



Deutsches Zentrum für
Hochschul- und Wissenschaftsforschung ■

Wissenschaft und Kinder? Eine Analyse zu den familienfreundlichen Angeboten und Maßnahmen.

Frankfurt, 19. September 2016
Ramona Schürmann & Thorben Sembritzki

Gliederung

- Einleitung und Fragestellung
- Methoden und Datengrundlage
- Ergebnisse

Einleitung und Fragestellung

Einleitung:

- Frauen investieren inzwischen genauso viel in ihr Humankapitel (Bildung) wie Männer und zeigen ähnlich hohe Karriereambitionen (Tomic 2011, Gottschall 2009).
- Frauen wollen Wissenschaftskarriere machen und Männer wollen zunehmend **aktive** Väter sein.
- Die Ansprüche auf Vereinbarkeit der Wissenschaftler(innen) konfrontieren das Wissenschaftssystem zunehmend mit den Lebenswelten von Frauen und Männern, insbesondere wenn diese auch noch Kinder haben.

Zentrale Forschungsfragen des Projekts:

- Wie gelingt die Zusammenführung von wissenschaftlicher Karriere und dem Anspruch auf ein „gutes Leben“?
- Welche Anforderungen seitens des Wissenschaftssystems erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
- Welchen Einfluss haben die familienfreundlichen Angebote der Hochschulen auf die Vereinbarkeit?

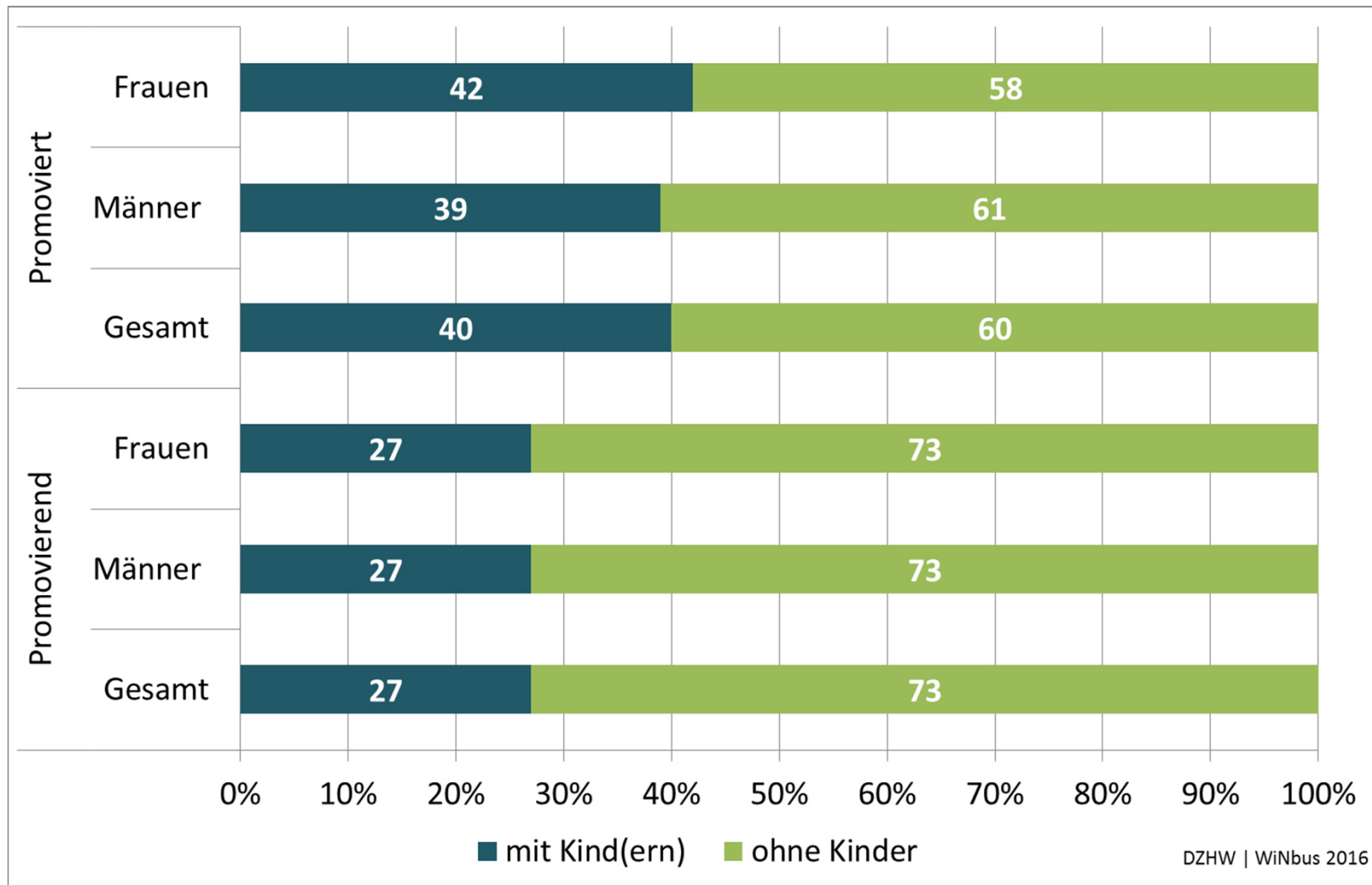
Quantitative Online-Befragung: Sample

Geschlecht, Alter, Elternschaft, Fächergruppe, Promotion, Habilitation der Befragten in 2015

(Anteile in %, durchschnittliches Alter in Jahren)

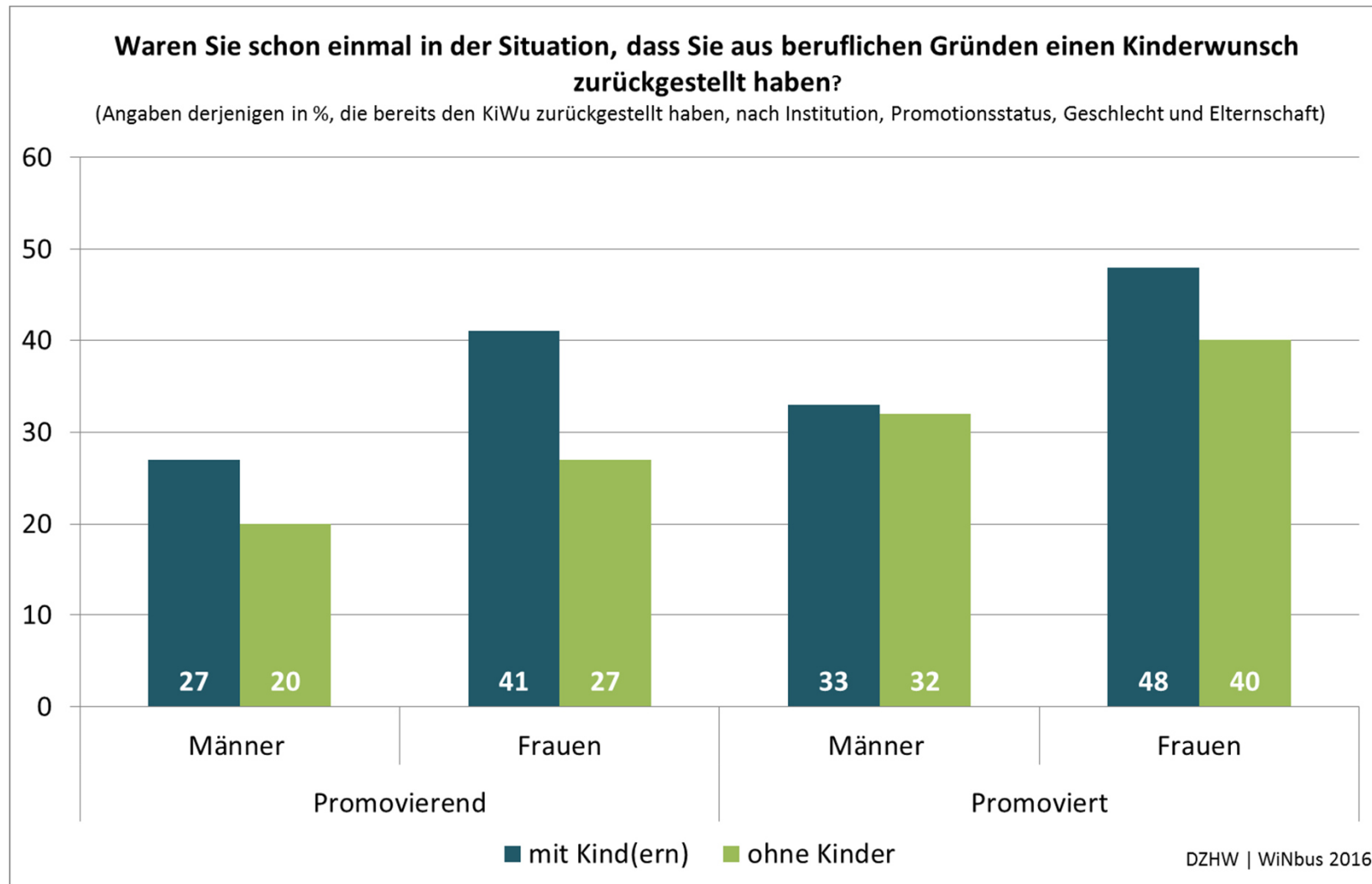
N:	4.180
Geschlecht:	
Männlich	52
Weiblich	48
Alter:	34
Elternschaft:	
Kind(er)	41
kinderlos	59
Fächergruppe:	
Sprach- und Kulturwiss.	21
Rechts-/ Wirtschafts-/ Sozialwiss.	19
Mathematik/Informatik/ Naturwiss.	45
Ingenieurwissenschaften	14
Kunst/Sport/Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	2
Promotionsstatus:	
Promovierend	55
Promoviert	41
Weder noch	3
Habilitationsstatus:	
Habilitation (fast) abgeschlossen	29

Ergebnisse: Anteile der Eltern



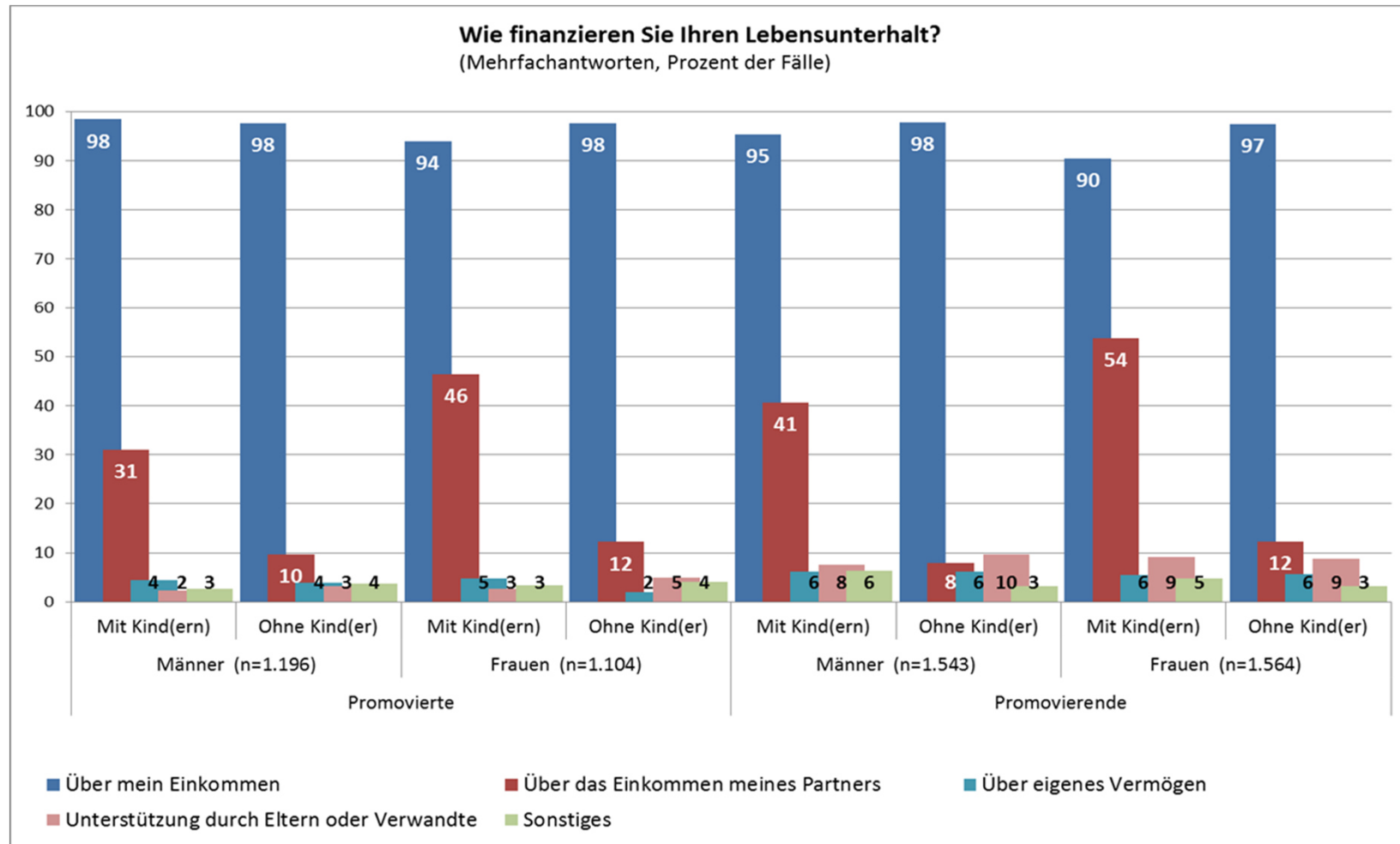
- Insgesamt sind die Promovierten häufiger Eltern als die Promovierenden (ohne Geschlechterunterschied).
- 89 Prozent der Mütter und 95 Prozent der Väter leben in Partnerschaften mit gemeinsamen Haushalt.
- 4 Prozent der Mütter und 2 Prozent der Väter leben in Partnerschaft mit getrennten Haushalten.

Ergebnisse: zurückgestellter Kinderwunsch



- Einen Kinderwunsch haben Frauen häufiger als Männer schon einmal aus beruflichen Gründen zurückstellt, unabhängig vom Promotionsstatus.

Ergebnisse: Einkommensquelle der Eltern und Kinderlosen im Vergleich



Ergebnisse: Wie schätzen Sie die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ein?

		Universitäten							
		Promovierende			Ges.	Promovierte			Ges.
		Mit Kind(em)	Ohne Kind(er)	Ges.		Mit Kind(em)	Ohne Kind(er)	Ges.	
Familie und Beruf sind in der Wissenschaft kaum miteinander zu vereinbaren.	Männer	2,8	3,0	2,9	3,0	3,0	3,3	3,2	3,2
	Frauen	3,0	3,2	3,1		3,1	3,4	3,3	
Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde häufig vernachlässige.	Männer	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,4	3,3	3,3
	Frauen	3,1	3,3	3,3		3,1	3,5	3,2	
Die Erfüllung familiärer Verpflichtungen wird durch das Wissenschaftssystem erschwert.	Männer	3,2	3,2	3,2	3,3	3,5	3,7	3,6	3,6
	Frauen	3,3	3,5	3,4		3,5	3,8	3,6	
Mein Privatleben ordne ich meinen beruflichen Zielen unter.	Männer	2,8	3,2	3,1	3,0	2,9	3,3	3,0	3,0
	Frauen	2,6	3,2	3,0		2,7	3,4	3,0	
Meine beruflichen Ziele lassen sich nicht mit meinen privaten Zielen vereinbaren.	Männer	3,0	3,0	3,0	3,1	3,1	3,3	3,2	3,2
	Frauen	3,2	3,2	3,2		3,2	3,4	3,2	

Ergebnisse: Bedeutung der familienfreundlichen Angebote und Maßnahmen

Frage: Für wie wichtig halten Sie die folgenden Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie:

- Ausgestaltung von Arbeitszeiten u. -orten (z. B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office)
- Verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven
- Geringere Mobilitätsanforderungen (z. B. Arbeits- und Wohnortwechsel)
- Familienfreundliches Arbeitsklima
- Finanzielle Unterstützung und Förderung von Familien
- Informations- und Beratungsangebote wie Info-Veranstaltungen, Coachings
- Infrastrukturangebote (z. B. Eltern-Kind-Zimmer, Still-und-Wickelräume)
- Kinderbetreuungsangebote (z. B. Ganztags-, Halbtags-, Ferien-, Notfallbetreuung)
- Sensibilisierung der Führungsebene für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Beratung/Unterstützung bei der Pflege Angehöriger

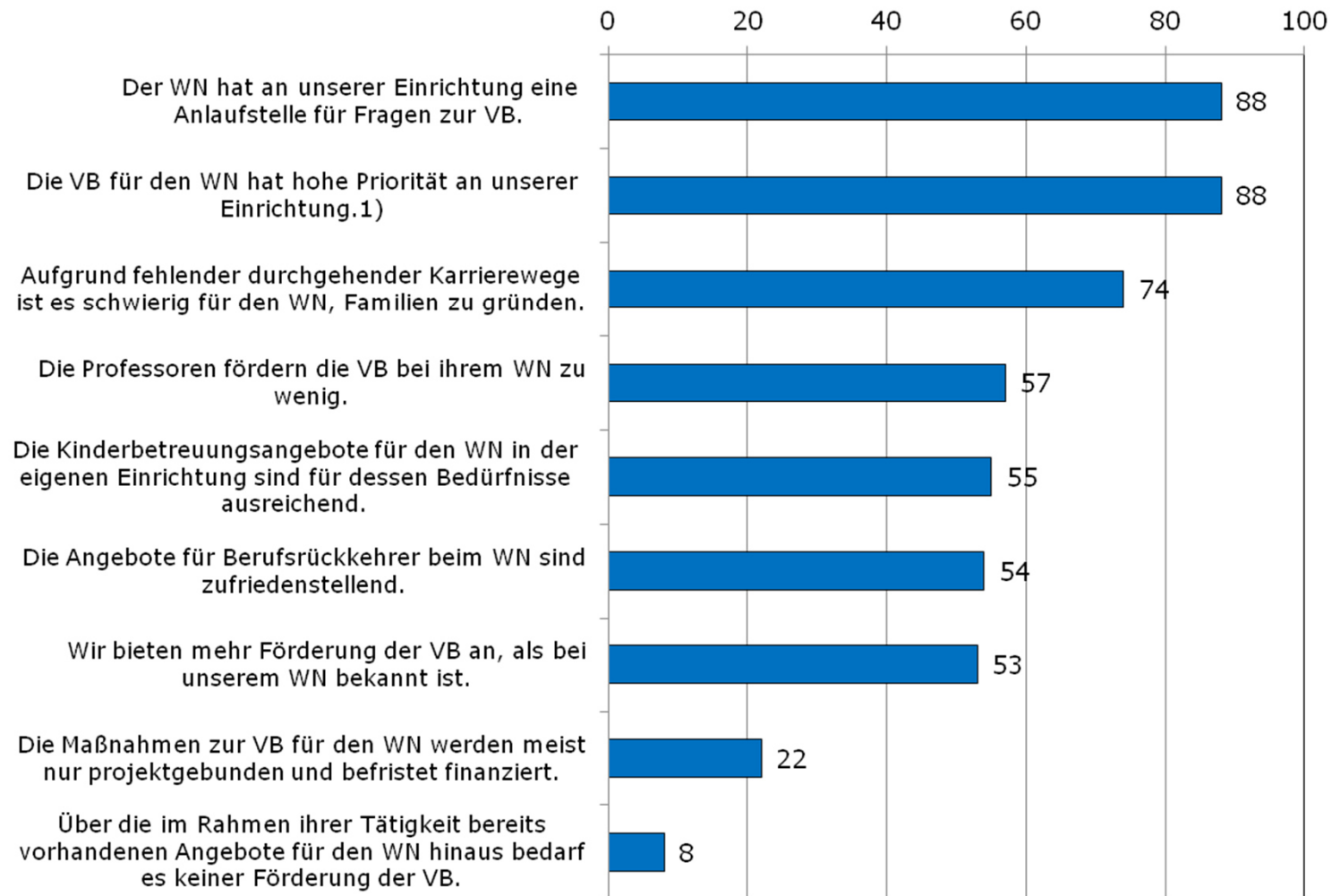
Familienfreundliche Maßnahmen:

Angebot und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen differenziert nach Geschlecht. Das Angebot und die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen wurde mit den Fragen: Werden die Maßnahmen angeboten? (Ja, Nein, Weiß nicht; Anteile in %), Haben Sie diese genutzt? (Ja, Nein; Anteile in %) erfasst.

		Werden diese Maßnahmen angeboten?			Haben Sie diese genutzt?	
		Ja	Nein	Weiß nicht	Ja	Nein
Beratungsangebote und/oder Netzwerke für Mitarbeiter(innen) mit Familienaufgaben	Frauen	37	12	52	32	68
	Männer	29	9	62	26	74
Unterstützung für Doppelkarriere-Paare auch unterhalb der Professur bzw. Leitungsposition	Frauen	11	22	67	16	84
	Männer	7	21	72	7	93
Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit	Frauen	78	5	18	88	12
	Männer	65	9	26	78	22
Möglichkeit des flexiblen Arbeitsortes (z.B. Home-Office)	Frauen	72	10	17	85	15
	Männer	59	26	25	73	27
Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder von Mitarbeiter(innen) (z.B. eigene Einrichtungen, Belegplätze)	Frauen	63	16	21	19	81
	Männer	60	14	25	15	85
Bereitstellung von Eltern-Kind-Zimmern	Frauen	34	28	38	26	74
	Männer	25	26	49	16	84
Unterstützung bei der Suche nach und Vermittlung von geeigneten Tagespflegepersonen (Tagesmütter und -väter)	Frauen	13	30	56	36	64
	Männer	14	23	63	33	67
Grundlegende Möglichkeit zur Mitnahme der eigenen Kinder auf Dienstreisen (Tagungen, Konferenzen etc.)	Frauen	22	22	56	57	43
	Männer	14	25	61	26	74

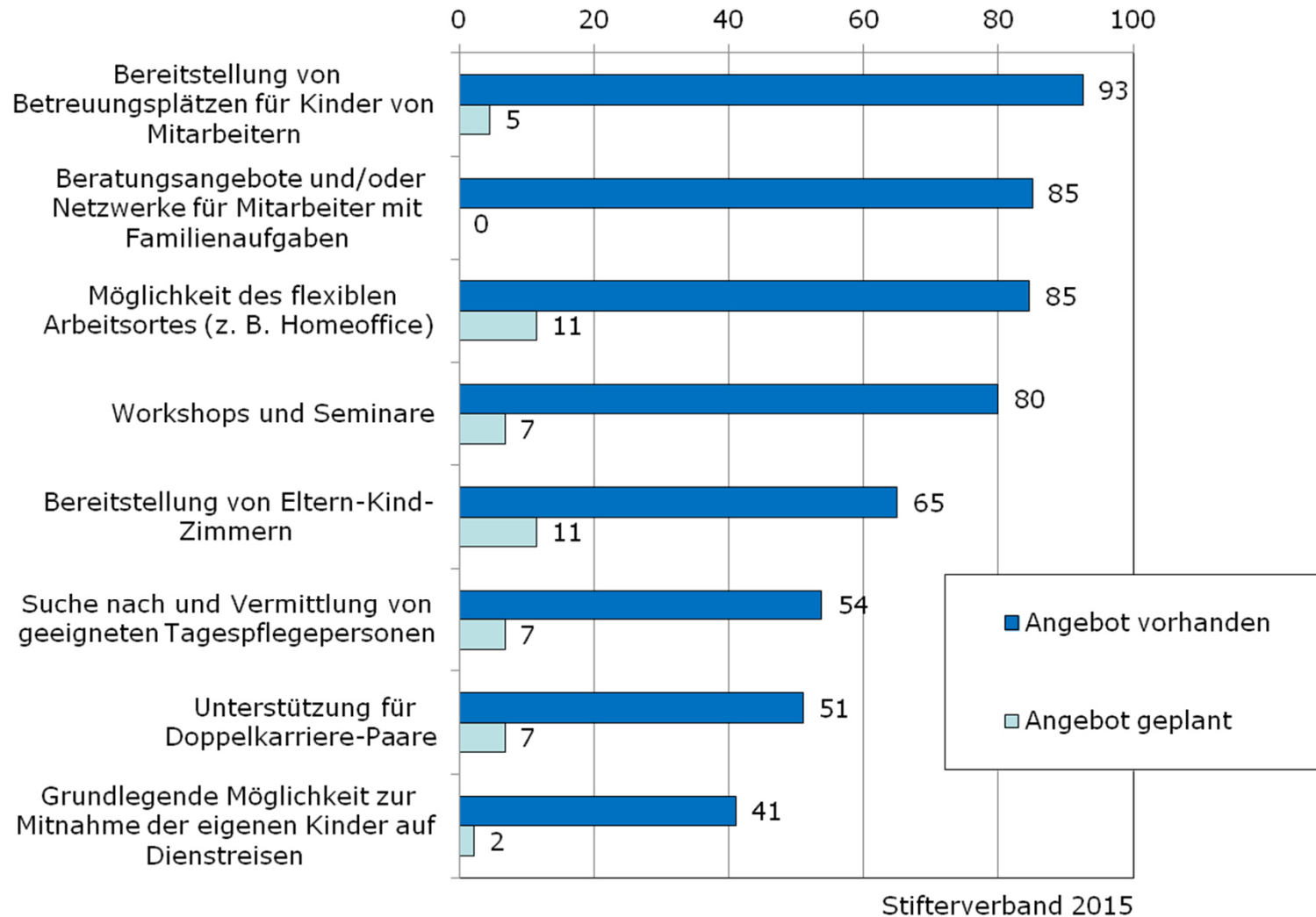
Diese Frage haben nur Eltern beantwortet.

Vereinbarkeit aus Sicht der Universitäten



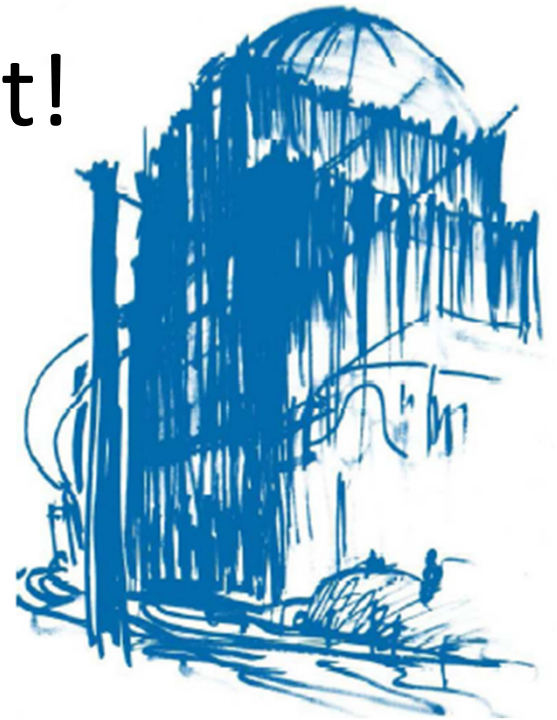
Stifterverband 2015; 1) Skala umgepolt

Familienfreundliche Angebote aus Sicht der Universitäten



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

WiNbus-Homepage: <http://www.winbus.eu/>



Auszüge aus den Interviews zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

- Familienfreundliches Klima und Anerkennung der Familienaufgaben – auch durch die Führungskräfte

Martin Nolte: Aber dann [...] war es nämlich so, dass bei den ersten beiden Kindern, immer wenn die dann angefangen haben, wenn Anke wieder eingestiegen ist mit ein paar Stunden war das so, dass ich ein oder zwei Vormittage dann das Kind, der andere war dann immer schon in der Kita beim Zweiten, bei mir im Büro hatte, ohne offiziell zu reduzieren. Und außerdem war da ... hatten wir da so ein Baby-Bett hinten irgendwie selber drin, was auch manch andere noch haben, und der einzige Kommentar von meinem Chef damals, das war noch drüben in der Wissenschaft, von meinem Gruppenleiter, war nur: „Habt ihr das Baby-Bett selber gekauft? Wir haben doch hier so einen Gleichstellungstopf. Wenn ihr noch was braucht, sag mal Bescheid.“

- Sorge um die berufliche Leistungsfähigkeit durch familiäre Aufgaben

Gerrit Beier: Und jetzt, wo deutlich wurde: Okay, vielleicht kommt er in Zukunft nicht mehr so häufig, weil er ja in [am Wohnort seiner Frau; Anm. d. A.] jetzt richtig lebt mit Kind, da auf einmal sozusagen kam auf irgendeine Art und Weise ein Unbehagen auf.

Ja, und das Resultat war dann eben, dass wir uns darauf geeinigt haben: Ich werde jede Woche zwei Tage da sein, alle zwei Wochen drei Tage und vor allem werde ich nicht mehr eine volle Stelle haben, sondern nur noch eine Dreiviertelstelle. Also das war jetzt so die ... das Resultat aus dieser Auseinandersetzung.

Caroline Beier: Im konkreten Umfeld bei mir im Institut ist es total locker und offen und mein Chef in Anführungszeichen, ist kein richtiges Chefverhältnis, aber der hat selber drei Kinder und also das war nie ein Problem, auch dass ich ... Ich meine, gut, ich bin ja auch nicht lange weg gewesen, insofern (...) war das nicht groß Thema, gleichzeitig ist jetzt auch nicht so, wenn ich jetzt um drei oder vier oder fünf, also so früher gehe als sonst, das interessiert eigentlich auch niemanden. Nee, das ist eigentlich alles sehr positiv und unterstützend letztendlich auch. [...] Da gibt's überhaupt keine auch nicht Bedenken oder so, dass man jetzt bestimmte Dinge nicht mehr schaffen würde.

- **Infrastrukturelle Angebote:**

Caroline Beier: [...] Genau, es gibt ja diese Audits und so [...]. Ich merke davon nichts. Es gibt ja diese Eltern-Kind-Zimmer immer. Ich weiß immer gar nicht, was das ist (lacht), kann man sich aufhalten oder stillen oder so, weiß ich auch nicht. Also das habe ich sowieso alles nicht an der Uni gemacht. Also und ich bin in einem großen Unigebäude, 20-stöckig, wo viele Institute drin sind. Da gibt's noch nicht mal einen Wickeltisch. So. (lacht) Also so viel zu familienfreundlich.

- **Kinderbetreuung auf Tagungen**

Anja Meisner: Und die wichtigen Sachen sind auch oftmals ja auch tatsächlich im gemeinsamen Abendprogramm oder so was, die dann besprochen werden, tatsächlich mit Netzwerken oder so was. Also ich finde, das ist ... es bleibt dann doch irgendwie an einem selbst. Also überbewertet dann, aber gut, dass es das gibt (lacht).

Anja Meisner: Das wollte dann die Uni aber auch nicht so gerne bezahlen, also dann musste ich, glaube ich, mindestens eine Stunde mit der Finanzbuchhaltung da telefonieren, dass das dann doch irgendwie genehmigt werden würde, ja? So. Aber also es erfordert einfach wahnsinnig viel Einsatz. Es ist nicht ... Es ist keine Selbstverständlichkeit einfach, auch wenn es irgendwie so proklamiert wird, so habe ich das Gefühl, dass es so eine Selbstverständlichkeit sein soll, ist es aber nicht. Also empfinde ich nicht so.

Einschätzung der familienfreundlichen Maßnahmen nach Promotionsstatus, Geschlecht und Elternschaft (Arithmetisches Mittel einer fünfstufigen Skala von "1=trifft überhaupt nicht zu" bis "5=trifft voll und ganz zu")
Frage: „Für wie wichtig halten Sie allgemein die folgenden Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie im akademischen Wissenschaftssystem?“

		Nachwuchswissenschaftler(innen)										
		Promovierende (n=2.232)				Ges.	Promovierte (n=1.644)				Ges.	Sig.
		MitKind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		Mit Kind(ern)	Ohne Kind(er)	Sig.	Ges.		
Ausgestaltung von Arbeitszeiten u. -orten (z.B. flexible Arbeitszeiten, Home-Office)	Männer	4,6	4,5	n.s.	4,5	4,6	4,6	4,4	**	4,5	4,6	n.s.
	Frauen	4,7	4,7	n.s.	4,7		4,7	4,7	n.s.	4,7		
	Sig.	n.s.	***		***		n.s.	**		**		
Verlässliche und langfristige berufliche Perspektiven	Männer	4,6	4,6	n.s.	4,6	4,6	4,7	4,8	n.s.	4,8	4,7	**
	Frauen	4,7	4,7	n.s.	4,7		4,7	4,7	n.s.	4,7		
	Sig.	n.s.	n.s.		n.s.		n.s.	n.s.		*		
Geringere Mobilitätsanforderungen (z.B. Arbeits- und Wohnortwechsel)	Männer	3,7	3,5	*	3,6	3,8	3,9	3,7	n.s.	3,8	4,0	***
	Frauen	4,0	3,9	n.s.	3,9		4,1	4,2	n.s.	4,1		
	Sig.	***	***		***		***	***		***		
Familienfreundliches Arbeitsklima	Männer	4,2	4,0	***	4,0	4,2	4,3	3,9	***	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,5	4,3	**	4,3		4,4	4,3	*	4,4		
	Sig.	***	***		***		**	***		***		
Finanzielle Unterstützung und Förderung von Familien	Männer	3,6	3,4	**	3,4	3,6	3,7	3,2	***	3,5	3,6	n.s.
	Frauen	3,9	3,8	n.s.	3,8		3,8	3,7	n.s.	3,7		
	Sig.	***	***		***		n.s.	***		***		
Informations- und Beratungsangebote wie Info-Veranstaltungen, Coachings	Männer	2,9	2,4	***	2,5	2,8	2,7	2,3	***	2,6	2,8	n.s.
	Frauen	3,3	2,9	***	3,0		3,3	2,9	***	3,1		
	Sig.	***	***		***		***	***		***		
Infrastrukturangebote (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Still- und Wickelräume)	Männer	3,5	3,4	n.s.	3,4	3,6	3,4	3,5	n.s.	3,4	3,6	n.s.
	Frauen	3,8	3,8	n.s.	3,8		3,6	3,8	n.s.	3,7		
	Sig.	***	***		***		**	**		***		
Kinderbetreuungsangebote (z.B. Ganztags-, Halbtags-, Ferien-, Notfallbetreuung)	Männer	4,0	4,1	n.s.	4,1	4,3	4,1	4,2	n.s.	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,3	4,5	**	4,4		4,3	4,5	*	4,4		
	Sig.	***	***		***		**	***		***		
Sensibilisierung der Führungsebene für Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Männer	4,2	3,9	***	4,0	4,2	4,2	3,9	***	4,1	4,2	n.s.
	Frauen	4,5	4,3	*	4,3		4,4	4,3	n.s.	4,3		
	Sig.	**	***		***		**	***		***		
Beratung/Unterstützung bei der Pflege Angehöriger	Männer	3,3	3,2	n.s.	3,3	3,5	3,6	3,4	*	3,5	3,7	***
	Frauen	4,0	3,8	n.s.	3,8		4,0	3,9	n.s.	4,0		
	Sig.	***	***		***		***	***		***		