



Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere,
Elternschaft und Privatleben

Befragung der Mentees und Alumnae im Verbundprojekt
KarriereWegeMentoring der Universitäten Greifswald und Rostock

Angela Hoppe
Verbundkoordination KarriereWegeMentoring
Fachstelle Mentoring M-V

Oktober 2018
Universität Greifswald

Inhalt

Einleitung	3
1. Lebenssituation der Mentees	4
2. Familiengründung, berufliche Konsequenzen und Kinderwünsche	6
Berufliche Konsequenzen der Elternschaft	7
3. Mobilitätsanforderungen	9
4. Partnerschaftsverhandlungen	12
5. Arbeitskultur / Sichtbarkeit am Arbeitsplatz / Anforderungen an Familienfreundliche Arbeitswelt	14
Familienfreundliche Arbeitskultur	15
Die drei wichtigsten Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit	18
6. Freizeit / Ehrenamt / Lebensstil	19
7. Fazit.....	20
Literatur	22
Abbildungsverzeichnis	23
Danksagungen.....	24

Einleitung

Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Elternschaft und Privatleben ist ein gesellschaftliches Dauerthema – auch bei den jungen Wissenschaftlerinnen in den landesweiten Mentoring-Programmen in Mecklenburg-Vorpommern. Befristete Qualifikationszeiten, Kinderwunsch und die hohen wissenschaftlichen Anforderungen stehen oft in einem starken Spannungsfeld. Wie müssen Rahmenbedingungen in der Wissenschaft beschaffen sein, damit für Wissenschaftlerinnen in den Qualifikationsphasen die Vereinbarkeit von Privatleben, Elternschaft und wissenschaftlichem Karriereweg gelingen kann? Welche Hürden stehen dem entgegen, welche Bedingungen erleichtern den Weg? Die Ergebnisse der Befragung sind im Folgenden zusammengefasst.

Vor allem die Mentees in den Mentoring-Programmen für Doktorandinnen diskutieren die Frage nach dem „richtigen Zeitpunkt“ für eine Familiengründung im vertrauten Kreis der Peer-Mentoring-Gruppen. Ebenso spielt bei der Wahl einer passenden Mentorin eine große Rolle, inwieweit die in Frage kommende Mentorin Privatleben und erfolgreiche Karriere ausbalanciert. Darüber hinaus wollen die Mentees ermutigende Vorbilder finden, die Einblicke in persönliche Erfahrungen und den Umgang mit informellen Regeln des Wissenschaftssystems geben.

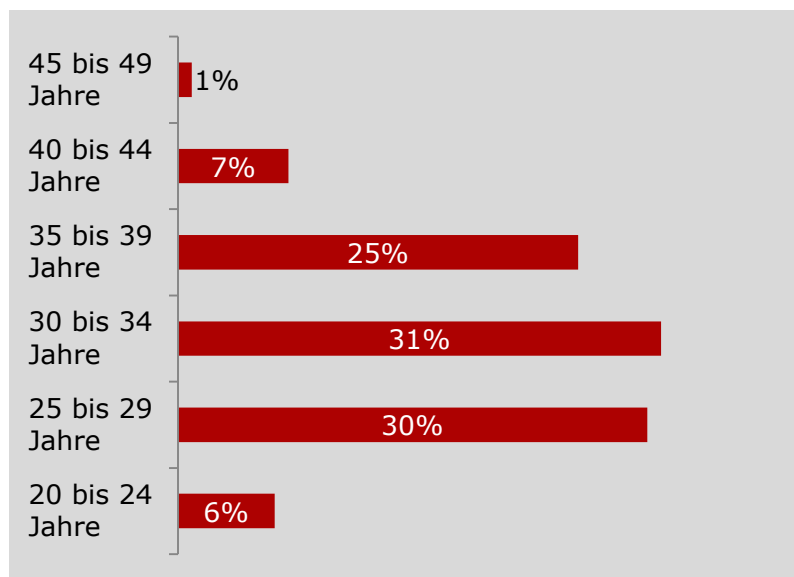
Neben den Mentoring-Tandems bieten die Mentoring-Programme ein unterstützendes Umfeld zur persönlichen und beruflich-strategischen Weiterentwicklung. Dazu tragen Programmelemente wie laufbahnspezifische Seminare, Netzwerkveranstaltungen, Coaching und Beratungen im Peer-Mentoring bei. Die Thematisierung der Geschlechterperspektive leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung für Fragen zur Chancengleichheit und notwendigen Veränderungsprozessen – auch für die Organisation.

Die vorliegenden Ergebnisse beruhen auf einer Online-Befragung (Erhebungsphase 27. April bis 30. Juni 2018) von 220 Mentees aus den gemeinsamen Mentoring-Programmen der Universitäten Greifswald und Rostock. Sie umfassen junge Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen: Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen, Doktorandinnen und Absolventinnen mit Promotionsinteresse, ebenso ehemalige Mentees aus den vorherigen Mentoring-Jahrgängen (Alumnae) ab 2011. An der Befragung haben sich 114 Mentees – also 51% der aktuellen oder ehemaligen Teilnehmerinnen – beteiligt.

51% Rücklaufquote

1. Lebenssituation der Mentees

Abbildung 1:
Altersverteilung der
Mentees



95% erwerbstätige
Mentees

Die Mentees sind im Durchschnitt 32 Jahre alt. 33% der Wissenschaftlerinnen befinden sich in der Promotionsphase, 41% sind bereits promoviert.

Die typische Lebenssituation der Mentees in der Gesamtstichprobe ist eine Partnerschaft (76%). Mit 60% zu 40% ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen ohne Kinder gegenüber den Wissenschaftlerinnen mit Kindern größer.

Die Kinder der Mentees sind zu 77 % im Alter von ein bis sechs Jahren. Immerhin 5% der Mentees leben in einem Haushalt mit Kindern, für die sie kein Sorgerecht ausüben. 4% der Mentees sind alleinerziehend.

105 der 114 Befragten gaben an, aktuell erwerbstätig zu sein, dies entspricht 95%. Der Anteil der Erwerbstätigen unter den Mentees mit Kindern ist höher (98%) als bei

den Mentees ohne Kinder (88%). Dies hängt mutmaßlich damit zusammen, dass die Frauen im Datensatz überwiegend zu einem Zeitpunkt Mütter geworden sind, zu dem sie bereits einer Erwerbstätigkeit (im Rahmen der Promotions- oder Habilitationsphase) nachgingen.

Von den erwerbstätigen Frauen in der Stichprobe sind zwei Drittel bei Universitäten und Hochschulen tätig, zu diesen kommen 17%, die bei Kliniken (einschließlich Universitätskliniken), und 11%, die im Bereich der außeruniversitären Forschung tätig sind. Nur ein geringer Anteil von weniger als 7% ist nicht im Bereich Wissenschaft und Forschung tätig.

80% der erwerbstätigen Frauen sind im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrags beschäftigt – dieser hohe Anteil ist mit dem hohen Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichem Personal an Hochschulen in Deutschland zu erklären. Betrachtet man im Datensatz nur die Frauen, die an Hochschulen angestellt sind, dann liegt der Anteil befristeter Wissenschaftlerinnen (85%) sogar noch etwas höher. Die Zahlen sind vergleichbar mit dem Anteil des be-

Berufliche
Unsicherheit

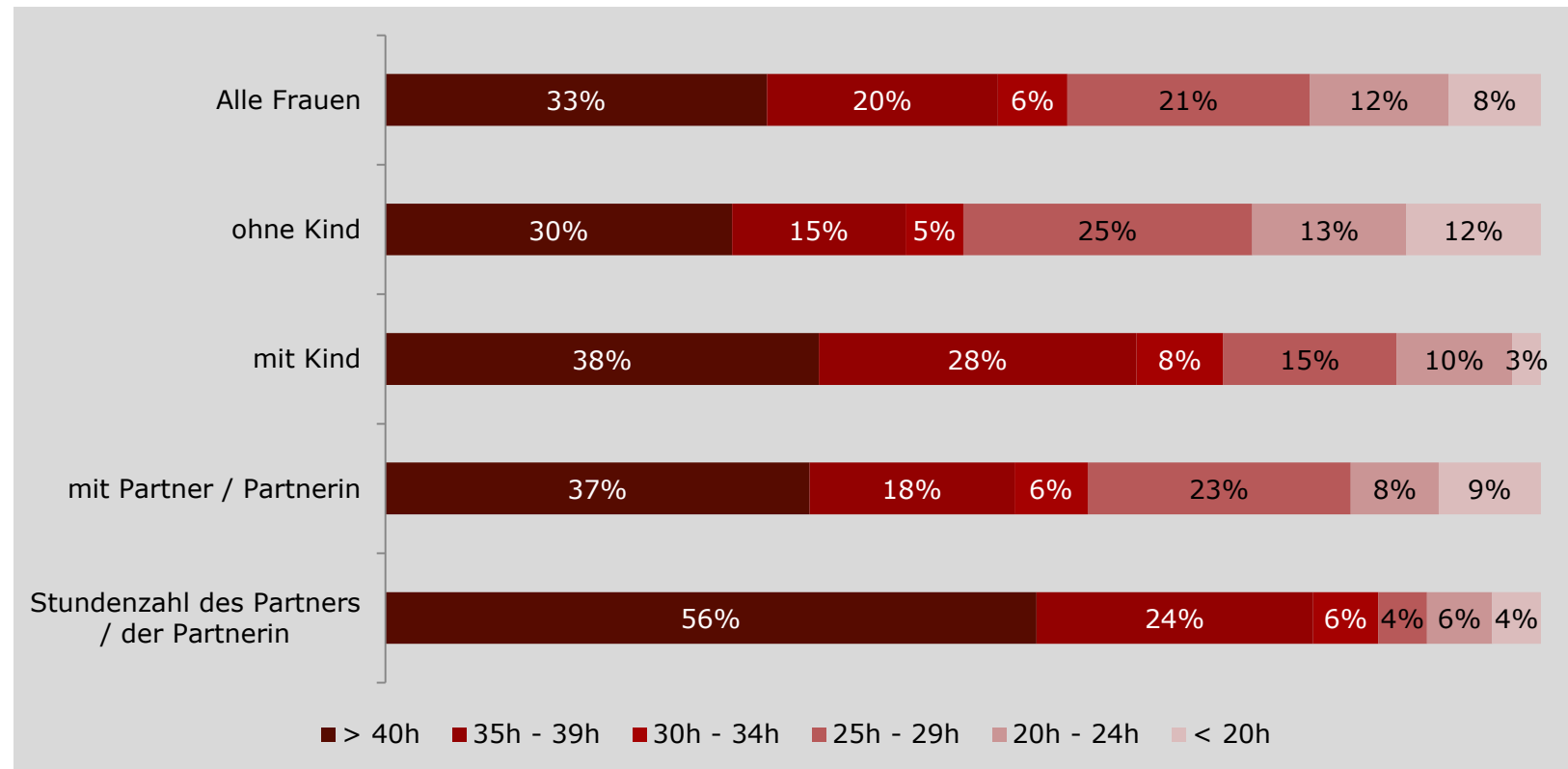
Hohe Anzahl an
Überstunden

fristeten Wissenschaftspersonals im bundesdeutschen Durchschnitt.¹ Auffällig ist, dass die Partnerinnen oder Partner der Mentees nur zu 31% in befristeten und immerhin zu 58% in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt sind.

In jedem Fall bedeutet ein befristetes Arbeitsverhältnis immer auch eine berufliche Unsicherheit, die die Planung und Umsetzung eines individuellen Lebensentwurfs erschwert.

Von den befragten Frauen machen nach eigener Einschätzung 29% mehr als 10 Überstunden in der Woche. Betrachtet man nur die Frauen ohne Kinder, dann sind es sogar 37%. Bei Frauen mit Kindern beträgt dieser Anteil dagegen 17%.

Abbildung 2:
Vertragliche
Stundenzahl der
Mentees und ihrer
Partner/Partnerinnen



¹ „Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017 : Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland“, 16. Februar 2017, 126–27, <https://www.wbv.de/artikel/6004603>.

2. Familiengründung, berufliche Konsequenzen und Kinderwünsche

Ein zentraler Bestandteil von Vereinbarkeit besteht in der grundsätzlichen Möglichkeit, eine wissenschaftliche Tätigkeit und eine gewünschte Familiengründung oder -erweiterung miteinander zu verbinden.

Für den größten Anteil von Müttern besteht eine starke Verdichtung von Qualifikationsphase und Familiengründung. Zum Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes befanden sich die befragten Mentees in ihrer Promotions- (42%) oder Postdoc-Phase (40%).

Somit sind die Rahmenbedingungen, unter denen eine Balancierung von Elternschaft und wissenschaftlicher Tätigkeit stattfindet oder stattfinden könnte, in beruflicher Hinsicht durch ungesicherte Perspektiven und hohe zeitliche Arbeitsanforderungen charakterisiert.

Kinderwünsche und deren Realisierung

39 % der Mentees geben an, einen Kinderwunsch zu haben. In der Gruppe der 30- bis 35-jährigen Frauen ist der Anteil der Frauen mit Kinderwunsch am größten (63%). Kinderlose Frauen wünschen sich häufiger ein Kind als Mütter.

40% der Frauen mit Kinderwunsch möchten ihren Kinderwunsch in spätestens einem Jahr realisieren; weitere 30% in ein bis zwei Jahren. Somit wollen mehr als 70 % aller Frauen mit Kinderwunsch diesen in den nächsten beiden Jahren umsetzen. Immerhin jede 10. Frau mit Kinderwunsch kann allerdings aktuell nicht absehen, wann sie diesen realisieren will.

Ihren Kinderwunsch schon einmal aufgeschoben haben 70% der Frauen mit Kinderwunsch.

Berufliche Planungssicherheit als Voraussetzung

Als Barrieren für die Umsetzung des Kinderwunsches werden vor allem genannt:

- die berufliche Planungsunsicherheit (36 %),
- die eigene berufliche Etablierung (22%)
- und die geringe finanzielle Sicherheit (18%).

So scheinen die Frauen in vielen Fällen die Familienphase auf die Zeit nach der beruflichen Etablierung zu verschieben.

Berufliche Konsequenzen der Elternschaft

Als Konsequenzen ihrer Elternschaft erleben die Mentees mit Kindern vor allem

- Mehrbelastung und Arbeitszeitbelastung (32%)
- einen effektiveren Arbeitsstil (32%)
- einen sehr strukturiertem Tagesablauf (31%).

Zu den weiteren Konsequenzen einer Mutterschaft auf die berufliche Entwicklung geben explizit 25 % der Mentees an, weniger Konferenzteilnahmen wahrzunehmen, 20% der Mentees mit Kindern publizieren weniger oder sehen die Notwendigkeit, beruflicher kürzer zu treten.

Das Gefühl, als Wissenschaftlerin weniger ernst genommen oder zurückhaltend gefördert zu werden, geben erfreulicherweise nur wenige Mentees mit Kindern an (4%).

Hohe Präsenz
verbessert berufliche
Chancen

Werden die „MütterMentees“ konkret gefragt, ob sie seit der Mutterschaft häufiger im Home Office arbeiten, beantworten immerhin 47% diese Frage mit „ja“ oder „eher ja“. Ergebnisse von anderen Studien belegen allerdings, dass in akademischen Feldern vor allem die sichtbare Arbeit am Arbeitsplatz reputations- und netzwerkbildend ist. Diese Erfahrung bestätigen die befragten Mentees (mit und ohne Kind) zu 65% mit der Aussage, dass eine hohe Präsenz am Arbeitsplatz zu einer Verbesserung beruflicher Chancen führt.

Auffällig ist, dass kinderlose Mentees berufliche Konsequenzen einer Elternschaft negativer antizipieren, als es Mentees mit Kindern erleben. Sie befürchten

Kinderlose Mentees
äußern häufiger
Befürchtungen

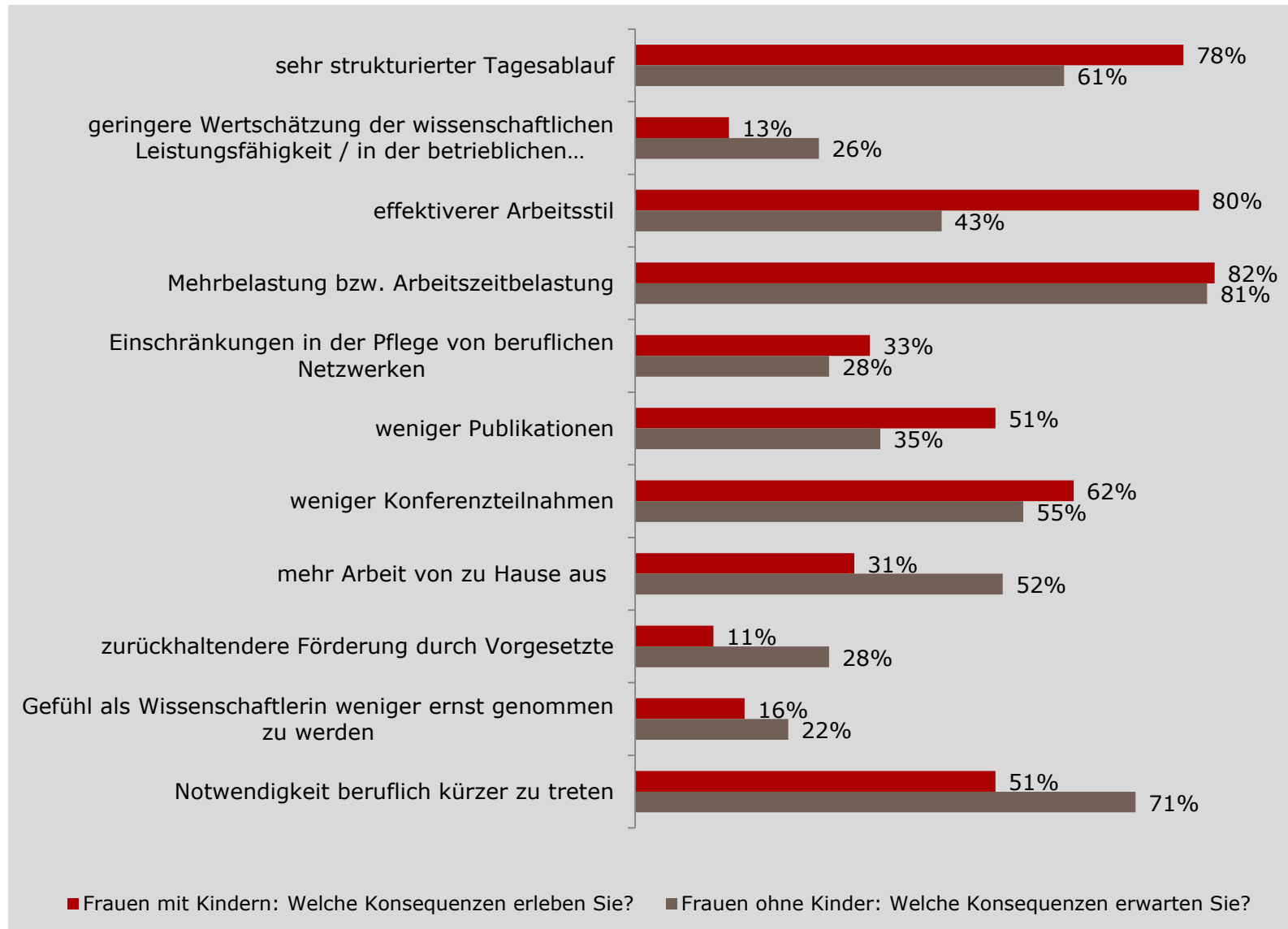
- negativen Einfluss auf ihre berufliche Entwicklung im Bereich von Mehr- und Arbeitszeitbelastung (49 %)
- die Notwendigkeit, beruflicher kürzer treten zu müssen (43%) und
- erwarten einen äußerst strukturierten Tagesablauf (37%), weniger Konferenzteilnahmen (33%), mehr Arbeit von zu Hause (32%) und weniger Publikationen (21%).

Auch eine zurückhaltende Förderung durch die Vorgesetzten oder eine geringere Wertschätzung als Wissenschaftlerin werden stärker befürchtet (28%).

Die Elternschaft kann aber auch auf Seiten der Mentees eine Verschiebung der Prioritäten bewirken

Ungefähr 15% der Mütter stimmen der Aussage größtenteils oder vollständig zu, dass die Karriere seit Familiengründung an Stellenwert verloren habe.

Abbildung 3: Reale oder erwartete Konsequenzen durch die Elternschaft bei Mentees mit und ohne Kinder

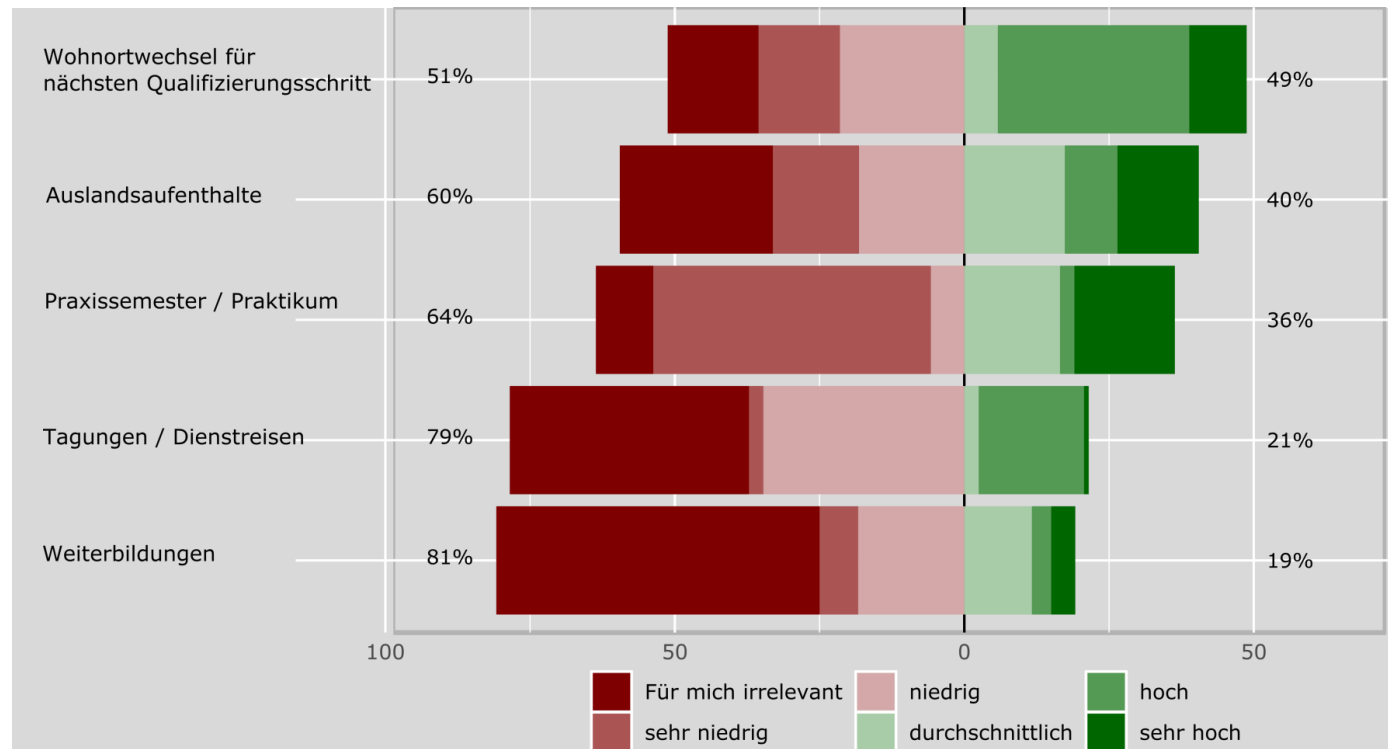


Mit der Beziehung zu ihren Kindern sind 86% der Mentees mit Kindern zufrieden bis sehr zufrieden.

3. Mobilitätsanforderungen

37 % der Befragten geben an, dass sie für ihre berufliche Entwicklung bislang zwei bis dreimal umgezogen sind, 19% sind sogar viermal oder häufiger. Als Gründe für den Ortswechsel wurden am häufigsten Masterstudium (33%), Promotionsphase (32%) und Auslandsaufenthalte (32%) genannt. Abbildung 4 zeigt, dass insbesondere der Wohnortwechsel für den nächsten Qualifizierungsschritt als eine wesentliche Mobilitätsanforderung angesehen wird – 43% der Mentees halten die Anforderungen in diesem Bereich für hoch bis sehr hoch. Dagegen halten nur 23% die Mobilitätsanforderungen in Bezug auf Auslandsaufenthalte für hoch oder sehr hoch. Allerdings glauben 49% der Mentees, dass von ihnen in einem hohen bis sehr hohen Maß erwartet wird, dass sie ihre Karriereambitionen durch Auslandsaufenthalte dokumentieren.

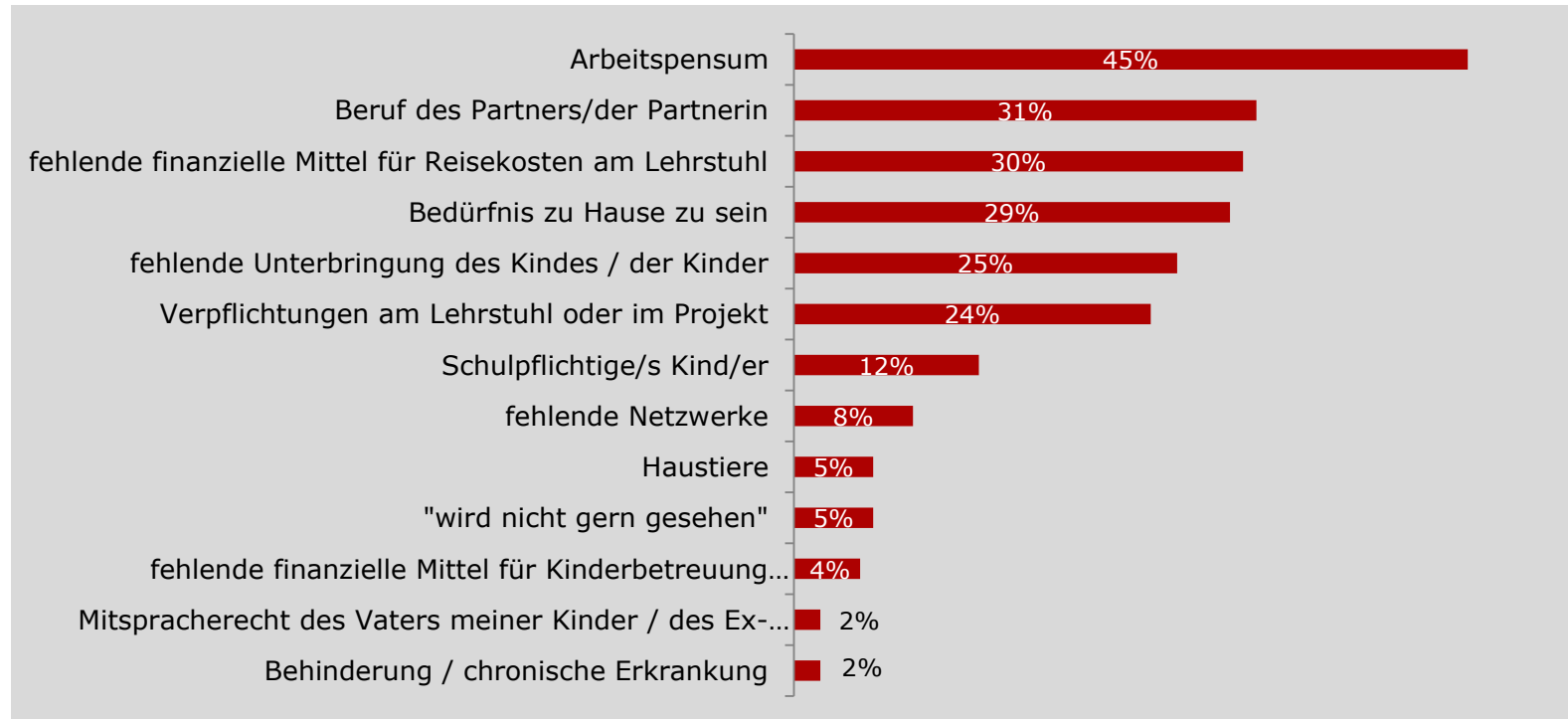
Abbildung 4:
Einschätzung der
Mobilitätsanfor-
derungen in
verschiedenen
Bereichen



39% der Befragten geben an, die Mobilitätsanforderungen stets erfüllen zu können, 46% glauben, dass sie diese teilweise erfüllen können.

Als größte Mobilitätseinschränkungen wird das hohe Arbeitspensum von 46% der Befragten genannt, daneben der Beruf des Partners (31%), fehlende Mittel für Reisekosten (30%) wie auch das Bedürfnis, zu Hause zu sein (29%).

Abbildung 5: Gründe für Einschränkungen der Mobilität



68% der Frauen sind bereit, für eine Stelle, die sie in ihrer Qualifikation oder beruflichen Entwicklung voranbringt, den Wohnort zu wechseln. Von den 25% der Frauen, die hierzu derzeit nicht bereit sind, begründen dies 76% damit, dass die Familie am Standort ist. Daneben wird von jeweils 52% die soziale Einbindung vor Ort und die feste Stelle des Partners als Grund genannt (Mehrfachnennungen möglich).

52% der Frauen halten es für eher wahrscheinlich und 15% für sehr wahrscheinlich, dass sie zu Gunsten von familiärer und regionaler Bindung auf einen beruflichen Aufstieg verzichten würden.

Von den Frauen in Partnerschaft halten es 39% für eher wahrscheinlich und 30% für sehr wahrscheinlich, dass ihr Partner zu Gunsten von familiärer und regionaler Bindung auf einen beruflichen Aufstieg verzichten würde.

Die Zahlen zeigen, dass die Frauen in der Stichprobe einerseits eine hohe Bereitschaft zu beruflicher Mobilität zeigen, insbesondere im Hinblick auf Masterstudium, Promotionsphase und Auslandsaufenthalte – ein Großteil hat bereits mehrfach für die Karriere einen Wohnortwechsel vorgenommen. Zugleich besteht ein eindeutiges Bedürfnis, regionale und familiäre Bindungen nicht zu Gunsten von karrierefördernden Wohnortwechseln aufzugeben – insbesondere eine Familie am Wohnort ist ein Grund für die fehlende Bereitschaft, den Wohnort nicht – oder nicht mehr – zu wechseln.

Eine Mentee fasst den Zielkonflikt zwischen regionaler/familiärer Bindung einerseits und dem Wunsch nach einer wissenschaftlichen Karriere andererseits folgendermaßen zusammen:

„Da mein Mann einen unbefristeten sehr gut bezahlten Job hat [...], bin ich fast fünf Jahre an zwei verschiedene Universitäten vom Heimatort aus drei Tage täglich (jeden Tag hin und zurück) zum Dienort zwischen ein und zwei Stunden (ein Weg) gependelt. Ich möchte keine Fernehe führen, und deshalb ist für mich eine wissenschaftliche Karriere kaum realisierbar. Ich muss mich also entscheiden zwischen Karriere und Familie und habe mich für die Familie entschieden. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, dass ich in einem anderen Berufsfeld vor Ort eventuell auch Karriere machen kann und werde. Nur eben nicht in der Wissenschaft.“

4. Partnerschaftsverhandlungen

Die Mentees, die nach ihrer eigenen Angabe in einer Partnerschaft leben, wurden gefragt, inwieweit sie bestimmten Aussagen über ihre Partnerschaft zustimmen würden.

Eine deutliche Mehrheit von 86% der Frauen gibt an, durch ihren Partner bzw. ihre Partnerin Unterstützung in ihren beruflichen Zielen zu erfahren. Diese Unterstützung ist bei der Teilgruppe der Frauen mit Kindern sogar noch höher mit 95%. Über die Hälfte der Frauen geht überdies davon aus, dass ihr Partner/ihre Partnerin bereit wäre, eigene berufliche Ziele zurückzustellen, um die Karriere der Befragten zu fördern. Interessanterweise gaben nur 30% der Frauen an, selber bereit zu sein, eigene Karriereambitionen gegenüber denen ihres Partners/ihrer Partnerin zurückzustellen; immerhin 27% der Frauen stimmen dem nicht zu, fast die Hälfte (43%) ist unentschieden.

Nur 15% geben an, dass seit der Familiengründung ihre Karriere an Stellenwert verloren habe. In Bezug auf ihren Partner oder ihre Partnerin sehen das allerdings nur 4% der Frauen so.

Die Daten sprechen dafür, dass die Frauen überwiegend ein Familienmodell bevorzugen, bei dem beide Partner gleichberechtigt eine berufliche Karriere verfolgen und Haushalts- und Familienaufgaben zwischen den Partnern aufgeteilt werden (universelles Erwerbstätigen-Modell).²

Traditionalisierung
aufgrund von
Familiengründung?

Vor allem Paare mit gleichermaßen hohen Ausbildungsqualifikationen und beruflichen Orientierungen sind bestrebt, eine gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Erwerbs- wie der Privatsphäre zu realisieren. Entgegen egalitär orientierten Ansprüchen im Paarverhältnis tendieren jedoch auch hochqualifizierte Paare ab dem Zeitpunkt der Familiengründung in der Praxis dazu, in die sogenannte *Traditionalisierungsfalle* nach der Geburt eines Kindes zu treten. Oftmals wird von der in Teilzeit erwerbstätigen Partnerin weiterhin der größere Teil der unbezahlten Haushalts- und Care-Tätigkeiten übernommen.³ Das scheint für die von uns befragten Frauen eher keine Alternative zu sein.

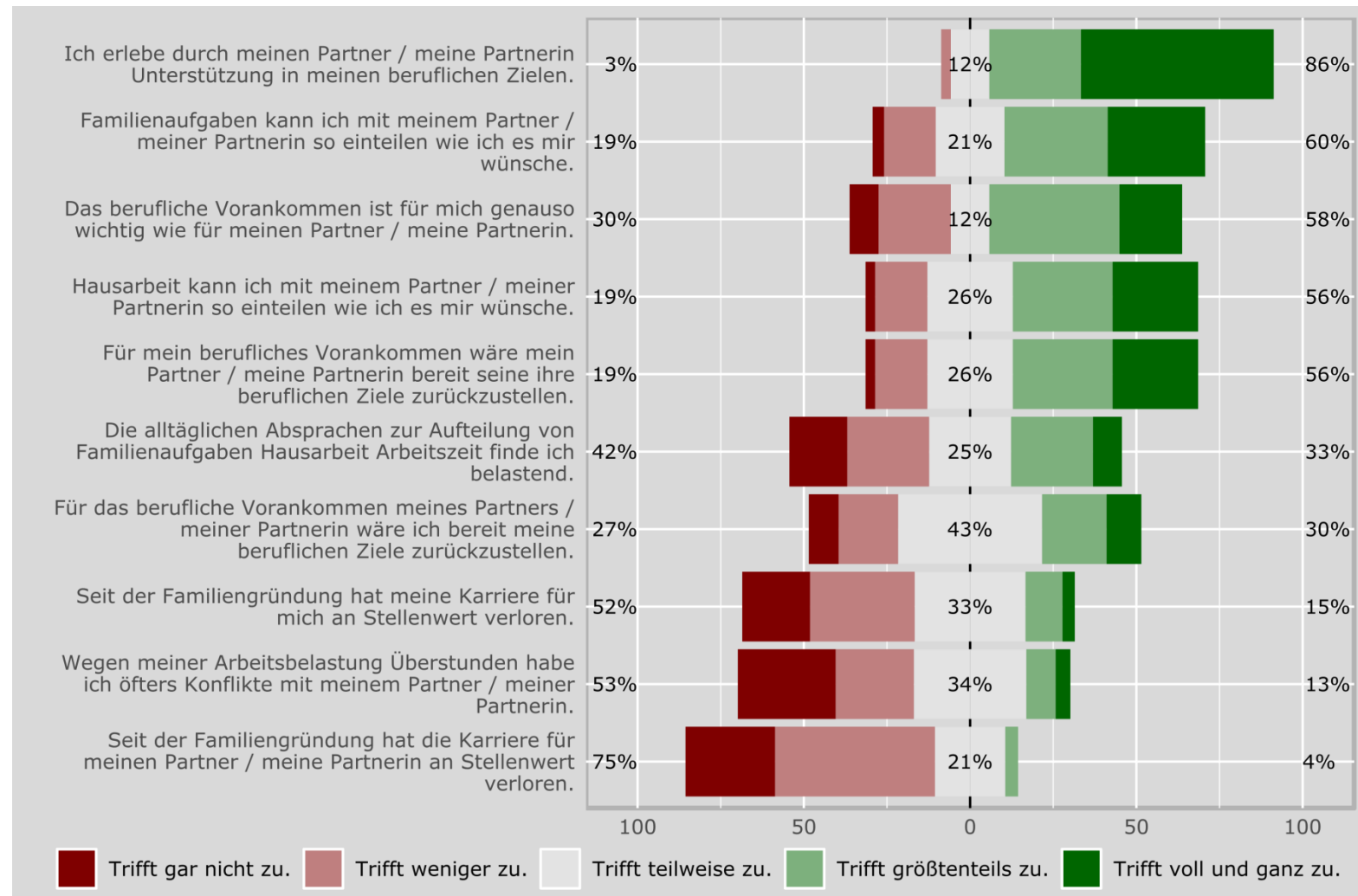
² „Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017).

³ Stefanie Leinfellner, „Ambivalenzen und transformative Potenziale im Arbeitskontext Wissenschaft: Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Dual-Career-Familien“, in *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Geschlecht – Sozialisation – Transformationen*, herausgegeben von Bettina Dausien, Christine Thon, und Katharina Walgenbach (Verlag Barbara Budrich, 2015), 180–82, <https://doi.org/10.3224/jfgfe.v11i1.10>.

Die Verteilung von unbezahlter Hausarbeit und Sorgetätigkeit wird von den Mentees nach Selbstauskunft partnerschaftlich organisiert. Das gilt auch für die Teilgruppe der Mentees mit Kindern.

Für die Teilgruppe der Mentees mit Kindern lässt sich nach der Selbsteinschätzung durchaus eine partnerschaftliche Rollenverteilung und eine ähnliche Zeitverwendung feststellen.

Abbildung 6:
Selbsteinschätzung
zur Partnerschaft



5. Arbeitskultur / Sichtbarkeit am Arbeitsplatz / Anforderungen an Familienfreundliche Arbeitswelt

Der Anteil der Mentees, die nach der Geburt ihres ersten Kindes Elternzeit genommen haben, liegt bei 98%, bei den Vätern des ersten Kindes bei 62%.

Kontakt in der Elternzeit

91% der Mentees mit Kindern haben in der Elternzeit Kontakt zur Arbeitsstelle oder zu den Arbeitsaufgaben gehalten, um jeweils verschiedenste Aufgaben wahrzunehmen:

- Konferenzen zu organisieren oder daran teilzunehmen, Netzwerke und Kontakte mit Kolleginnen und Vorgesetzten zu pflegen, Publikationszusagen einzulösen oder eigene Publikationen oder Buchprojekte voranzutreiben
- an Arbeitsmeetings teilzunehmen
- Auslandsaufenthalte zu planen und zu organisieren
- Ansprechpartnerin zu sein für Doktorandinnen und Masterstudierende
- Vortragstätigkeiten wahrzunehmen, Projekte weiter am Laufen zu halten, für Rückfragen zur Verfügung zu stehen
- bei Drittmittel-Anträgen u.a. zur Finanzierung eines Auslandsaufenthalt nach der Elternzeit mitzuwirken
- an der eigenen Dissertation zu arbeiten
- für Jobangebote zur Verfügung zu stehen, zur Sicherung der Beschäftigungsoptionen nach der Rückkehr aus Elternzeit

Die nachfolgenden Zitate aus der Umfrage vermitteln einen Eindruck, aus welchen Gründen die Frauen – zum Teil unentgeltlich – auch in der Elternzeit Kontakt zur Arbeitsstelle gehalten haben.

Gründe für den
Kontakt zur
Arbeitsstelle in der
Elternzeit

„Ich war öfters mit Kind an der Uni, um ‚am Ball zu bleiben‘ und nicht den Kontakt zur Wissenschaft / zu Netzwerken zu verlieren.“

„Ich hatte Publikations- und Tagungszusagen vor der Geburt und z.T. vor der Schwangerschaft erteilt und wollte nicht unzuverlässig sein.“

„Weil es keine Vertretung für mich gab, habe ich unbezahlt die ersten fünf Monate regelmäßig circa sechs Stunden in der Woche von zu Hause aus gearbeitet. Meine Arbeit der vorherigen zwei Jahre wäre sonst quasi umsonst gewesen, und ich wollte meine Doktoranden und Projektpartner nicht hängen lassen.“

„Mein Beruf macht mir Spaß. Daher wollte ich mein Projekt auch in der Elternzeit fortsetzen“

„Wunsch nach wissenschaftlichem Arbeiten neben Babytalk“

„Es wurde von meinem Chef so erwartet.“

„Ich war weiterhin Ansprechpartnerin für die Doktoranden in meiner Gruppe, insbesondere via E-Mail, aber auch im Rahmen persönlicher Treffen. Publikationen wurden ebenfalls vorangetrieben. Dieser Einsatz war unentgeltlich.“

Die Mentees passen sich demnach an die Erwartungen ihres Arbeitsumfelds an.

Familienfreundliche Arbeitskultur

In persönlichen Statements nennen die Mentees aus ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die im Folgenden in Zitaten wiedergegeben werden.

Nachteile beim
beruflichen Ausstieg –
Diskriminierung
aufgrund Mutterschaft

„Wahrnehmung als „weniger interessiert/weniger leistungsbereit durch das berufliche Umfeld, sobald Kinder im Gespräch sind (ohne dass hier der Partner überhaupt in Betracht gezogen wird, der ja evtl. sogar die Familienplanung mehr wünscht und bereit wäre, kürzer zu treten)“.

„Verbau von Möglichkeiten durch fehlgeleitete Schonung durch den Arbeitgeber (weniger Konferenzen, Projekte) ohne eigenes Mitspracherecht“.

„Mein Wunsch wäre, für einige Jahre in Teilzeit zu arbeiten (25 – 32 h pro Woche). Dies ist bei befristeter Beschäftigung jedoch gegenüber dem Arbeitgeber kein „gutes“ Signal. Option auf Verlängerung/Entfristung erhöht sich mit dauerhafter Präsenz und Engagement.“

„Im Wissenschaftsbetrieb kann man ganz schnell raus sein, wenn man 1 Jahr Elternzeit nimmt.“

Anspruch und
Selbstverständnis von
Mutterschaft

„Um eine wissenschaftliche Karriere aufzubauen bis zur höchsten Qualifikation ist es nötig, über Jahre den größten Teil seiner Zeit in dieses Vorhaben zu stecken. Eine Gleichverteilung der Zeit auf Familie und Kind ist zum Erreichen unvor- teilhaft, wird nicht gerne gesehen, sogar abschätzig kommentiert.“

„Man wird schief angeschaut, wenn man beides versucht.“

„Ich möchte trotz Arbeit meine Kinder auch selbst betreuen und nicht dauernd abgeben müssen!“

„Wenn wissenschaftliche Karriere heißt, die Entwicklung der eigenen Kinder zu verpassen, weil nie Zeit vorhanden ist, dann möchte ich das nicht. Vereinbarkeit sollte für mich nicht das Planen der Kinderabgabe an andere sein. So wird es aber oft praktiziert. Und wenn man nicht dazu bereit ist, ist der Karriereweg auch schon verstellt.“

„Dem Wunsch, auch tatsächlich Zeit mit seinen Kindern zu verbringen, wird z.T. mit Unverständnis begegnet bzw. es wird erwartet, dass man Kinder möglichst schnell und lange in Betreuungseinrichtungen abgibt.“ „ Fremdbetreuung wird als Patentlösung gesehen“

Institutionelle
Ignoranz des
Themas Elternschaft

„Meetings, Seminare, Vorträge oder andere dienstliche Belange dürfen nicht nach 17 Uhr stattfinden.“

„Aktuell bestehen Vereinbarkeitsangebote lediglich in der Verbesserung der Betreuungssituation der Kinder. Besser wäre, Überstunden zu vermeiden, Veranstaltungen bis 17 Uhr zu beenden und nicht um 17 Uhr zu beginnen. Teilzeit-angebote für eine begrenzte Zeit. Karriere anders zu definieren und ihr mehr Zeit zu geben.“

„Viele Abendtermine im Wissenschaftsbetrieb.“

„Es ist schwierig beidem gerecht zu werden. Die Wissenschaft funktioniert über extremen Konkurrenzdruck. Das heißt, man kann es sich nicht leisten, die Leistung herunter zu schrauben, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Man hat eher das Gefühl beweisen zu müssen, dass man mit Kind das gleiche schaffen können muss.“

„Fehlendes Verständnis von Kolleginnen, Sekretärinnen, Chefs. Wissenschaftsbetrieb funktioniert nach Kriterien für Kinderlose.“

„fehlende Infrastruktur“

Anforderungen an
Überstunden und
überdurchschnittliche
n Leistungseinsatz

„Zu hohe Arbeitsbelastung durch Verwaltung und Korrekturaufwand sowie weitere Arbeitsaufgabe, neben dem eigent- lichen Arbeitsalltag.“

„Arbeitspensum ist in 8h nicht zu schaffen. Mehr arbeiten geht nicht aufgrund der Kinder. Deswegen muss abends nach 21 Uhr weitergemacht werden. Oder der Vorgesetzte ist unzufrieden mit der Leistung.“

„Mangelnde Zeit, es wird ein überdurchschnittliches Maß an Präsenz und Engagement erwartet, dem man mit Kindern nicht nachkommen kann.“

„Zeitliche Hürde, da immer verlangt wird mehr Stunden zu arbeiten, als man angestellt ist.“

„Permanenter Leistungsdruck – wie viel ist genug? Wird noch mehr Leistung erwartet, als ich momentan leiste bzw. mit Familie leisten kann?“

„zu wenig zur Verfügung stehende Zeit“

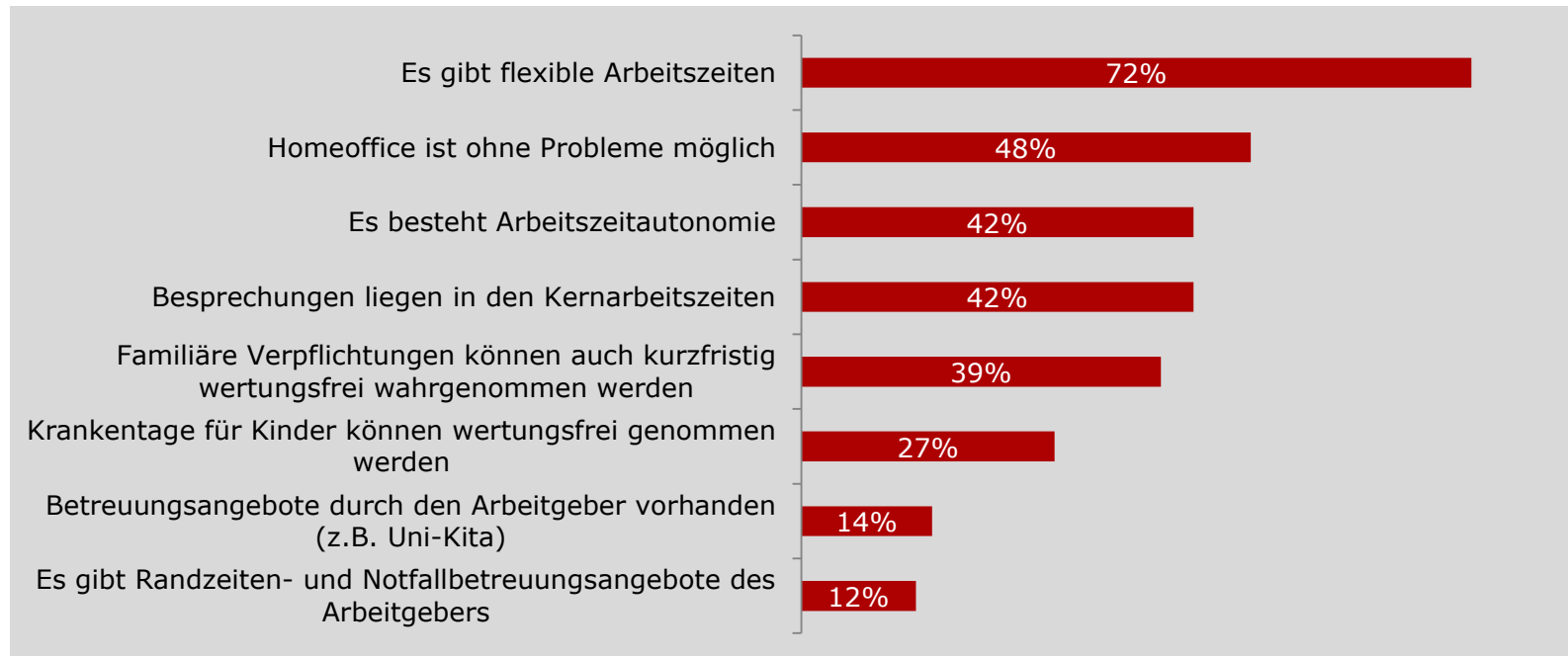
Befristung

„Planungsunsicherheit durch befristete Beschäftigungsverhältnisse.“

Fehlende Flexibilität des Arbeitsortes

„Schlechtes Gewissen, weil man gerne noch mehr Zeit mit den Kindern verbringen möchte Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz.“

Abbildung 7:
Einschätzung zu
einem
familienfreundlichen
Umfeld der eigenen
Arbeitsorganisation
(Mehrfachnennung
möglich)



Die drei wichtigsten Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit

Die Mentees mit und ohne Kind wurden gebeten, die aus ihrer Sicht wichtigsten Punkte zu Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Elternschaft zu benennen.

Für den größten Teil (64% der Mentees mit Kindern und 59% der Mentees ohne Kinder) gehört

- ein Qualifikationsweg mit verlässlichen Perspektiven und besserer Planungssicherheit zu dem wichtigsten Punkt.
- die Flexibilität für Voll- und Teilzeitarbeit sowie des Arbeitsortes (z.B. Homeoffice) mit 47% der Mütter-Mentees und 49% der Mentees ohne Kinder.
- die Abschaffung von Altersbegrenzungen in der Wissenschaft (40%)
- die Abschwächung der Mobilitätsanforderungen (24%).

Die Befragten ohne Kinder erwarten eine flexible Kinderbetreuung als drittwichtigsten Punkt (36 %).

6. Freizeit / Ehrenamt / Lebensstil

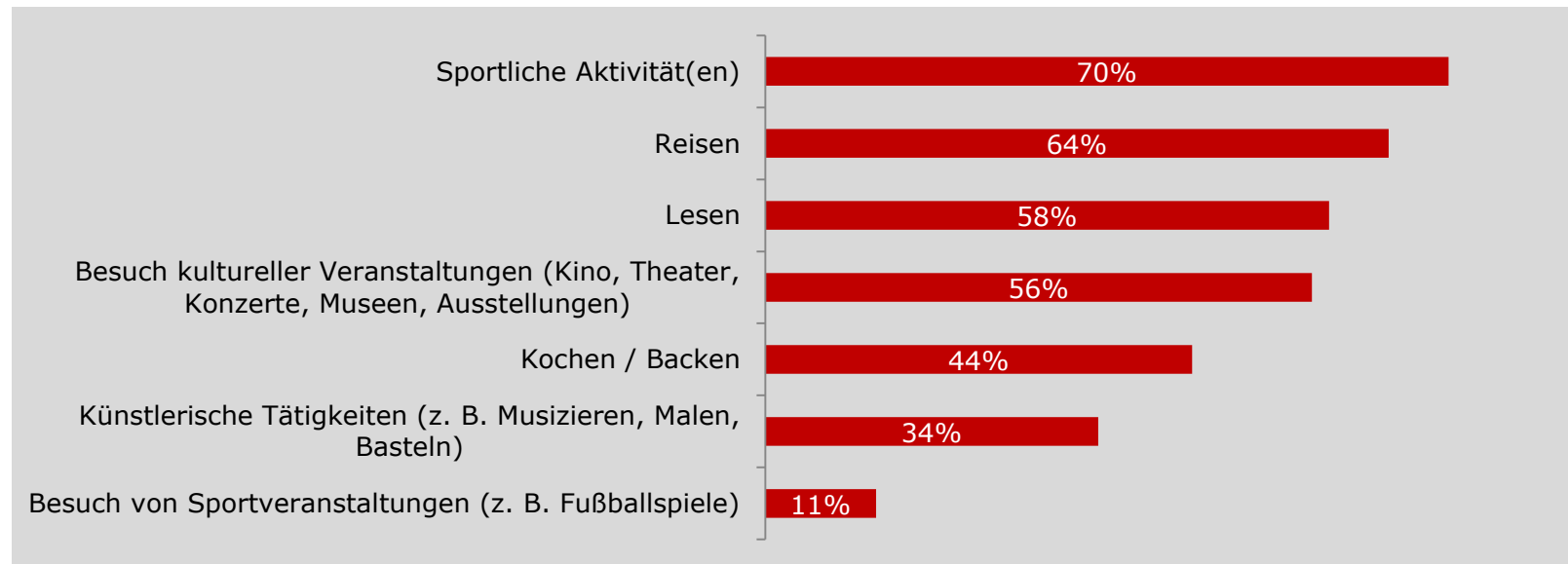
Etwa ein Viertel der Befragten gibt an, regelmäßig – d. h. mindestens einmal in der Woche – ehrenamtlich tätig zu sein. Als häufigstes Ehrenamt wurde die Mitarbeit in Vereinen genannt (ca 14%), daneben Mitarbeit in der Hochschulpolitik. Zwei Drittel der Befragten, die ehrenamtlich tätig sind, geben an, dass ihnen neben Beruf und Familienalltag genug Zeit für die Ausübung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeiten bleibt.

65% der Mentees geben an, regelmäßig, d. h. mindestens einmal pro Woche Sport zu treiben

36% der Befragten geben an, dass ihnen für ihre Freizeitgestaltung meist genug Zeit bleibt. Hingegen geben über 60% an, dass ihnen meist nicht oder nie genug Zeit für ihre Freizeitgestaltung bleibt.

Nur 35% der Befragten empfinden ihre Lebensweise eindeutig oder überwiegend als gesund.

Abbildung 8:
Wichtigste Aspekte
der Freizeitgestaltung
der Mentees
(Mehrfachnennung
möglich)



7. Fazit

Die Mentees erleben beim Übergang zur Elternschaft negative Konsequenzen – trotz erheblicher Anpassungsleistungen an die ausgesprochenen und unausgesprochenen Vorgaben des wissenschaftlichen Karrierewegs.

Fast alle Mentees erleben eine Unterstützung bei den eigenen beruflichen Zielen durch den Partner/die Partnerin.

Die Anforderungen der Mentees mit Kindern und der Mentees mit Kinderwunsch nach einer familienfreundlichen Arbeitskultur und Planungssicherheit werden deutlich benannt.

Verfügbarkeitserwartungen und die engen Zeitfenster für Familiengründung und die Mobilitätsanforderungen sind die größten Vereinbarkeitsprobleme. Kinderbetreuungseinrichtungen und Betreuungsangebote in den Randzeiten sind notwendig, jedoch noch keine ausreichende Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere, Privatleben und Elternschaft.

Die Anforderungen an einen wissenschaftlichen Karriereweg, partnerschaftliche Lebensmodelle und Selbstansprüche von Mutterschaft sind oft widersprüchlich.

Diese Zielkonflikte werden gelöst durch den Aufschub von Kinderwünschen, lange Arbeitszeiten oder Anpassung der Familie an wissenschaftliche Strukturen und Erwartungen.

Es zeigt sich, dass es trotz eher ungünstiger Rahmenbedingungen auch familienfreundliche Nischen gibt.

Vereinbarkeit wird eher dort möglich, wo Vorgesetzte auf individueller Ebene Handlungsspielräume ausnutzen und tradierte Vorstellungen von Anwesenheit am Arbeitsplatz und Leistungseinsatz hinterfragen und verändern.

Ein unterstützendes berufliches Umfeld für junge Wissenschaftlerinnen und die Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen und Leistungsfähigkeit gegenüber Müttern sind ebenso wie die Fürsorgeverantwortung von Vorgesetzten im Arbeitshandeln wichtig und arbeitskulturprägend.

Die Vermeidung offener und subtiler Benachteiligungen oder Abwertungen von denjenigen Wissenschaftlerinnen, die sich dem im Wissenschaftskontext etablierten hohen Verfügbarkeitsanspruch nicht unterwerfen wollen oder können, ist sehr bedeutsam. Das wirkt nicht nur auf Mütter, sondern auch auf Wissenschaftlerinnen, die sich mit dem Kinderwunsch beschäftigen.

Sehr deutlich lassen sich „moderne“ Einstellungen und Selbstansprüche der Mentees und ihrer Partner, bezüglich der Realisierung einer gleichberechtigten Arbeitsteilung in der Erwerbs- wie der Privatsphäre feststellen – bisher leider mit zu wenigen Folgen für einen Kulturwandel im Wissenschaftsbetrieb.

Eine Mentee formuliert es so:

„Das gesamtgesellschaftliche Bild muss sich dahingehend ändern: Wertschätzung der Carearbeit, Fokusverlagerung – weg vom ausschließlichen Leistungsgedanken. Ich möchte eine wirkliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ich möchte, dass ich genauso wie meine kinderlosen Kolleginnen (die Kollegen haben vordergründig nicht dieses Problem, wenn sie Kinder haben) anerkannt werden und beruflich teilhaben kann und dass es selbstverständlich ist, dass Dinge so organisiert werden, dass ich teilhaben kann, ohne darauf hinweisen zu müssen.“

Literatur

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017: Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, herausgegeben vom Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 16. Februar 2017. <https://www.wbv.de/artikel/6004603>.

Leinfellner, Stefanie. „Ambivalenzen und transformative Potenziale im Arbeitskontext Wissenschaft: Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft in Dual-Career-Familien“. In *Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Geschlecht – Sozialisation – Transformationen*, herausgegeben von Bettina Dausien, Christine Thon und Katharina Walgenbach, S. 179–96. Verlag Barbara Budrich, 2015. <https://doi.org/10.3224/jfgfe.v11i1.10>.

„Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2017.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung der Mentees	4
Abbildung 2: Vertragliche Stundenzahl der Mentees und ihrer Partner/Partnerinnen	5
Abbildung 3: Reale oder erwartete Konsequenzen durch die Elternschaft bei Mentees mit und ohne Kinder	8
Abbildung 4: Einschätzung der Mobilitätsanforderungen in verschiedenen Bereichen	9
Abbildung 5: Gründe für Einschränkungen der Mobilität	10
Abbildung 6: Selbsteinschätzung zur Partnerschaft.....	13
Abbildung 7: Einschätzung zu einem familienfreundlichen Umfeld der eigenen Arbeitsorganisation	18
Abbildung 8: Wichtigste Aspekte der Freizeitgestaltung der Mentees	19

Danksagungen

Jonas Klante, studentischer Mitarbeiter KarriereWegeMentoring Universität Greifswald und Politikwissenschaftler (MA), für die Unterstützung bei der Datenerhebung, Datenbearbeitung sowie der Erstellung und Auswertung von Grafiken

Katharina Nieter, KarriereWegeMentoring der Universität Rostock, bei der Konzeption des Fragenkataloges

Dr. Simone Freitag, Mentee und Postdoc KarriereWegeMentoring der Universität Greifswald, für Hinweise zum Pretest

Dr. Sylvia Keim, Mentee und Postdoc KarriereWegeMentoring der Universität Rostock, für Hinweise zum Pretest

Allen Mentees, die sich beteiligt haben.