 5: Stimme voll und ganz zu (Ausprägungen 2 bis 4 ohne Betitelung)

\* $p \leq 0,05$  \*\* $p \leq 0,01$  (Chi<sup>2</sup>-Test)

---

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A4**

Geschlechtsspezifische Einschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Juniorprofessor/inn/en<sup>1</sup>. Absolute Häufigkeiten, Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf		männlich (N 345)		weiblich (N 248)		p	Cramer-V <sup>2</sup>
		N	Prozent	N	Prozent		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungs-möglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	41	12,4	47	19,3		.096
	teils/teils	94	28,4	66	27,2		
	stimme zu	196	59,2	130	53,5		
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	127	38,3	47	19,4	***	.213
	teils/teils	71	21,4	53	21,9	***	
	stimme zu	134	40,4	142	58,7	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	149	45,2	69	28,6	***	.176
	teils/teils	93	28,2	77	32,0	***	
	stimme zu	88	26,7	95	39,4	***	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	180	54,5	62	25,9	***	.332
	teils/teils	84	25,5	60	25,1	***	
	stimme zu	66	20,0	117	49,0	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	174	52,6	78	32,4	***	.205
	teils/teils	74	22,4	68	28,2	***	
	stimme zu	83	25,1	95	39,4	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	182	55,5	159	66,0	*	.111
	teils/teils	109	33,2	57	23,7	*	
	stimme zu	37	11,3	25	10,4	*	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A5**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Elternstatus<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

<b>Vereinbarkeit Familie und Beruf</b>		männlich		weiblich		p	Cramer-V <sup>2</sup>
		ohne Kind(er) (N 161)	mit Kind(ern) (N 184)	ohne Kind(er) (N 134)	mit Kind(ern) (N 114)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	13,8	11,2	16,8	22,3		.103
	teils/teils	22,4	33,5	29,8	24,1		
	stimme zu	63,8	55,3	53,4	53,6		
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	42,1	35,0	19,1	19,8	***	.176
	teils/teils	25,0	18,3	26,0	17,1	***	
	stimme zu	32,9	46,7	55,0	63,1	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	44,7	45,5	25,4	32,4	***	.172
	teils/teils	27,0	29,2	24,6	40,5	***	
	stimme zu	28,3	25,3	50,0	27,0	***	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	58,9	50,8	24,0	28,2	***	.247
	teils/teils	21,9	28,5	21,7	29,1	***	
	stimme zu	19,2	20,7	54,3	42,7	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	52,7	52,5	26,2	39,6	***	.172
	teils/teils	20,7	23,8	26,2	30,6	***	
	stimme zu	26,7	23,8	47,7	29,7	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	49,0	60,9	61,5	71,2	**	.122
	teils/teils	40,3	27,4	28,5	18,0	**	
	stimme zu	10,7	11,7	10,0	10,8	**	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A6**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Partnerschaftsstatus<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf		männlich		weiblich		p	Cramer-V <sup>2</sup>
		allein-stehend (N 40)	mit Partner/in (N 305)	allein-stehend (N 43)	mit Partner/in (N 203)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	13,5	12,2	14,6	20,4		.086
	teils/teils	18,9	29,6	31,7	26,4		
	stimme zu	67,6	58,2	53,7	53,2		
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	48,6	36,9	26,8	18,1	***	.161
	teils/teils	21,6	21,4	24,4	21,6	***	
	stimme zu	29,7	41,7	48,8	60,3	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	48,6	44,7	39,0	26,3	**	.140
	teils/teils	18,9	29,4	26,8	32,8	**	
	stimme zu	32,4	25,9	34,1	40,9	**	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	52,8	54,8	34,1	24,4	***	.238
	teils/teils	27,8	25,2	26,8	24,9	***	
	stimme zu	19,4	20,1	39,0	50,8	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	50,0	52,9	43,9	30,2	***	.172
	teils/teils	25,0	22,0	31,7	27,6	***	
	stimme zu	25,0	25,1	24,4	42,2	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	40,0	57,3	41,5	70,9	**	.159
	teils/teils	45,7	31,7	41,5	20,1	**	
	stimme zu	14,3	10,9	17,1	9,0	**	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.



**Tabelle A7**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Region der Stellenausübung<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

		männlich			weiblich			p	Cramer -V <sup>2</sup>
		Berlin (N 30)	Alte Bundes- länder (N 264)	Neue Bundes- länder (N 50)	Berlin (N 43)	Alte Bundes- länder (N 182)	Neue Bundes- länder (N 23)		
Vereinbar- keit Familie und Beruf	stimme nicht zu	16,7	10,4	20,4	20,9	19,1	18,2		
	teils/teils	26,7	29,1	26,5	25,6	27,5	27,3		.089
	stimme zu	56,7	60,6	53,1	53,5	53,4	54,5		
Wissenschaft- ler /innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	36,7	38,6	38,0	19,0	18,5	27,3	**	
	teils/teils	16,7	22,7	16,0	26,2	20,2	27,3	**	.164
	stimme zu	46,7	38,6	46,0	54,8	61,2	45,5	**	
Wissenschaft- ler /innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	50,0	45,6	38,8	26,2	26,6	50,0	**	
	teils/teils	13,3	28,0	38,8	33,3	33,3	18,2	**	.157
	stimme zu	36,7	26,4	22,4	40,5	40,1	31,8	**	
Wissenschaft- ler /innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	53,3	56,8	44,9	26,2	24,0	40,9	***	
	teils/teils	30,0	22,8	34,7	31,0	24,0	22,7	***	.250
	stimme zu	16,7	20,4	20,4	42,9	52,0	36,4	***	

Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	50,0	53,6	50,0	28,6	33,7	28,6	**	
	teils/teils	20,0	22,4	22,0	33,3	26,4	33,3	**	.151
	stimme zu	30,0	24,0	28,0	38,1	39,9	38,1	**	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	66,7	55,6	49,0	73,2	64,6	63,6		
	teils/teils	33,3	31,9	38,8	17,1	25,3	22,7		.110
	stimme zu	0,0	12,5	12,2	9,8	10,1	13,6		

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

---

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A8**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in das Institut<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf		männlich		weiblich		p	Cramer-V <sup>2</sup>
		mittel-mäßig bis schlecht (N 73)	gut (N 268)	mittel-mäßig bis schlecht (N 91)	gut (N 157)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	12,7	12,4	26,7	15,0	**	.128
	teils/teils	40,8	25,2	26,7	27,5	**	
	stimme zu	46,5	62,4	46,7	57,5	**	
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	31,0	40,4	16,7	21,1	***	.166
	teils/teils	18,3	22,3	21,1	22,4	***	
	stimme zu	50,7	37,3	62,2	56,6	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	40,0	46,5	17,0	35,3	***	.184
	teils/teils	30,0	27,9	26,1	35,3	***	
	stimme zu	30,0	25,6	56,8	29,4	***	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	55,7	54,3	17,0	31,1	***	.250
	teils/teils	31,4	24,0	27,3	23,8	***	
	stimme zu	12,9	21,7	55,7	45,0	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	40,8	55,8	23,6	37,5	***	.201
	teils/teils	21,1	22,9	22,5	31,6	***	
	stimme zu	38,0	21,3	53,9	30,9	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	61,4	53,5	73,0	61,8		.104
	teils/teils	28,6	34,8	20,2	25,7		
	stimme zu	10,0	11,7	6,7	12,5		

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormalig fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A9**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Einbindungsgrad in die Hochschule<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf		männlich		weiblich		p	Cramer-V <sup>2</sup>
		mittel-mäßig bis schlecht (N 159)	gut (N 181)	mittel-mäßig bis schlecht (N 124)	gut (N 124)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	13,0	11,5	22,1	16,5		
	teils/teils	30,5	27,0	28,7	25,6		.087
	stimme zu	56,5	61,5	49,2	57,9		
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	34,4	41,5	19,7	19,2	***	
	teils/teils	21,1	21,0	21,3	22,5	***	.157
	stimme zu	43,5	37,5	59,0	58,3	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	43,8	46,6	22,1	35,3	***	
	teils/teils	28,8	28,2	23,8	40,3	***	.195
	stimme zu	27,5	25,3	54,1	24,4	***	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	51,0	58,0	23,1	28,8	***	
	teils/teils	28,1	23,0	23,1	27,1	***	.244
	stimme zu	20,9	19,0	53,7	44,1	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	47,4	57,5	23,0	42,0	***	
	teils/teils	21,4	23,0	31,1	25,2	***	.185
	stimme zu	31,2	19,5	45,9	32,8	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	62,3	49,1	68,9	63,0	*	
	teils/teils	28,6	37,4	22,1	25,2	*	.111
	stimme zu	9,1	13,5	9,0	11,8	*	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A10**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Fachgebiet der Promotion<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

		männlich		weiblich		p	Cramer -V <sup>2</sup>
		Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissen- schaften (N 170)	Natur- und Technik- wissen- schaften sowie Medizin (N 174)	Geistes-, Sozial-, Wirtschafts- und Kulturwissen- schaften (N 163)	Natur- und Technik- wissen- schaften sowie Medizin (N 83)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreu- ungsmöglich- keiten gut vereinbar	stimme nicht zu	13,3	11,0	15,6	27,2	*	.112
	teils/teils	28,9	28,0	31,3	18,5	*	
	stimme zu	57,8	61,0	53,1	54,3	*	
Wissenschaft- ler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	38,0	38,8	19,4	18,8	***	.155
	teils/teils	22,3	20,0	21,3	22,5	***	
	stimme zu	39,8	41,2	59,4	58,8	***	
Wissenschaft- ler /innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	45,8	44,8	27,8	30,9	**	.127
	teils/teils	29,5	27,0	32,9	29,6	**	
	stimme zu	24,7	28,2	39,2	39,5	**	
Wissenschaft- ler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	53,0	56,4	25,3	27,5	***	.241
	teils/teils	22,3	28,2	24,7	26,3	***	
	stimme zu	24,7	15,3	50,0	46,3	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	48,5	57,0	32,7	32,5	***	.153
	teils/teils	23,0	21,8	27,7	28,8	***	
	stimme zu	28,5	21,2	39,6	38,8	***	

In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	56,0	54,7	71,5	55,6	*	
	teils/teils	33,1	33,5	19,0	33,3	*	.109
	stimme zu	10,8	11,8	9,5	11,1	*	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormalig fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\* $p \leq 0,05$  \*\* $p \leq 0,01$  \*\*\* $p \leq 0,001$  (Chi<sup>2</sup>-Test)

---

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

**Tabelle A11**

Einschätzungen der Juniorprofessor/inn/en zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Geschlecht und Belastungsgrad<sup>1</sup>. Prozentverteilungen und Cramer-V-Koeffizienten (N 593).

Vereinbarkeit Familie und Beruf		männlich		weiblich		p	Cramer- V <sup>2</sup>
		mittelmäßig bis nicht belastet (N 76)	belastet (N 268)	mittelmäßig bis nicht belastet (N 66)	belastet (N 182)		
Familie und Beruf sind bei ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gut vereinbar	stimme nicht zu	9,6	13,2	15,4	20,8		
	teils/teils	24,7	29,5	24,6	28,1		.087
	stimme zu	65,8	57,4	60,0	51,1		
Wissenschaftler/innen mit Kind haben schlechtere Karten	stimme nicht zu	39,7	37,8	29,2	15,8	***	
	teils/teils	35,6	17,4	35,4	16,9	***	.229
	stimme zu	24,7	44,8	35,4	67,2	***	
Wissenschaftler/innen sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt	stimme nicht zu	50,0	43,8	49,2	21,0	***	
	teils/teils	31,1	27,3	29,2	33,0	***	.186
	stimme zu	18,9	28,9	21,5	46,0	***	
Wissenschaftler/innen mit Kind wird eine geringe Leistung unterstellt	stimme nicht zu	62,5	52,3	33,8	23,0	***	
	teils/teils	15,3	28,3	27,7	24,1	***	.253
	stimme zu	22,2	19,4	38,5	52,9	***	
Familie und Beruf sind kaum vereinbar	stimme nicht zu	71,2	47,3	56,3	23,7	***	
	teils/teils	17,8	23,6	26,6	28,8	***	.236
	stimme zu	11,0	29,1	17,2	47,5	***	
In Familie erworbene soziale Kompetenz wird positiv bewertet	stimme nicht zu	48,6	57,5	67,2	65,5	*	
	teils/teils	36,5	32,3	17,2	26,0	*	.106
	stimme zu	14,9	10,2	15,6	8,5	*	

<sup>1</sup>ursprüngliches Antwortformat: Die vormals fünfstufige Skala (1= „stimme überhaupt nicht zu“ bis 5= „stimme voll und ganz zu“) wird wie folgt zusammengefasst: Kategorie 1 und 2 „stimme nicht zu“, Kategorie 3 „teils/teils“ sowie Kategorie 4 und 5 „stimme zu“

<sup>2</sup>Das Zusammenhangsmaß Cramer-V besitzt einen Wertebereich von 0 (kein Zusammenhang) bis 1 („perfekter“ Zusammenhang)

\*p ≤ 0,05 \*\*p ≤ 0,01 \*\*\*p ≤ 0,001 (Chi<sup>2</sup>-Test)

Quelle: Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg 2013, eigene Berechnung und Darstellung.

### III. Literaturverzeichnis

- Alfermann, Dorothee (1996):** Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten, Stuttgart: Kohlhammer.
- Auferkorte-Michaelis, Nicole et. al (2005):** Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere – Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten?, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 23. Jg., Heft 4, S. 14-23.
- Aulenbacher, Brigitte (2010):** Arbeit und Geschlecht – Perspektiven der Geschlechterforschung, in: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Soziologische Geschlechterforschung – Eine Einführung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 141-156.
- Ballnik, Peter/Wassertheurer, Peter (2005):** 1. Österreichischer Männerbericht, im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.
- Beck, Ulrich (1986):** Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Beer, Monika (2001):** Frauen in hochqualifizierten Berufen – Am Beispiel der Unternehmerin, Münster: LIT.
- Borgwardt, Angela (2010):** Der lange Weg zur Professur – Berufliche Perspektiven für Nachwuchswissenschaftler/innen, in: Netzwerk Exzellenz an Deutschen Hochschulen (Hrsg.): Publikation zur Konferenz der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 7. Juni 2010.
- Böhm, Sebastian/ Diewald, Martin (2012):** Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Arbeitsverhältnisse, WSI-Mitteilungen, Nr. 02/2012, S. 103-112.
- Böhmer, Susan/Hornbostel, Stefan/Meuser, Michael (2008):** Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms, iFQ-Working paper, Bd. 3.
- Brandt, Gesche (2012):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en, HIS: Forum Hochschule.
- Buchmayr, Maria (2006):** Nachwuchs und Wissenschaft – Ein Widerspruch!?, in: Buchmayr, Maria/Neissl, Julia (Hrsg.): Work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?, Wien: LIT Verlag, S. 51-66.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010):** Kinder - Wunsch und Wirklichkeit – Forschungsergebnisse und Konsequenzen, Bonn.
- Busch, Anne (2007):** Die innerfamiliäre Hausarbeitsteilung: Bestimmungsgründe und subjektive Wahrnehmung – Ein Vergleich zwischen Frauen in geschlechtsspezifisch segregierten Berufen mit dem Sozio-oekonomischen Panel, Diplomarbeit im Fachbereich Soziologie, FU Berlin.
- Cornelißen, Waltraud (2005):** Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, München.
- Dahrendorf, Ralf (2006):** Homo Sociologicus – Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle, Wiesbaden: VS-Verlag.



**DFG (2012):** Merkblatt Emmy-Noether-Programm, auf:

[http://www.dfg.de/formulare/50\\_02/50\\_02\\_de.pdf](http://www.dfg.de/formulare/50_02/50_02_de.pdf); abgerufen am: 26.08.2013.

**DGB-Bundesvorstand (2008):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung, Berlin.

**Dippelhofer-Stiem, Barbara (1983):** Hochschule als Umwelt – Probleme der Konzeptualisierung, Komponenten des methodischen Zugangs und ausgewählte empirische Befunde, Weinheim: Beltz.

**Dippelhofer-Stiem, Barbara (2012):** Eltern an der Hochschule – Sozialisatorische Hintergründe, Erfahrungen und Orientierungen von Studierenden und Beschäftigten, Weinheim: Beltz Juventa.

**Dressel, Christian/Cornelißen, Waltraud/Wolf, Karin (2005):** Gender Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin.

**Eckes, Thomas (2008):** Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 171-182.

**FamilienForschung Baden Württemberg (2011):** Familien in Baden Württemberg – Familienleben heute, Nr. 03/2011.

**Faulstich-Wieland, Hannelore (2004):** Doing Gender: Konstruktivistische Beiträge, in: Glaser, Edith/ Klika, Dorle/ Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 175-191.

**Federkeil, Gero/Buch, Florian (2007):** Fünf Jahre Juniorprofessur – Zweite CHE-Befragung zum Stand der Einführung, Arbeitspapier Nr. 90, Gütersloh.

**Fenge, Robert/Ochel, Wolfgang (2001):** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: der Schlüssel zu einer kinderreicheren Gesellschaft, in: ifo Schnelldienst, 54. Jg, Nr. 12/2001, S. 17-29.

**Geisler, Esther (2005):** Muttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland - Eine Analyse mit den Daten des Scientific Use File des Mikrozensus, Magisterarbeit an der Universität Rostock.

**Gerke, Mareike (2012):** Anforderungen an Partnerschaften – Eine qualitative Inhaltsanalyse von Kontaktanzeigen aus dem Internet, Dissertationsschrift an der Universität Köln.

**Gern, Christiane (1992):** Geschlechtsrollen: Stabilität oder Wandel? Eine empirische Analyse anhand von Heiratsinseraten, Opladen: Westdeutscher Verlag.

**Gildemeister, Regina (2006):** Soziale Konstruktion von Geschlecht, auf:

<http://www2.gender.hu-berlin.de/geschlecht-ethnizitaet-klasse/www.geschlecht-ethnizitaet-klasse.de/upload/files/CMSEditor/Soziale%20Konstruktion%20von%20Geschlecht.pdf>; abgerufen am: 03.07.2013.

**Goldstein, Joshua et al. (2010):** Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland – Ergebnisse im Rahmen des Projektes „Demographic Differences in Life Course Dynamics in Eastern und Western Germany“, Rostock.

**Götz, Maya (2002):** Genderreflektierende Medienpädagogik, auf: <http://www.maya-goetz.de/gender.pdf>; abgerufen am: 02.07.2013.

**Greenglass, Esther R. (1986):** Geschlechterrolle als Schicksal – Soziale und psychologische Aspekte weiblichen und männlichen Rollenverhaltens, Stuttgart: Klett-Cotta.

**Gülker, Silke (2010):** Autonomer aber weiter unsicher – Neue Führungspositionen haben das Karrieresystem in der deutschen Wissenschaft nur wenig verändert, in: WZBrief Arbeit, Nr. 5.

**Gützkow, Frauke (2013):** Work-Life Balance in der Wissenschaft – Eine gleichstellungspolitische Herausforderung, in: Gützkow, Frauke/Quaißer, Gunter (Hrsg.): Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheiten, Bielefeld: UVW, S. 97-117.

**Haeberle, Erwin J. (2003):** Die Sexualität des Menschen – Die sozialen Rollen von Mann und Frau, auf: [http://www.sexarchive.info/ATLAS\\_DE/html/die\\_sozialen\\_rollen\\_von\\_mann\\_u.html](http://www.sexarchive.info/ATLAS_DE/html/die_sozialen_rollen_von_mann_u.html); abgerufen am: 02.07.2013.

**Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011):** „Under pressure...!“ – Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie, in: Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen – Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen: Budrich, S. 117-146.

**Heß, Pamela (2010):** Geschlechterkonstruktionen nach der Wende – Auf dem Weg einer gemeinsamen Politischen Kultur?, Wiesbaden: VS-Verlag.

**HU-Berlin, VP der Forschung (2004):** Die Juniorprofessur als Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – Ergebnisse einer Umfrage unter den Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren der Humboldt-Universität, auf: <http://www2.hu-berlin.de/forschung/fober/fober07/anhang/JPUmfrage.pdf>; abgerufen am: 12.07.2013.

**Hurrelmann, Klaus (2006):** Einführung in die Sozialisationstheorie, Weinheim: Beltz.

**Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg (2013):** Die Juniorprofessur – Vergleichende Analyse neuer und traditioneller Qualifizierungswege des Hochschullehrernachwuchses, unveröffentlichter Forschungsbericht.

**Jaksztat, Steffen/Schindler, Nora/Briedis, Kolja (2010):** Wissenschaftliche Karrieren - Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses, Forum Hochschule, Nr. 14/2010, Hannover.

**Joas, Hans (1991):** Rollen- und Interaktionstheorien in der Sozialisationsforschung, in: Hurrelmann, Klaus/ Ulrich, Dieter (Hrsg.): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung, 4. Auflage, Weinheim: Beltz, S. 137-152.

**Jünemann, Elisabeth (1993):** Erwerbstätigkeit der Mütter – Eine Frage der Zeit, in: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften (Hrsg.): Frauenfrage – Frauenpolitik, Bd. 34, S. 247-256.

**Kaufmann, Franz-Xaver (1990):** Zukunft der Familie – Stabilität, Stabilitätsrisiken und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihre gesellschaftlichen und politischen Bedingungen, München: Beck.

**Kelle, Helga (2001):** 'Ich bin der die das macht' – Oder: über die Schwierigkeit, 'doing gender'-Prozesse zu erforschen, in: Feministische Studien, Jg. 19, Nr. 2, S. 39-56.

**Klinkhammer, Monika (2009):** Angebot und Nachfrage von Coaching für Wissenschaftler/innen, in: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 16. Jg., Nr. 2, S. 122-133.

**Krahe, Barbara/Berger, Anja/Möller, Ingrid (2007):** Entwicklung und Validierung eines Inventars zur Erfassung des Geschlechtsrollen-Selbstkonzepts im Jugendalter, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Heft 3/2007, 195-208.

**Krais, Beate (2000):** Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse – Theoretische Sondierungen, in: ders. (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt a.M.: Campus, S. 31-54.

**Krais, Beate (2009):** Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung, in: Center of Excellence, Woman and Science (Hrsg.): Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung – Konferenzdokumentation, Publikation Nr. 14, S. 18-33.

**Kraus, Ute/Brähler, Elmar/Stöbel-Richter, Yve (2009):** Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf bei Paaren – Wunsch und Wirklichkeit, in: soFid (Hrsg.): Frauen- und Geschlechterforschung, Band 2009/2, S. 11-26.

**Leeper, Campell/ Friedman, Carly Kay (2008):** The socialization of gender, in: Grusec, Joan E./Hastings, Paul D. (Hrsg.): Handbook of socialization – Theory and research, New York: Guilford, S. 561-587.

**Leitner, Andrea (2005):** Gender als mainstream – Doing Gender in Theorie und politischer Praxis, in: Reihe Soziologie, Nr. 70, Wien.

**Lenz, Karl/Böhnisch, Lothar (1997):** Zugänge zu Familien – ein Grundlagentext, in: ders. (Hrsg.): Familien – Eine interdisziplinäre Einführung, Weinheim: Juventa, S. 9-63.

**Lind, Inken (2004):** Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung, auf: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-202024>; abgerufen am: 08.09.2013.

**Lind, Inken/Löther, Andrea (2006):** Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen – Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle, Kompetenzzentrum für Frauen in der Wissenschaft, Bonn.

**Lind, Inken (2008):** Dossier Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung, auf: [http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Vereinbarkeit/Balancierung\\_von\\_Wissenschaft\\_und\\_Elternschaft.pdf](http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Vereinbarkeit/Balancierung_von_Wissenschaft_und_Elternschaft.pdf); abgerufen am: 18.07.2013.

**Lohmann-Haislah, Andrea (2012):** Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

**Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009):** Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? – Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten, Opladen: Budrich.

**Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010):** Integration und Selektion – Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 32. Jg., Nr. 1/2010, S. 8-35.

**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, Frauke/Quaißer, Gunter (Hrsg.): Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit, Bielefeld: UVW, S. 75-95.

**Meuser, Michael (2012):** Entgrenzungsdynamiken: Geschlechterverhältnisse im Umbruch, auf: <http://www.bpb.de/apuz/144851/entgrenzungsdynamiken-geschlechterverhaeltnisse-im-umbruch?p=all>; abgerufen am: 13.08.2013.

**Multrus, Frank (2004):** Fachkulturen – Begriffsbestimmung, Herleitung und Analysen, Dissertationsschrift an der Universität Konstanz.

**Nave-Herz, Rosemarie (2009):** Familien heute – Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung, Darmstadt: WBG.

**Neissl, Julia (2006):** Work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch? – eine Einleitung, in: Buchmayr, Maria/Neissl, Julia (Hrsg.): Work-life-balance & Wissenschaft – ein Widerspruch?, Wien: LIT Verlag, S. 1-10.

**Oswald, Hans (2008):** Sozialisation in Netzwerken Gleichaltriger, in: Hurrelmann, Klaus/Grundmann, Matthias/Walper, Sabine (Hrsg.): Handbuch Sozialisationsforschung, Weinheim: Beltz, S. 321-332.

**Pfau-Effinger, Birgit (1993):** Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarktintegration von Frauen im internationalen Vergleich, in: PROKLA, Heft 4/1993, S. 633-663.

**Riegraf, Birgit (2010):** Konstruktion von Geschlecht, in: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hrsg.): Soziologische Geschlechterforschung – Eine Einführung, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 59-78.

**Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011):** „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements, in: ders. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen – Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften, Opladen: Budrich, S. 11-50.

**Schäfer, Nadine (2003):** Familienbilder in West- und Ostdeutschland – Ein Einblick in den Lebensalltag ost-westdeutscher Paare, in: Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland, 7. Jahrgang, Heft 2003, S. 60-86.

**Schuster, Robert (2009):** Gleichstellungspolitik an den Hochschulen Sachsens, Sachsen-Anhalts und Thüringens, HoF-Arbeitsbericht 05/09.

**Seeg, Britta (2000):** Frauen und Karriere – Strategien des beruflichen Aufstiegs, Frankfurt a.M.: Campus.

**Simmel, Georg (1992):** Aufsätze und Abhandlungen, 1901-1908, Bd. 2, herausgegeben von Cavalli, Alessandro/ Krech, Volkhard, in: Rammstedt, Otthein (Hrsg.) (1992): Georg Simmel, Gesamtausgabe, Bd. 8, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Statistisches Bundesamt (2006):** Datenreport 2006 – Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Teil 2.

**Statistisches Bundesamt (2012a):** Bildung und Kultur – Personal an den Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4.

**Statistisches Bundesamt (2012b):** Frauenanteile – Akademische Laufbahn, auf: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>; abgerufen am: 03.07.2013.

**Strohmeier, Klaus Peter/Schultz, Annett/Strohmeier, Henrika (2005):** Wandel der Familie und sozialer Wandel als Herausforderung für die Familienpolitik, im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen, Bochum.

**Tammen, Britta (2007):** Familienrecht, in: Ecarius, Jutta (Hrsg.): Handbuch Familie, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 521-541.

**Tunnat, Lara (2005):** Soziale Rolle und Geschlechtsrolle, auf: [http://www.hawk-hhg.de/university/media/Soziale\\_Rolle\\_2.pdf](http://www.hawk-hhg.de/university/media/Soziale_Rolle_2.pdf); abgerufen am: 23.06.2013.

**Tyrell, Hartmann (1988):** Ehe und Familie: Institutionalisierung und Deinstitutionalisierung, in: Lüscher, Kurt/Schultheis, Franz/Wehrspau, Michael (Hrsg.): Die ‚postmoderne‘ Familie: familiale Strategien und Familienpolitik in einer Übergangszeit, München: UVK, S. 145-156.

**Ulmi, Marianne/Maurer, Elisabeth (2005):** Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft, Studien im Rahmen des SOWI-Disslabors, Universität Zürich.

**Valsky, Julia (2010):** Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen, Dissertationsschrift, Universität Wien.

**Vogel, Ulrike (2012):** Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur im sozialen Feld Hochschule – Methodologische Herausforderungen, in: Aulenbacher, Brigitte/ Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methoden – Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs, VS Verlag Sozialwissenschaften, S. 235-247.

**Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2005):** Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im sozialen Feld der Hochschule, in: Das Hochschulwesen – Forum für Hochschulforschung, -praxis und -politik, Nr. 3/2005, 53. Jahrgang, S. 109-114.

**Voigt, Manfred et al. (2005):** Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland – Ein Ost-West-Vergleich von Wöchnerinnen, auf: [www.aerzteblatt.de/aufsaeetze/0502](http://www.aerzteblatt.de/aufsaeetze/0502); abgerufen am: 14.08.2013.

**West, Candace/Zimmerman, Don (1987):** Doing Gender - Gender & Society, 1(2), S. 125 - 151.

**Wetterer, Angelika (2004):** Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 122-131.

**Wieland, Sigune (2012):** Der (Mehr-) Wert der Zwei-Elternteil-Familie – Ein figurationssoziologischer Vergleich von Zwei-Elternteil-Familien und Alleinerziehenden, Wiesbaden: VS-Verlag.

**Wittig-Goetz, Ulla (2006):** Formen und Folgen psychischer Fehlbeanspruchung sowie Gegenmaßnahmen, im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung.

**Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007):** Frauen an Hochschulen: Winners among Losers – Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen: Budrich.

#### **IV. Ehrenwörtliche Versicherung**

Name: **Berndt**

Vorname: **Sarah**

geb. am: 12.02.1990

Matrikel-Nr.: 184573

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit, selbständig verfasst wurde, dass keine anderen Quellen und Hilfsmittel als die angegebenen benutzt wurden und dass die Stellen der Arbeit, die aus fremden literarischen Werken oder Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art übernommen wurden, einschließlich der in den elektronischen Medien veröffentlichten Quellen, unter Hinweis auf die Quelle gekennzeichnet wurden.

Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen das Urheberrecht, Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche des Urhebers sowie eine strafrechtliche Ahndung durch die Strafverfolgungsbehörden begründen kann.

Magdeburg, den 03.12.2013

Unterschrift: \_\_\_\_\_