

Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren
2010/2011

Susann Kunadt

GESIS-Papers 2015|07

Kinderbetreuungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Ergebnisse einer Evaluationsstudie aus den Jahren 2010/2011

Susann Kunadt

GESIS-Papers

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Unter Sachsenhausen 6-8
50667 Köln
Telefon: +49 (0)221 47694 - 0
Telefax: +49 (0)221 47694 - 199
E-Mail: jutta.dalhoff@gesis.org

ISSN: 2364-3781 (Online)
Herausgeber,
Druck und Vertrieb: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Unter Sachsenhausen 6-8, 50667 Köln

Inhalt

1	Kinderlosigkeit und Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft	5
2	Evaluation eines Programms zur Schaffung von Kinderbetreuung an Hochschulen.....	8
2.1	Befragung von 1.235 Wissenschaftler/innen.....	8
2.2	Alter und Elternschaft der Wissenschaftler/innen.....	12
3	Befragungsergebnisse.....	15
3.1	Heterogener Wissensstand: regelmäßige Kinderbetreuung am bekanntesten	15
3.2	Das A und O: regelmäßige Betreuungsplätze	18
3.3	Positive Effekte: konzentriertes Arbeiten, weniger Stress	21
3.4	Kinderbetreuung und Jobperspektiven	24
4	Befragungsergebnisse auf einen Blick.....	26
5	Quo Vadis? – Was uns die Ergebnisse sagen	28
6	Literaturverzeichnis.....	30

1 Kinderlosigkeit und Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Die hohe Zahl kinderloser Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen wird im wissenschaftlichen und hochschulpolitischen Diskurs bereits thematisiert. Im akademischen Mittelbau der Universitäten sind 74 Prozent aller Frauen und 71 Prozent aller Männer kinderlos. Professorinnen und Professoren haben häufiger Kinder als die Beschäftigten im Mittelbau. Auffällig ist jedoch, dass Professorinnen mit 62 Prozent fast doppelt so oft keine Kinder haben wie ihre männlichen Kollegen mit 34 Prozent (vgl. Metz-Göckel, Heusgen, Möller, Schürmann, Selent 2014; Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2010) und, dass Frauen deutlich seltener eine Professur besetzen als Männer (der Frauenanteil im akademischen Qualifikationsverlauf sinkt ab der Promotion merklich).¹ Beim wissenschaftlichen Personal werden in den Altersgruppen unter 30 (95% der Frauen und 94% der Männer sind kinderlos) und zwischen 30 und 42 Jahren (68% der Frauen und 70% der Männer sind kinderlos) generative Entscheidungen in die Zukunft verschoben. Unter den 43- bis 53-Jährigen sind schließlich 49 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer kinderlos.² Fertilitätsentscheidungen sind in dieser Altersgruppe nur noch selten zu erwarten, insbesondere bei Frauen. Damit ist vermutlich ein deutlich höherer Anteil an wissenschaftlich Beschäftigten dauerhaft kinderlos als unter Akademikerinnen und Akademikern, die nicht an Hochschulen wissenschaftlich arbeiten und von denen 25% keine Kinder haben (vgl. Metz-Göckel et al. 2014 mit Bezug auf Schmitt, Winkelmann 2005).

Das Phänomen der Kinderlosigkeit und der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft ab dem Zeitpunkt der Promotion verlangen nach Erklärungen, denn 70 Prozent der Wissenschaftler/innen wünschen sich durchaus ein Kind.

Als Gründe gegen die Realisierung des Kinderwunsches geben Wissenschaftler/innen geringe Planungssicherheit, geringe finanzielle Sicherheit und mangelnde berufliche Etablierung an (vgl. Lind 2012; Lind, Samjeske 2009a; Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2010). So verdeutlichen aktuelle Zahlen (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183ff.) einen Befristungsanteil von knapp 90 Prozent unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr 2010;³ knapp 43 Prozent des Personals ist über Drittmittel beschäftigt. An den Hochschulen sind über die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge vor der Promotion auf weniger als ein Jahr angelegt. Auch die Hälfte der Arbeitsverträge nach der Promotion hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr (vgl. Jongmanns 2011: 73f.). Außerdem ist zu berücksichtigen, dass fast 43 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2010 teilzeitbeschäftigt waren (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013: 183ff.). Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen arbeiten Frauen in der Wissenschaft durchgängig häufiger befristet und in Teilzeit (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013). Eine dauerhafte und abgesicherte Beschäftigung in

¹ Im Jahr 2010 lag der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Professuren bei 19,2 Prozent (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013).

² Methodisch bleibt anzumerken, dass die bisher vorliegenden Zahlen zur Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals zu einem Messzeitpunkt im Querschnitt generiert wurden, die längsschnittlicher Validierung bedürfen. Im Zeitverlauf kann damit gerechnet werden, dass endgültige Kinderlosigkeit sogar noch zunimmt, da sich die längerfristigen Auswirkungen des 2007 in Kraft getretenen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (siehe Fußnote 3) erst in Zukunft bemerkbar machen werden.

³ Das in Deutschland im Jahr 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ermöglicht die sachgrundlose Befristung von bis zu sechs Jahren vor und bis zu sechs Jahren (in der Medizin bis zu neun Jahren) nach der Promotion (siehe dazu unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wisszeitvg/gesamt.pdf> (abgerufen am 13.01.2015); vgl. Jongmanns 2011: 1).

der Wissenschaft verspricht einzig eine Professur. Der Qualifikationsweg dorthin ist jedoch sehr lang, das Erstberufungsalter liegt bei W2-Professuren bei 41 Jahren, bei der höher dotierten W3-Professur bei 42 Jahren. Hinzu kommt, dass Professuren selten sind und im Zeitverlauf ein sinkender Anteil an diesen Stellen zu verzeichnen ist (vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013). In der Folge der skizzierten Beschäftigungsbedingungen an deutschen Hochschulen stehen ihre Wissenschaftler/innen unter hohem Konkurrenz- und Leistungsdruck, wenn sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen (vgl. Metz-Göckel, Möller, Auferkorte-Michaelis 2009).

Neben den Beschäftigungsbedingungen wird die Wissenschaftskultur als Erklärung für Kinderlosigkeit und Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft genannt: Hier herrscht nach wie vor eine männlich konnotierte und das ganze Leben einnehmende Arbeitsweise vor, die die volle Hingabe an die Wissenschaft als Beruf verlangt und von den Beschäftigten selbst kaum kritisch reflektiert wird (vgl. Kraus, Beaufays 2005; Kraus 2008; Metz-Göckel et al. 2009; Beaufays 2013).

Wissenschaftlich Beschäftigte sollten demnach am besten allzeit verfügbar sein und sich durch Promotion und Habilitation qualifizieren. Dass die Familiengründungsphase im Lebenslauf von Wissenschaftler/innen oft mit ihrer Qualifikationsphase zusammenfällt, beklagen diejenigen von ihnen, die ein Kind haben. Doch auch der Mangel an Kinderbetreuungsangeboten wird beklagt.⁴ Für eine gelungene Vereinbarkeit steht flexible Kinderbetreuung auf der Prioritätenliste von Wissenschaftler/innen ganz oben (vgl. Lind 2012; Lind, Samjeske 2009a).

Die Kumulation der prekären Beschäftigungsbedingungen, der spezifischen Wissenschaftskultur, der Arbeits- und Qualifikationsanforderungen und des Mangels an Kinderbetreuung ist für Frauen in der Wissenschaft aufgrund (semi-)traditioneller Rollenmodelle, die in unserer Gesellschaft fortbestehen, wiederum umso problematischer.⁵ Diese Faktoren werden für Kinderlosigkeit und die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft mitverantwortlich gemacht (vgl. Lind 2010).⁶

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw. der Familienfreundlichkeit an Hochschulen und damit auch zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft, werden die Schaffung und der Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuung vielerorts an erster Stelle gefordert. Familienfreundlichkeit ist an Hochschulen, nicht zuletzt aufgrund ihrer Funktion als Arbeitgeber und Ausbilder (vgl. Dippelhofer-Stiem, Jopp-Nakath 2009), ein hoch virulentes Thema. Das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“, das auf Basis eines kostenpflichtigen Verfahrens ausgestellt wird, ist mittlerweile auf den Internetseiten zahlreicher Hochschulen und in ihren Stellenausschreibungen zu sehen. Im Dezember 2014 waren 129 deutsche Hochschulen Trägerinnen des Zertifikats.⁷ Über die Relevanz von mehr Kinderbetreuung an und für sich besteht des Weiteren

⁴ Die Kinderbetreuungsquote durch öffentlich geförderte Kindertagespflege lag 2012 in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) mit 49 Prozent für unter Dreijährige deutlich über dem Niveau des früheren Bundesgebietes mit 22,3 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Die Versorgung der unter Dreijährigen in Westdeutschland ist dabei von 17,4 Prozent in 2010 und 19,8 Prozent in 2011 erkennbar angestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2011a, 2011b). Die Versorgung von Drei- bis Sechsjährigen ist in Gesamtdeutschland gegeben, wobei die Betreuungsquote in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) im Jahr 2010 mit 95,2 Prozent 3,6 Prozentpunkte höher war als in Westdeutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2011a).

⁵ Zeitbudget-Studien zeigen, dass Frauen nach wie vor deutlich mehr unbezahlte Hausarbeit und Fürsorgearbeit leisten als Männer (siehe dazu aktuell Allmendinger, Haarbrücker, Fleigner 2013; Rusconi 2013; Zerle, Keddi 2011), selbst dann, wenn sie Vollzeit arbeiten oder aus der Wissenschaft kommen. Die höhere Belastung von Wissenschaftlerinnen mit Haus- und Fürsorgearbeit wurde auch durch eine amerikanische Analyse erneut belegt (siehe Schiebinger, Gilmartin 2010).

⁶ In den Untersuchungen zur Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft wird immer wieder auf die zeitliche Parallelität von Familienbildungsprozessen und zeitintensiven Familienphasen mit den wissenschaftlichen Qualifikationsanforderungen hingewiesen (vgl. u.a. Zimmer, Krimmer, Stallmann 2007; Biller-Andorno, Jakovljevic, Landfester 2005).

⁷ Siehe dazu unter: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=46> (abgerufen am 13.01.2015).

gesamtgesellschaftlich, in Bund und Ländern, in Ministerien, Hochschulen und Interessenvertretungen große Einigkeit sowie die Bereitschaft, diese schnell auszubauen.⁸

Doch was bringen die speziell von den Hochschulen geschaffenen Kinderbetreuungsangebote? Darüber wissen wir aus der Forschung bislang wenig.⁹ Dieser Leitfrage wird in diesem Beitrag mit Daten aus der 2010/2011 durchgeführten Evaluation eines Landesprogramms zur Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten an den Hochschulen in Baden-Württemberg nachgegangen.

⁸ Bund und Länder hatten sich darauf geeinigt, bis 2013 für 35% der Kinder unter drei Jahren einen Betreuungsplatz zu schaffen. Seit 1. August 2013 gilt der Rechtsanspruch (allerdings nicht für ganztägige Betreuung) für jedes Kind zwischen dem vollendeten ersten und vollendeten dritten Lebensjahr auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege (siehe dazu auch: <http://www.pols-cdu.de/presse/KitaAusbauZahlenundFakten.pdf>, abgerufen am 13.01.2015). Zuvor hatten lediglich Kinder ab drei Jahren Anspruch auf den Besuch einer Kindertagesstätte (vgl. Dippelhofer-Stiem, Jopp-Nakath 2009; Rauschenbach 2007).

⁹ Vergleiche dazu auch das Projekt „Effektiv – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ unter: <http://www.familienfreundliche-hochschule.org> (abgerufen am 13.01.2015). Das Projekt untersuchte Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Angebote und Maßnahmen an Hochschulen. Projektlaufzeit: März 2011 bis Juni 2014. Siehe auch: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2013 sowie Kunadt, Schelling, Brodesser, Samjeske (2014).

2 Evaluation eines Programms zur Schaffung von Kinderbetreuung an Hochschulen

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu fördern, entschloss sich das Land Baden-Württemberg, die Situation der wissenschaftlich beschäftigten Frauen an den Hochschulen zu verbessern. Als ein Aspekt wurde die Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung aufgegriffen. Sie betraf im Rahmen einer Anschubfinanzierung den Auf- und Ausbau eines bedarfsorientierten Kinderbetreuungsprogramms, insbesondere für unter Dreijährige. Dazu wurde das Programm „*Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs*“ aufgelegt (vgl. dazu ausführlich Lind, Kunadt 2011).¹⁰

Das Kompetenzzentrum *Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS*, ein Arbeitsbereich von *GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften*, wurde im Jahr 2010 vom *Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK)* beauftragt, die Evaluation seines Kinderbetreuungsprogramms durchzuführen (vgl. ebd.). Im Rahmen der unter Leitung von Dr. Inken Lind durchgeführten Evaluation des Kinderbetreuungsprogramms wurde unter anderem von März bis Mai 2011 eine Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals an einer ausgewählten, am Programm teilnehmenden Hochschule realisiert. Die Befragung diente dazu, die Wirkung von Kinderbetreuungsangeboten exemplarisch zu erfassen. Die Ergebnisse der Befragung sind Grundlage dieses Beitrags.

Vor dem Hintergrund fehlenden systematischen Wissens über die tatsächliche Effektivität der mittlerweile zu beobachtenden Bandbreite familienfreundlicher Aktivitäten an Hochschulen handelt es sich dabei um essentielle Fragestellungen im Themenfeld familienfreundlicher Aktivitäten von Hochschulen (vgl. dazu zusammenfassend den Beitrag von Kunadt in Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2013 sowie Binner, Kubicek, Rozwandowicz, Weber 2013).

Nach der Deskription der Datengrundlage und der Stichprobe skizziert dieser Beitrag zunächst die Beschäftigungsverhältnisse und die familiäre Situation des wissenschaftlichen Personals an der untersuchten Hochschule. Der Fokus betrifft die Wahrnehmung und die Wirksamkeit von Kinderbetreuungsangeboten aus individueller Perspektive des wissenschaftlichen Personals. Die Ergebnisse zeigen deutlichen Mehrbedarf an Kinderbetreuungsangeboten und ihren positiven Nutzen für die Wissenschaftler/innen mit Kind. Sie machen aber auch deutlich, dass neben Kinderbetreuung längerfristige Jobperspektiven für eine Familiengründung essentiell sind.

2.1 Befragung von 1.235 Wissenschaftler/innen

Für die Erhebung wurde eine baden-württembergische Hochschule ausgewählt, an der mit den Mitteln aus dem Kinderbetreuungsprogramm vergleichsweise viele regelmäßige Betreuungsplätze geschaffen werden konnten. Die Recherche der Namen und E-Mailadressen des wissenschaftlichen Personals fand über die Internetseiten der Hochschule statt. Ziel war die Vollerhebung ihres wissenschaftlichen Personals.

Die Stichprobe bildete das hauptberufliche Personal im wissenschaftlichen Dienst an allen Fakultäten und wissenschaftlichen Zentren. Darüber hinaus wurden die wissenschaftlichen Hilfskräfte, die dem

¹⁰ Das Kinderbetreuungsprogramm wurde im Jahr 2006 erstmalig ausgeschrieben, zunächst für einen Zeitraum von fünf Jahren. Eine zweite Ausschreibung erfolgte 2008. Die dritte und bislang letzte Ausschreibung fand 2010 statt.

nebenberuflichen wissenschaftlichen Personal angehören, in die Stichprobe einbezogen.¹¹ Insgesamt konnten von 2.989 Personen Namen und E-Mailadressen recherchiert werden. An der Befragung haben sich 1.425 Personen beteiligt. Die bereinigte Stichprobe umfasst 1.235 Fälle, darunter 462 Frauen und 740 Männer.¹² Die Rücklaufquote beträgt erfreuliche 40,8 Prozent in Relation zur Grundgesamtheit (1.235 Personen in der bereinigten Stichprobe versus – laut Hochschulstatistik – 3.028 Personen im wissenschaftlichen Dienst).¹³ Die Quote der nicht beantworteten Fragen nimmt mit fortschreitender Beantwortung des Fragebogens zu, bleibt aber alles in allem sehr gering.¹⁴

Für die Analysen erfolgte eine Unterteilung der Stichprobe in vier Beschäftigtengruppen:

1. **Professorinnen und Professoren:** Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren
2. **Oberer akademischer Mittelbau:**
 - Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten (C1), Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten
 - Akademische Rätinnen und Räte, Oberrätinnen und Oberräte, Direktorinnen und Direktoren
 - Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter
 - Vertretungsprofessorinnen und Vertretungsprofessoren
 - Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren
3. **Unterer akademischer Mittelbau:**
 - Lektorinnen und Lektoren
 - Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben
 - Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
 - Studienrätinnen und Studienräte sowie Studiendirektorinnen und Studiendirektoren im Haus
4. **Wissenschaftliche Hilfskräfte (nebenberuflich)**

Diejenigen 32 Personen mit Mehrfachnennungen zu ihrer beruflichen Position, wurden entsprechend ihrer Angaben der höchsten Statusgruppe zugeordnet (siehe Tabelle 1):

¹¹ Nicht zur Stichprobe zählen Emeriti, Professor/innen im Ruhestand, Gastprofessor/innen, Honorarprofessor/innen, Privatdozent/innen, außerplanmäßige Professor/innen sowie studentische Hilfskräfte. Per Vertrag an der Hochschule angestellte Wissenschaftler/innen, die aber an der Universitätsklinik arbeiten, konnten berücksichtigt werden sofern sie im Internet über die Institute der Medizinischen Fakultät oder die anderen Fakultäten und wissenschaftlichen Zentren der Hochschule recherchierbar waren. Weitere unzweifelhaft an der Hochschule Beschäftigte des Klinikums wären nur unter Einbezug der Personalabteilung recherchierbar gewesen. Auf die Sondierung dieser Einzelfälle wurde aufgrund möglicher datenschutzrechtlicher Bedenken verzichtet.

¹² 33 Personen (2,7%) machten keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

¹³ Online-Befragungen eignen sich bei Populationen mit hoher Internetnutzung (vgl. Couper, Couatts 2006). Diese Voraussetzung erfüllt das wissenschaftliche Personal. Häufig werden Online-Befragungen unter Studierenden durchgeführt, denen aufgrund ihres Alters zusätzlich besondere technische Versiertheit zugeschrieben wird. Rücklaufquoten bei Online-Studierendenbefragungen zwischen 50 bis 80 Prozent werden als hoch bezeichnet (vgl. ebd.).

¹⁴ Die maximale Quote nicht beantworteter Fragen liegt unter acht Prozent.

Tabelle 1: Grundgesamtheit und Stichprobe nach Statusgruppen

	Grundgesamtheit			Stichprobe		
	N	in %	Frauen %	n	in %	Frauen %
Professorinnen und Professoren	276	9,1	14,8	145	11,7	15,8
Oberer Mittelbau	245	8,1	26,9	206	16,7	30,6
Unterer Mittelbau	1.891	62,5	34,4	813	65,8	41,3
Wissenschaftliche Hilfskräfte	616	20,3	39,6	71	5,7	56,3
Gesamt	3.028	100,0	33,0	1.235	100,0	37,4

Das wissenschaftliche Personal an der Hochschule setzt sich zu einem Drittel aus Frauen und zu zwei Dritteln aus Männern zusammen. In der Grundgesamtheit wie auch in der Stichprobe nimmt der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit steigender Statusgruppe ab. Damit unterscheidet sich die ausgewählte Hochschule nicht vom Durchschnitt vergleichbarer deutscher Hochschulen. Dennoch liegt der Frauenanteil an den Professuren sowohl in der Grundgesamtheit als auch in der Stichprobe unter dem Bundesdurchschnitt mit 19,9% (vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013). Der Obere Mittelbau ist in der Stichprobe überrepräsentiert (+8,6 Prozentpunkte) während Wissenschaftliche Hilfskräfte deutlich unterrepräsentiert sind (-14,6 Prozentpunkte). Zudem sind Professoren und Frauen des Unteren Mittelbaus in der Stichprobe überrepräsentiert (siehe Tabellen 2 und 3).

Tabelle 2: Frauen in der Grundgesamtheit und Stichprobe nach Statusgruppen

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	N	in %	n	in %
Professorinnen	41	4,1	23	5,0
Oberer Mittelbau	66	6,6	63	13,6
Unterer Mittelbau	650	64,9	336	72,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	244	24,4	40	8,7
Gesamt	1.001	100,0	462	100,0

Tabelle 3: Männer in der Grundgesamtheit und Stichprobe nach Statusgruppen

	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	N	in %	n	in %
Professoren	235	11,6	119	16,1
Oberer Mittelbau	179	8,8	136	18,4
Unterer Mittelbau	1.241	61,2	460	62,2
Wissenschaftliche Hilfskräfte	372	18,4	25	3,4
Gesamt	2.027	100,0	740	100,0

Über 80 Prozent aller Befragten (81,5%) haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Wissenschaftlerinnen (89,7%) sind signifikant öfter von Befristung betroffen als Wissenschaftler (76,8%).¹⁵ Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass sie häufiger als Männer dem unteren akademischen Mittelbau angehören:

¹⁵ Zur Überprüfung der statistischen Unabhängigkeit von Anteilswerten wurden Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstests in Kreuztabellen (χ^2 -Test) durchgeführt. Prüfgröße ist das Zusammenhangsmaß Pearsons X^2 , das näherungsweise χ^2 -verteilt ist (vgl. Gehring, Weins 1998: 124ff., 243ff.). Der Wert p sollte bei signifikanten Unterschieden kleiner als 0,05 ausfallen: $\chi^2=31,4$; $df=1$; $p=0,000$.

Dort gibt es mit 95,5 Prozent die höchste Befristungsquote (siehe Tabelle 4).¹⁶ Die Befristungsquote steigt erkennbar mit abnehmender Statusgruppe an.¹⁷ Innerhalb der Statusgruppen können keine Geschlechterunterschiede in Bezug auf eine Befristung festgestellt werden.¹⁸ Die durchschnittliche noch verbleibende Vertragslaufzeit der Befragten mit Befristungen beläuft sich auf 14 Monate.

Tabelle 4: Befristung nach Statusgruppen

	n	in %
Professorinnen/Professoren	8	5,7
Oberer Mittelbau	154	75,9
Unterer Mittelbau	761	95,5
Wissenschaftliche Hilfskräfte	61	91,0
Gesamt	984	81,5

Knapp die Hälfte der befragten Wissenschaftler/innen sind primär in der Fächergruppe¹⁹ „Mathematik, Naturwissenschaften“ wissenschaftlich tätig (47,6%). Annähernd ein weiteres Viertel gehört den „Sprach- und Kulturwissenschaften“ (22,4%) an (siehe Abbildung 1).

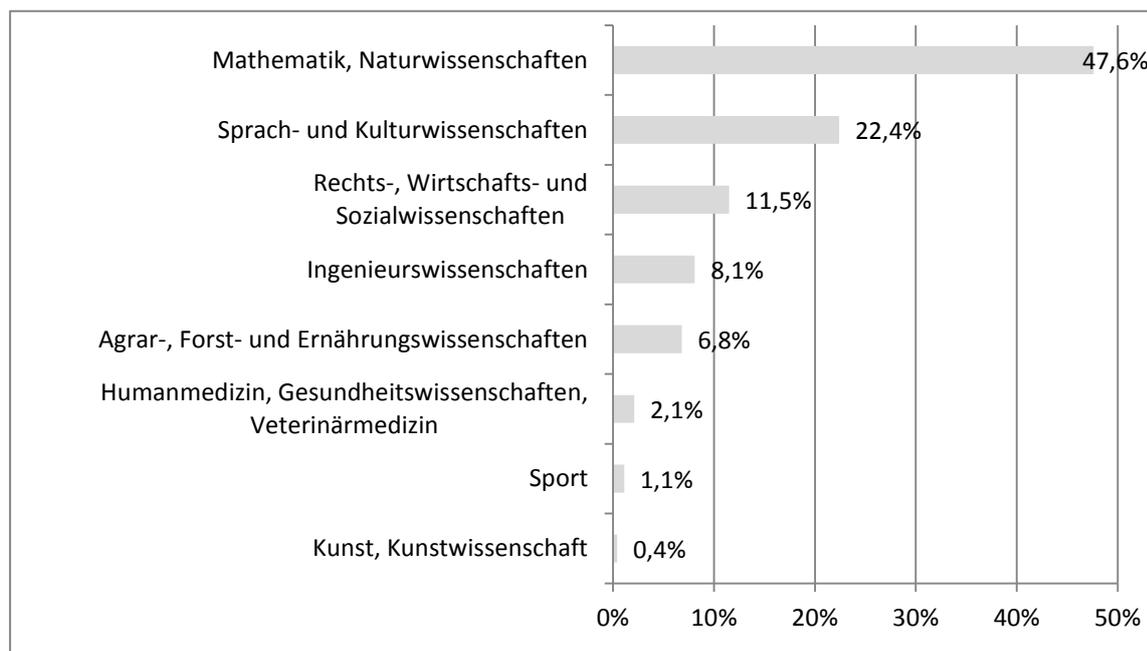


Abbildung 1: Stichprobe nach Fächergruppen

¹⁶ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Oberer und Unterer Mittelbau) zusammen genommen sind folglich zu 89,8 Prozent befristet beschäftigt. Dies entspricht den Daten des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BUWIN 2013) für Gesamt-Deutschland: 89,7%.

¹⁷ $\chi^2=645,6$; $df=3$; $p=0,000$.

¹⁸ Bundesweit sind Wissenschaftlerinnen durchweg häufiger von Befristung betroffen als Wissenschaftler (vgl. Binner, Kubicek, Rozwandowicz, Weber 2013; Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2013).

¹⁹ Vgl. zur Fächergruppensystematik Statistisches Bundesamt 2010.

2.2 Alter und Elternschaft der Wissenschaftler/innen

Zunächst wird die Gruppe der befragten Wissenschaftler/innen genauer vorgestellt (siehe Tabellen 5 und 6).

Table 5: Frauen in der Stichprobe nach Statusgruppen, Alter²⁰ und Kinderzahl

	n	\bar{x} Alter	% Mütter	% Kinderlos	\bar{x} Kinderzahl
Professorinnen	23	48,5	43,5	56,5	1,9
Oberer Mittelbau	63	37,4	49,2	50,8	1,4
Unterer Mittelbau	336	32,2	23,2	76,8	1,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	40	27,9	17,5	82,5	1,6
Gesamt	462	33,3	27,3	72,7	1,6
η^2	—	0,301	—	—	0,023
F (df=3)	—	64,55	—	—	0,94
P	—	0,000	—	—	0,425
χ^2 (df=3)	—	—	23,04	23,04	—
p	—	—	0,000	0,000	—

Ihr Alter steigt mit höherer Statusgruppe signifikant an. 30,1 Prozent der Altersvarianz der Frauen und sogar 52,8 Prozent der Altersvarianz der Männer kann durch die Zugehörigkeit zu den Statusgruppen erklärt werden (siehe η^2 und F-Tests in den Tabellen 5 und 6).²¹ Durchschnittlich sind die befragten Wissenschaftler in allen Statusgruppen etwas älter als die Wissenschaftlerinnen. Diese Diskrepanz nimmt mit steigender Statusgruppe zu.

²⁰ Die Variable Alter bezieht sich auf das Alter im Jahr 2011, also jenes, welches im Jahr 2011 vollendet wurde. Insgesamt gibt es zehn Personen, die in 2011 zwischen 66 und 77 Jahre alt sind oder werden sollten. Die Mittelwerte nach Statusgruppen und Geschlecht würden sich nur leicht ändern, wenn diese Gruppe der älteren Befragten aus der Stichprobe entfernt würden. Alle Personen werden jedoch in der Stichprobe behalten, weil nicht auszuschließen ist, dass sie tatsächlich noch wissenschaftlich beschäftigt sind.

²¹ Es wurden einfaktorielle Varianzanalysen mit F-Tests für Mittelwertunterschiede zwischen mehr als zwei unabhängigen Stichproben durchgeführt (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke, Weiber 2006: 119ff.). Eta-Quadrat (η^2) gibt den Anteil an der Gesamtvarianz der Variablen an, der durch Unterschiede zwischen den Gruppen erklärt wird (vgl. Gehring, Weins 1998: 137ff.). Der Wert p sollte bei signifikanten Unterschieden der Mittelwerte kleiner als 0,05 ausfallen.

Tabelle 6: Männer in der Stichprobe nach Statusgruppen, Alter und Kinderzahl

	n	\bar{x} Alter	% Väter	% Kinderlos	\bar{x} Kinderzahl
Professoren	119	52,4	79,0	21,0	2,2
Oberer Mittelbau	136	40,8	67,6	32,4	2,0
Unterer Mittelbau	460	32,5	25,3	74,7	1,7
Wissenschaftliche Hilfskräfte	25	28,2	8,0	92,0	1,5
Gesamt	740	37,0	41,1	58,9	1,9
η^2	—	0,528	—	—	0,088
F (df=3)	—	227,95	—	—	9,244
P	—	0,000	—	—	0,000
χ^2 (df=3)	—	—	168,9	168,9	—
p	—	—	0,000	0,000	—

Insgesamt haben mehr als ein Drittel der Befragten (35,9%) Kinder und fast alle Kinder (n=369 von 428; 86,2%) leben im Haushalt der befragten Personen, dabei signifikant öfter im Haushalt der Wissenschaftlerinnen (94,4%) als der Wissenschaftlern (82,7%).²² In der Regel nimmt Elternschaft mit steigendem beruflichen Status signifikant zu (siehe χ^2 -Tests in den Tabellen 5 und 6) Wissenschaftlerinnen haben mit 27,3 Prozent jedoch grundsätzlich seltener Kinder als Wissenschaftler mit 41,1 Prozent²³ und es gibt es mehr kinderlose Professorinnen (56,5%) als kinderlose Frauen im Oberen Mittelbau (50,8%). Auffällig ist der deutlich größere Anteil kinderloser Frauen im Gegensatz zu Männern in den beiden höchsten Statusgruppen.²⁴ Trotz verschiedener Gruppierungen bei der Zuordnung der Daten zur Kinderlosigkeit nach dem Geschlecht entsprechen die Daten aus dieser Stichprobe in der Tendenz den amtlichen Daten von Metz-Göckel et al. (2014), wobei in dieser Stichprobe Professorinnen (56,5% zu 62%) und insbesondere Professoren (21% zu 34%) sowie die Männer im Mittelbau (Oberer und Unterer Mittelbau zusammen 65,1% zu 71%) seltener kinderlos sind als in der amtlichen Statistik.

In der Regel sind Wissenschaftler/innen Eltern von Einzelkindern (38,9%) oder sie haben zwei Kinder (44,1%). Durchschnittlich hat das wissenschaftliche Personal 1,8 Kinder. Die durchschnittliche Zahl der Kinder von Wissenschaftlern (1,9) ist dabei signifikant größer als die der Wissenschaftlerinnen (1,6).²⁵ Mit steigender Statusgruppe nimmt die Kinderzahl von Wissenschaftlern signifikant zu. 8,8 Prozent der Variation der Kinderzahl kann durch Unterschiede zwischen den Statusgruppen erklärt werden (siehe η^2 und F-Tests in den Tabellen 5 und 6). Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben in den beiden höchsten Statusgruppen (Oberer Mittelbau: 1,4 Kinder; Professorinnen: 1,9 Kinder) weniger Kinder als ihre männlichen Kollegen (Obe-

²² $\chi^2=10,09$; df=1; p=0,001.

²³ $\chi^2=23,8$; df=1; p=0,000.

²⁴ Auch im baden-württembergischen Mittelbau sind mehr Wissenschaftlerinnen (77%) als Wissenschaftler (72%) kinderlos. Bei der Professorenschaft ist die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern noch ausgeprägter. Kinderlos sind 62 Prozent der Professorinnen, aber nur 36 Prozent der Professoren (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2010). Allerdings ist der Anstieg des Anteils der kinderlosen Wissenschaftler in den letzten 10 Jahren stärker als der der Wissenschaftlerinnen.

²⁵ Es wurden T-Tests für Mittelwertunterschiede zwischen zwei unabhängigen Stichproben durchgeführt (vgl. Gehring, Weins 1998: 234ff.). Der Wert p sollte bei signifikantem Unterschied der Mittelwerte kleiner als 0,05 ausfallen. T-Test bei gleichen Varianzen: T=3,304; df=419; p=0,001.

rer Mittelbau: 2,0 Kinder; Professoren: 2,3 Kinder).²⁶ Ihre Statusgruppenzugehörigkeit ist für die Variation ihrer Kinderzahl nicht prädiktiv.

Etwas mehr als ein Viertel (28,5%) der Eltern unter dem wissenschaftlichen Personal hat mindestens ein Kind unter drei Jahren. Die Hälfte von ihnen hat mindestens ein Kind, das im Vorschulalter oder jünger ist. Die Wissenschaftler/innen der Hochschule sind sehr selten alleinerziehend (n=25 von 434; 5,8%), darunter signifikant mehr Frauen (n=15) als Männer (n=9).²⁷ Knapp 80 Prozent (79,5%) der Befragten – Frauen wie Männer – leben in einer festen Partnerschaft.

²⁶ Beim oberen Mittelbau ist der Unterschied bei der Kinderzahl zwischen den Geschlechtern signifikant. T-Test bei gleichen Varianzen: $T=3,419$; $df=118$; $p=0,001$.

²⁷ $\chi^2=13,52$; $df=1$; $p=0,000$.

3 Befragungsergebnisse

Nach der Deskription der Stichprobe werden in diesem Abschnitt die Befragungsergebnisse des wissenschaftlichen Personals zu Kinderbetreuungsangeboten an der Modellhochschule vorgestellt.

3.1 Heterogener Wissensstand: regelmäßige Kinderbetreuung am bekanntesten

Die Kenntnis von Anlaufstellen, bei denen an der Hochschule Informationen über die Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung gestellt werden, ist unter Berücksichtigung aller Befragten sehr unterschiedlich. Annähernd gleich häufig wurden alle Antwortkategorien angeklickt (Range: 11,8% bis 18,8%). Unterschieden nach den beiden Gruppen Eltern und Kinderlose fällt die Kenntnis von Anlaufstellen zur Information über Kinderbetreuung an der Hochschule gegensätzlich aus (siehe Abbildung 2). Die Mittelwerte der Kenntnis von Informationsstellen sind zwischen beiden Gruppen signifikant verschieden: $\bar{x} = 2,8$ für Eltern und $\bar{x} = 4,2$ für Kinderlose.²⁸ Eltern verfügen über ein besseres Wissen darüber, wo sie sich informieren können. Eine deutlich bessere Kenntnis geben darunter noch einmal Mütter ($\bar{x} = 2,3$) im Vergleich zu Vätern ($\bar{x} = 3,0$) an.²⁹ Mit Blick auf die Statusgruppen kann festgehalten werden, dass Professorinnen und Professoren ($\bar{x} = 2,9$) eine signifikant bessere Kenntnis angeben als der Obere Mittelbau ($\bar{x} = 3,4$) und dieser wiederum als der Untere Mittelbau ($\bar{x} = 3,8$) und die wissenschaftlichen Hilfskräfte ($\bar{x} = 3,9$).³⁰ Somit wissen Mütter gut Bescheid, wo sie Anlaufstellen zur Information von Kinderbetreuung finden. Väter sowie Professorinnen und Professoren verfügen dabei über befriedigendes Wissen. Alle anderen untersuchten Gruppen haben vergleichsweise schlechtere Kenntnisse.

²⁸ T-Test bei gleichen Varianzen: $T = -13,523$; $df = 1.013$; $p = 0,000$.

²⁹ T-Test bei gleichen Varianzen: $T = 4,138$; $df = 386$; $p = 0,000$.

³⁰ T-Test (Professorinnen und Professoren versus Oberer Mittelbau) bei gleichen Varianzen: $T = -2,351$; $df = 294$; $p = 0,019$. T-Test (Oberer Mittelbau versus Unterer Mittelbau) bei gleichen Varianzen: $T = -3,198$; $df = 831$; $p = 0,001$.

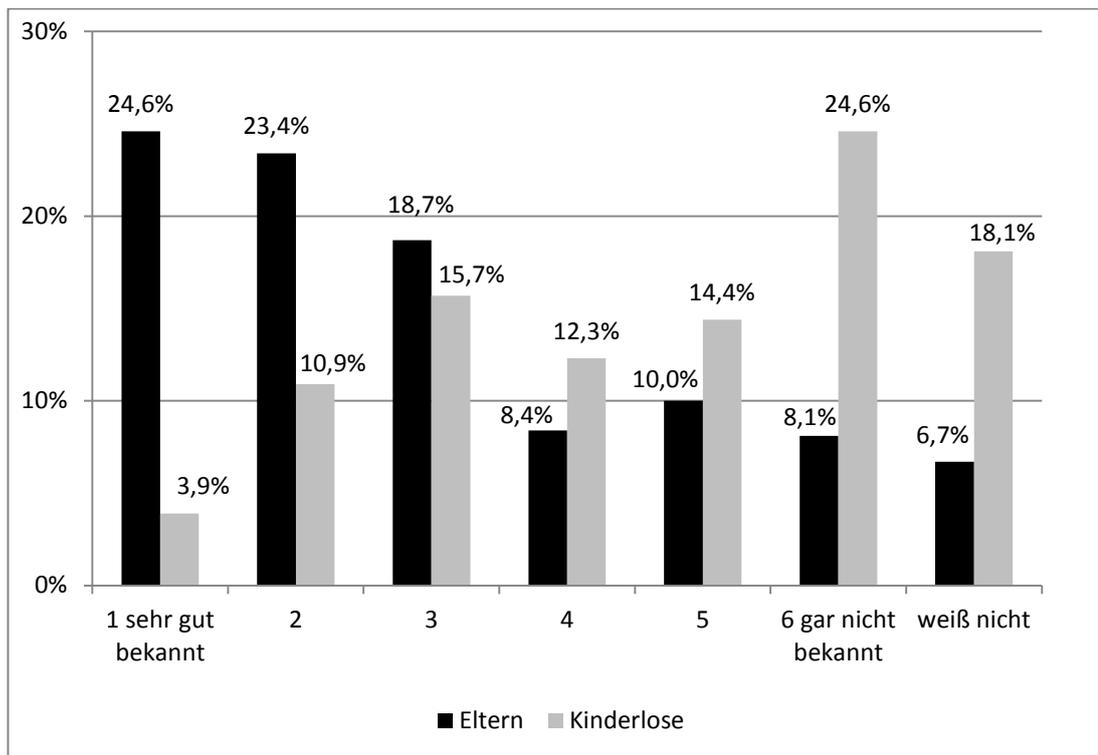


Abbildung 2: Kenntnis von Anlaufstellen zur Information über Kinderbetreuungsangebote

Die gleiche Tendenz zeichnet sich bei den Selbstangaben der individuellen Wahrnehmung von umfassender Informiertheit ab (siehe Abbildung 3): Eltern verfügen nicht nur über ein besseres Wissen darüber, wo sie sich informieren können, sie fühlen sich auch überzufällig oft besser über die Möglichkeiten der Angebote zur Betreuung für Kinder informiert ($\bar{x} = 3,18$) als Kinderlose ($\bar{x} = 4,51$).³¹ Darüber hinaus interessiert sich ein Drittel der Kinderlosen gar nicht für Betreuungsangebote (33,8%), bei den Eltern sind es 14,2 Prozent der Befragten.

³¹ T-Test bei gleichen Varianzen, $T = -13,185$; $df = 796$; $p = 0,000$.

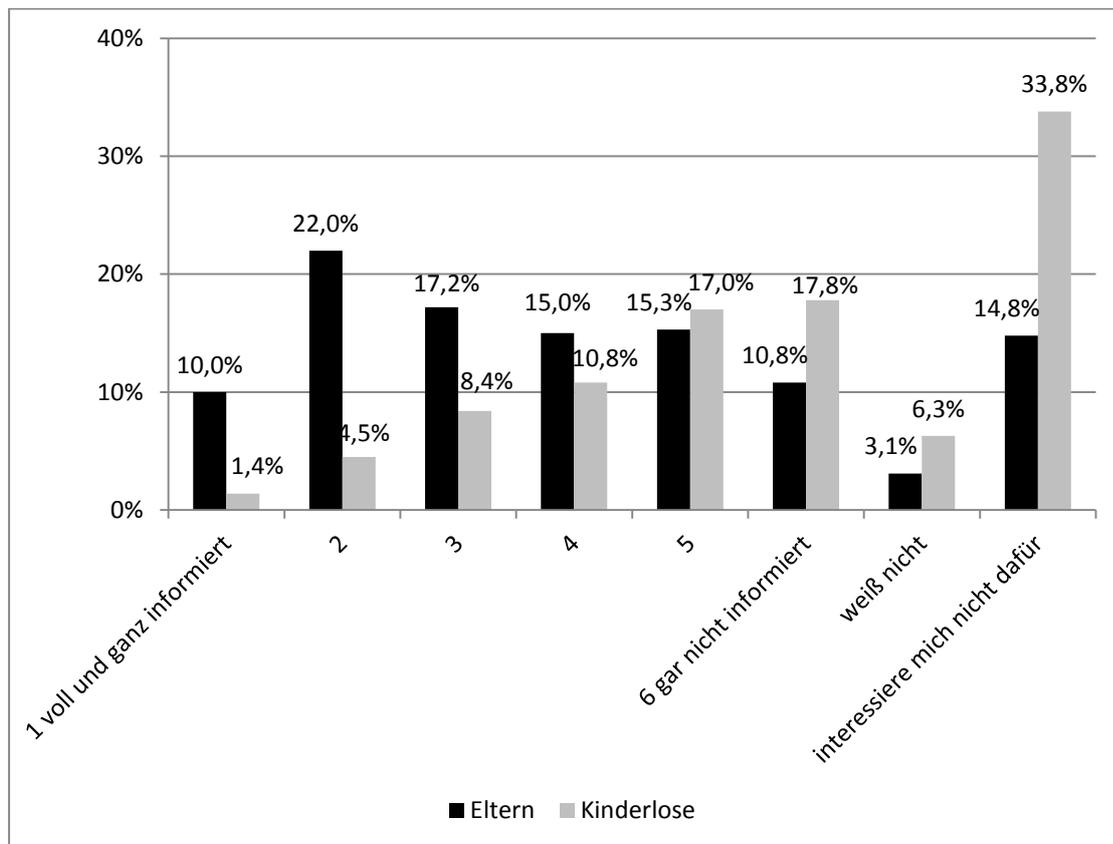


Abbildung 3: Informiertheit über Kinderbetreuungsangebote

Deutlich besser informiert fühlen sich unter den Eltern die Mütter ($\bar{x} = 2,8$) im Vergleich zu den Vätern ($\bar{x} = 3,4$).³² Mit Blick auf die Statusgruppen kann wiederum festgehalten werden, dass Professorinnen und Professoren ($\bar{x} = 3,0$) signifikant informierter sind als der Obere Mittelbau ($\bar{x} = 3,7$) und dieser wiederum als der Untere Mittelbau ($\bar{x} = 4,2$) und die Wissenschaftlichen Hilfskräfte ($\bar{x} = 4,3$).³³ Dennoch bleibt festzuhalten, dass sich auch Eltern durchschnittlich nur ein wenig über Angebote zur Betreuung für Kinder an der ausgewählten Hochschule informiert fühlen, dabei geben Mütter eine leicht bessere Kenntnis an als Väter. Auch Professorinnen und Professoren fühlen sich nur etwas informiert.

Gut einem Drittel des befragten wissenschaftlichen Personals sind konkrete Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufstätigkeit an der ausgewählten Hochschule bekannt. Zu dieser Gruppe gehören Eltern (49,3% von ihnen geben an, konkrete Maßnahmen zu kennen) erwartungsgemäß signifikant häufiger als Kinderlose (22,5%).³⁴ Mütter und Väter sowie Frauen und Männer insgesamt weisen keine maßgeblichen Unterschiede hinsichtlich ihres Kenntnisstands auf. Dagegen steht er mit der Statusgruppe in Zusammenhang.³⁵ Mehr als die Hälfte der Professorinnen und Professoren (53,9%) und 41,1 Prozent des Oberen Mittelbaus kennen konkrete

³² T-Test bei gleichen Varianzen: $T=3,176$; $df=232$; $p=0,002$.

³³ T-Test (Professorinnen und Professoren versus Oberer Mittelbau) bei gleichen Varianzen: $T=-3,3$; $df=243$; $p=0,001$. T-Test (Oberer Mittelbau versus Unterer Mittelbau) bei gleichen Varianzen: $T=-3,465$; $df=651$; $p=0,001$.

³⁴ $\chi^2=92,5$; $df=3$; $p=0,000$.

³⁵ $\chi^2=52,2$; $df=6$; $p=0,000$.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Im Vergleich dazu sind sie im Unteren Mittelbau (26,3%) und unter den Wissenschaftlichen Hilfskräften (27,7%) seltener bekannt.

Diejenigen Wissenschaftler/innen, die angaben, Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zu kennen, wurden im Weiteren gefragt, welche einzelnen Angebote und Maßnahmen dies in Bezug auf Kinderbetreuung sind (siehe Tabelle 7). Die meisten von ihnen kennen die Tagesstätte und die Kinderkrippe der Hochschule (74,7% bzw. 64,4%). An dritter Stelle der Bekanntheit steht das Ferienprogramm für Schulkinder (45,4%). Vergleichsweise wenig bekannt sind die Babysitterbörse (14,5%), Belegplätze der Hochschule (12,9%), das Angebot der Vermittlung bedarfsgerechter Kinderbetreuung (10%), die Veranstaltungsbetreuung (7,4%) und die Belegplätze der Medizinischen Fakultät (6,9%). Hochschulweite Kinderbetreuungsangebote sind demnach unter den familienfreundlichen Angeboten am bekanntesten.

Tabelle 7: Bekanntheit von Kinderbetreuungsangeboten (Ranking)

	n	Bekanntheit in %
Tagesstätte (Krabbelplätze und Kindergarten)	283	74,7
Kinderkrippe (U3-Plätze)	243	64,4
Ferienprogramm für Schulkinder	172	45,4
Tagesstätte der Fakultät für Biologie (U3-Plätze)	126	33,2
Still- und Wickelmöglichkeiten	109	28,8
Elternzimmer	103	27,2
Sommerferienbetreuung für Kindergartenkinder	99	26,1
Erweiterte Öffnungszeiten der Tagesstätte	76	20,1
Babysitterbörse (auch für Notfallbetreuung)	55	14,5
Belegplätze der Hochschule (U3-Plätze)	49	12,9
Vermittlung bedarfsgerechter Kinderbetreuung	38	10,0
Veranstaltungsbetreuung	28	7,4
Belegplätze der Medizinischen Fakultät (U3-Plätze)	26	6,9
Samstagsbetreuung in der Tagesstätte*	16	4,2
Pädagogisch betreuter Mittagstisch*	8	2,1

* Angebot/Maßnahme gibt es an der Hochschule nicht. Abfrage erfolgte zu Kontrollzwecken des Antwortverhaltens.

3.2 Das A und O: regelmäßige Betreuungsplätze

Während der Zeit der Beschäftigung an der ausgewählten Hochschule ergibt sich zum Befragungszeitpunkt bzw. ergab sich in der Vergangenheit folgender Bedarf an Kinderbetreuung (gefragt wurden alle Eltern, siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Bedarf an Kinderbetreuung

	Befragungszeitpunkt*		Vergangenheit*	
	n	in %	n	in %
Kinderkrippenplätze (U3) halbtags	64	15,5	72	17,4
Kinderkrippenplätze (U3) ganztags	71	17,2	80	19,4
Krippenplätze (U3) gesamt	135	32,7	152	36,8
Kindergartenplätze halbtags	30	7,3	29	7
Kindergartenplätze ganztags	66	16	80	19,4
Kindergartenplätze gesamt	96	23,3	109	26,4
Längere Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen	52	12,6	36	8,7
Ferienbetreuung für Schulkinder	62	15	41	9,9
Ferienbetreuung für Kindergartenkinder	50	12,1	47	11,4
Ferienbetreuung gesamt	112	27,1	88	21,3
Notfallbetreuung	58	14	30	7,3
Nachmittagsbetreuung für Schulkinder	50	12,1	33	8
Babysitter	41	9,9	19	4,6
Betreuung während Veranstaltungen	28	6,8	16	3,9
Still- und Wickelmöglichkeiten	19	4,6	8	1,9
Elternzimmer	10	2,4	8	1,9
Finanzielle Unterstützung bei Betreuungskosten	80	19,4	44	10,7
Sonstiges	24	4,8	9	2,2
Gesamt	413	100	822	100

* Mehrfachnennungen waren möglich. Ebenso kann nicht ausgeschlossen werden, dass in Einzelfällen beide Elternteile an der Hochschule interviewt worden sind. Der Bedarf ist in diesen Fällen doppelt erfasst.

Dass die regelmäßige Kinderbetreuung sichergestellt ist, auch in den Ferienzeiten, dies kennzeichnet den größten Bedarf der wissenschaftlich beschäftigten Eltern. Ein Drittel von ihnen meldet zum Befragungszeitpunkt (32,7%) und für die Vergangenheit (36,8%) Bedarf an Kinderkrippenplätzen an. Relativ ausgeglichen ist und war dabei der Bedarf an halbtägigen und ganztägigen Plätzen. Rund ein Viertel der befragten Eltern hat (23,3%) bzw. hatte (26,4%) Bedarf an Kindergartenplätzen, in der Regel für ganze Tage. Darüber hinaus sind (27,1%) und waren (21,3%) Ferienbetreuungsangebote gefragt, sowohl für Schulkinder als auch für Kindergartenkinder.

Jede/jeder fünfte Befragte wünscht sich zum Befragungszeitpunkt neben konkreten Betreuungsangeboten auch finanzielle Unterstützung bei den Betreuungskosten (19,4%), für die Vergangenheit trifft dies nur auf jeden zehnten Elternteil zu (10,7%). Notfallbetreuung (14%), Nachmittagsbetreuung für Schulkinder (12,1%) und Babysitter (9,9%) werden zudem genannt; an diesen Angeboten bestehen im Vergleich zur Vergangenheit deutliche Mehrbedarfe. Für Veranstaltungsbetreuung, insbesondere aber infrastrukturelle Angebote wie Still- und Wickelmöglichkeiten sowie Elternzimmer ist der Bedarf gleichbleibend gering.

Mit Blick auf die tatsächlichen Betreuungsangebote der Hochschule (siehe Tabelle 7) fällt auf, dass es trotz erkennbarer Bedarfe keine finanzielle Unterstützung der Betreuungskosten, keine Notfallbetreuung und keine Nachmittagsbetreuung für Schulkinder an der hier untersuchten Modellhochschule gibt.

Von den befragten Eltern hat ein Fünftel (20,9%) schon einmal (zum Befragungszeitpunkt oder in der Vergangenheit) die Kinderbetreuungsangebote der Modellhochschule in Anspruch genommen, dies sind insgesamt 86 Personen. Das sind deutlich weniger Nutzerinnen und Nutzer als Personen, die entsprechende Bedarfe angemeldet hatten. Die Diskrepanz zwischen tatsächlichen vom Umfang des Angebots abhängigen Nutzungszahlen und Bedarfen wird besonders deutlich, wenn die Nutzungszahlen für einzelne Angebote und Maßnahmen betrachtet werden (siehe Tabelle 8). Generell ist der Bedarf an Kinderbetreuung viel größer als das Angebot zum Befragungszeitpunkt oder vorher.³⁶

Wer sind die 86 Nutzenden der Kinderbetreuungsangebote? Numerisch besteht diese Gruppe aus gleich vielen Frauen und Männern (jeweils 43). Allerdings sind Wissenschaftler öfter Vater als Wissenschaftlerinnen Mutter, sodass signifikant mehr Mütter (34,7%) als Väter (15,1%) die Nutzung der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule angaben.³⁷ Des Weiteren gehört etwas mehr als die Hälfte (n=44, 51,2%) der 86 Nutzenden dem Unteren Mittelbau an, der größten Beschäftigtengruppe an der Modellhochschule. Die zweitgrößte Gruppe der 86 Nutzenden kommt aus dem Oberen Mittelbau (n=27, 31,4%), der hier überproportional öfter vertreten ist als in der Gesamtstichprobe (16,7%), mit 61,9 Prozent aber einen großen Kinderanteil aufweist. Professorinnen und Professoren (12,8%) sowie Wissenschaftliche Hilfskräfte (4,7%) sind unter den Nutzenden selten vertreten, in etwa ihrem Anteil an der Gesamtstichprobe entsprechend.

Von diesen 86 Personen wurden zum Befragungszeitpunkt und/oder in der Vergangenheit die folgenden Angebote genutzt.

Tabelle 9: Nutzung von Kinderbetreuungsangeboten

Nutzung der Angebote	Befragungszeitpunkt		Vergangenheit	
	n	in %	n	in %
Ferienprogramm für Schulkinder	13	15,1	20	23,3
Sommerferienbetreuung für Kindergartenkinder	12	14,0	20	23,3
Kinderkrippe (U3)	12	14,0	11	12,8
Tagesstätte (Krabbelplätze, Kindergarten)	12	14,0	15	17,4
Erweiterte Öffnungszeiten der Tagesstätte	6	7,0	4	4,7
Elternzimmer	6	7,0	3	3,5
Tagesstätte der Fakultät für Biologie (U3)	5	5,8	5	5,8
Still- und Wickelmöglichkeiten	5	5,8	5	5,8
Belegplätze der Hochschule (U3)	4	4,7	4	4,7
Veranstaltungsbetreuung	4	4,7	1	1,2
Babysitterbörse (auch für Notfallbetreuung)	2	2,3	0	0
Vermittlung bedarfsgerechter Kinderbetreuung	1	1,2	7	8,1
Belegplätze der Medizinischen Fakultät (U3)	1	1,2	1	1,2

Ferienbetreuung und regelmäßige Betreuung in der Kinderkrippe und der Tagesstätte wurden genau entsprechend ihrem Bedarf auch am häufigsten genutzt (siehe Tabelle 9). Für spezifische Zielgruppen an der Hochschule (Angehörige einzelner Fakultäten) angebotene Betreuungsplätze gibt es in geringem Umfang und dementsprechend mit kleiner Nutzungszahl. Im Vergleich zu regelmäßigen Betreuungsplätzen besteht geringerer Bedarf an erweiterten Öffnungszeiten und sie werden seltener genutzt.

³⁶ Dabei handelt es sich bei der hier untersuchten Hochschule um eine der aktivsten in Baden-Württemberg was die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen betrifft. Die mangelnde Bedarfsdeckung ist symptomatisch für den Wissenschaftsbereich, nicht explizit nur für diese Hochschule, an der die Betreuungskapazitäten voll und ganz ausgeschöpft sind.

³⁷ $\chi^2=19,97$; $df=1$; $p=0,000$.

Veranstaltungsbetreuung und Infrastrukturangebote (Elternzimmer, Still- und Wickelmöglichkeiten) werden ebenso selten benötigt und genutzt. Vermittlungsangebote (Babysitterbörse und Vermittlung bedarfsgerechter Kinderbetreuung) wurden kaum in Anspruch genommen, obwohl von jedem zehnten Elternteil zum Befragungszeitpunkt Bedarf an Babysittern angegeben wurde.

3.3 Positive Effekte: konzentriertes Arbeiten, weniger Stress

Die 86 Nutzenden der Kinderbetreuungsangebote der Modellhochschule stimmen in der Mehrheit der Aussage zu, durch die Kinderbetreuungssituation an der Hochschule eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt zu haben (siehe Abbildung 4). Der Mittelwert der Antworten liegt bei $\bar{x} = 2,37$.

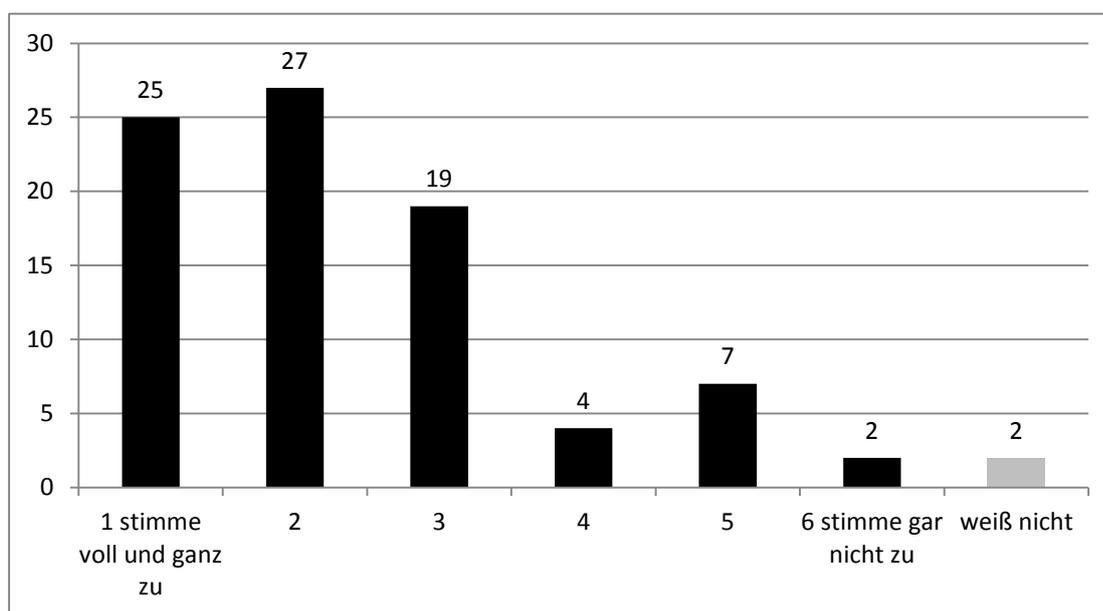


Abbildung 4: Bewertung einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Kinderbetreuungsangebote

Im Weiteren interessierte, welchen Einfluss die genutzten Kinderbetreuungsangebote der Hochschule auf die ganz persönliche Lebenssituation der Eltern zum Befragungszeitpunkt oder in der Vergangenheit hatten (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Veränderung der Lebenssituation durch Kinderbetreuungsangebote

	Anzahl*	in %
Ich kann/konnte konzentrierter arbeiten.	52	62,7
Mein Alltag ist/war stressfreier.	39	47,0
Es fallen/fielen geringere finanzielle Kosten an.	27	32,5
Mein/e Kind/er hat/haben/hatte/hatten weniger Stress.	18	21,7
Meine Lebenssituation ist/war unverändert.	8	9,6
Ich habe/hatte mehr Zeit für mich.	6	7,2
Sonstiges	13	15,7
Gesamt	83	100,0

*Maximal drei Nennungen waren möglich.

Für die befragten Eltern, deren Kinder die Betreuungsangebote der ausgewählten Hochschule in Anspruch nehmen (oder nahmen), hat sich dadurch die Lebenssituation verbessert. Sie nennen primär konzentrierteres eigenes Arbeiten (62,7%) als einen positiven Effekt auf ihre Lebenssituation. Knapp die Hälfte von ihnen spricht von weniger Stress im Alltag (47%). Ungefähr ein Drittel der führt geringere finanzielle Kosten an (32,5%). Ein Fünftel von ihnen gibt weniger Stress für die Kinder an (21,7%). Mehr persönliche Zeit haben Wissenschaftler/innen trotzdem nur selten, wenn sie ihre Kinder an der Hochschule betreuen lassen können (9,6%). In acht der sonstigen Nennungen wird hervorgehoben, dass die eigene Berufstätigkeit bzw. die der Partnerin/des Partners erst durch die Betreuungsangebote möglich gewesen seien. Eine Professorin beschreibt ihre konkrete Situation entsprechend:

„Ganztages-Kinderbetreuung für Kinder ab drei Monaten gibt es auf dem freien Markt fast nicht. Daher hat (...) [das Angebot] mir ermöglicht, gleich nach dem Mutterschutz wieder weiter zu arbeiten. Das ist zwar superstressig für alle, aber da es für mich (...) keine Vertretung gab, war es die einzige Möglichkeit.“

Die erhobenen offenen Angaben aus Sicht der Befragten nehmen jedoch größtenteils darauf Bezug, dass die Betreuungsangebote Berufstätigkeit bzw. stressfreieres Arbeiten, konzentrierteres Arbeiten gestatteten. In zwei Zitaten heißt es:

„Ich denke, das Beste ist, dass ich mehr Zeit für meine Arbeit habe.“ (Wissenschaftler, Unterer akademischer Mittelbau, befristet beschäftigt)

„Das Ferienprogramm (...) ist super und war mir immer sehr hilfreich, leider etwas zu teuer, so dass ich es mir nicht immer leisten konnte. Ich konnte konzentrierter arbeiten und vor allem länger am Stück an einer Sache dran bleiben.“ (Wissenschaftlerin, Unterer akademischer Mittelbau)

Alles in allem ist das gesamte wissenschaftliche Personal mit den Kinderbetreuungsangeboten der Hochschule und den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft jedoch eher unzufrieden als zufrieden (\bar{x} jeweils =3,7 bei einer Antwortskala von 1 „voll und ganz zufrieden“ bis 6 „gar nicht zufrieden“, siehe Tabelle 11).

Die Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsangeboten wird von Eltern wie Kinderlosen, Frauen wie Männern, Müttern wie Vätern und von allen Statusgruppen auf in etwa gleichem Niveau angegeben. Es lassen sich keine Unterschiede zwischen den Gruppen feststellen. Jedoch gibt es bei der Beantwortung der Frage sehr viele Enthaltungen („weiß nicht“). Die Beurteilung der Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsangeboten ist vor diesem Hintergrund schwierig.

Die Vereinbarkeitsoptionen an der Hochschule bewerten Kinderlose (\bar{x} =4,0) deutlich negativer als Eltern (\bar{x} =3,4).³⁸ Auch hier fällt die große Zahl der nicht vorgenommenen Bewertungen, insbesondere unter den Kinderlosen auf, die entsprechende Angebote in der Regel auch seltener kennen. Im Gegensatz zur Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsangeboten können bei der Untersuchung der Zufriedenheit insgesamt mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit an der Hochschule weitere Gruppenunterschiede festgestellt werden. Frauen (\bar{x} =3,8) sind mit ihnen weniger zufrieden als Männer (\bar{x} =3,5).³⁹ Mütter (\bar{x} =3,6) und Väter (\bar{x} =3,4) unterscheiden sich nicht signifikant. Eine leichte Tendenz der Bewertung nach Zufriedenheit lässt sich in den Statusgruppen feststellen. Dort nimmt sie mit steigender Statusgruppe zu.⁴⁰

³⁸ T-Test bei gleichen Varianzen: $T = -5,202$; $df = 605$; $p = 0,000$. Dieses Resultat korrespondiert mit den Ergebnissen der Bawie-Studie, vgl. Lind, Samjeske 2009b: 98.

³⁹ T-Test bei gleichen Varianzen: $T = -2,844$; $df = 602$; $p = 0,005$.

⁴⁰ Professorinnen und Professoren: $\bar{x} = 3,3$; Oberer Mittelbau: $\bar{x} = 3,6$; Unterer Mittelbau: $\bar{x} = 3,78$; Wissenschaftliche Hilfskräfte: $\bar{x} = 4,1$; $F = 5,015$; $df = 3$; $p = 0,002$; $\eta^2 = 0,024$.

Tabelle 11: Zufriedenheit mit Kinderbetreuungsangeboten und den Möglichkeiten der Vereinbarkeit

	1 voll und ganz zufrieden	2	3	4	5	6 gar nicht zufrieden	\bar{x}	weiß nicht
<i>Zufriedenheit mit den Betreuungsangeboten für Kinder des wissenschaftlichen Personals</i>								
Gesamt	15	60	99	68	62	49	3,7	801
Eltern	10	45	58	37	35	30	3,6	186
Kinderlose	5	15	41	31	27	19	3,9	613
<i>Zufriedenheit insgesamt mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit</i>								
Gesamt	12	95	184	162	104	50	3,7	551
Eltern	8	72	110	92	48	18	3,4	58
Kinderlose	4	23	74	70	56	32	4,0	491

Auffällig sind, wie bereits erwähnt, die vielen Antwortenthaltungen bei der Bewertung der Zufriedenheit mit den Betreuungsangeboten aufgrund Nichtwissens, die auch dann auftreten, wenn ausschließlich Eltern betrachtet werden.

Die Kinderbetreuungsangebote an der Modellhochschule haben dementsprechend auch bei mehr als der Hälfte der kinderlosen Befragten mit einem Kinderwunsch (52,4%) keinen Effekt auf die Entscheidung für oder gegen eine Familiengründung (siehe Abbildung 5). Bei den Eltern mit weiterem Kinderwunsch sind es etwas weniger Befragte (46,5%; $\bar{x} = 2,7$) zugunsten derjenigen, die von hemmenden Auswirkungen der Kinderbetreuungsangebote auf die Entscheidung der Familiengründung berichten. Dennoch beeinflussen sie ($\bar{x} = 2,7$) bei einem Drittel aller Wissenschaftler/innen mit (weiteren) Kinderwunsch die Entscheidung für Kinder positiv (Antworten 1 und 2 – Kinderlose: 35,8%, Eltern: 36,6%).

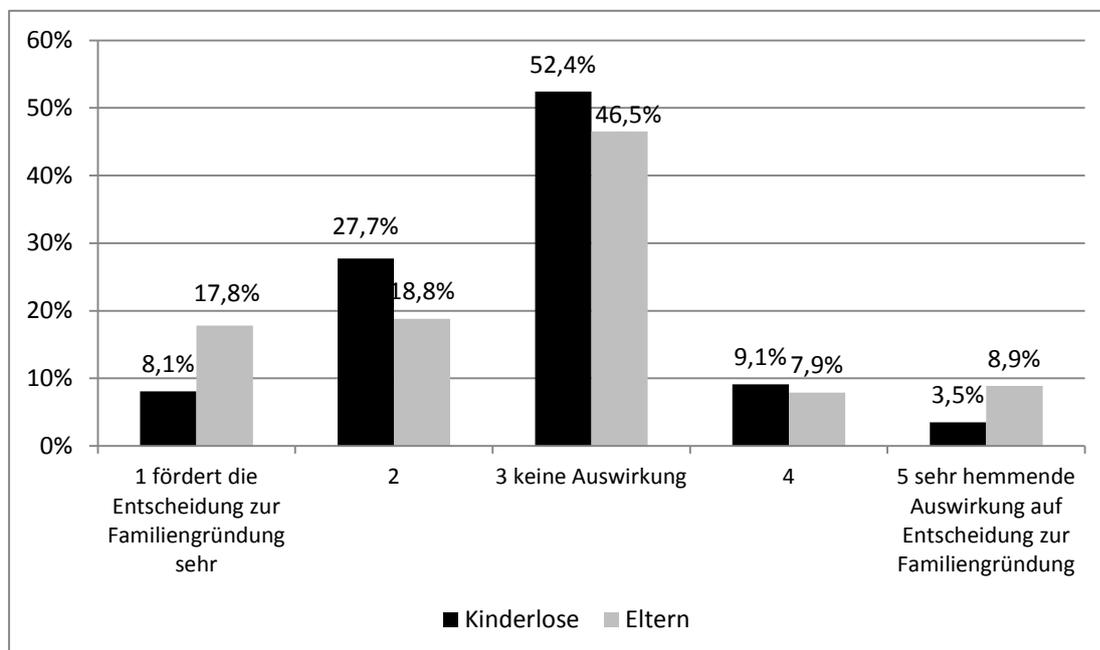


Abbildung 5: Auswirkung der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule auf generative Entscheidungen

Innerhalb der Gruppen der Kinderlosen und Eltern lassen hinsichtlich der Mittelwerte keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern und den Statusgruppen feststellen.

3.4 Kinderbetreuung und Jobperspektiven

Die befragten Wissenschaftler/innen wurden anhand einer Liste gebeten anzugeben, welche konkreten Angebote und Maßnahmen neben den bereits vorhandenen Angeboten zur Kinderbetreuung noch nötig wären, um Elternschaft besser mit wissenschaftlicher Beschäftigung vereinen zu können (siehe das Ranking in Tabelle 12).⁴¹

Egal ob sie Kinder haben oder nicht, nennen die Befragten am häufigsten die Schaffung längerfristiger Jobperspektiven bzw. die Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu längerfristiger Vertragsgestaltung (66,7%) als wichtige zu ergänzende Maßnahme neben den bereits existierenden Angeboten zur Kinderbetreuung. Der Ausbau hochschuleigener Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Betreuungszeiten und -angeboten in Hochschulnähe wird von etwas mehr als der Hälfte aller Befragten (56,3%) genannt. Für ein Drittel der Befragten ist eine familienfreundliche Arbeitskultur als Leitbild wichtig (34,2%). Flexible Arbeitszeiten (27,6%) und Orte (26,9%) sind aus Sicht von einem Viertel der Befragten anschließend auch noch notwendig.

Tabelle 12: Ranking (Top 10) der wichtigsten zu ergänzenden Maßnahmen zur verbesserten Vereinbarkeit

	Anzahl*	Prozent
Schaffung längerfristiger Job-Perspektiven/Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu längerfristiger Vertragsgestaltung	762	66,7
Ausbau hochschuleigener Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Betreuungszeiten und -angeboten in Hochschulnähe	643	56,3
Familienfreundliche Arbeitskultur als Leitbild	391	34,2
Flexible Arbeitszeiten wie Teilzeitarbeit oder Job-Sharing	316	27,6
Flexible Arbeitsorte wie die Möglichkeit von Telearbeit oder Heimarbeit	309	26,9
Geschlechtergerechte Karrierechancen	187	16,3
Ausbau von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen durch die Hochschule	173	15,1
Familienfreundliche Terminsetzungen/Konferenzzeiten	146	12,8
Möglichkeit zur Beantragung von Freisemestern	135	11,8
Einrichtung eines Betreuungsnetzwerkes zwischen an der Hochschule angestellten Eltern	90	7,9
Sonstiges	39	3,4
Gesamt	1.143	100,0

*Maximal drei Nennungen waren möglich.

Die Schaffung von weiteren Kinderbetreuungsangeboten ist jedoch die meistgenannte zu ergänzende Maßnahme für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, denn neben dem Ausbau der hochschuleigenen Kinderbetreuung wird auch der Ausbau von Belegplätzen priorisiert (zusammengenommen 71,3 Prozent der Antworten).⁴²

Längerfristige Jobperspektiven bzw. die Ausschöpfung aller Möglichkeiten der längerfristigen Vertragsgestaltung spielen daneben für die Befragten eine wesentliche Rolle zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Darauf wurde zudem in sonstigen Nennungen immer wieder hingewiesen. In der E-Mail eines promovierten Wissenschaftlers aus dem akademischen Mittelbau an das Untersuchungsteam heißt es dazu beispielsweise auch:

⁴¹ Für die Abfrage wurde eine Fragebatterie in Anlehnung an die Ergebnisse aus der Bawie-Studie verwendet. Siehe ebd.: 117ff.

⁴² Auch in der Bawie-Studie ist der meistgenannte Wunsch für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familie von Eltern und Kindelosen flexible Kinderbetreuung, gefolgt von langfristigen Perspektiven sowie der Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort (vgl. ebd.).

„Nicht vorhandene Betreuungsangebote der (...) [Hochschule] sind also in unserer derzeitigen Konstellation nicht das Hindernis. Vielmehr zermürt die grundsätzliche Organisation des Werdegangs von Nachwuchswissenschaftlern in Deutschland jede Familieneintracht. (...) Was also fehlt ist früher in der Karriereentwicklung eine längerfristige Perspektive zu haben, mit der man die Lebensplanung angehen kann.“

4 Befragungsergebnisse auf einen Blick

Mit Daten aus der Evaluation eines baden-württembergischen Landesprogramms zur Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder des wissenschaftlichen Personals an den Hochschulen des Landes konnten Wahrnehmung und Wirksamkeit von Kinderbetreuungsangeboten aus Sicht des wissenschaftlichen Personals untersucht werden. Die Daten stammen aus einer Teilstudie der Evaluation, in deren Rahmen die Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an einer an dem Landesprogramm teilnehmenden Hochschule realisiert wurde.

Personalstruktur und Angaben zur Kinderlosigkeit dieser Stichprobe entsprechen größtenteils bundesweiten Daten für Universitäten: Die bereinigte Stichprobe umfasst 1.235 Wissenschaftler/innen. Damit beträgt die Rücklaufquote in Relation zur Grundgesamtheit des wissenschaftlichen Personals (N = 3.028) 40,8 Prozent. Bei der Analyse wurde die Stichprobe in vier Statusgruppen unterteilt: 1) Professorinnen und Professoren (11,7%), 2) Oberer akademischer Mittelbau (16,7%), 3) Unterer akademischer Mittelbau (65,8%) und 4) Wissenschaftliche Hilfskräfte (5,7%). Mehr als ein Drittel (37,4%) der Befragten sind Frauen, deren Anteil mit steigender Statusgruppe abnimmt. Grundgesamtheit (14,9%) und Stichprobe (15,8%) unterscheiden sich vom Bundesdurchschnitt (19,2%) hinsichtlich ihres geringeren Anteils an von Frauen besetzten Professuren. Mehr als 80 Prozent der wissenschaftlich Beschäftigten in der Stichprobe sind befristet beschäftigt, Frauen häufiger als Männer. Im akademischen Mittelbau erreicht der Befristungsanteil 89,8 Prozent.

Die Wissenschaftler in der Stichprobe sind durchschnittlich etwas älter als die Wissenschaftlerinnen. Diese Altersdiskrepanz nimmt mit steigender Statusgruppe und somit auch steigendem Alter insgesamt zu. Kinderlosigkeit ist unter den Wissenschaftlerinnen stärker verbreitet als unter Wissenschaftlern, und sie sinkt mit steigender Statusgruppe. Insbesondere der Untere Mittelbau und die Wissenschaftlichen Hilfskräfte sind kinderlos. Die durchschnittliche Kinderzahl von Eltern liegt bei 1,8 Kindern. 28,5 Prozent der Eltern haben mindestens ein Kind unter drei Jahren, die Hälfte der Eltern hat mindestens ein Kind im Vorschulalter. Frauen haben tendenziell weniger Kinder (1,6) als Männer (1,9). Die Kinder leben in der Regel im Haushalt der Eltern innerhalb einer festen Partnerschaft.

Die in diesem Beitrag vorgestellten Evaluationsergebnisse zeigen, dass Eltern die Anlaufstellen der Hochschule für Informationen über Kinderbetreuungsangebote recht gut und damit deutlich öfter kennen als Kinderlose und sich zudem über die Kinderbetreuungsangebote auch besser informiert fühlen. Unter den Eltern wiederum geben Mütter am ehesten an, jeweils Bescheid zu wissen. Das Wissen über Informationsmöglichkeiten von Professorinnen und Professoren ist im Vergleich zu allen anderen Statusgruppen am höchsten, auch fühlen sie sich am besten über Kinderbetreuung informiert. Die Befragten wissen insgesamt besser (wenngleich auch nur mäßig gut), wo sie sich über Kinderbetreuung informieren können, als dass sie bereits guten Kenntnisstand über die spezifischen Angebote besäßen.

Knapp ein Drittel des wissenschaftlichen Personals kennt konkrete Angebote und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule. Eltern antworten auf diese Frage erwartungsgemäß signifikant öfter mit „Ja“ als Kinderlose. Bei den Statusgruppen trifft dies auf die Professor/innen und den Oberen Mittelbau zu. Konkret sind unter denjenigen Befragten, die angeben, Angebote und Maßnahmen zu kennen, die regelmäßigen Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule (Kinderkrippe für unter Dreijährige, Tagesstätte mit Krabbelplätzen und für über Dreijährige), Ferienbetreuung und Infrastrukturangebote (Still- und Wickelmöglichkeiten, Elternzimmer) am bekanntesten.

Des Weiteren wurden die Bedarfe der Befragten an Kinderbetreuungsangeboten erhoben. Wissenschaftler/innen mit Kind benötigen am dringendsten regelmäßige Kinderbetreuung (Kinderkrippe

32,7%, Tagesstätte 23,3%), auch in den Ferienzeiten (27,1%). Weiteren Bedarf haben sie an finanzieller Unterstützung (19,4%), Notfallbetreuung (14%) sowie Nachmittagsbetreuung für Schulkinder (12,1%). Dies gilt sowohl zum Befragungszeitpunkt (Prozente in Klammern) als auch für die Vergangenheit.

Insgesamt konnten zum Befragungszeitpunkt bzw. in der Vergangenheit aber nur 86 wissenschaftlich beschäftigte Eltern die Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule in Anspruch nehmen. Die Bedarfe überstiegen deutlich die tatsächlichen Nutzungsmöglichkeiten. Entsprechend den Bedarfen wurden regelmäßige Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Tagesstätte) und Ferienbetreuung am häufigsten genutzt; unter Auslastung aller Plätze an der Hochschule. Diejenigen Eltern, die die Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule nutzen oder genutzt haben, bewerteten die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durch jene durchschnittlich mit gut. Im Einzelnen habe sich die persönliche Lebenssituation insofern verbessert, als dass konzentriertes Arbeiten möglich (62,7%) und der Alltag stressfreier war (47%). Finanzielle Entlastungen durch geringe Kosten für die Kinderbetreuung (32,5%) und weniger Stress für das Kind/die Kinder (21,7%) werden ebenfalls häufig als positive Effekte berichtet.

Mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der Hochschule ist das wissenschaftliche Personal insgesamt eher unzufrieden als zufrieden, wobei sich Kinderlose bei diesen Einschätzungen (bei der ähnlich bewerteten Zufriedenheit mit den Kinderbetreuungsangeboten aber auch Eltern) oft enthielten. Generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals mit (weiterem) Kinderwunsch werden durch die Kinderbetreuungsangebote der Hochschule bei knapp der Hälfte der Befragten nicht beeinflusst. Ein Drittel der Befragten berichtet jedoch von durchaus förderlichen Effekten der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule auf ihre Entscheidungsfindung hinsichtlich einer Familiengründung oder -erweiterung.

Die Befragten wurden schließlich darum gebeten anzugeben, welche Maßnahmen neben den vorhandenen Kinderbetreuungsangeboten aus ihrer Sicht wichtig sind, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu verbessern. Die deutliche Mehrheit der Befragten nennt den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule (Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Belegplätze in öffentlichen Einrichtungen: 71,3%) sowie die Schaffung längerfristiger Jobperspektiven bzw. die Ausschöpfung aller Möglichkeiten zu längerfristiger Vertragsgestaltung (66,7%) als dafür wichtigste Maßnahmen. Neben umfassend gewährleisteter Kinderbetreuung ist folglich die Sicherstellung einer beruflichen Perspektive für eine familienfreundliche Hochschule essentiell.

5 Quo Vadis? – Was uns die Ergebnisse sagen

Die Hauptergebnisse der vorgestellten Untersuchung lassen die folgenden Schlussfolgerungen zu, die abgesehen von bestimmten spezifischen Ausgestaltungen auch über die untersuchte Hochschule hinaus Bedeutung haben können.

Informations- und Beratungsangebote zu Angeboten und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie deren Bewerbung sind an der untersuchten baden-württembergischen Hochschule ausbaufähig; insbesondere Kinderlose und Männer sollten gezielt adressiert werden. Auch an anderen Hochschulen sollte die Bekanntheit von Angeboten geprüft und durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit sowie Beratung sichergestellt werden. Die beim Vergleich der Beschäftigtengruppen konstatierte bessere Kenntnis von Professor/innen über Vereinbarkeitsangebote ist dennoch positiv hervorzuheben, da diese in ihrer Funktion als Führungskräfte an der Hochschule mit Personalverantwortung und als Auszubildende ihr Wissen und ihre Informationen als Multiplikator/innen gut weitergeben könnten. Dazu sollten sie motiviert werden.

Unter den abgefragten Kinderbetreuungsangeboten können die besonders gute Bekanntheit von und der hohe Bedarf an regelmäßigen Plätzen (auch in den Ferienzeiten) sowie ihre positiven Effekte als Zeichen für ihren großen grundlegenden Stellenwert bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewertet werden, ohne die die Ausübung eines Berufs gar nicht möglich wäre und die des Ausbaus bedürfen. Erkennbare Bedarfe werden auch für finanzielle Unterstützung bei den Betreuungskosten, Notfallbetreuung und Nachmittagsbetreuung für Schulkinder formuliert, die es an der untersuchten Hochschule nicht gibt. Über deren Implementierung sollte entsprechend nachgedacht werden. Die tendenzielle Unzufriedenheit mit den Kinderbetreuungsangeboten ist vor dem Hintergrund des Mangels und nötigen Ausbaus an insbesondere regelmäßigen Kinderbetreuungsplätzen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie überhaupt erst ermöglichen, verständlich.

Schließlich weist die Forderung nach längerfristigen Jobperspektiven bzw. die Ausnutzung aller Möglichkeiten einer längerfristigen Vertragsgestaltung unmittelbar auf die Prekarisierung des akademischen Mittelbaus und ihren Zusammenhang mit hoher Kinderlosigkeit hin. Geringe Planungssicherheit, geringe finanzielle Sicherheit und mangelnde berufliche Etablierung stehen einer Familiengründung diametral gegenüber (vgl. Lind, Samjeske 2009a).⁴³

Aus anderen Studien ist bekannt, dass vor allem Personen mit befristeten Arbeitsverträgen beim Thema Vereinbarkeit Enttäuschungen erleben und mit existentiellen Problemen konfrontiert sind; unterhalb der Professur sind Befristungen in der Wissenschaft der Regelfall: Zwar haben Wissenschaftler/innen Freiheiten in der Zeitgestaltung, sie stehen aber gleichzeitig unter hohem Konkurrenz- und Leistungsdruck bei der Verfolgung einer wissenschaftlichen Karriere (vgl. Metz-Göckel et al. 2009) bei gleichzeitig oft prekärer Beschäftigungssituation. Ihre Zeit ist stark beansprucht und sie können, auch wenn sie Kinder haben, nur eingeschränkt am Familienleben teilnehmen. So erwägen 20 Prozent von ihnen einen Wechsel in einen familienfreundlicheren Betrieb. Grundsätzlich fördert dauerhafte Befristung Kinderlosigkeit, wie auch mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels (vgl. Brose 2008) gezeigt werden konnte (siehe dazu zusammenfassend Dippelhofer-Stiem, Jopp-Nakath 2009: 29).

Dass insbesondere Frauen mit Enttäuschungen, Hürden, Problemen und Prekariat konfrontiert sind, zeigen auch die hier untersuchten Daten. Wissenschaftlerinnen sind häufiger befristet als Wissenschaftler und ihr Anteil nimmt mit steigender Statusgruppe ab. Gleichzeitig liefern die Daten auch Hinweise auf die in der Gesellschaft vorherrschende Persistenz (semi-)traditioneller Rollenmodelle,

⁴³ Die entsprechenden Ergebnisse zu den Barrieren von Familiengründungen in der Wissenschaft konnten mit den Daten in der vorliegenden Studie reproduziert werden.

denn Wissenschaftlerinnen kümmern sich um Fragen der Kinderbetreuung häufiger als Wissenschaftler. So wünschen sich sie auch – wie eine weitere Studie feststellt – reduziertere Arbeitszeiten (als Ideal vor dem Hintergrund der privaten Arbeitsteilung, das jedoch gleichzeitig mit Karriereanteilen verbunden ist) sowie familienfreundliche Arbeitszeiten, Flexibilität bei der Freistellung und kurzzeitige Beurlaubungen (vgl. ebd.: 27ff., 31, 63). Nicht nur mit Blick auf die Wissenschaft ist also eine Debatte über neue Partnerschafts- und Rollenmodelle vor dem Hintergrund von Familienfreundlichkeit erforderlich, wie sie jüngst auch von der Soziologin Helma Lutz gefordert wurde.⁴⁴

Daher kann festgehalten werden: Neben der Schaffung von Arbeitsplätzen mit Perspektive und fairen Verträgen sowie ausreichender, bedarfsgerechter Kinderbetreuung müssen für eine Verbesserung der Situation von Frauen und Familien in der Wissenschaft auch althergebrachte Rollenmodelle aufgebrochen werden, an der Hochschule (wo die Wissenschaftskultur selten kritisch reflektiert wird)⁴⁵ wie auch im Privaten. Ein entsprechender Kulturwandel wäre z.B. durch verstärkte aktive Vaterschaft junger Wissenschaftler voranzutreiben, denn Kinderbetreuung erzeugt nicht automatisch ein familienfreundliches Klima an der Hochschule oder gar Gleichstellung der Geschlechter.

Summa summarum stellt regelmäßige Kinderbetreuung unumstritten einen basalen Baustein bei der ganz pragmatischen, tagtäglichen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie dar, der deutlich ausgebaut und bedarfsgerecht ausgestaltet werden muss. Kinderbetreuungsangebote haben im Detail einen wichtigen praktischen Nutzen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Beschäftigung und bereits bestehender Elternschaft. Wissenschaftler/innen, die bereits Kinder haben, profitieren von Kinderbetreuungsangeboten. Auch die Hochschulen selbst können davon profitieren. Zudem kann arbeitsplatznahe Kinderbetreuung für Familiengründungen und Familienerweiterungen Anreize bieten. (Betriebliche) Kinderbetreuungsangebote bieten also Vorteile.

Kinderbetreuungsangebote sind dennoch nicht darauf ausgerichtet, die aus Sicht des wissenschaftlichen Personals strukturellen Barrieren anzugehen, die der Entscheidung für Kinder überhaupt im Weg stehen: prekäre Beschäftigungsverhältnisse verbunden mit hohen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen und der Bereitschaft zur Arbeitsplatzmobilität. Nicht nur im Herrschinger-Kodex der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2012), der aufzeigt, wie jede einzelne Hochschule und Forschungseinrichtung für berechenbare Karrierewege und stabile Beschäftigungsbedingungen sorgen kann, wird dieser Punkt aufgegriffen. Auch der Wissenschaftsrat, der Bund und Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Entwicklungen der Hochschulen, Wissenschaft und Forschung berät, fordert attraktive Entwicklungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal. Er empfiehlt zusätzliche im Ansatz unbefristete Personalkategorien neben der Professur, transparente Ein- und Ausstiegskriterien sowie eine Erhöhung der Zahl der Professuren, um Konkurrenzfähigkeit zu gewährleisten (vgl. Wissenschaftsrat 2013: 45). Daneben sollte aber auch nicht vergessen werden, den Kulturwandel in der Wissenschaft voranzutreiben und neue gesamtgesellschaftliche Rollenmodelle zu diskutieren, ohne die wirkliche Familienfreundlichkeit sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft schwerlich erreichbar sind. Es bleibt viel zu tun.

⁴⁴ Frankfurter Rundschau vom 01.10.2013: siehe dazu unter <http://www.fr-online.de/panorama/interview---es-ehlen-neue-rollebilder--,1472782,24498434.html> (abgerufen am 15.01.2015).

⁴⁵ Wie Wissenschaft gelebt wird, wird von etablierten Wissenschaftler/innen oft als Berufsschicksal hingenommen, obwohl dieser Leistungsmaßstab nichts mit genuin wissenschaftlicher und inhaltlicher Exzellenz zu tun hat (vgl. Beaufays 2013).

6 Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia; Fleigner, Florian (2013): *Lebentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012* (WZB discussion paper, P 2013-002).
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2006): *Multivariate Analysemethoden*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Beaufays, Sandra (2013): Wissenschaftskultur – kein Wandel in Sicht. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.): *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt*. Bonn, S. 7.
- Biller-Andorno, Nikola; Jakovljevic, Anna-Karina; Landfester, Katharina (Hg.) (2005): *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja; Weber, Lena (2013): Einleitung. In: Binner, Kristina; Kubicek, Bettina; Rozwandowicz, Anja & Weber, Lena (Hg.): *Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Zwischen Aufbruch und Beharrung*. 1. Aufl. Münster, Westf: Westfälisches Dampfboot, S. 9–18.
- Brose, Nicole (2008): Entscheidung unter Unsicherheit – Familiengründung und -erweiterung im Erwerbsverlauf. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 60 (1), S. 30–52.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2010): *Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hg.) (2013): *Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. Schritt für Schritt*. Bonn.
- Couper, Mick P.; Coutts, Elisabeth (2006): Online-Befragung. Probleme und Chancen verschiedener Arten von Online-Erhebungen. In: Diekmann, Andreas (Hg.): *Methoden der Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 217–243.
- Dippelhofer-Stiem, Barbara; Jopp-Nakath, Jörg (2009): *Wie familienfreundlich ist die Universität? Empirische Befunde aus einer Befragung von Beschäftigten und Studierenden der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg*.
- Gehring, Uwe; Weins, Cornelia (1998): *Grundkurs Statistik für Politologen*. Opladen, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2013): *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Unter Mitarbeit von Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (2012): *Herrschinger Kodex. Gute Arbeit in der Wissenschaft. Ein Leitfaden für Hochschulen und Forschungseinrichtungen*. Unter Mitarbeit von Andreas Keller und Ulf Rödde. Hg. v. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Frankfurt am Main.
- Jongmanns, Georg (2011): *Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Gesetzes-evaluation im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung*. Hannover.

- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.) (2013): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne & Krais, Beate (Hg.): *Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern*. Frankfurt/New York: Campus, S. 177–211.
- Krais, Beate; Beaufays, Sandra (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. In: Nienhaus, Doris; Pannatier, Gael & Töngi, Claudia (Hg.): *Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung*. Bern: eFeF-Verlag, S. 29–46.
- Lind, Inken (2010): Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion & Sagebiel, Felizitas (Hg.): *Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Barbara Budrich, S. 155–178.
- Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 280–311.
- Lind, Inken; Kunadt, Susann (2011): *Eine Frage der Betreuung? Das Kinderbetreuungsprogramm für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs. Eine Evaluationsstudie erstellt im Auftrag des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden Württemberg. Unveröffentlichter Ergebnisbericht*.
- Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2009a): *Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projekts "Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft" (BAWIE)*. Zusammenfassung der Projektergebnisse. Hg. v. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2009b): *Forschungsprojekt: Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)*. Hg. v. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Bonn.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona; Selent, Petra (2014): *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Leverkusen: Budrich, Barbara.
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): *Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten*. Opladen: Barbara Budrich.
- Rauschenbach, Thomas (2007): Kinderbetreuung in Deutschland – eine empirische Standortbestimmung. In: *DJI Bulletin* 80, S. 5–10.
- Rusconi, Alessandra (2013): Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 35 (1), S. 78–97.
- Schiebinger, Londa; Gilmartin, Shannon K. (2010): Housework Is an Academic Issue. How to keep talented women scientists in the lab, where they belong. In: *Academe Online, AAUP* 96 (1), S. 39–44.

- Schmitt, Christian; Winkelmann, Ulrike (2005): Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten. In: *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 23 (1), S. 9–23.
- Statistisches Bundesamt (2010): *Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen. Fächergruppensystematik 2010*. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden (Destatis).
- Statistisches Bundesamt (2011a): *Kindertagesbetreuung regional 2010. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland*. Hg. v. Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011b): *Kindertagesbetreuung regional 2011. Ein Vergleich aller 412 Kreise in Deutschland*. Hg. v. Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): *Kindertagesbetreuung regional 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland*. Hg. v. Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.
- Wissenschaftsrat (2013): *Perspektiven des deutschen Wissenschaftssystems*. Braunschweig.
- Zerle, Claudia; Keddi, Barbara (2011): "Doing Care" im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter. Aktuelle Befunde aus AID: A. In: *Gender und Care* 3 (3), S. 55–72.
- Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): *Frauen an Hochschulen. Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich.