



Wissenschaft betreiben unter Lebenslaufperspektive

Prof. Dr. Inken Lind
Fachhochschule Köln

Tagung Mind the Trap – Befristung, Teilzeit und Vereinbarkeit an Universitäten
Österreichische Universitätenkonferenz; Wien, 25. November 2014

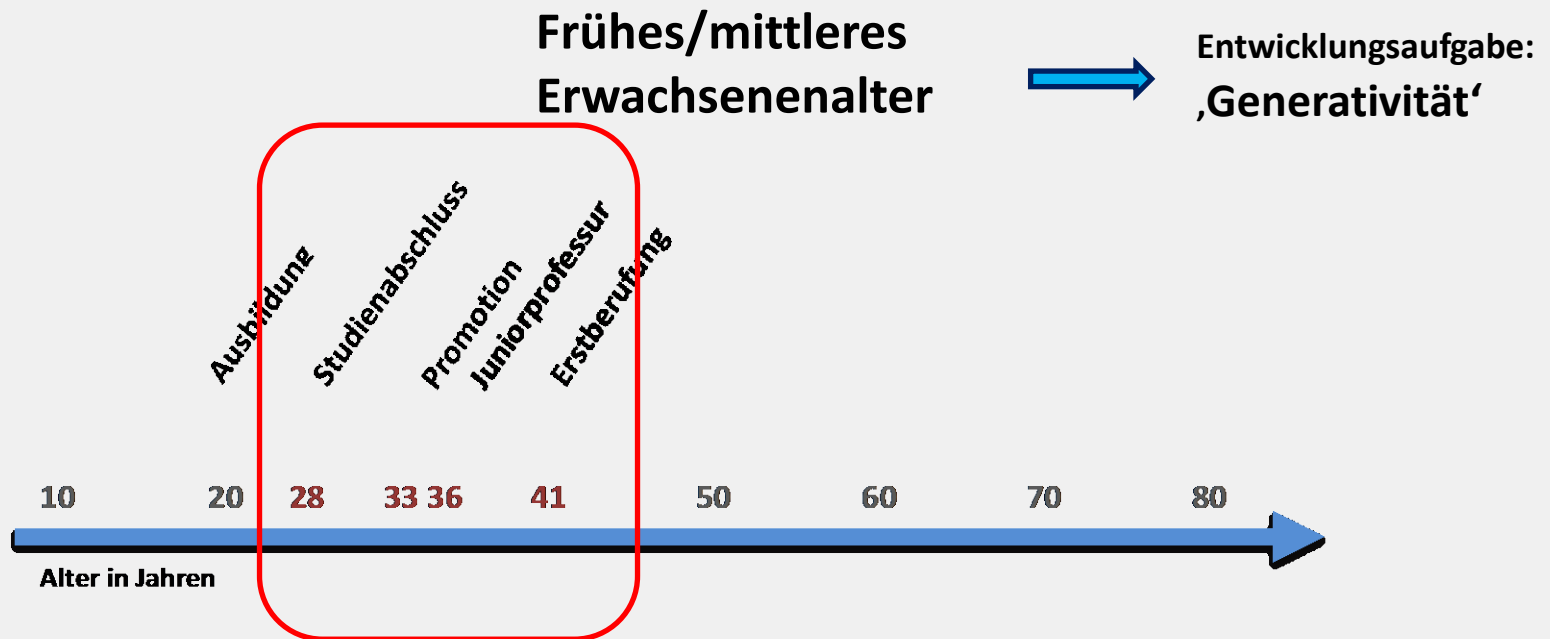
Struktur:

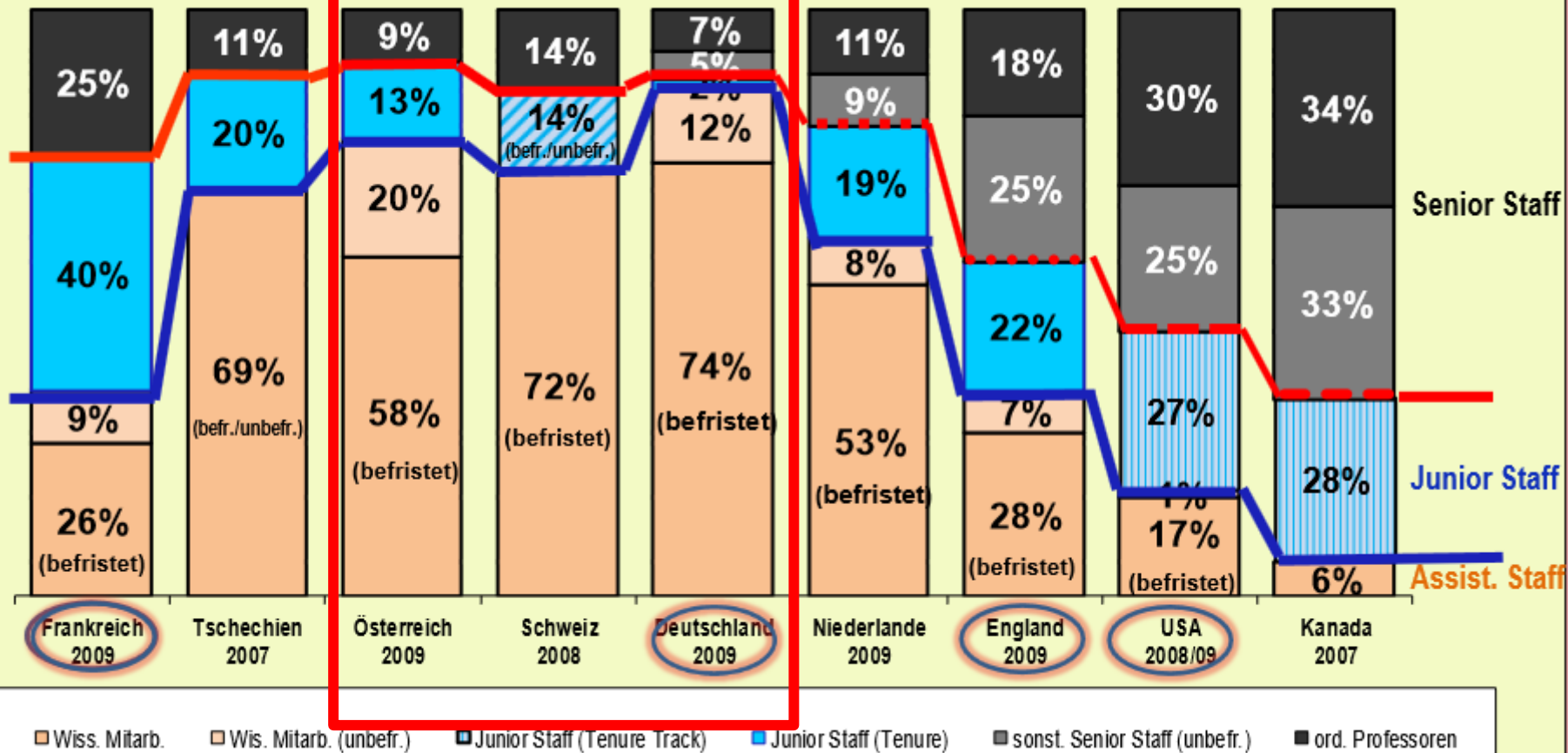
- 1. Lebenslaufperspektive**
- 2. Einige Aspekte zu Wissenschaft als Beruf**
- 3. Empirische Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**
- 4. Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen**
- 5. Subjektive Bilanzierungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern**
- 6. Fazit**

Leitende Fragestellungen:

- 1. Wieviel Familie verträgt eine wissenschaftliche Laufbahn?**
 - ➔ Vereinbarkeit Wissenschaft - Familie**
- 2. Wieviel Wissenschaft verkraftet eine (gewünschte) Familie?**
 - ➔ Konsequenzen des wissenschaftlichen Lebens(lauf) für generative Biographien**

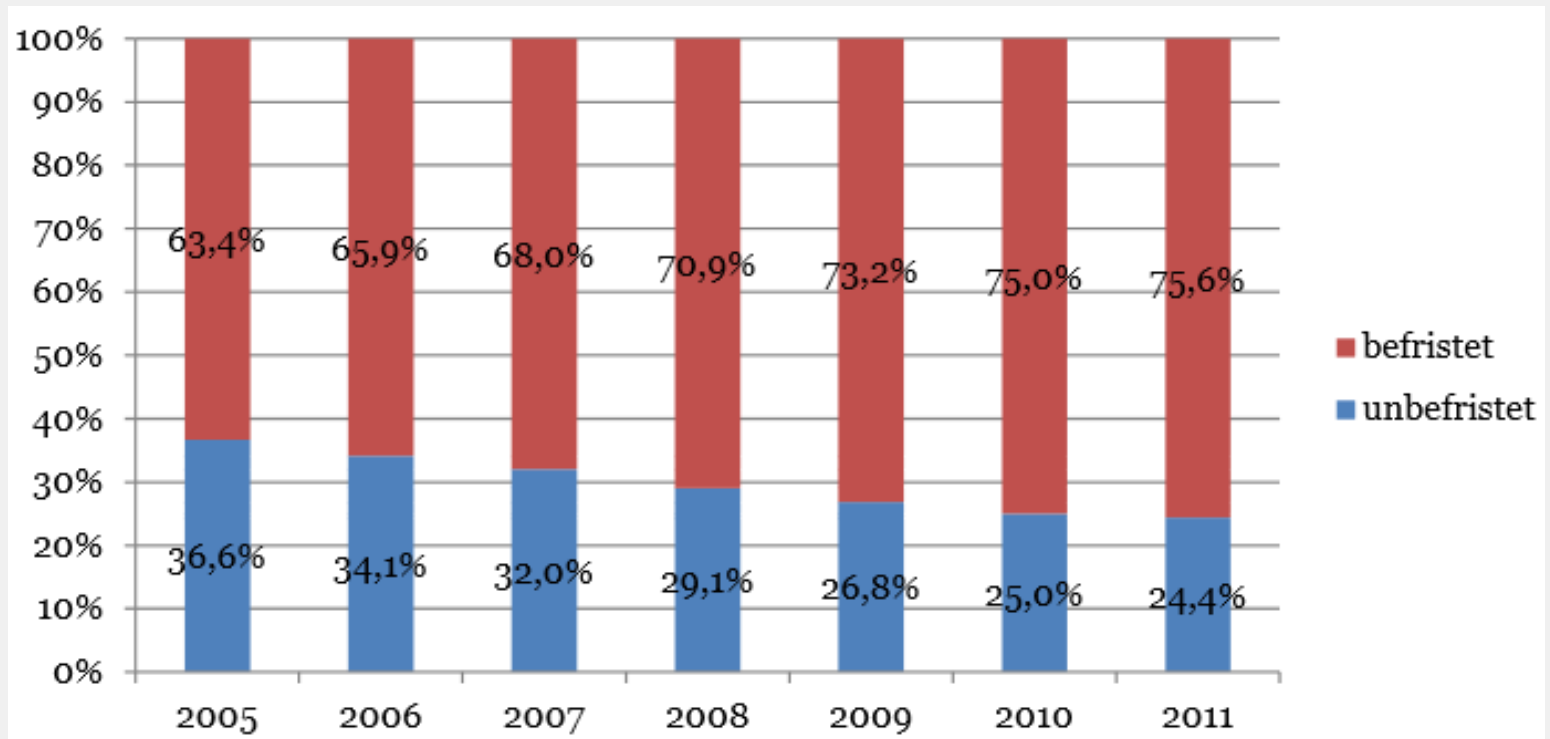
Lebenslaufperspektive





Quelle: Kreckel, 2010

Personalstruktur österr. Universitäten



Quelle: Park, E.: Struktur des wissenschaftlichen Personals, graphische Darstellungen; In: Governance und Partizipation. Empfehlungen zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Anhang. ÖWR, 2013

Teilzeit, Befristung und Geschlecht im Mittelbau

Universitäten Österreich:

Ausweitung des wissenschaftlichen Personals ist vor allem durch den Anstieg an Drittmittel-Beschäftigten bedingt sowie deutlicher Anstieg an Teilzeit-Stellen. Schibany/Gassler, 2010.

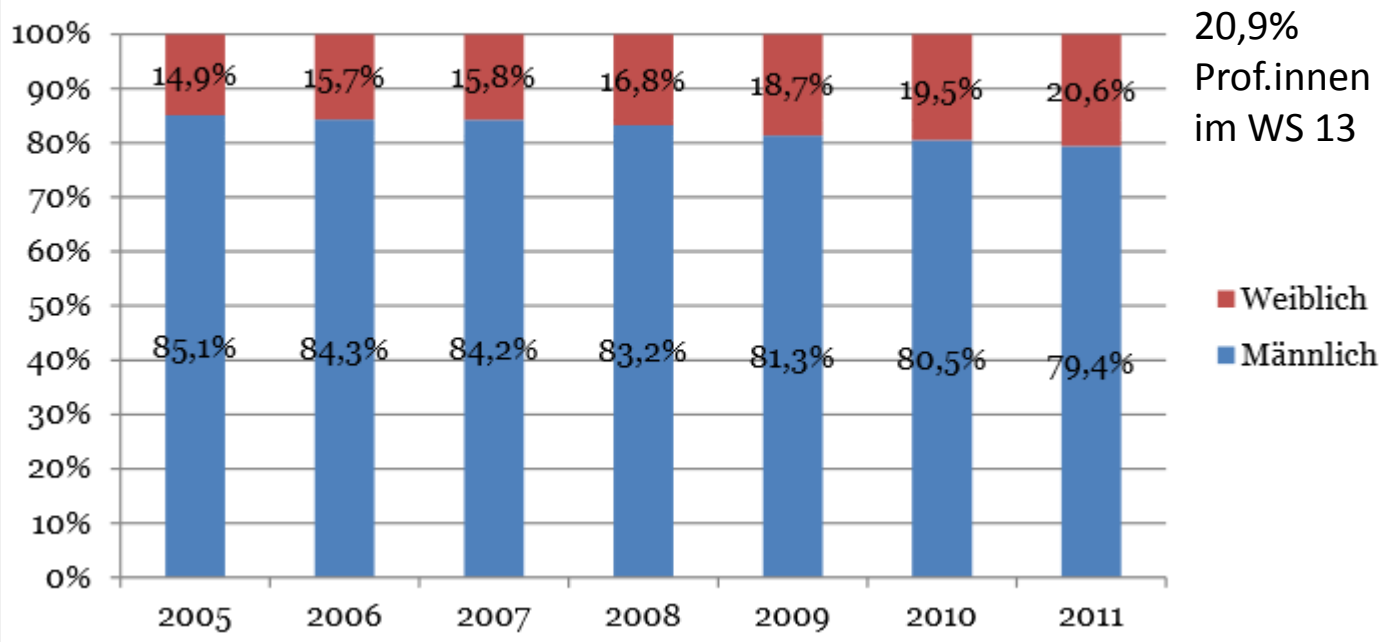
Universitäten Deutschland:

Von den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit: **65% Frauen und 44% Männer**

➔ Befristete Teilzeit = „Relatives Prekariat“

Vgl. Metz-Göckel et al., 2013

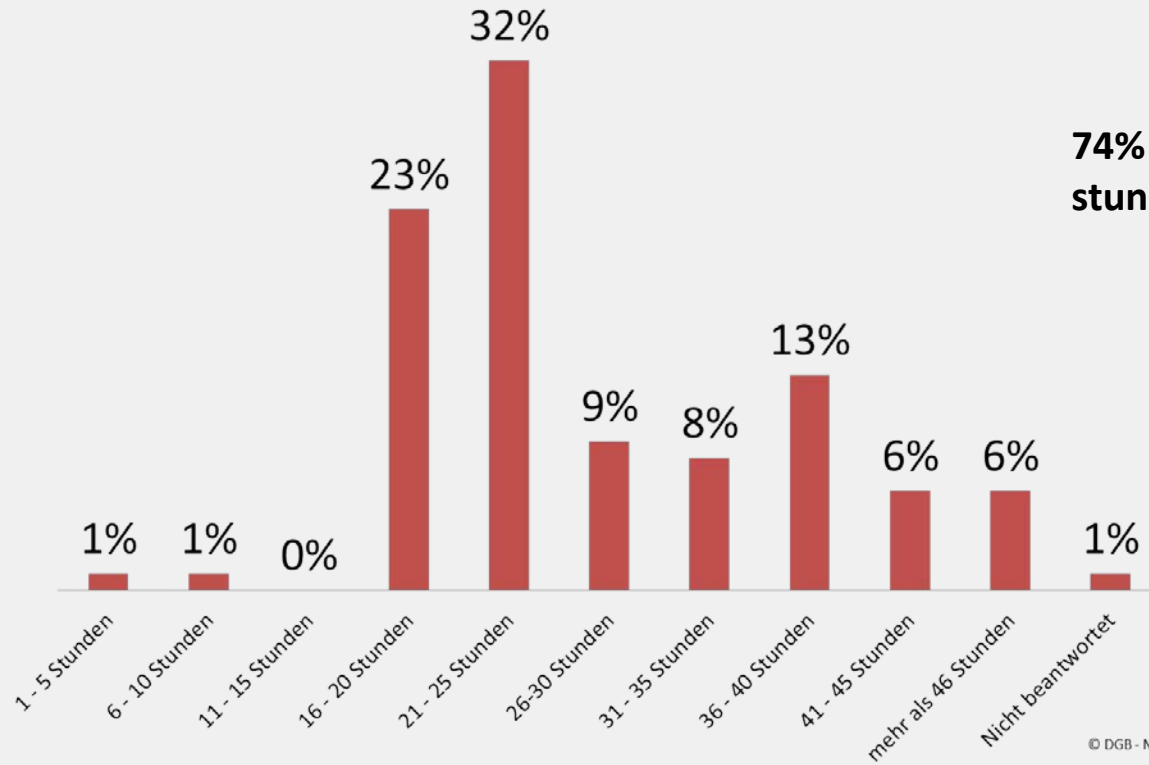
Professuren nach Geschlecht (Österreich)



Quelle: Park, E.: Struktur des wissenschaftlichen Personals, graphische Darstellungen; In: Governance und Partizipation. Empfehlungen zur Fortentwicklung der österreichischen Universität. Anhang. ÖWR, 2013

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

Arbeitszeiten von Wissenschaftler_innen in 4/8 Stellen



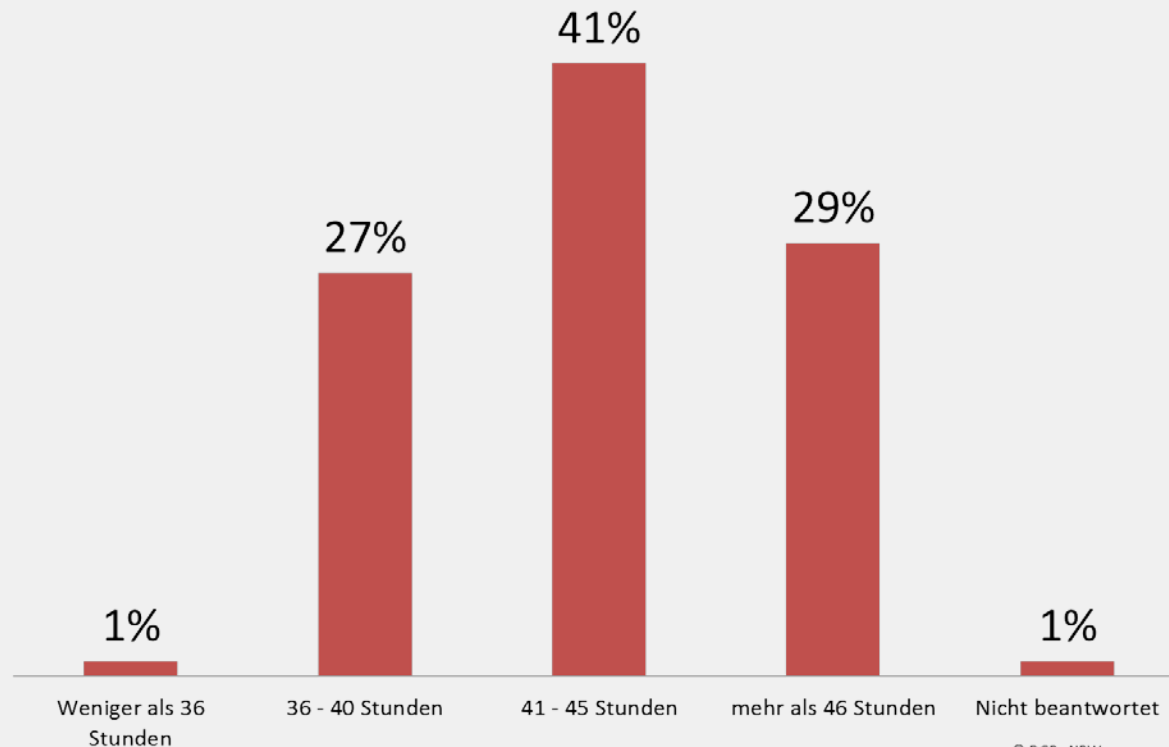
74% mehr als 21 Arbeitsstunden bei halber Stelle

Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2013

© DGB - NRW

Tatsächliche Arbeitszeit an Hochschulen

Tatsächliche Arbeitszeit von Wissenschaftler_innen in Vollzeit



Quelle: DGB-Studie Arbeitsbedingungen an Hochschulen NRW, 2013

© DGB - NRW



Aktuelle Daten zu Qualifizierungswegen (Deutschland):

26.000

Promotionen pro Jahr

1.750

Habilitationen pro Jahr, davon erreichen

max. 1000

jemals eine ordentliche Professur

27%

Frauenanteil an Habilitationen

29%

Berufung von Frauen

Quellen: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; CEWS-Statistikportal, 2012.

Arbeitssituation in der Wissenschaft:

- Zunahme der Befristungen und Verkürzung der Laufzeiten
- Hoher Anteil an Stellen-Finanzierung durch Drittmittel
- Zunahme ‚relativer Prekarisierung‘ durch Befristung und befristete Teilzeit; Kettenverträge
- Unbezahlte Mehrarbeit und Verfügbarkeit ist systemimmanent
- Unsichere Perspektiven unterhalb der Professur
- Hohe Qualifikationsanforderungen in engem biographischem Zeitfenster

Quellen u. a.: Burkhardt/Franz, 2010; DGB, 2013; Jongmanns, 2011; Klecha, 2008; Lind, 2010; Metz-Göckel et al., 2012; 2010, 2013;



Datengrundlagen u.a.:

- **Eigene Befragungen am Wissenschaftlichen Personal:**
 - Studie BAWIE (N=8680)**
 - Studie KIWIP (N=3028)**
- **Studie zu Konsequenzen der Beschäftigungsbedingungen für Elternschaft; statistische Daten aus acht Bundesländern (64% aller wissenschaftlich Beschäftigten an Unis und FHs); Metz-Göckel et al, 2013; 2014.**
- **Weitere Studien**

Kinderlosigkeit

Kinderlosigkeit nach Hochschultyp, Geschlecht und Status

	FHs	Universitäten
Mittelbau		
Frauen	53%	75%
Männer	47%	71%
Professuren		
Frauen	54%	62%
Männer	33%	34%



Elternschaft abhängig von Geschlecht, Statusgruppe (Alter) und Hochschultyp

Quellen: Metz-Göckel et al., 2010; 2013..



Kinderlosigkeit österr. Wissenschaftlerinnen

69% der Wissenschaftlerinnen kinderlos

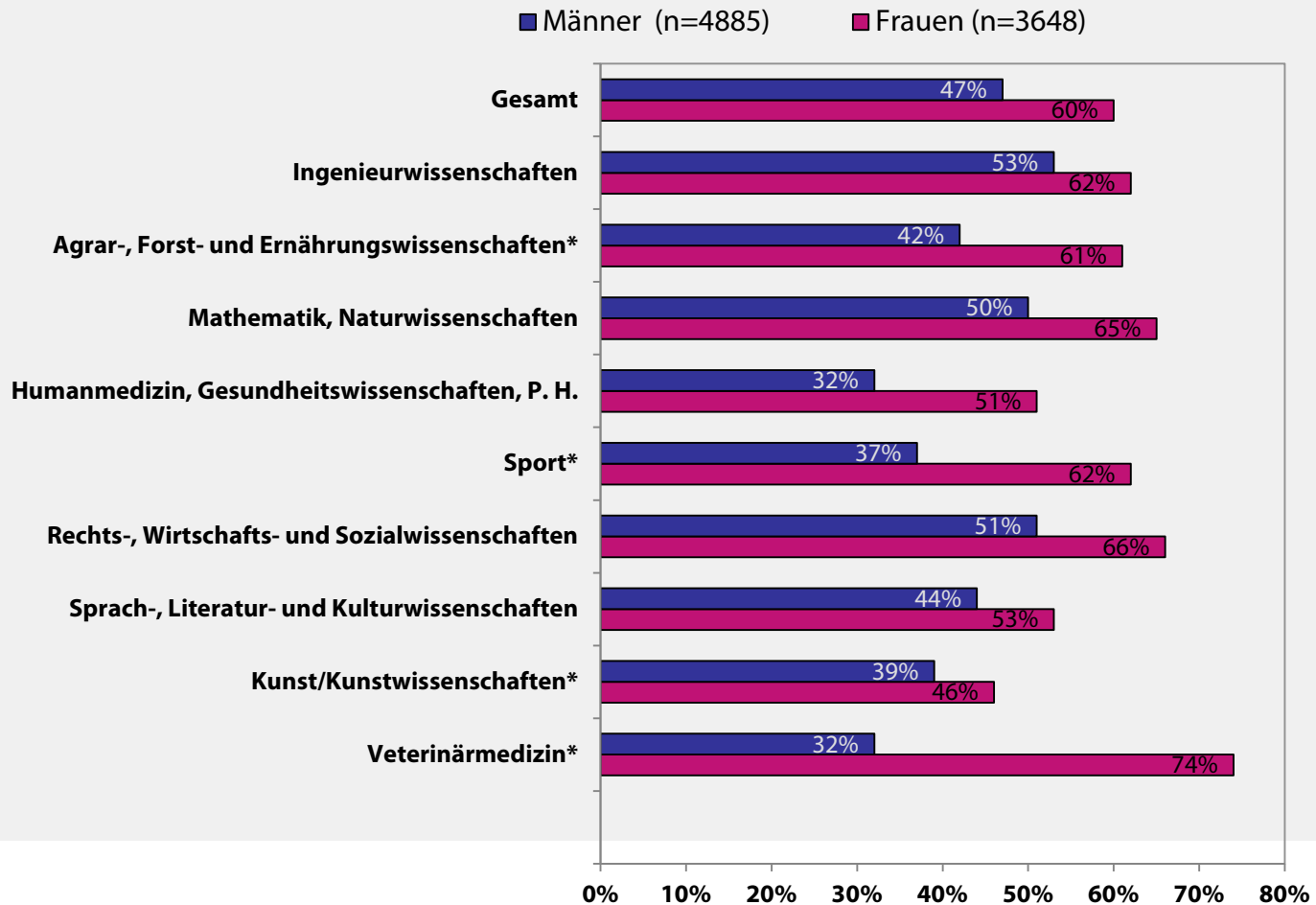
Im Vergleich zu

55% kinderlosen Akademikerinnen

29% kinderlosen Nicht-Akademikerinnen

Buber, 2010: Wissenschaftlerinnen in Österreich – Zusatzerhebung im Rahmen der GGS.

Kinderlosigkeit nach Fächergruppen und Geschlecht





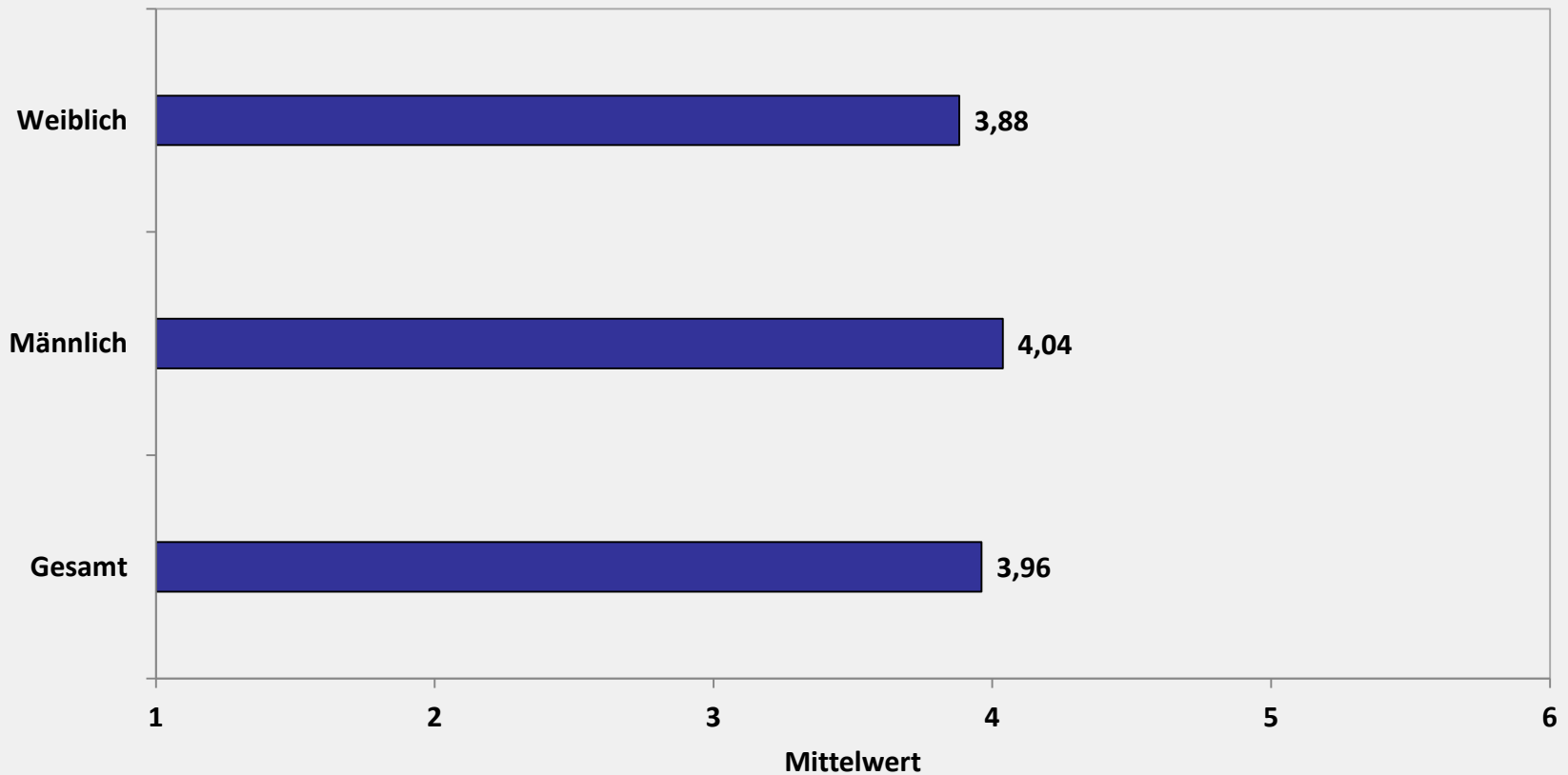
Kinderwünsche

Kinderlose: 70% eindeutige Kinderwünsche
17% ambivalent
12% keine Kinderwünsche
(mehr)

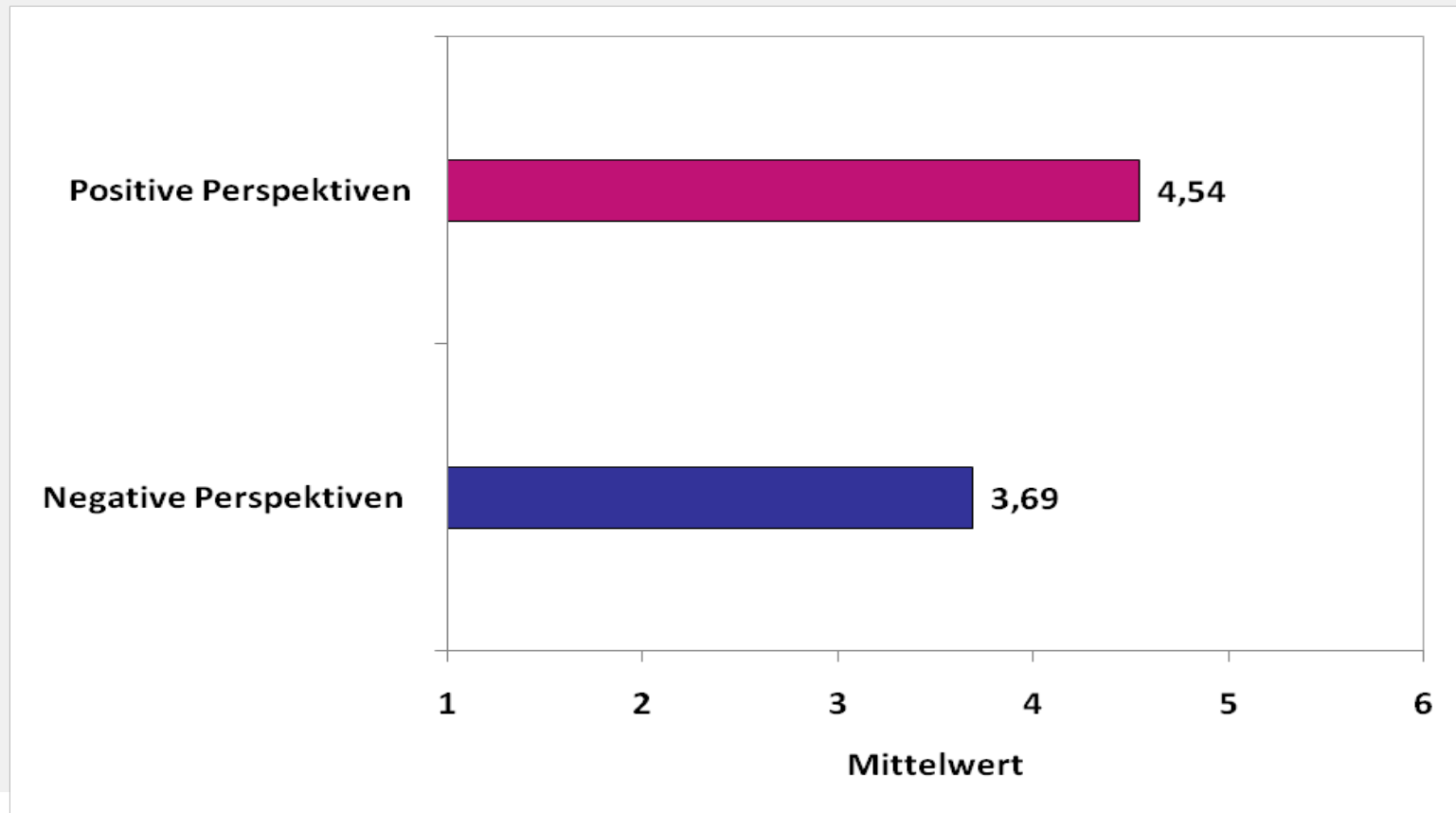
Auch in Österreichischer Studie:
Kinderwünsche deutlich über realisierter Kinderzahl.

Vgl. dazu Buber, 2010.

Realisierungswahrscheinlichkeit Kinderwunsch



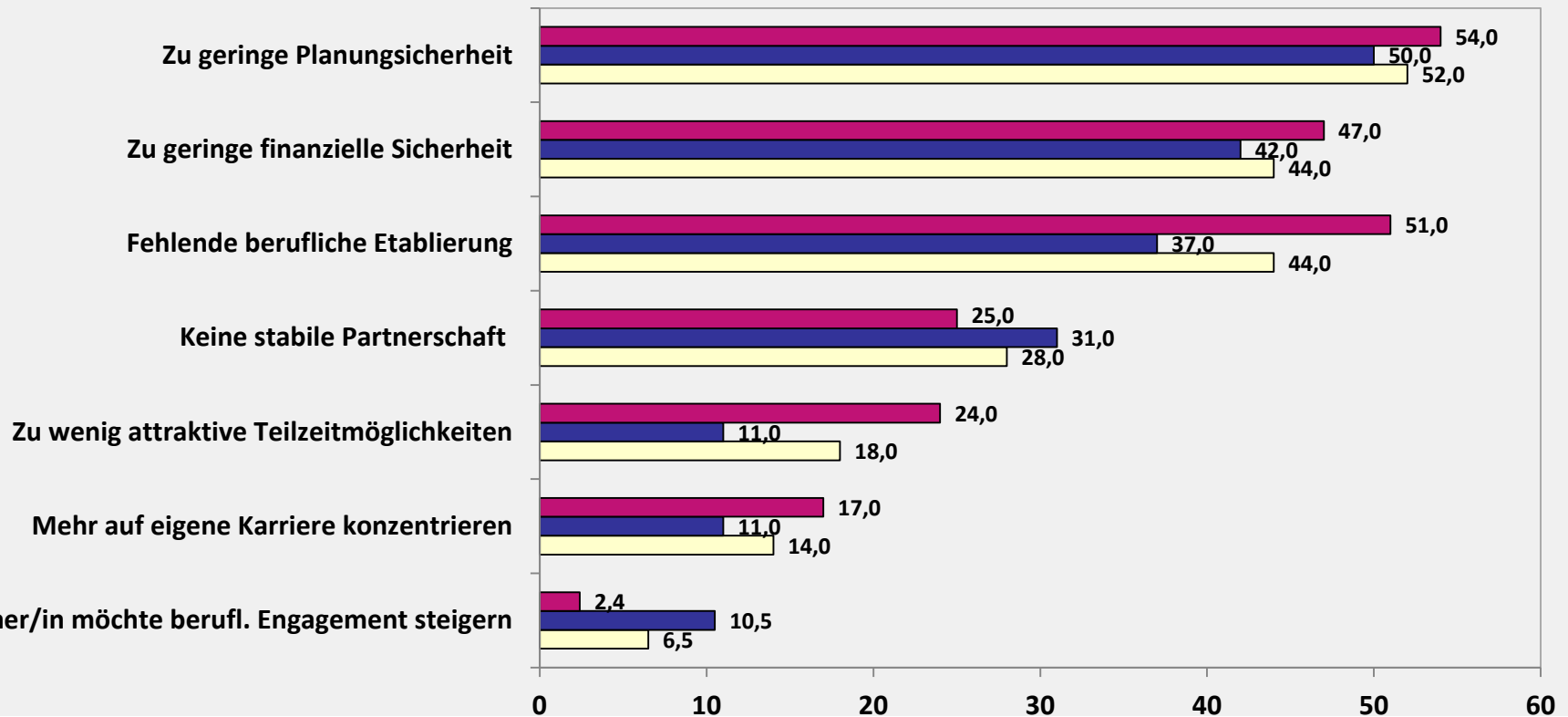
Realisierungswahrscheinlichkeit u. akademische Perspektiven



Barrieren gegen Familiengründung

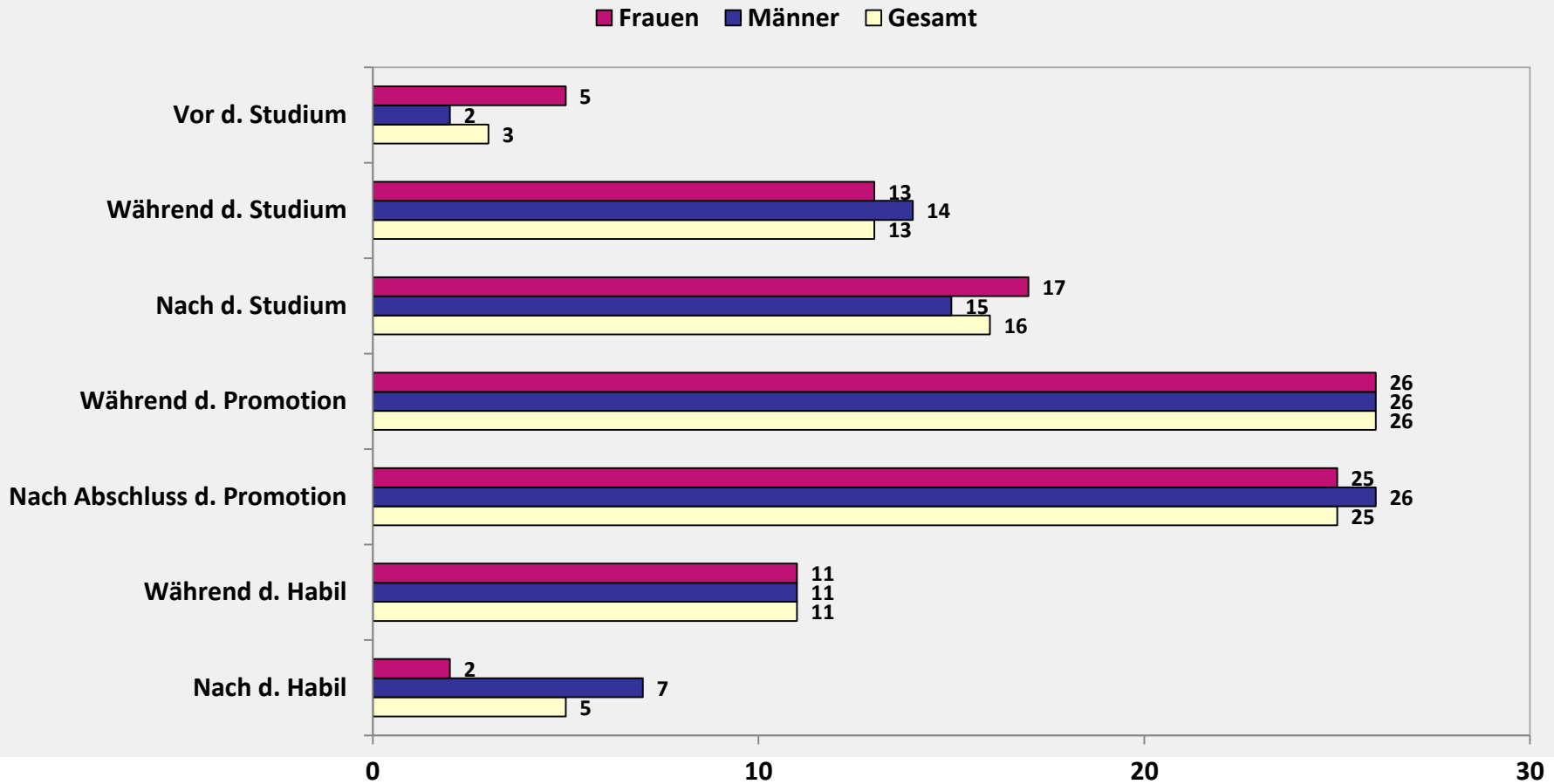
(nur kinderlose Personen mit KW)

■ Kinderlose Frauen mit KW ■ Kinderlose Männer mit KW ■ Gesamt



Angaben in %

Zeitpunkt der Familiengründung



Angaben in %



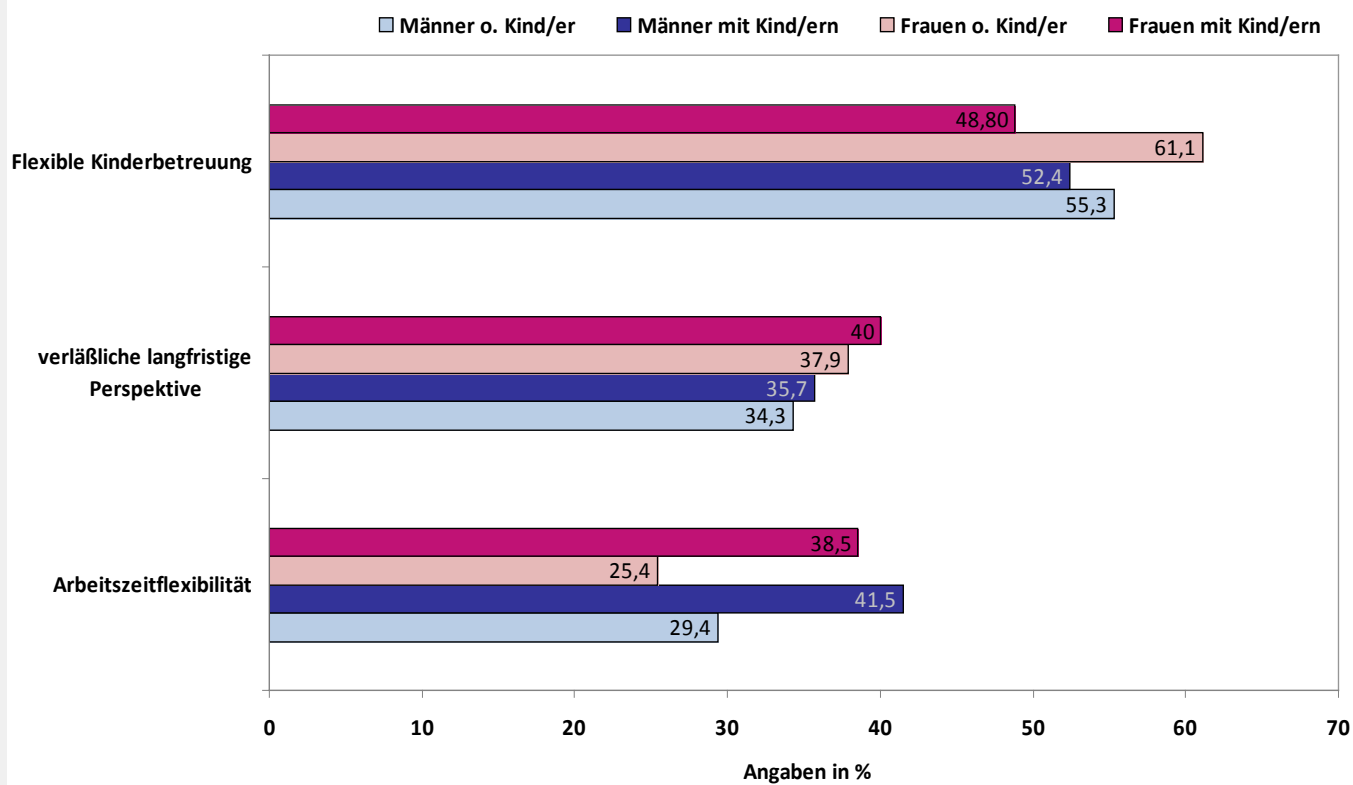
Familiengründung

Beruf Partner/in: Wissenschaftler/innen - Paare haben seltener Kinder

Stellenstatus: Befristet Beschäftigte seltener Kinder

Teilzeit: Auf Teilzeitstellen haben v.a. die Männer seltener Kinder (Metz-Göckel et al, 2014)

Wünsche für bessere Vereinbarkeit



Zwischenfazit

- **Kinderbetreuung ist wichtiger, aber nicht einziger Punkt für bessere Vereinbarkeit !**

Notwendig: Unterscheidung zwischen zwei Aspekten der Vereinbarkeit:

- ➔ **Bedingungen für *Familiengründung* und**
- ➔ **Bedingungen für gelingende Vereinbarkeit**

Berufliche Konsequenzen der Elternschaft

Negative Konsequenzen erleben: 48% der Mütter
24% der Väter !!

u.a.:

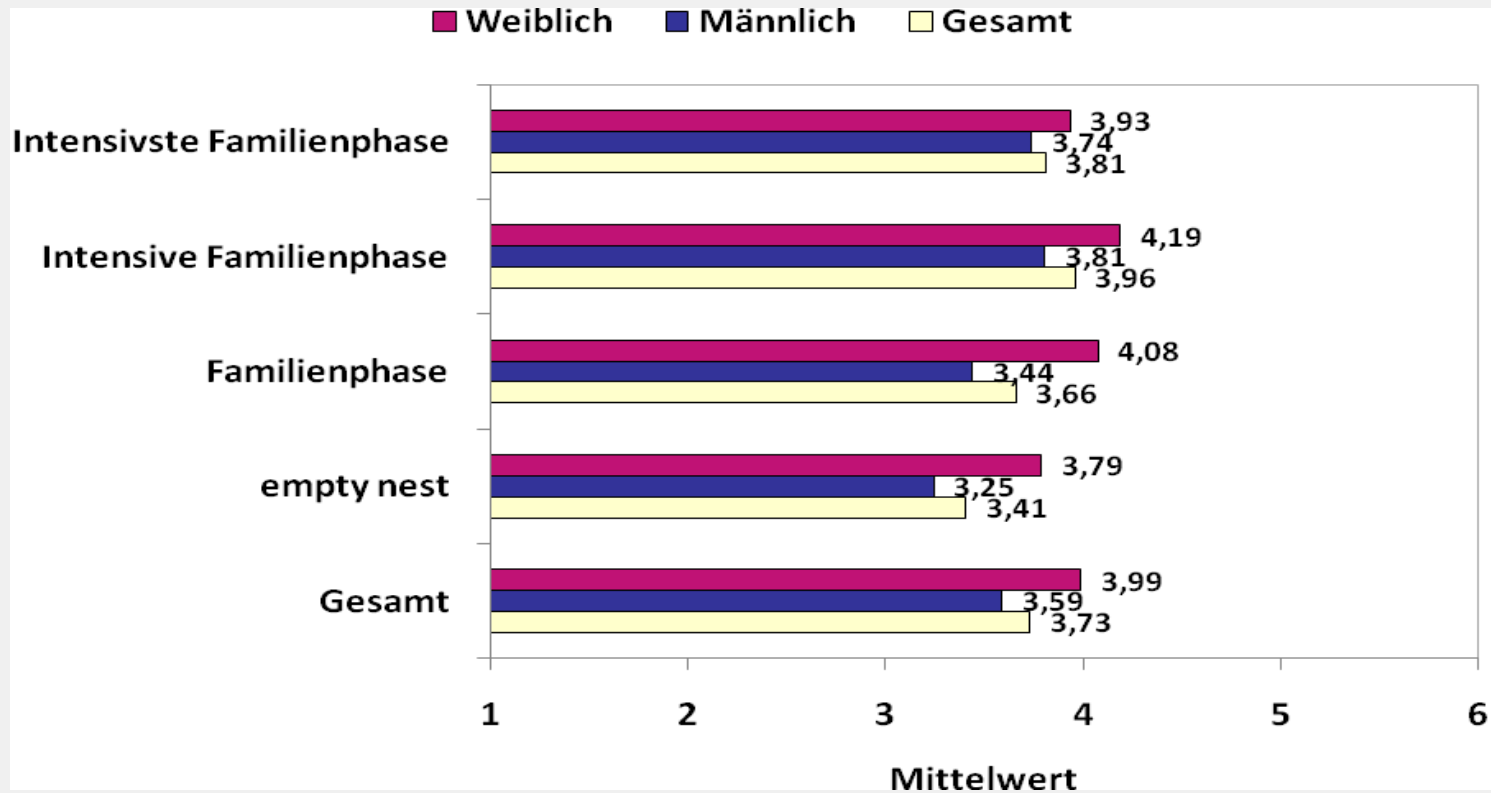
Zurückhaltende Förderung: 49% Mütter; 12% Väter

Ausschluss aus Netzwerken: 41% Mütter; 15% Väter

Negative Leistungszuschreibung: 32% Mütter; 7% Väter

Weniger Publikationen: 83% Mütter; 60% Väter

Erschöpfungssymptome nach Familienphase und Geschlecht

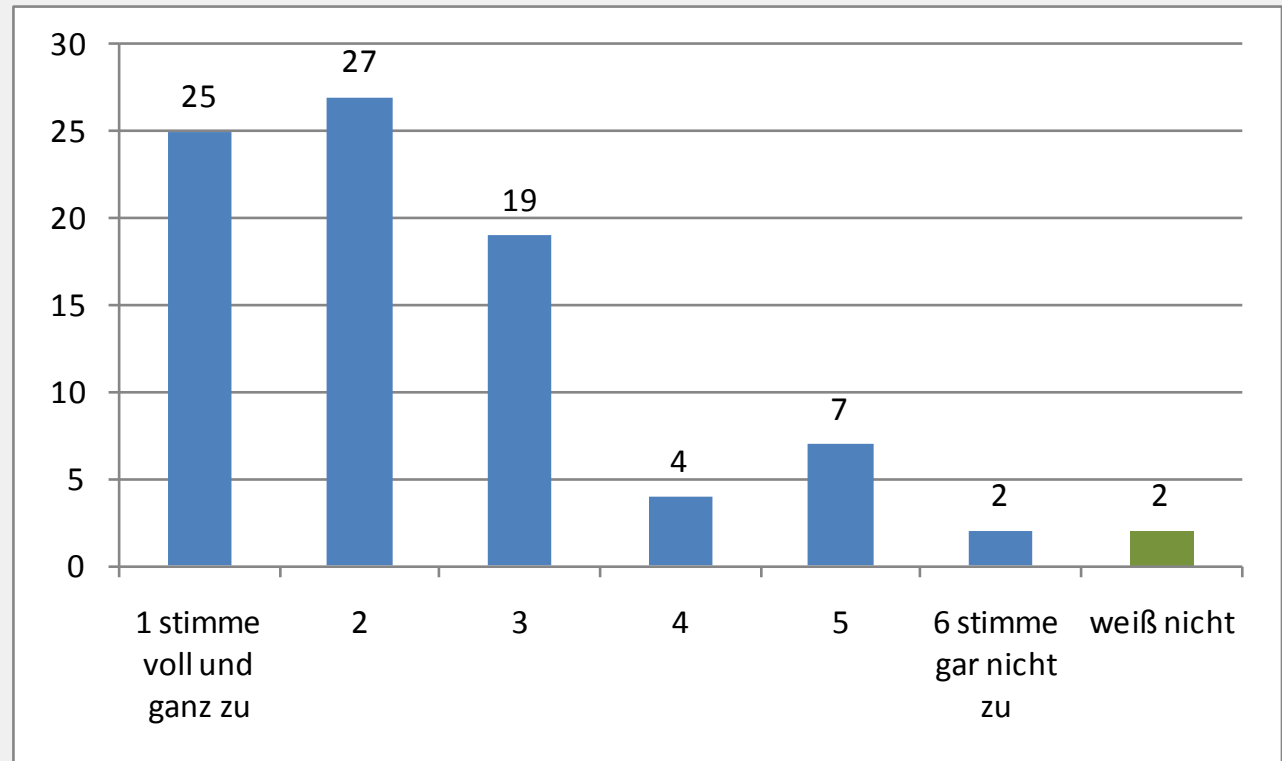




Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung

(N=1.235; Männer=740; Frauen = 462)

Die Vereinbarkeit hat sich durch die Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule verbessert

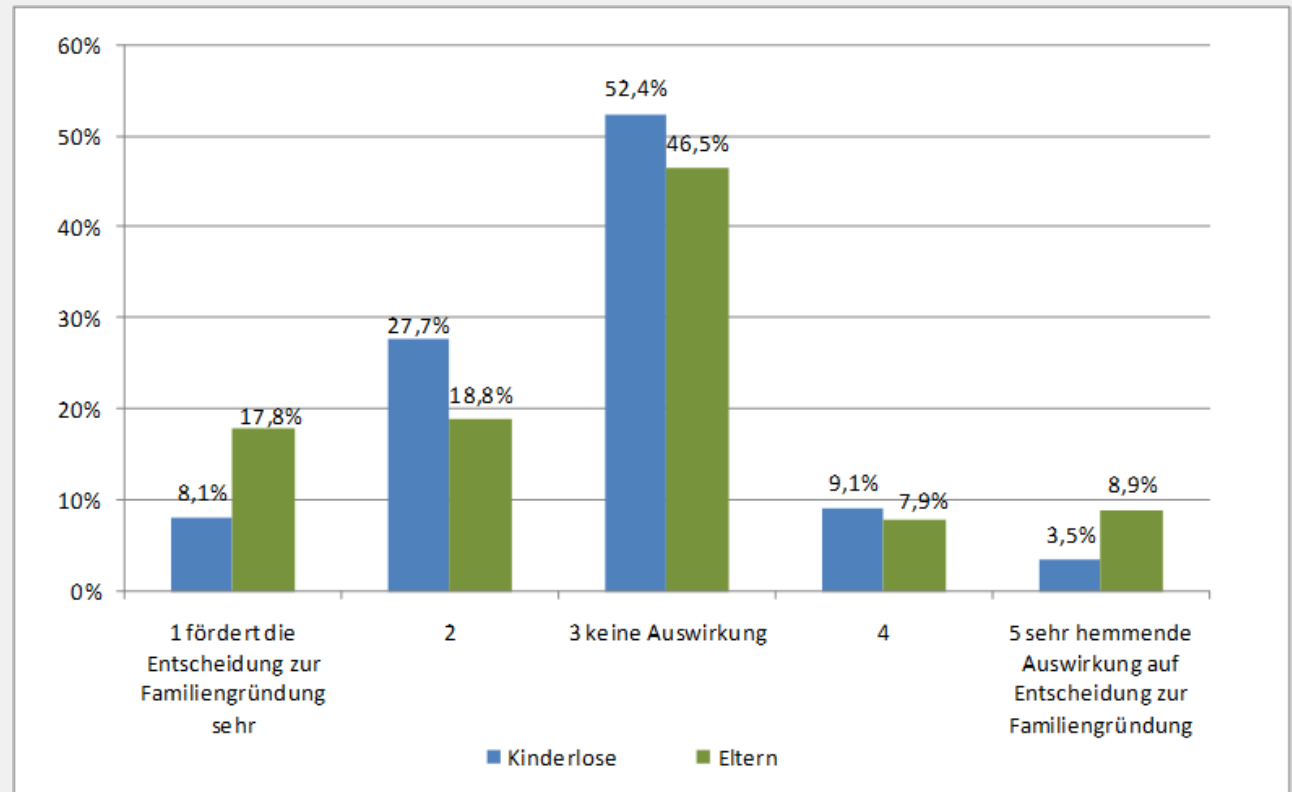


Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung

(N=1.235; Männer=740; Frauen = 462)

Auswirkungen der Kinderbetreuungsangebote auf generative Entscheidungen



Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

Ergebnisse KIWIP: Kinderbetreuung (N=1.235)

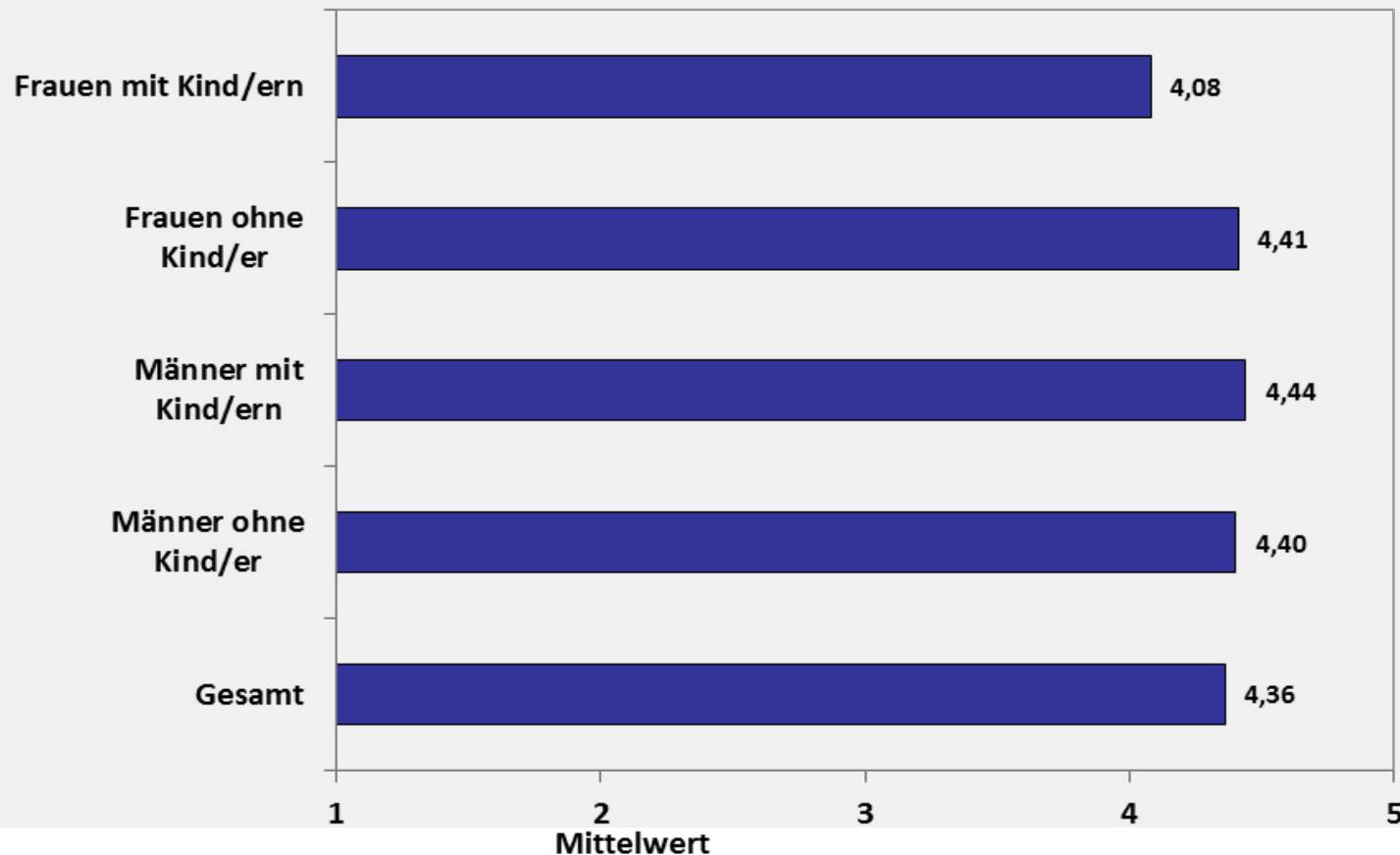
Wichtigste zu ergänzende Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit aus Sicht der WissenschaftlerInnen (TOP 5)

	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	27,0
Gesamt	1.143	100,0

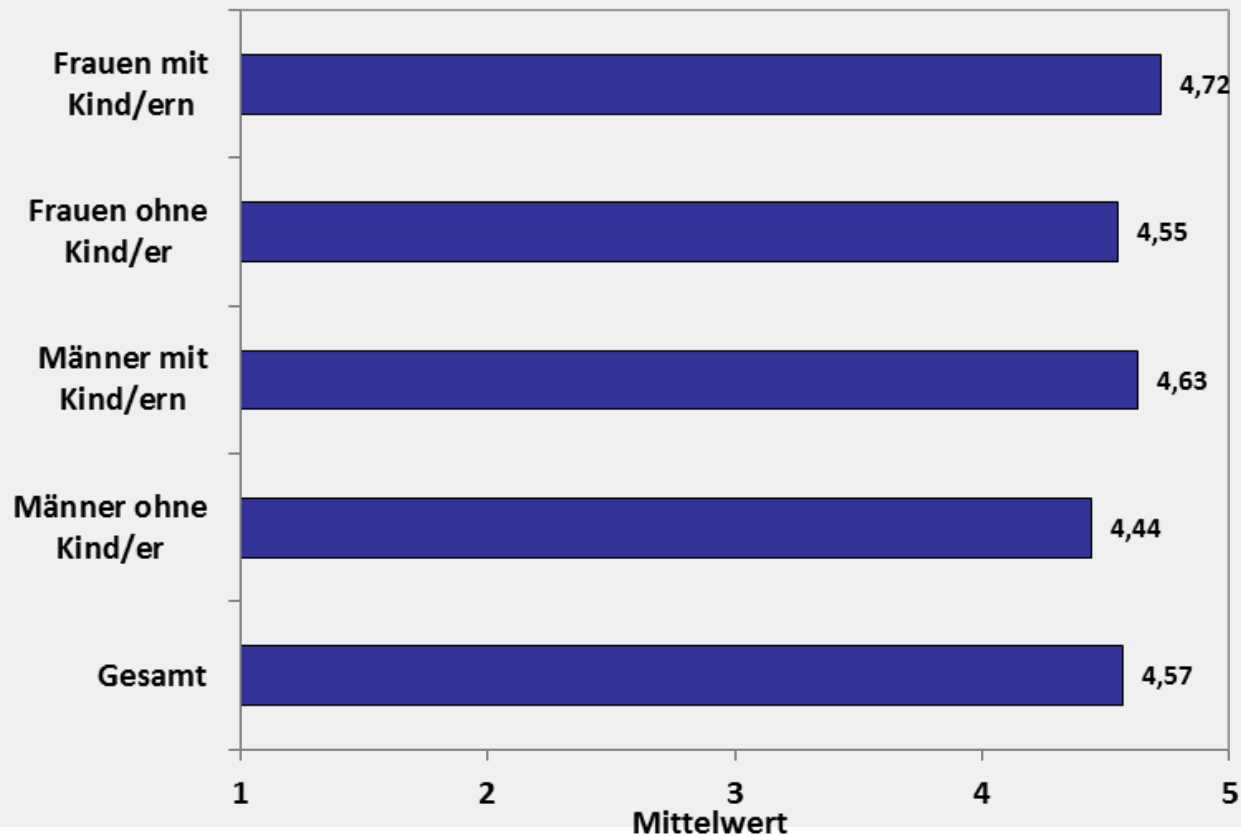
*Maximal drei Nennungen waren möglich.

Quelle: Lind/Kunadt, 2011.

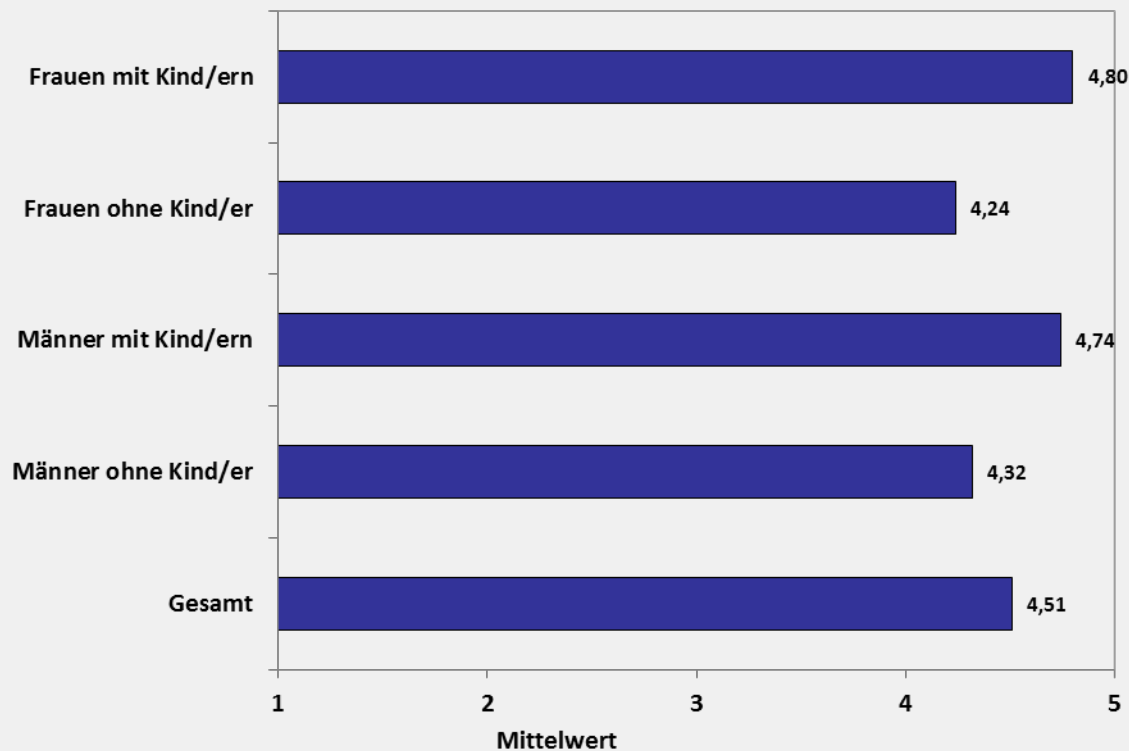
Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)



Zufriedenheit mit persönlicher Entwicklung nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)



Zufriedenheit mit eigenem Lebensmodell insgesamt, nach Elternschaft und Geschlecht (N=8680)

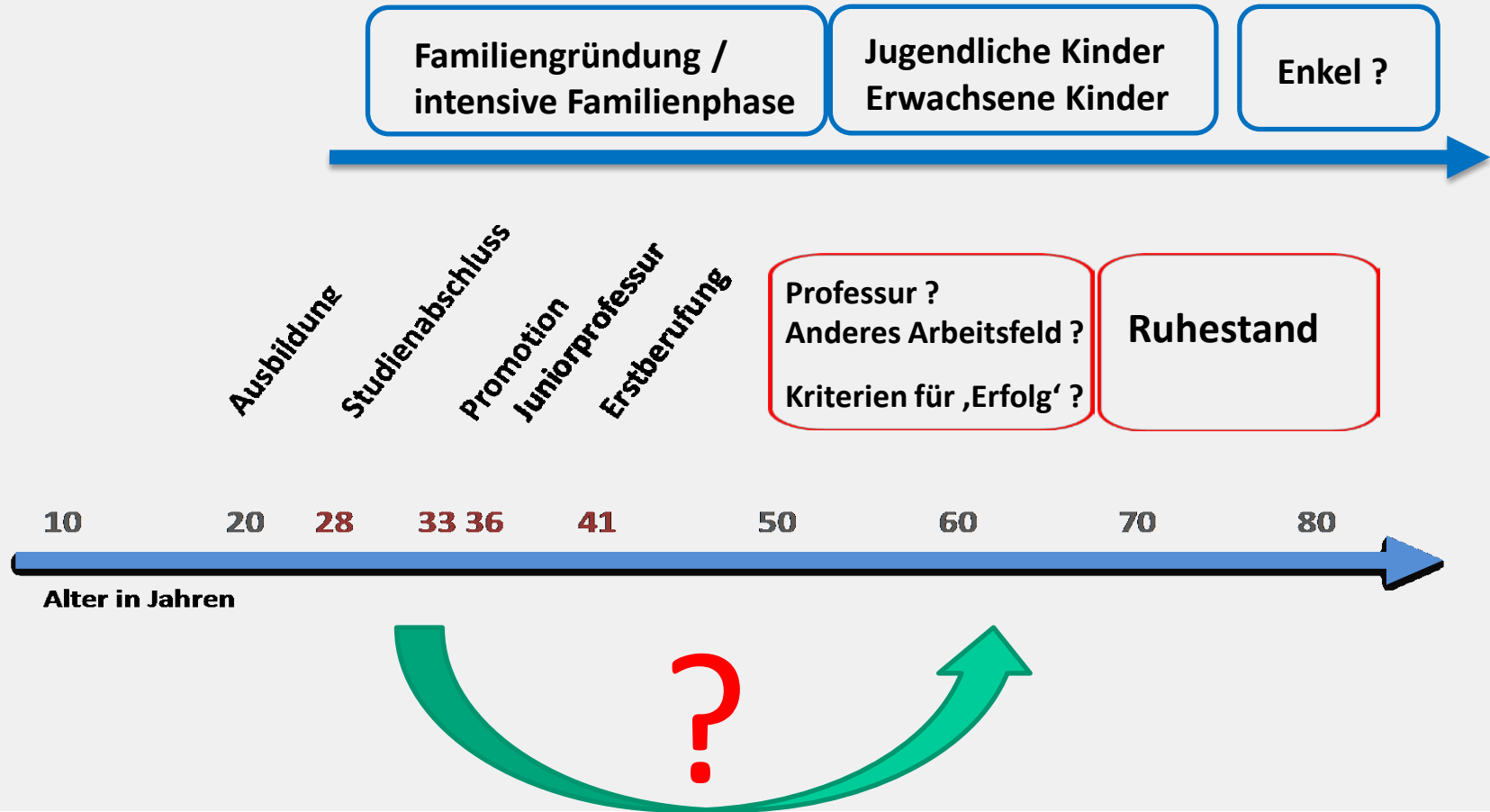




Fazit:

**Wissenschaft betreiben unter
Lebenslaufperspektive**

Lebenslaufperspektive





Wieviel Familie verträgt der wissenschaftliche Lebenslauf?

- **Subjektive und objektive akademische Perspektiven ?**
- **Finanzielle und soziale Ressourcen ?**
- **Persönliche Belastbarkeit und Motivation ?**
- **Strukturen der Institutionen?**
- **Individuelle Kontextfaktoren, Bewertungen und Leistungszuschreibungen durch Vorgesetzte ?**
- **Wie hoch darf der Preis für die Laufbahn sein?**



Wie viel Familie verträgt der wissenschaftliche Lebenslauf?

Lösungen überwiegend:

- Anpassung der Familien an die (Zeit-)Strukturen der Wissenschaft
- Delegation an Partner/in oder Institutionen

Zeitstrukturen von Wissenschaft und Familienleben laufen konträr! Noch immer starke geschlechtliche Tradierung von Zuständigkeiten (z.B. auch sprachliche Assoziation von Gleichstellung und Vereinbarkeit)

Wie viel Wissenschaft verträgt eine (gewünschte) Familie?

- ➔ **Kinderwünsche? / Alternative Lebensmodelle ?**
- ➔ **„Linked Lives“; Beruf- und Rollenmodell Partner/in ?**
- ➔ **WIE WILL man Mutter/Vater sein?**
- ➔ **Unter welchen Bedingungen/mit welchen Perspektiven will man arbeiten?**
- ➔ **Wie hoch darf der ‚Preis‘ für die Familie sein?**



Wie viel Wissenschaft verträgt eine Familie ?

„Lösungen“ bzw. Konsequenzen u.a.:

- Beabsichtigte und unbeabsichtigte Kinderlosigkeit?
- Ausstieg aus Wissenschaft – Selbstselektion

Stichwort: „Generative Diskriminierung“ (Metz-Göckel et al., 2014)

Nicht nur die wissenschaftlichen Laufbahnen unterliegen hohen Risiken! Die generativen Lebensverläufe sind ebenfalls vulnerabel.

Wissenschaft als Beruf

=

**Doppelte biographische Risiken
(zunehmend) für beide Geschlechter**



Fachhochschule Köln
Cologne University of Applied Sciences

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit !!**

inken.lind@fh-koeln.de

Literaturauswahl:

Lind, Inken (2013). Wissenschaft als ‚greedy occupation‘? Zum Verhältnis von Beruf und Privatleben, Freizeit und Familie. In: Österreichische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.). Wissenschaft als Beruf. Wien.

Lind, Inken (2012). Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike (Hrsg.). Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt: Campus, 280-311.

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 und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag, 155-178.