

# Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland

**René Krempkow**  
Berlin

Heterogenität bzw. Diversität von Wissenschaftlern und ihrer Lebensentwürfe wurde in Deutschland bislang nur wenig untersucht.<sup>1</sup> Dabei läge es durchaus nahe, mit der Fokussierung auf Forschende (die zugleich meist auch Lehrende sind) an das Untersuchungsfeld Lehre und Studium im Sinne des „academic life-cycle“ anzuschließen.<sup>2</sup>

Immerhin wird in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik zur Verwirklichung gleichwertiger Zugangschancen zur Wissenschaft in letzter Zeit häufiger danach gefragt, welche Realisierungsmöglichkeiten der Lebensentwurf von Wissenschaft mit Kind(ern) bei Nachwuchsforschenden in Deutschland hat. Inwieweit mit der Thematisierung bereits eine Verbesserung erreicht wird, dazu gibt es allerdings sehr unterschiedliche Ansichten, deren Stichhaltigkeit sich durch empirische Studien prüfen lassen sollte.

Dieser Beitrag stellt daher einen Überblick über die vorhandenen Daten und Fakten aus der aktuellen Forschung über Hochschulen und Wissenschaft in Deutschland zum Thema vor, setzt sie zueinander in Beziehung und verdichtet diese am Schluss zu fünf prägnanten Thesen. Diese machen die Herausforderungen deutlich, vor denen das Hochschul- und Wissenschaftssystem in Deutschland steht, wenn die Zugangs- und Verbleibschancen für Nachwuchsforschende mit dem Lebensentwurf Wissenschaft mit Kind(ern) verbessert werden sollen.

---

<sup>1</sup> Ausnahmen in dieser Hinsicht stellen z.B. die Beiträge von Gläser (2014), Jacob (2014), Hochfeld (2014) dar.

<sup>2</sup> Beispielsweise könnte (ähnlich wie bei der Forderung nach mehr Lehrern mit Migrationshintergrund) vermutet werden, dass ein höherer Anteil ausländischer Wissenschaftler bzw. solcher mit Migrationshintergrund potentiell positive Effekte auf die Integration von Studierenden mit demselben Hintergrund haben kann. Nach der jüngsten Veröffentlichung dazu liegt der Anteil von im Ausland geborenen Wissenschaftlern in Deutschland ebenso wie der der Nicht-Deutschsprachigen bei unter 10 % und ist damit deutlich geringer als in skandinavischen und englischsprachigen Ländern (Jacob 2014: 257f.).

## 1. Ist die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind noch notwendig?

Aus der Wissenschaft sind hierzu teilweise Stimmen zu hören, die die Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Nachwuchsforschenden als unnötiges „Pampern“ ansehen. Schließlich habe die Förderung von Nachwuchsforschenden mit Kind nichts mit der Förderung der Leistungsbesten zu tun und gehöre nicht ins Wissenschaftssystem. Im übrigen werde doch mit Maßnahmen wie dem inzwischen an sehr viele Hochschulen verliehenen Audit „Familiengerechte Hochschule“ oder der eigens geschaffenen Verlängerung der Befristungsmöglichkeiten ohnehin schon sehr viel getan, jetzt müsse es – so ist aus dieser Richtung zu hören – aber auch genug sein.

Aus der anderen Richtung wird dem entgegen gehalten: Die Alltagspraxis zeige, dass die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in der deutschen Wissenschaftslandschaft bislang mehr „talk“ als „action“ sei. Oft würden Nachwuchsforschende im Wissenschaftsalltag noch immer Nachteile erfahren, wenn sie das Thema Familienplanung offen ansprechen bzw. umsetzen. Teilweise werden Nachteile auch erst dann deutlich, wenn die Elternschaft auf längere Sicht zum Hinterfragen räumlicher und zeitlicher Verfügbarkeitsanforderungen oder auch allgemein der Work-Life-Balance (insbesondere in der Drittmittelforschung) führe. Dies gelte vielerorts als unangemessen oder gar als undankbar.

Angesichts dieser sehr unterschiedlichen Sichtweisen stellt sich die Frage, welche Daten und Fakten aus der aktuellen Forschung über Hochschulen und Wissenschaft zu diesem Thema vorliegen, inwieweit sie die jeweiligen Sichtweisen stützen, und ob dies ein Problem der Wissenschaft v.a. in Deutschland ist – oder auch in anderen europäischen Ländern. Hierbei geht es um eine strukturelle Sichtweise, da sich hieraus ggf. künftige Gestaltungsmöglichkeiten durch die Politik und an den Hochschulen ableiten ließen.<sup>3</sup> Die Ergebnisse<sup>4</sup> einer entspr. Recherche werden

---

<sup>3</sup> Es geht hier nicht um eine individuelle Perspektive, wenngleich diese ebenfalls Herausforderungen beinhalten kann – etwa die persönliche Abwägung, was einem im Leben wie wichtig ist; oder ggf. das Finden der passenden Partnerin/des passenden Partners.

<sup>4</sup> Der Überblick über Studien zur Diversität von Wissenschaftler(inne)n an deutschen Hochschulen mit Fokus auf den Lebensentwurf Wissenschaft mit Kind geht auf den Beitrag von Krempkow/Pittius (2014) zur 9. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung – GfHf am 26.06.2014 an der TU Dortmund zurück, welcher auch online verfügbar ist, und der leicht aktualisiert und ergänzt wurde.

nachfolgend kurz zusammengefasst und vergleichend eingeordnet sowie anschließend fünf Thesen dazu zur Diskussion gestellt.

## **2. Daten und Fakten aus der aktuellen Forschung über Hochschulen und Wissenschaft**

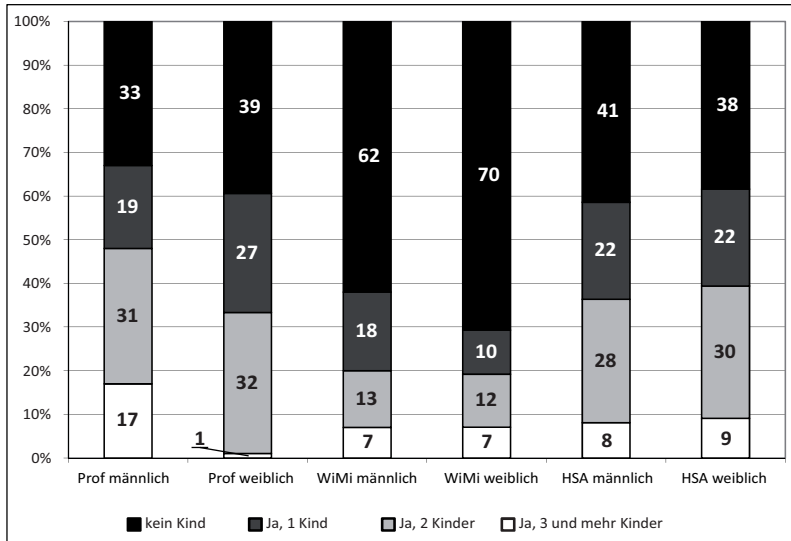
Vorweg ist zunächst festzuhalten, dass in der aktuellen Forschung über Hochschulen und Wissenschaft zu diesem Thema nur wenige bundesweite Studien zu finden sind. Dies sind z.B. eine Sonderauswertung der international vergleichenden Hochschullehrendenbefragung des INCHER Kassel (Jacob 2014), die Studie von CEWS/GESIS „Familienfreundlichkeit in der Praxis“ (Kunadt u.a. 2014), die Studie „Wissenschaft oder Elternschaft“ des ZHB der TU Dortmund (Metz-Göckel u.a. 2013) und Sonderauswertungen der Absolventenstudien von HIS Hannover bzw. DZHW u.a. zu Promovierenden. (Jaksztat u.a. 2012, Brandt 2012) sowie eine Befragung von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inn)en des HoF Wittenberg und CHE (Berndt 2013, Berndt u.a. 2014). Darüber hinaus finden sich zwar noch einzelne Daten und Fakten in anderen bundesweiten Studien zu Nachwuchsforschenden, die aber nicht vorrangig dieses Thema fokussieren (z. B. Jungbauer-Gans/Gross 2014).

Als erstes sollen zur Beantwortung der Frage nach der Selbstverständlichkeit von Elternschaft in der Wissenschaft einige Zahlen aus der Sonderauswertung der international vergleichenden Hochschullehrendenbefragung des INCHER Kassel (Jacob 2014) zitiert und diese den Ergebnissen der Absolventenstudie (Brandt 2012) gegenübergestellt werden: Während wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) nur zu rund einem Drittel Eltern sind (Frauen 30 %, Männer 38 %), sind von allen Hochschulabsolvent(inn)en einige Jahre nach Abschluss bereits rund 60 % Eltern (Frauen 62 %, Männer 59 %). Insbesondere die Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n sind damit nur etwa halb so oft Eltern wie „durchschnittliche“ Hochschulabsolvent(inn)en (HSA) (siehe Übersicht 1). Dies gilt, obwohl sie sich grundsätzlich ebenfalls deutlich häufiger Kinder wünschen würden. Professor(inn)en sind dieser Studie zufolge übrigens nicht seltener Eltern als „durchschnittliche“ Hochschulabsolventinnen (Professorinnen 61 %, Professoren 67 %).<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Allerdings sind Professor(inne)en im Schnitt deutlich älter, während wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) in etwa gleichem Alter sind wie „durchschnittliche“ Hochschulabsolvent(inn)en einige Jahre nach Abschluss.

*Übersicht 1: Kinderzahl im Haushalt der Befragten nach Geschlecht und Status an Universitäten in Deutschland*



Eigene Darstellung, Datenquellen: Jacob 2014 (Prof.+WiMi), Brandt 2012 (HSA)

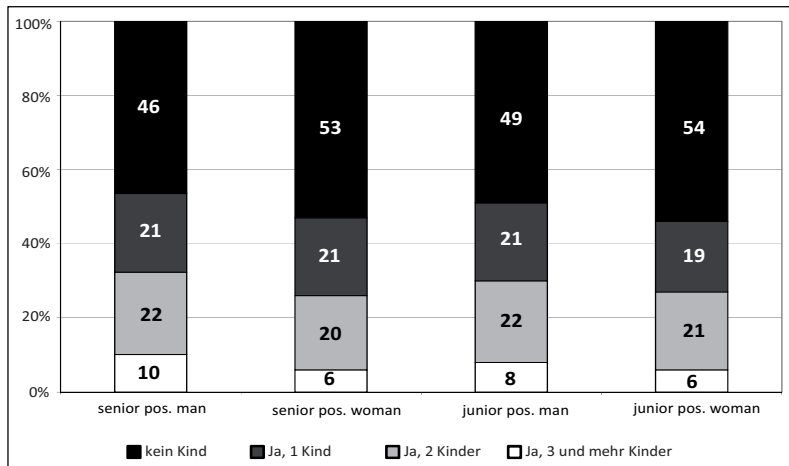
### 3. Nachwuchsforschende mit Kind in Europa

Mit den Daten der international vergleichenden Hochschullehrendenbefragung des INCHER Kassel kann man noch eine weitere Frage beantworten: Ist diese Situation spezifisch für die Nachwuchsforschenden bzw. die Wissenschaft in Deutschland – oder findet sich diese auch in vielen anderen europäischen Ländern? Hierfür wurden in der Studie die Forschenden mit Junior-Positionen denen mit Senior-Positionen gegenübergestellt, was inhaltlich etwa den wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) und Professor(inn)en in Deutschland entspricht.<sup>6</sup> Ein Blick auf den Durchschnitt von zehn europäischen Ländern zeigt, dass sie dort etwa

<sup>6</sup> Hierbei ist zu beachten, dass der Anteil der Professor(inn)en wie auch der Senior-Positionen in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wesentlich geringer ausfällt, während gleichzeitig das Hierarchiegefälle zwischen den Statusgruppen in Deutschland als relativ groß wahrgenommen wird. Für weiterführende Details zur international vergleichenden Hochschullehrendenbefragung des INCHER Kassel vgl. auch die in Jacob (2014) angegebenen Quellen. Für zusätzliche Berechnungen zu dieser Studie zu Kinderzahl nach Geschlecht, Status, Ländern danke ich herzlich Ester Ava Höhle, INCHER Kassel.

doppelt so oft wie in Deutschland Eltern sind (Frauen geringfügig seltener als Männer).<sup>7</sup> Forschende mit Senior-Positionen unterscheiden sich hierbei kaum von denen mit Junior-Positionen (siehe Übersicht 2); und beide Gruppierungen entsprechen in etwa den Werten für Hochschulabsolvent(inn)en in Deutschland. Damit scheint die Situation in Deutschland in ihrem Ausmaß durchaus spezifisch zu sein, sie betrifft also keineswegs – wie oft vermutet – die Wissenschaft allgemein.

*Übersicht 2: Kinderzahl im Haushalt der Befragten nach Geschlecht und Status an Universitäten zehn europäischer Länder*



Eigene Darstellung, Datenquelle: Sonderauswertung des CAP-Surveys (Höhle 2014)

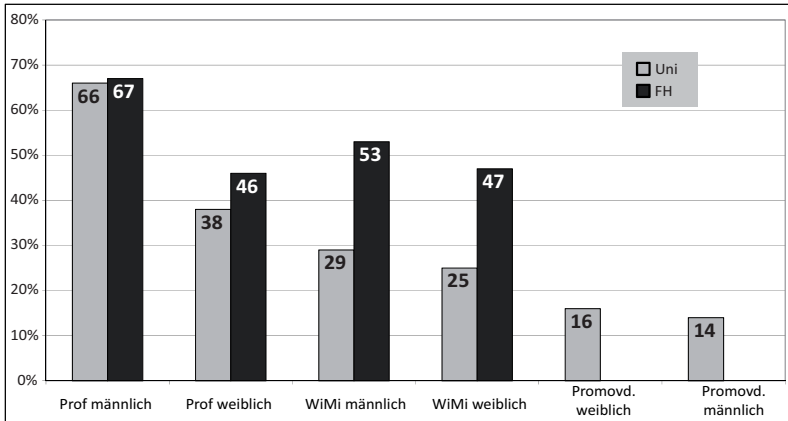
#### 4. Differenzierungen innerhalb Deutschlands

Ein weiteres interessantes Ergebnis aus der Studie des ZHB der TU Dortmund (Metz-Göckel u.a. 2013) hilft die Frage zu beantworten, ob in Deutschland die Situation an den Universitäten und FHs eher unterschiedlich oder überall ähnlich ist: Demnach ist die Elternschaft von wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) an FHs deutlich weiter verbreitet als an Universitäten. Während an den Fachhochschulen gut die Hälfte von

<sup>7</sup> Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass es nicht in allen Ländern diese Unterschiede gibt; außerdem ist der Elternanteil in mehreren Ländern noch deutlich höher als im Schnitt, so z.B. in skandinavischen Ländern, aber auch in Polen und Portugal. Die einbezogenen zehn europäischen Länder waren hier neben Deutschland: Finnland, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Schweiz und Großbritannien.

ihnen Kinder haben, sind an es den Universitäten nur ein Viertel.<sup>8</sup> Dies deutet darauf hin, dass es an FHs deutlich andere Bedingungen gibt als an Universitäten (siehe Übersicht 3).<sup>9</sup> In der Studie wird etwa darauf hingewiesen, dass wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) an FHs nicht nur tendenziell älter sind, sondern auch anteilmäßig spürbar häufiger unbefristete Arbeitsverträge erhalten.

Übersicht 3: Elternanteil nach Status und Hochschulart in Deutschland



Eigene Darstellung, Datenquellen: Metz-Göckel u.a. 2013 (Prof + WiMi), Hauss u.a. 2012 (Promovd.)

Dies verweist auf Studienergebnisse, die Elternschaft im Zusammenhang mit Beschäftigungsbedingungen untersuchen. So stellen Metz-Göckel u.a. (2013) die Elternanteile differenziert nach Befristung der Arbeitsverträge und nach Vollzeit- und Teilzeitverträgen dar. Demnach sind wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) mit befristeten Verträgen insgesamt deutlich seltener Eltern (Frauen 16 %, Männer 18 %) als mit unbefristeten Verträgen (Frauen 36 %, Männer 52 %).<sup>10</sup> Die Ergebnisse zum Arbeits-

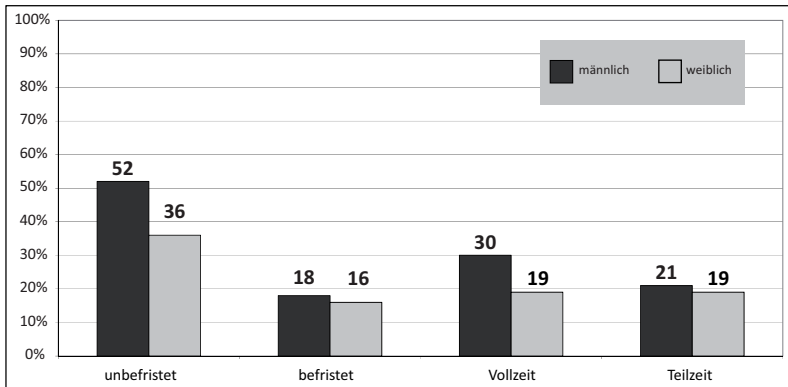
<sup>8</sup> Promovierende, die mehrheitlich (trotz der Öffnung auch für FH-Absolvent(inn)en mittels kooperativer Promotionsverfahren) an Universitäten angesiedelt sind, wurden laut iFQ-Promovierendenpanel ProFile mit 16 % bzw. 14 % noch seltener Eltern (Hauss u.a. 2012).

<sup>9</sup> Leider sind über die hier dargestellten Daten hinaus kaum weiter differenzierte Analysen der Bedingungen für Nachwuchsforschende mit Kind bekannt, weshalb wir hier neben der Differenzierung nach Hochschulart nur die Befristung der Stelle und den Arbeitsumfang fokussieren können. Weitergehende Analysen wären lohnenswert.

<sup>10</sup> Die vom Wissenschaftsrat (WR-Drucksache 4009-14) und Hochschulrektorenkonferenz (Empfehlung vom 13.5.2014) empfohlene Erhöhung des Anteils unbefristeter Stellen in der

zeitumfang sehen anders aus als oft erwartet (siehe Übersicht 4): Hier haben Beschäftigte in Teilzeit *nicht* häufiger Kinder als Vollzeitbeschäftigte. Angesichts des mit Elternschaft verbundenen Anspruchs auf Teilzeit erscheint dies zunächst ungewöhnlich, wird aber durch Ergebnisse einer Sonderauswertung für Promovierende<sup>11</sup> zur Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft gestützt:

**Übersicht 4: Elternanteil nach Befristung und Arbeitsumfang der wiss. Mitarbeiter(innen) an Universitäten**



Eigene Darstellung, Datenquelle: Metz-Göckel u.a. 2013

Wissenschaft wäre nicht nur ein Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität eines Berufsweges in der Wissenschaft, sondern auch der Familienfreundlichkeit – sofern sie umgesetzt wird.

<sup>11</sup> Eine aktuelle Sonderauswertung für Promovierte (Briedis u.a. 2014: 52f.) zeigt darüber hinaus, dass sich die Wahrscheinlichkeit einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion signifikant erhöht, wenn die Promovierten bereits während der Promotionsphase Kinder hatten. Dieser Effekt schwächt sich ab, wenn zusätzlich der Promotionskontext/Finanzierung der Promotion, die Fächergruppen sowie die Integration in die Scientific Community während der Promotion in die Analysen einbezogen werden. Die Berücksichtigung dieser Aspekte zeigt jedoch einen zusätzlichen Effekt: Frauen sind signifikant häufiger nach der Promotion außerhalb der Wissenschaft tätig. Leider wurde im Modell nicht die Elternschaft *nach* der Promotion berücksichtigt, so dass dieser zu vermutende Zusammenhang nicht geprüft wurde. (Promovierte werden wenn, dann oft erst nach der Promotion Eltern – vgl. auch Brandt 2012.) Interessant ist hierzu, dass diejenigen, die schon während der Promotion Eltern sind, eigentlich mit 52 % seltener eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft anstreben als kinderlose Promovierende mit 66 % (Briedis u.a. 2014: 38). Dass dennoch Nachwuchsforschende *mit* Kind die Wissenschaft öfter verlassen, deutet auf (Selbst-)Selektionen hin (vgl. auch Krempkow 2009). Dies liegt u.a. daran, dass ihnen einerseits weniger eine Wissenschaftskarriere zugetraut wird. Andererseits wollen sie häufiger die Wissenschaft verlassen, auch weil insbes. Mütter eine geringere Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich einer Wissenschaftskarriere haben (vgl. Tesch 2014).

## 5. Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Deutschland

Nach den Ergebnissen von Jaksztat u.a. (2012) fällt der Anteil (sehr) zufriedener Promovierender mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft am höchsten aus, wenn beide Vollzeit arbeiten (54 %, hier nicht nach Geschlecht differenziert). Im Vergleich dazu sind es nur 35 %, wenn sie Teilzeit arbeiten (siehe Übersicht 5). Dagegen fällt die Differenz zwischen denen, die eine Kinderbetreuung durch Dritte haben (z.B. Kita, Tagesmütter), mit 45 % (sehr) Zufriedenen gering aus – im Vergleich zu denen, die keine Kinderbetreuung durch Dritte haben (38 %).<sup>12</sup> Dies deutet darauf hin, dass die Bedeutung der Beschäftigungsbedingungen<sup>13</sup> in Relation zur Kinderbetreuung<sup>14</sup> bisher eher unterschätzt wird.

---

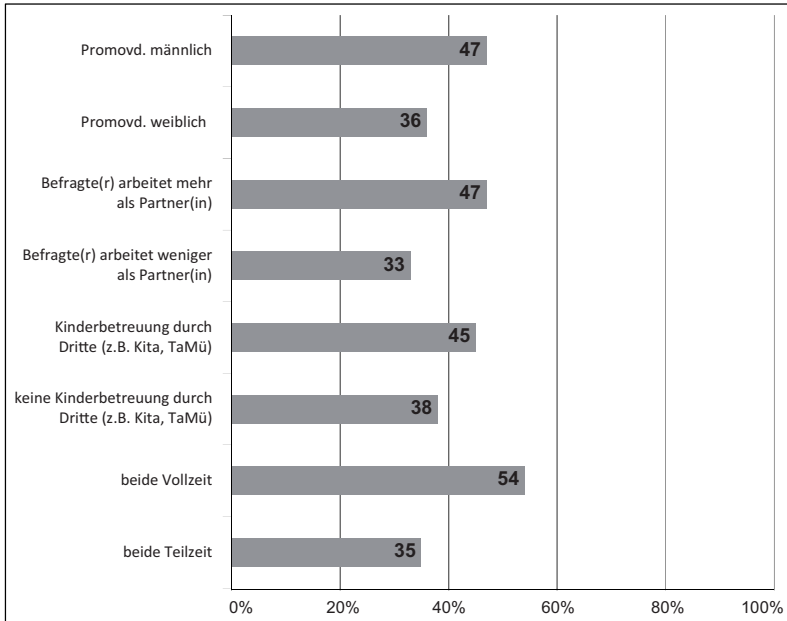
<sup>12</sup> Die relativ geringe Differenz zwischen denjenigen, die eine Kinderbetreuung durch Dritte haben, im Vergleich zu denjenigen, die keine Kinderbetreuung durch Dritte haben, war zudem im Unterschied zu anderen genannten Differenzen statistisch nicht signifikant.

<sup>13</sup> Die Berufsperspektiven und Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft gelten für Nachwuchsforschende bereits länger als ungünstig – gerade auch im Vergleich zur Privatwirtschaft. Allerdings hat sich der Abstand zwischen Wissenschaft und Privatwirtschaft in den vergangenen Jahren vergrößert, wie der jüngste Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2013) im Vergleich zu den entsprechenden Daten des früheren BuWiN (Krempkow 2008a,b) zeigt: So sind in der Wissenschaft nur noch 13 % unbefristet beschäftigt, während es in der Privatwirtschaft 81 % sind. Ihre Gültigkeit verloren hat zudem die in früheren empirischen Studien wiederholt hervorgebrachte Diagnose, dass die Promovierten in der Privatwirtschaft gegenüber denen in der Wissenschaft eine geringere berufliche Zufriedenheit aufweisen. Als problematisch kann auch angesehen werden, dass die Passung von realer Arbeitssituation nahezu durchgängig schlechter beurteilt wird, als es den eigenen beruflichen Wertvorstellungen der Promovierten entspricht. Dies gilt für die Privatwirtschaft wiederum weniger als für die Wissenschaft. Insbesondere betrifft dies Aufstiegsmöglichkeiten, Beschäftigungssicherheit und – worauf es in diesem Zusammenhang besonders ankommt – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<sup>14</sup> Dennoch gibt es auch bzgl. Kinderbetreuung nach wie vor Verbesserungsbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht: So hat sich laut Presseinformation des Statistischen Bundesamtes vom 16.7.2014 die Zahl der Kinderbetreuungsplätze mit Stand 1. März 2014 zwar um 10 % im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Damit befindet sich bundesweit – ein Jahr nach Inkrafttreten des Rechtsanspruches auf einen öffentlich geförderten Betreuungsplatz – etwa jedes dritte Kind unter drei Jahren in einer Tagesbetreuung. Nach einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums wünschen sich in Deutschland aber 42 % der Eltern eine entsprechende Betreuung für ihr Kind. Das zeigt, dass insgesamt noch immer Nachholbedarf besteht, zumal der bundesweite Durchschnittswert wenig aussagt über die oft in größeren Universitätsstädten bestehenden Differenzen zwischen Angebot und deutlich höherer Nachfrage. Hinzu kommt, dass die Betreuungsschlüssel (wie z.B. 1:6 für unter Dreijährige in Sachsen) und damit das Potential für Betreuungsqualität oftmals gerade in Bundesländern mit hoher Betreuungsquote zu den bundesweit ungünstigsten zählen. In letzter Zeit hat es daher z.B. in Sachsen zahlreiche Protestaktionen gegeben.



**Übersicht 5: Zufriedenheit Promovierender mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft**



Eigene Darstellung, Datenquelle: Jaksztat u.a. 2012, nur Befragte mit Kind(ern)

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch bei der Analyse der Situation von Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleiter(innen), die im Kontext eines Projektes des Instituts für Hochschulforschung Halle-Wittenberg in Kooperation mit dem Centrum für Hochschulentwicklung Gütersloh entstand (Berndt 2013). Demnach stimmen etwa die Hälfte der beiden Gruppen der Aussage zu, dass Familie und Beruf kaum vereinbar seien, und sehen sich vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt. Dabei zeigen sich deutliche Geschlechterdifferenzen sowie Differenzen nach institutioneller Einbindung und Arbeitsbelastung.

Besonders ungünstig fallen die Einschätzungen der in ihr Institut schlecht eingebundenen Nachwuchsforschenden aus, die sich auch am häufigsten vor die Entscheidung Kind oder Karriere gestellt sehen. Die Analyse kommt zum Fazit: Instrumente wie die Juniorprofessur oder die Nachwuchsgruppenleitung können bisher nichts an den „schwierigen und risikoreichen beruflichen Rahmenbedingungen“ ändern, die eine „Familiengründung zum Drahtseilakt“ werden lassen (Berndt 2013). Jüngste Auswertungen aus diesem Projekt zeigen zudem, dass ein Drittel der Ju-

niorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(innen) darüber nachdachte, ihre Stelle aufzugeben, was angesichts dieser hochselektierten Gruppen erstaunt. Als Hauptgründe dafür wurden von über der Hälfte der Befragten neben den unsicheren Berufsperspektiven die mangelnde Vereinbarkeit mit Familie und Partnerschaft genannt (Berndt u.a. 2014).

Abschließend für diesen Überblick werden nun noch zentrale Ergebnisse der aktuellen Studie „Familienfreundlichkeit in der Praxis“ (Kunadt u.a. 2014) aufgeführt: Auch hier findet sich ein Beispiel für die Relevanz von Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen: Familienfreundliche Terminsetzungen und Konferenzzeiten kennt nur ein Drittel der befragten Beschäftigten, gleichzeitig liegt darin für etwa die Hälfte der größte ungedeckte Bedarf. Wo familienfreundliche Terminsetzungen vorhanden sind, wirken sie sich aber förderlich auf die Produktivität aus.<sup>15</sup> Die Befragung des wissenschaftlichen Personals hat zudem ergeben, „dass die überwiegende Mehrheit der Befragten die Schaffung langfristiger beruflicher Perspektiven als eines der wichtigsten Aufgabenfelder für eine familienfreundlichere Hochschule ansieht“.

Insgesamt gesehen ist lediglich ein Viertel der Befragten mit der Familienfreundlichkeit ‚Zufrieden‘ bis ‚voll und ganz zufrieden‘.<sup>16</sup> Als Hauptkenntnis wurde daher festgehalten: „Das Ziel, familienfreundlich zu sein, ist in der Praxis an den Hochschulen noch nicht erreicht.“<sup>17</sup> An-

---

<sup>15</sup> Dies deckt sich mit Ergebnissen von Unternehmensbefragungen: So ist nach einer deutschlandweit repräsentativen Unternehmensbefragung von 2012 die Mitarbeitendenproduktivität in familienbewussten Unternehmen um 23 % höher in Unternehmen. Diese Unternehmen haben zudem 60 % weniger Fehlzeiten als solche, die nicht familienbewusst agieren; die Krankenquote liegt um 49 % niedriger, die Stellenbesetzungsdauer ist 17 % kürzer, der Anteil von Eigenkündigungen liegt 20 % niedriger. Zugleich schätzen die familienfreundlichen Unternehmen die Motivation ihrer Mitarbeitenden um 31 % höher und die Qualität ihrer Bewerber und Bewerberinnen zu 26 % besser ein (Gerlach 2014).

<sup>16</sup> In die gleiche Richtung deuten die Ergebnisse von Befragungen zur Familienfreundlichkeit eines Sonderforschungsbereichs an einer als familienfreundlich zertifizierten Hochschule mit relativ hohen Elternanteilen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n: Nur ein kleiner Teil sieht Familienfreundlichkeit als gegeben (Krempkow/Pittius 2014). Dies zeigt, dass es offenbar nicht genügt, wenn Nachwuchsforschende mit Kind keine Minderheit mehr sind. Weitere Fallbeispiele zur Situation von Hochschulstandorten in verschiedenen Regionen Deutschlands finden sich in Pittius u.a. (2014). Einige davon zeigen zugleich, dass es nicht unbedingt eine Frage der finanziellen Ressourcen ist, wie die Situation vor Ort gestaltet ist.

<sup>17</sup> Bei der Interpretation der vorgenannten Ergebnisse von Kunadt u.a. (2014) ist zu berücksichtigen: Die Erhebungen fanden „an vier ausgewählten Hochschulen statt und spiegeln somit Ergebnisse für besondere Fallbeispiele von im Bereich der Familienfreundlichkeit sehr aktiven Hochschulen wider“. Gerade angesichts dessen, dass es sich um diesbezüglich besonders aktive und seit längerem zertifizierte Hochschulen handelt, erscheint die Aussage-

gesichts dessen ist die Frage naheliegend: In welcher Relation steht z.B. das inzwischen an sehr viele Hochschulen verliehene Audit „Familiengerechte Hochschule“ zu den dargestellten empirischen Ergebnissen?

## **6. Fazit: Fünf Thesen zur Situation von Nachwuchsforschenden mit Kind in Deutschland**

Zusammenfassend lässt sich formulieren, dass das Thema Nachwuchsforschende mit Kind angesichts der hier auf Basis der vorliegenden bundesweiten Studien vorgestellten Ergebnisse noch keineswegs „überforscht“<sup>18</sup> erscheint.<sup>19</sup> Dennoch lassen sich die hier vorgestellten empirischen Ergebnisse abschließend zu fünf prägnanten Thesen verdichten. Diese Thesen betreffen Fragen, die sich auch für den Themenschwerpunkt des nächsten Bundesberichtes Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) stellen dürften, der derzeit diskutiert wird und der das Thema der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aufgreifen soll:

■ Elternschaft ist bei Nachwuchsforschenden deutlich seltener ausgeprägt als bei Akademiker(inne)n bzw. Hochschulabsolvent(inn)en allgemein.

■ Elternschaft ist v.a. bei Nachwuchsforschenden in Deutschland deutlich seltener ausgeprägt als in vielen anderen europäischen Ländern.- Die Herausforderung betrifft also keineswegs die Wissenschaft allgemein, sondern spezifisch die in Deutschland. Außerdem ist Elternschaft vor allem an Universitäten seltener im Vergleich zu FH.

---

kraft der entspr. Audits fraglich. Es soll aber Überlegungen geben, die Zertifizierungen künftig gestuft zu vergeben, um so eine Art „Gold Standard“ hervorheben zu können. So ließen sich z.B. Hochschulen auszeichnen, die Ergebnisse empirischer Erhebungen zu Elternschaft und Familienfreundlichkeit regelmäßig veröffentlichen und damit Transparenz für die Zielgruppen schaffen.

<sup>18</sup> Weil das Thema teilweise emotional besetzt ist, entbehrt dies nicht einer gewissen Nachvollziehbarkeit.

<sup>19</sup> Beispielsweise weitere multivariate Analysen sowie Analysen im Mixed-Method-Design könnten wahrscheinlich zusätzliche aussagekräftige Erklärungsbeiträge liefern. Mit der BMBF-Förderinitiative FoWiN (Forschung zu den Karrierebedingungen und Karriereentwicklungen des Wissenschaftlichen Nachwuchses) könnten potentiell weitere Erkenntnisse hierzu gewonnen werden. Allerdings liegen bislang noch kaum Ergebnisse der betr. Projekte vor; die meisten geplanten Vorhaben thematisieren Elternschaft und Vereinbarkeit jedenfalls in ihrem Titel nicht und beziehen sich zudem nicht auf bundesweite Erhebungen oder verfügbare bundesweite Datensätze für Sekundärdatenanalysen.

- Beschäftigungsbedingungen, wie z.B. Befristung, Vollzeit vs. Teilzeit und familienfreundliche Terminsetzungen, sind im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufsleben bedeutsamer als bisher vielfach angenommen.
- Die Bedeutung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist in Relation zu Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft eher geringer.
- Audits wie „Familiengerechte Hochschule“ sind politisch ein wichtiges Signal und ein erster Schritt zur Verbesserung, aber: Ihre Aussagekraft für die Berufspraxis der Eltern an Hochschulen bleibt angesichts der dargestellten empirischen Ergebnisse derzeit fraglich.

### Literatur

- Berndt, Sarah / Burkhardt, Anke / Nickel, Sigrun / Püttmann, Vitus / Rathmann, Annika 2014: Karrierewege von Juniorprofessor(inn)en und Nachwuchsgruppenleiter(inne)n – Zentrale Ergebnisse zweier deutschlandweiter Befragungen. Paper zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“. 29.–30. September 2014, Tagungszentrum Hotel Aquino, Berlin.
- Berndt, Sarah 2013: Kind oder Wissenschaftskarriere? Oder doch beides? Zur Balance von Familie & Beruf aus Sicht der Juniorprofessor/inn/en. Eine quantitativ-empirische Analyse. Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts (M.A.)“ im Studiengang „Sozialwissenschaften“ der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.
- Brandt, Gesche 2012: Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. HIS:Forum Hochschule 8/2012.
- Briedis, Kolja / Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Schürmann, Ramona / Schwarzer, Anke 2014: Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Forum Hochschule 8/2014.
- BuWiN 2013: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- Gerlach, Irene 2014: Weniger krank und mehr motiviert. Familienbewusste Personalpolitik. (Interview), In: Forschung & Lehre 7/2014, S. 536-537.
- Gläser, Jochen 2014: Die epistemische Diversität der Forschung als theoretisches und politisches Problem. In: Krempkow, René / Pohlenz, Phillip / Huber, Nathalie (Hrsg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW, 163-184.
- Hauss, Kalle / Kaulisch, Marc / Zinnbauer, Manuela / Tesch, Jakob / Fräßdorf, Anna / Hinze, Sibylle / Hornbostel, Stefan 2012: Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem Profile-Promovierendenpanel. Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung, iFQ-Working Paper Nr. 13.
- Hochfeld, Katharina 2014: Die Etablierung von Dual Career Servicestellen zur Förderung der Diversität von Lebensmodellen an deutschen Universitäten. In: Krempkow, René / Pohlenz, Phillip / Huber, Nathalie (Hrsg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW, 297-310.

- Jacob, Anna Katharina 2014: Diversität unter Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen. In: Krempkow, René / Pohlenz, Phillip / Huber, Nathalie (Hrsg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW, 249-269.
- Jaksztat, Steffen / Preßler, Nora / Briedis Kolja 2012: Promotionen im Fokus. HIS: Forum Hochschule 15/2012.
- Jungbauer-Gans, Monika / Gross, Christiane 2014: Frauen in der Wissenschaft: Gleiche Chancen, aber ungleiche Voraussetzungen? Erscheint vorauss. in: Selent, Petra / Koch, Dorothee (Hrsg.): Wissenschaftliche Karriere muss man sich leisten können: Mobilität und Drop-Out des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- Kunadt, Susann / Schelling, Anna / Brodesser, David / Samjeske Kathrin 2014: Familienfreundlichkeit in der Praxis. CEWS public 18.
- Krempkow, René 2008a: Die Post-doc-Phase: Empirische Befunde, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn, Berlin: BMBF, 120-127.
- Krempkow, René 2008b: Die Post-doc-Phase: Empirische Befunde. In: Burkhardt, Anke (Hg.): Wagnis Wissenschaft – Akademische Karrierewege und das Förder-system in Deutschland. Leipzig. Akademische Verlagsanstalt, 223-306.
- Krempkow, René 2009: (Selbst)Selektionen zur Promotion. Ansätze zur Schätzung von Selektivität bei Zugang und Verlauf mit Hilfe von Absolventenbefragungen und Hochschulstatistiken. In: Bülow-Schramm, Margret (Hg.): Hochschulzugang und Übergänge in der Hochschule: Selektionsprozesse und Ungleichheiten. Frankfurt: Lang, 197-213.
- Krempkow, René / Pittius, Katrin 2014: Diverse Forschende? – Zur Enttabuisierung der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. 9. Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung - GfHf: Tabus an Hochschulen, Technische Universität Dortmund, 25.-27.06.2014. Dortmund.
- 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 (Hg.): Hochschule gestalten – Denkanstöße zum Spannungsfeld von Unterschieden und Ungleichheit. Bielefeld: UVW.
- Pittius, Katrin / Janson, Kerstin / Krempkow, René 2014: Im Westen nichts Neues? Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Nachwuchsforschenden als Bestandteil der Diversität von Lebensentwürfen in der Wissenschaft. In: Krempkow, René / Pohlenz, Phillip / Huber, Nathalie (Hrsg.): Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft. Bielefeld: UVW, 311-330.
- Tesch, Jakob 2014: Promotionsbedingungen und akademische Laufbahnintention. Beitrag zur Fachtagung „Die Juniorprofessur zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Neue und traditionelle Wege wissenschaftlicher Qualifizierung im Vergleich“. 29.–30. September 2014, Tagungszentrum Hotel Aquino, Berlin.

# die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack  
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)  
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Hechler

---

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62, D-06886 Wittenberg  
<http://www.diehochschule.de>

Kontakt:

Redaktion: Tel. 03491/87 62 090, Fax: 03491/466 255;

eMail: [daniel.hechler@hof.uni-halle.de](mailto:daniel.hechler@hof.uni-halle.de)

Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: [institut@hof.uni-halle.de](mailto:institut@hof.uni-halle.de)

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-42-7

---

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: <http://www.diehochschule.de> >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ([www.hof.uni-halle.de](http://www.hof.uni-halle.de)). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstatter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ ([http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof\\_arbeitsberichte.htm](http://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm)) und die Schriftenreihe „Hochschulforschung Halle-Wittenberg“ bei der Akademischen Verlagsanstalt Leipzig. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <http://lists.uni-halle.de/mailman/list/info/hofnews>.

*Abbildung vordere Umschlagseite: Kronen I, in: Autorenkollektiv (1894-1896): Brockhaus' Konversationslexikon, Leipzig / Berlin / Wien, Band 10: K – Lebensversicherung, S. 754a; Quelle: Die Retro-Bibliothek. Nachschlagewerke zum Ende des 19. Jahrhunderts, <http://www.retrobibliothek.de>*

*Cartoon Umschlagrückseite: Til Mette, Hamburg (<http://tilmette.com>)*

## **Diverses. Heterogenität an der Hochschule**

*Susen Seidel:*

Defizitär oder produktiv. Die Heterogenität der Studierenden ..... 6

*Manfred Stock:*

„Überakademisierung“. Anmerkungen zu einer aktuellen Debatte ..... 22

*Annika Rathmann:*

Das ‚Alter‘ als Heterogenitätskategorie und seine Bedeutung  
im Hochschulkontext ..... 38

*Sabine Gabriel:*

Die obsoleete Kategorie Geschlecht? Zur Wechselbeziehung von *gendered organization* und individuellen Handlungspraxen in der Hochschullehre ..... 51

*Daniel Wilhelm, Wiebke Esdar:*

Helicopter Parenting. Prävalenz sowie Einfluss von  
Bildungshintergrund und sozio-ökonomischem Status ..... 66

*Martin Rötting:*

Postsäkulare Universität? Religiöse Vielfalt an Hochschulen ..... 77

*Thomas Berg:*

Duale Studienformen in Deutschland. Ein Angebot im  
produktiven Umgang mit studentischer Heterogenität? ..... 88

*Natalie Böddicker:*

Gemeinsame Ziele für heterogene Fakultäten.  
Ein Projektbericht zum Change Management ..... 104

<i>Romina Müller:</i> Außeruniversitäres kulturelles Kapital. Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen und deren Zusammenspiel mit sozialen Hierarchien im universitären Raum .....	115
<i>René Krempkow:</i> Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland.....	131
<i>Philipp Pohlenz, Markus Seyfried:</i> Die Organisation von Qualitätssicherung. Heterogene Studierende, vielfältige Managementansätze? .....	144
<i>Susen Seidel, Franziska Wielepp:</i> Heterogenität im Hochschulalltag .....	156

## FORUM

<i>Anna Ebert, Karl-Heinz Stamm:</i> Der Übergang vom Bachelor zum Master. Eine neue Schwelle der Bildungsbenachteiligung?.....	172
---	-----

## PUBLIKATIONEN

Rezension: Stefan Kühl: Der Sudoku-Effekt. Hochschulen im Teufelskreis der Bürokratie. Eine Streitschrift ( <i>Marcel Schütz</i> ).....	190
<i>Peer Pasternack, Tim Hutschenreuter:</i> Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen in Ostdeutschland seit 1945.....	194
<b>Autorinnen &amp; Autoren</b> .....	215



## Autorinnen & Autoren

**Thomas Berg**, Dipl.-Päd., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [thomas.berg@hof.uni-halle.de](mailto:thomas.berg@hof.uni-halle.de)

**Natalie Böddicker**, Diplom-Pädagogin, Hochschuldidaktische Moderatorin, Leiterin der Abteilung Hochschul- und Qualitätsentwicklung sowie Koordinatorin des Projekts Integrierte Qualitätsoffensive in Lehre und Studium der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. eMail: [natalie.boeddicker@hhu.de](mailto:natalie.boeddicker@hhu.de)

**Anna Ebert** M.A., Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Team Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der Universität Duisburg-Essen. eMail: [anna.ebert@uni-due.de](mailto:anna.ebert@uni-due.de)

**Wiebke Esdar**, Dipl.-Psych., wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitseinheit Pädagogische Psychologie an der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft der Universität Bielefeld. eMail: [wiebke.esdar@uni-bielefeld.de](mailto:wiebke.esdar@uni-bielefeld.de)

**Sabine Gabriel** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF); seit Oktober 2014 Gastdoktorandin am Max-Weber-Kolleg der Universität Erfurt. eMail: [sabine.gabriel@hof.uni-halle.de](mailto:sabine.gabriel@hof.uni-halle.de)

**Tim Hutschenreuter** M.A., Soziologe, Forschungsreferent am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: [tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de](mailto:tim.hutschenreuter@hof.uni-halle.de)

**René Krempkow**, Dr. phil., Soziologe, Hochschulforscher und -berater, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin und in der Stabsstelle Qualitätsmanagement der Humboldt-Universität zu Berlin. eMail: [r.krempkow@fibs.eu](mailto:r.krempkow@fibs.eu)

**Romina Müller**, M.Sc. Soziologie, wissenschaftliche Leiterin „Offenes Studienmodell Ludwigshafen“, Stabsstelle „Studium und Lehre“, Hochschule Ludwigshafen am Rhein. eMail: [romina.mueller@hs-lu.de](mailto:romina.mueller@hs-lu.de)

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: [peer.pasternack@hof.uni-halle.de](mailto:peer.pasternack@hof.uni-halle.de); <http://www.peer-pasternack.de>

**Philipp Pohlenz**, Prof. Dr., Professur für Hochschulforschung und Professionalisierung der akademischen Lehre an der Fakultät für Humanwissenschaften der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. eMail: [philipp.pohlenz@ovgu.de](mailto:philipp.pohlenz@ovgu.de)

**Annika Rathmann** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Fakultät für Humanwissenschaften, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, [annika.rathmann@ovgu.de](mailto:annika.rathmann@ovgu.de)

**Martin Rötting**, Dr. phil., Religionspädagoge und Religionswissenschaftler, Referent für internationale, interkulturelle und interreligiöse Belange in der Katholischen Hochschulgemeinde an der LMU München und katholischer Vorstandsvorsitzender von Occurso – Institut für interreligiöse und interkulturelle Begegnung e.V. eMail: roetting@khg-lmu.de

**Marcel Schütz** M.A., Arbeitsbereich Weiterbildung und Bildungsmanagement, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. eMail: marcel.schuetz@uni-oldenburg.de

**Susen Seidel** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: susen.seidel@hof.uni-halle.de

**Markus Seyfried**, Dr. rer. pol., Projektleitung in einem vom BMBF geförderten Verbundprojekt (Wirkungsforschung in der Qualitätssicherung von Studium und Lehre – WiQu) am Lehrstuhl für Politikwissenschaft, Verwaltung und Organisation, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam. eMail: seyfried@uni-potsdam.de

**Karl-Heinz Stammen**, Dipl.-Soz.-Wiss., wissenschaftlicher Mitarbeiter im Team Datenmanagement des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) an der Universität Duisburg-Essen. eMail: karl-heinz.stammen@uni-due.de

**Manfred Stock**, Prof. Dr., Professor für Soziologie der Bildung am Institut für Soziologie der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: manfred.stock@soziologie.uni-halle.de

**Franziska Wielepp** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF). eMail: franziska.wielepp@hof.uni-halle.de

**Daniel Wilhelm**, Dipl.-Psych., Mitarbeiter der Zentralen Studienberatung der Universität Bielefeld. eMail: Daniel.Wilhelm@uni-bielefeld.de