



Arbeitspapiere

**des Fachgebiets
Marketing und Vertrieb**

**Professor*innen: Kinderlos qualifiziert –
mit Kindern abgehängt?**

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der
Qualifizierungsphase auf dem Weg zur
Fachhochschulprofessur**

Zweite Projektphase

Verfasserinnen: Dr. Elena Tillmann
B.A. Johanna Liebl
Prof. Dr. Susanne Stark

16



Herausgeber:

Hochschule Bochum
Bochum University
of Applied Sciences



Hochschule Bochum • University of Applied Sciences
Fachbereich Wirtschaft • Fachgebiete Außenwirtschaft und Marketing
Am Hochschulcampus 1 • 44801 Bochum

Tel.: +49 (0)234 32-202 • Fax: +49 (0)234 32-14312

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

© 2024 Hochschule Bochum

Heft 16

**Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern
abgehängt?**

–

**Onlinebefragung von Hochschulprofessor*innen:
Kritische Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Fachhoch-
schulprofessur**

Projektteam: Prof. Dr. Susanne Stark
Dr. Elena Tillmann
B.A. Johanna Liebl

Fachbereich Wirtschaft
Fachgebiet Marketing

September 2024

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	III
1. Forschungsleitende Problemstellung.....	1
2. Status Quo und aktueller Forschungsstand	4
2.1. Wissenschaft und Familie	4
2.2. Karrierewege von HAW-Professor*innen.....	5
3. Methodisches Vorgehen	6
3.1. Vorgehen in der Erhebung	6
3.2. Struktur des Fragebogens	7
4. Sample	8
5. Ergebnisse der empirischen Erhebung	10
5.2. Gestaltung der Qualifizierungsphase	11
5.2.1. <i>Dauer und zeitlicher Rahmen</i>	11
5.2.3. <i>Der Effekt der Elternschaft</i>	14
5.2.4. <i>Opferbereitschaft und partnerschaftlicher Stress</i>	17
5.3. Wahrnehmung der Qualifizierungsphase.....	24
5.3.1. <i>Stressfaktor Elternschaft – für beide Geschlechter gleich?</i>	24
5.3.2. <i>Zufriedenheit und Verbesserungspotenzial</i>	28
5.3.4. <i>Zum Abschluss: Was hat gefehlt?</i>	32
6. Diskussion und Einordnung der Studie.....	33
7. Fazit: Sichtbarkeit we	36
8. Quellenverzeichnis	38
9. Anhang	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altersdurchschnitt in den verschiedenen Abschnitten der Qualifizierung nach Geschlecht und Familienstand.....	14
Tabelle 2: Umfang der durch die Befragten wahrgenommenen Elternzeit während der Qualifizierungsphase nach Männern und Frauen	15
Tabelle 3: Umfang der wahrgenommenen Elternzeit des anderen Elternteils	15
Tabelle 4: Beschäftigungsumfang des Partners/der Partnerin.....	16
Tabelle 5: Betreuungsinstanzen während der Qualifizierungsphase nach männlichen und weiblichen Befragten	16
Tabelle 6: Umfang der Kinderbetreuung durch andere in Stunden pro Woche	16
Tabelle 7: Antworten auf die Frage: Wie viel Zeit konnten/können Sie in Ihrer Qualifizierungsphase tagsüber in etwa mit Ihrem Kind/Ihren Kindern verbringen?...	17
Tabelle 8: Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Qualifizierungsphase nach Geschlecht und Kindern	29
Tabelle 9: Antworten auf die Frage „Was fehlt/fehlte Ihnen in der Qualifizierungsphase am meisten?“ nach Geschlecht und Kinder.....	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung über das Gesamtsample	7
Abbildung 2: Geschlechteranteile über Betrachtungseinheiten	8
Abbildung 3: Geschlechterverteilung im Sample	8
Abbildung 4: In welcher Phase der Qualifizierung wurden die Kinder der Befragten geboren?	9
Abbildung 5: Motive für die Verfolgung einer HAW-Professur nach Geschlecht.....	10
Abbildung 6: Zahl der Qualifizierungsjahre nach Alter der Befragten	12
Abbildung 7: Anzahl der Qualifizierungsjahre nach Geschlecht	12
Abbildung 8: Zahl der Qualifizierungsjahre nach Geschlecht und Elternschaft.....	13
Abbildung 9: Bewertung der Aussage „Um meinen Berufsweg weiterzugehen, bin/war/wäre ich dazu bereit, das Geld, welches ich in der Qualifizierungsphase verdient habe, wieder vollständig für die Betreuung meiner Kinder aufzuwenden“ ..	17

Abbildung 10: Bewertung der Aussage „Der Arbeitsumfang in der Qualifizierungsphase hat sich auch negativ auf das Stresslevel meiner Partnerin/meines Partners ausgewirkt“ nach Geschlecht	18
Abbildung 11: Bewertung der Aussage „Meine berufliche Laufbahn lässt/ließ sich gut an mein Familienleben anpassen“ nach Geschlecht	19
Abbildung 12: Bewertung der Aussage „Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können“ nach Geschlecht	21
Abbildung 13: Auswertung des Statements „Mir wurde in der Qualifizierungsphase von meinem beruflichen Umfeld angeraten, die Familienplanung noch etwas aufzuschieben“ nach Männern und Frauen	21
Abbildung 14: Bewertung der Aussage „Mein berufliches Umfeld stand meinen Entscheidungen zur Familienplanung während der Qualifizierungsphase offen gegenüber“ nach Geschlecht.....	22
Abbildung 15: Bewertung der Aussage „Einen Ausgleich und Entlastung von der Qualifizierungsphase fand/finde ich vor allem bei Aktivitäten ohne mein Kind/meine Kinder“ nach Geschlecht	23
Abbildung 16: Stressfaktoren in der Qualifizierung mit Kind nach Geschlecht	25
Abbildung 17: Bewertung des Statements „Eltern zu werden stellt/stellte für mich keine zusätzliche Belastung während der Qualifizierungsphase dar“ nach Geschlecht	25
Abbildung 18: Bewertung der Aussage „An meiner Arbeitsroutine hat sich mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder grundsätzlich nichts geändert“ nach Geschlecht	26
Abbildung 19: Bewertung des Statements „Arbeitsalltag und Kinderbetreuung in der Qualifizierungsphase stellt/stellte für mich eine Doppelbelastung dar“ nach Geschlecht.....	27
Abbildung 20: Bewertung der Aussage „Mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder hat sich in der Qualifizierungsphase für mich der Stress deutlich erhöht“ nach Geschlecht.....	27
Abbildung 21: Bewertung der Aussage „Mein Kind/Meine Kinder bedeutete/n einen großen Einschnitt in meine bisherige Arbeitsroutine“ nach Geschlecht.....	28
Abbildung 22: Bewertung der Aussage „Ich würde meinen Karriereweg mit Kindern, so wie ich ihn gestaltet habe, weiterempfehlen“ nach Geschlecht.....	30

Abbildung 23: Bewertung der Aussage „Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht“ nach Geschlecht ... 31

Abbildung 24: Bewertungsanteile zur Aussage „In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft“ nach Geschlecht 31

1. Forschungsleitende Problemstellung

An deutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAWs) zeichnet sich nun bereits seit einigen Jahren ein fortschreitender Mangel an Professor*innen ab (vgl. Rademaker und Stricker 2020, In der Smitten, Sembritzki und Thiele 2017). Die Bewerberlage für offene Professuren wird generell als kritisch eingestuft (vgl. In der Smitten et al. 2017), es mangelt sowohl an weiblichen wie auch männlichen Bewerber*innen. Nahezu konstant liegt dabei der Anteil weiblich besetzter Professuren – trotz aller Gleichstellungsbemühungen (vgl. Braun und Wilson 2023) – unterhalb von 26 Prozent deutschlandweit (vgl. Statista 2024a). Wie passen diese Entwicklungen zusammen und wie können zukünftige Bewerber*innen in ihrem Weg zur HAW-Professur unterstützt werden?

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass ähnlich wie in anderen (akademischen) Berufsfeldern auch auf dem Karriereweg zur Qualifizierung zur HAW-Professur die Herausforderungen, die mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einhergehen, eine bedeutende Rolle spielen (vgl. Statista Research Department 2024). Nach wie vor sind Frauen von den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker betroffen als Männer. Allein die Untersuchungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Zeitaufwand für unbezahlte häusliche Sorgearbeit weisen eine Gender Care Gap von knapp 44 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b) aus. Während die Familienfreundlichkeit eine HAW-Professur für viele durchaus attraktiv macht, ist der Weg dorthin gerade unter diesem Aspekt eher abschreckend: Insgesamt geht die Qualifizierung mit beruflichen Unsicherheiten, hohen Arbeitsbelastungen und einer großen Pluralität der Karrierewege einher, fällt aber gleichzeitig bei einem linearen Karriereverlauf regulär in die Lebensphase zwischen 26 und 37 Jahren – und somit in eine Zeitspanne, in welcher bei Akademiker*innen üblicherweise auch Familienplanung und ggf. Familiengründung stattfindet.

Definiert wird die „Qualifizierung zur HAW-Professur“ in dieser Studie als alle beruflichen Tätigkeiten, welche nach dem Studium folgen und zur Erfüllung der Anforderungen an eine HAW-Professur beitragen. Neben den festen Voraussetzungen einer Prädikatspromotion, einer mindestens zweijährigen wissenschaftlichen Berufstätigkeit und einer mindestens dreijährigen qualifizierten Praxistätigkeit (optimalerweise mit Budget- und Führungsverantwortung) gehören zu den Qualifikationen auch

Lehrerfahrung, Veröffentlichungen und Vorträge oder sind in Bewerbungen zumindest von großem Vorteil.

Um einen empirisch fundierten Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Situation für HAW-Professuranwärter*innen mit Kindern zu erreichen, startete Mitte 2021 ein breit angelegtes Forschungsprojekt an der Hochschule Bochum, welches genau diese spezifischen Anforderungen einer Qualifizierung zur HAW-Professur in den Blick nimmt, und diese Lebensphase von Nachwuchswissenschaftler*innen sowie erfolgreichen HAW-Professor*innen unter den Aspekten Gender und Elternschaft analysiert.

Ziel des Forschungsprojektes ist es, herauszufinden, ob und inwiefern sich Geschlecht und Elternschaft auf die Gestaltung und Wahrnehmung sowie auf den Erfolg der Qualifizierungsphase auswirken.

In einer ersten Projektphase von Mai 2021 bis August 2023 wurde sich dieser Fragestellung bereits mittels einer explorativen Studie genähert (vgl. Niehuis & Stark 2022). Hierfür wurden neun Professor*innen und Personen interviewt, die sich zu diesem Zeitpunkt gerade in der Qualifizierung zur HAW-Professur befanden. Verschiedene zentrale Themen konnten hieraus abgeleitet werden und dienen nun als Grundlage für die quantitative Erhebung der zweiten Projektphase.

1. ***Stresslevel und Wahrnehmung der Qualifizierungsphase:*** Frauen nehmen die Qualifizierungsphase generell als stressiger wahr als Männer. Das Stresslevel in der Qualifizierungsphase ist bei männlichen Teilnehmern eher mit beruflichen Belastungen, bei weiblichen Teilnehmerinnen sowohl mit beruflichen als auch privaten Belastungen verknüpft. Frauen haben zur Qualifizierungsphase mehr Assoziationen mit negativen Erfahrungen als Männer. Die Unterschiede in der Wahrnehmung der Qualifizierungsphase zwischen Frauen und Männern sind geringer, wenn sie beide keine Kinder in der Qualifizierungsphase haben.
2. ***Wahrnehmung der Elternschaft:*** Frauen benennen den „Spagat zwischen Beruf und Kindern“ als eine maßgebliche Quelle von Stress und berichten von einem „schlechten Gewissen“ als beständigem Begleiter in der Qualifizierungsphase. Väter beschreiben das Zusammenleben mit Kindern auch in der Qualifizierungsphase eher als „Quelle von Kraft und Entspannung“.

3. **(Geschlechter-)Effekt der Elternschaft auf die Qualifizierungsdauer:** Die Qualifizierungsphase dauert bei Frauen mit Kindern länger als bei Männern mit Kindern. Ohne Kinder während der Qualifizierung konnte die Professur dagegen früher angetreten werden. Bei den männlichen Interviewteilnehmern wirkte sich die Elternschaft nicht auf die Dauer der Qualifizierungsphase aus.
4. **Erfolgsfaktoren für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie:** Abschließend wurde aus der qualitativen Befragung ein Idealprofil für eine gelungene Vereinbarung von Beruf und Familie abgeleitet. Als Kernpunkte wurden hier die frühzeitige Verfolgung und die entsprechende Vorbereitung des Berufsziels HAW-Professur, die Bereitstellung flexibler Kinderbetreuungsangebote und ein starkes, unterstützendes privates Umfeld sowie eine gute berufliche Vernetzung insbesondere unter Frauen und das Vorhandensein starker (weiblicher) Vorbilder identifiziert.

Aufbauend auf diesen ersten Ergebnissen der explorativen Studie ist es das Ziel der hier vorgestellten Studie, belastbare Daten zur Beantwortung der folgenden zentralen Fragestellung zu generieren:

Inwieweit erleben und gestalten Frauen und Männer mit oder ohne Kinder die Qualifizierungsphase zur HAW-Professur unterschiedlich?

Ziel des Forschungsprojektes ist es somit, herauszufinden, ob und inwiefern sich Geschlecht und Elternschaft auf die Gestaltung und Wahrnehmung sowie auf den Erfolg der Qualifizierungsphase auswirken. Ist das Geschlecht der einflussgebende Faktor oder stellt vielmehr die Vereinbarkeit von Familie und Karriere Männer und Frauen vor die gleichen besonderen Herausforderungen? Unterscheiden sich Männer und Frauen in ihren Anforderungen und Wünschen für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierungsphase?

- Gibt es signifikante Unterschiede in der Ausgestaltung der Qualifizierungsphase nach Männern und Frauen sowie nach Eltern und Nichteltern?
- Gibt es signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung der Qualifizierungsphase nach Männern und Frauen sowie nach Eltern und Nichteltern?
- Wo sind diese Unterschiede am deutlichsten wahrnehmbar?

2. Status Quo und aktueller Forschungsstand

Studien mit explizitem Fokus auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierung zur HAW-Professur gibt es bisher kaum. In der Tat sind die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften selbst noch nicht lange im Fokus der Hochschulforschung. Für lange Zeit basierte diese vorrangig auf der Situation an Universitäten (vgl. Lackner 2019). Die Vereinbarung von Familie und Karriere in der Wissenschaft jedoch ist Thema zahlreicher Publikationen (Winter 2016, Krempkow und Sembritzki 2017, Diallo-Ruschhaupt et al. 2018, Allmendinger und Mata 2021), wie auch die Geschlechterverteilung und -gerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung – Bezugspunkt sind mehrheitlich die Universitäten. Nur wenige Publikationen beschäftigen sich mit der Qualifizierung zur HAW-Professur, u.a. auch deshalb, weil diese Phase extrem heterogen sowohl in Bezug auf den zeitlichen Rahmen als auch auf die beruflichen Tätigkeiten gestaltet wird.

Der für die hier vorliegende Studie berücksichtigte Forschungsstand lässt sich zu drei zentralen, interdependenten Beobachtungen verdichten:

- Mangel an (qualifizierten) Bewerbungen für Fachhochschulprofessuren (vgl. in der Smitten, Sembritzki und Thiele 2017; Rademaker und Stricker 2020),
- weniger Frauen im Wissenschaftssystem und in Fachhochschulprofessuren (vgl. Schröder 2021; Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina 2022)
- spezifische Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wissenschaft (vgl. Metz-Göckel 2016).

Im Folgenden sollen diese Punkte kurz beleuchtet werden, um die Relevanz der hier vorliegenden Studie hervorzuheben.

2.1. Wissenschaft und Familie

Über die Geschlechterverteilung und Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung liegen bereits zahlreiche umfassende Studien vor (vgl. Löther 2018; Rudolph et al. 2022; Schröder 2021), ebenso wie zur Vereinbarung von Familie und Beruf (Winter 2016; Krempkow und Sembritzki 2017; Diallo-Ruschhaupt et al. 2018; Allmendinger und Mata 2021). Diese zeigen vor allem: Frauen sind durch Familiengründung und Mutterrolle in ihrer Tätigkeit in der Wissenschaft weiterhin oft eingeschränkt (vgl. Krempkow und Sembritzki 2017). Infolgedessen kann eine hohe Kinderlosigkeit

in wissenschaftlichen Laufbahnen festgestellt werden (vgl. Krempkow und Sembritzki 2017; Hess, Rusconi und Solga 2011; Brandt 2012; Metz-Göckel et al. 2011).

Was sich aber bei der Recherche im Vorfeld zu diesem Forschungsprojekt zeigt, ist ein Mangel an Studien, welche sich explizit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur beschäftigen. Allerdings weisen einige Autoren bereits daraufhin, dass genau in der Qualifizierungsphase die zentralen Stolpersteine für das Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter in HAW-Professuren liegen (vgl. Braun und Wilson 2019).

2.2. Karrierewege von HAW-Professor*innen

Bisher vorliegende wissenschaftliche Studien zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft thematisieren die akademische Laufbahn im Allgemeinen, schließen also die Universitätsprofessur und die HAW-Professur mit ein. Sie sind somit nicht auf die speziellen Gegebenheiten einer Fachhochschulprofessur zugeschnitten und können so die curricularen Besonderheiten dieses Berufsweges nicht berücksichtigen. „Gerade das [...] Anforderungsmerkmal in Form der geforderten Praxiserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs unterscheidet die HAW ganz wesentlich von einer Universität“ (Braun und Wilson 2023, 7). Während die Karrieregestaltung in der Wissenschaft bis zur Post-Doc-Position für die Qualifizierung zur Universitätsprofessur und für die Fachhochschulprofessur identisch verlaufen können, unterscheidet sich der weitere Karriereweg und damit einhergehende Hindernisse und Strukturen allerdings deutlich. In der Literatur, welche sich explizit mit Fachhochschulen und oder Hochschulen für Angewandte Wissenschaften beschäftigt, wird in diesem Zusammenhang zum Beispiel darauf hingewiesen, dass der Weg hin zu einer solchen Fachhochschulprofessur deutlich weniger systematisch vorstrukturiert ist als der für eine Universitätsprofessur. „Entsprechend erweist es sich als notwendig, sich bei der Analyse der bei Männern und Frauen unterschiedlichen Chancen auf eine FH-Professur vom Idealtypus des universitären Karrierewegs zu lösen“ (Sembritzki und Thiele 2017b, 26).

Eine weitere Ursache für die weiterhin ungleiche Besetzung von HAW-Professuren wird in der Gestaltung der Ausschreibungen und Berufungsverfahren vermutet. So bestehe „ein Problem darin, wie mit den unterschiedlichen Voraussetzungen, unter denen sich Frauen und Männer bewerben, in Berufungsverfahren umgegangen wird: [...] Männer haben einen weitaus lineareren, soweit das heute noch möglich ist,

Lebenslauf, der sie augenscheinlich besser auf diese Stelle hin vorbereitet hat, und sie sind 5 bis 7 Jahre jünger als die Frauen.“ (In der Smitten et al. 2017b).

Nachdem im Rahmen des Forschungsprojektes „Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur“ bereits durch die qualitative Studie der ersten Projektphase einige wichtige Beiträge zur Studienlage zu Geschlechterunterschieden in der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur geleistet wurden, ist es nun notwendig, diese Ergebnisse einer quantitativen Überprüfung zu unterziehen.

3. Methodisches Vorgehen

3.1. Vorgehen in der Erhebung

Ein umfangreicher Fragebogen wurde unter sorgfältiger Beachtung grundlegender Regeln der quantitativen Forschung erarbeitet und durch mehrere Pretests überprüft und angepasst. Zur Absicherung der Aussagekraft der Antworten auf Fragen zur Wahrnehmungs- und Einstellungsmessung wurde u.a. auf entgegengesetzte Statement-Paare zurückgegriffen. Zur Wahrung der geforderten Objektivität wurde sorgfältig darauf geachtet, keine „Wunschergebnisse“, beispielsweise durch eine einfache Reproduktion der Ergebnisse der qualitativen Studie, zu generieren. Der quantitative Online-Fragebogen im Zeitraum von Juli bis September 2023 online geschaltet. Der Teilnahmelink zur Umfrage wurde zur internen Verteilung an die Gleichstellungsbeauftragten aller derjenigen deutschen HAW gesendet, die keine *gesonderten* Qualifizierungsvoraussetzungen an HAW-Professuren stellen (ausgenommen waren somit gestalterische sowie behördliche Hochschulen). Um auch Abbrecher des Berufsweges HAW-Professur sowie Personen, welche sich noch in der Qualifizierung zu einer solchen befinden, zu erreichen, wurden weiterhin auch die Alumni-Netzwerke deutscher HAWs und verschiedene Förderprogramme für HAW-Professor*innen kontaktiert und darum gebeten, den Link zum Fragebogen über ihre Netzwerke zu streuen.

Bemerkenswert ist das durchweg positive Feedback der kontaktierten Multiplikatoren aufseiten der Hochschulen im Rahmen der Sample-Akquise. Das Forschungsthema stieß auf großes Interesse und es wurde von vielen Seiten um die Zusendung der Ergebnisse gebeten. Zudem wurde das Forschungsteam auch von einigen Personen kontaktiert, nachdem diese den Fragebogen beantwortet hatten, um auf die Relevanz

des Themas sowie auf eigene Erfahrungen aus dem persönlichen Lebenslauf hinzuweisen. Auch dies zeigt die aktuelle Relevanz von Forschung zur Qualifizierung zur HAW-Professur sowohl für die Seite der Hochschulen als auch für die Professor*innen und jene, die eine Professur anstreben.

3.2. Struktur des Fragebogens

Der Fragebogen beinhaltet Fragen, die amtierende Professor*innen, Personen, welche sich in der Qualifizierungsphase befinden, und Personen, welche ihre Qualifizierung abgebrochen haben, adressieren.

Der Fragebogen adressierte neben den demographischen Angaben im Besonderen die Themenfelder:

- Motivation und Wahrnehmung des Berufsbildes
- Formale Gestaltung der Qualifizierungsphase und erlangte Qualifikationen
- Wahrnehmung und Bewertung der Qualifizierungsphase

Über diese grundlegenden Aspekte der Karrieregestaltung hinaus gab es weitere Zusatzfragen für Personen mit Kindern in der Qualifizierungsphase zu den Themen Elternschaft, Kinderbetreuung, Elternzeit, Arbeitszeit und Work-Life-Balance. Insgesamt wurde eine Verzweigungslogik eingesetzt, sodass nur die jeweils relevanten Fragen von der entsprechenden Personengruppe beantwortet werden konnten. Der vollstän-

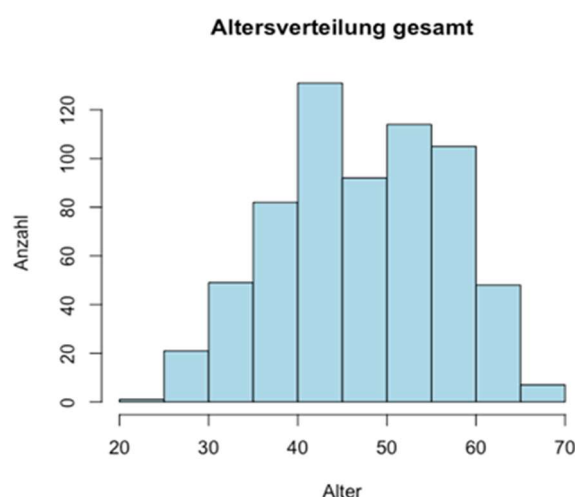


Abbildung 1: Altersverteilung über das Gesamtsample

dige Fragenkatalog kann im Anhang eingesehen werden.

4. Sample

Das untersuchte Sample umfasst die Daten aus 628 vollständigen Fragebögen. Diese stammen von 305 männlichen, 352 weiblichen sowie zwei diversen Personen.

Diese Geschlechterverteilung spiegelt zwar nicht die Struktur der Grundgesamtheit (alle Professor*innen – mit nur 26 Prozent weiblich besetzten Professuren), ermöglicht aber aufgrund der annähernden Gleichverteilung von männlichen und weiblichen Auskunftgebenden einen sehr guten Vergleich zwischen den Geschlechtern. Im Übrigen spricht auch der hohe Rücklauf von weiblichen Befragten für eine große Betroffenheit durch das Thema.

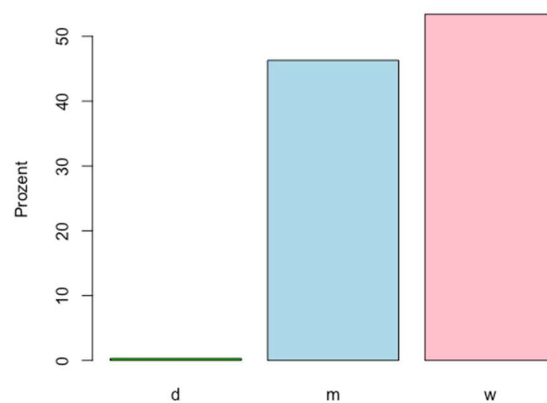


Abbildung 3: Geschlechterverteilung im Sample

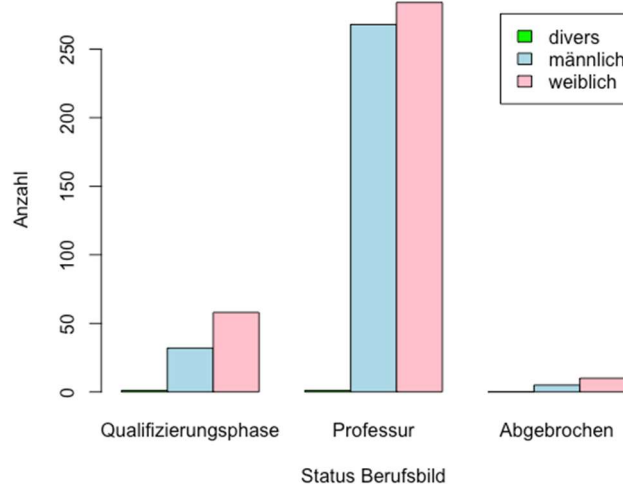


Abbildung 2: Geschlechteranteile über Betrachtungseinheiten

Wie mit der Akquise über Gleichstellungsbeauftragte und Alumni- sowie Fördernetzwerke beabsichtigt, setzt sich das Sample zusammen aus Personen, welche bereits eine HAW-Professur innehaben (553), Personen, welche sich noch in der Qualifizierung befinden (91) und solchen, die eine Qualifizierung abgebrochen haben (15).

Das Hauptaugenmerk dieser Studie liegt dabei auf den HAW-Professor*innen, da hier eine vollständige Auskunft und Bewertung der Qualifizierungsphase möglich und somit eine bessere Vergleichbarkeit gegeben ist. Innerhalb dieser Zielgruppe der HAW-Professor*innen identifizieren sich 284 als weiblich, 268 als männlich und eine Person als divers.

	Gesamt		Männer (236)		Frauen (241)	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Studium	48		15	6,4	33	13,7
Promotion	143		72	30,5	71	29,5
Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule	120		58	24,6	62	25,7
Berufserfahrung in der Praxis	243		134	56,8	109	45,2
Berufserfahrung an außerhochsch. Forschungseinrichtung	37		18	7,6	19	7,9
Bewerbungsphase	66		36	15,3	30	12,4
Professur/nach der Qualifizierungsphase	135		71	30,1	64	26,6

Abbildung 4: In welcher Phase der Qualifizierung wurden die Kinder der Befragten geboren?

176 Personen unter den Professor*innen und Qualifizierer*innen hatten bereits in der Promotionszeit mindestens ein Kind, davon 97 Frauen (vgl. Abbildung 4). Das entspricht 55 Prozent der Personen mit Kindern in der Promotion. 387 Personen hatten in der Praxisphase mindestens ein Kind. Davon sind 50 Prozent Frauen. Die überwiegende Anzahl der Befragten ist verheiratet (77,3 Prozent) bzw. lebt in Partnerschaften (16,9 Prozent). Als „alleinerziehend“ bezeichnen sich nur 3,5 Prozent des Samples - ein erheblich anderes Bild als im Bundesdurchschnitt aller Familienformen, hier sind knapp ein Viertel (24,7 Prozent lt. Statistischem Bundesamt) Alleinerziehende.

Kinder in der Qualifizierungsphase hatten 434 und somit knapp 79 Prozent der HAW-Professor*innen. Von den insgesamt 644 Professor*innen und Qualifizierer*innen hatten 241 Frauen und 236 Männer Kinder. 44 Prozent der teilnehmenden Männer, welche sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, haben Kinder sowie knapp 52 Prozent der Frauen. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden beträgt 47 Jahre.

176 Personen unter den Professor*innen und Qualifizierer*innen hatten bereits in der Promotionszeit mindestens ein Kind, davon 97 Frauen. Das entspricht 55 Prozent der Personen mit Kindern in der Promotion. In der Praxisphase hatten 387 Personen mindestens ein Kind. Davon sind 50 Prozent Frauen.

Von allen Personen, die Kinder haben, haben 49 Prozent zwei Kinder, 24 Prozent ein Kind, 22 Prozent haben drei Kinder und 5 Prozent mehr als drei Kinder.

5. Ergebnisse der empirischen Erhebung

5.1. Wahrnehmung der und Motivation zur HAW-Professur

Welche Motivation liegt bei den Teilnehmenden für eine HAW-Professur vor? Spielt die Vereinbarkeit mit der Familie hier eine Rolle? Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.

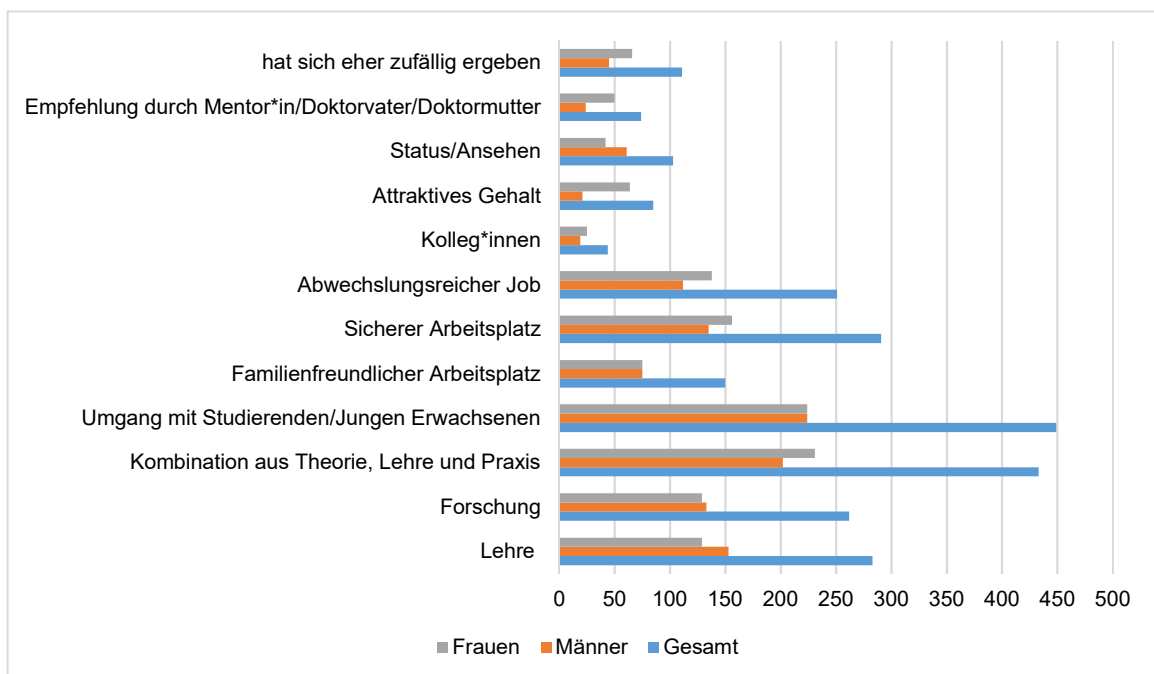


Abbildung 5: Motive für die Verfolgung einer HAW-Professur nach Geschlecht

Die Familienfreundlichkeit des Berufsbildes HAW-Professur war dabei nicht unter den wichtigsten fünf Motiven, eine solche Anstellung anzustreben. Vielmehr motivierten die spezifischen Aufgabenbereiche wie Lehre und Forschung sowie der Umgang mit jungen Menschen zur HAW-Professur. Hier zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

5.2. Gestaltung der Qualifizierungsphase

5.2.1. Dauer und zeitlicher Rahmen

Die Dauer der Qualifizierungsphase konnte selbstverständlich nur für diejenigen Teilnehmer*innen berücksichtigt und verglichen werden, welche bereits eine Professur angetreten haben. Im Durchschnitt benötigten die befragten Professor*innen 11 Jahre für die Qualifizierung zur HAW-Professur. Sowohl im direkten Vergleich zwischen den Geschlechtern als auch zwischen den Personen mit und ohne Kinder zeigt sich, entgegen der auf der qualitativen Ergebnislage basierenden Annahme, interessanterweise kein signifikanter Unterschied in der durchschnittlichen Dauer der Qualifizierungsphase (p-Wert für Gendervergleich = 0,271, p-Wert für Vergleich nach Kindern = 0,8958). Die Elternschaft verursacht hier tatsächlich keine signifikanten Unterschiede. Interessanterweise liegt die durchschnittliche Dauer der Qualifizierungsphase im Geschlechtervergleich bei den Männern sogar über der der Frauen.

Tatsächlich verstärkt sich dieser Unterschied sogar weiter, wenn ein Geschlechtervergleich innerhalb der Personen, die Kinder in der Qualifizierungsphase hatten, durchgeführt wird. Hier ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen schon fast signifikant – mit der längeren durchschnittlichen Qualifizierungsphase bei den Männern (Mittelwert Männer = 12,0, Mittelwert Frauen = 11,0, p-Wert = 0,07196).

Allerdings sammelten Männer in dieser Zeit durchschnittlich mehr berufliche Qualifikationen: Sie hatten beispielweise eine längere Tätigkeit in der Praxis und veröffentlichten durchschnittlich mehr Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften mit Peer Review.

Auch beim Umfang der Lehrtätigkeit in der Qualifizierungsphase zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder. Der Gesamtdurchschnitt aller Professor*innen liegt bei 9,1 Semestern Lehrtätigkeit während der Qualifizierungsphase. Frauen mit Kindern haben im Durchschnitt 2,6 Semester weniger Lehrerfahrung vorzuweisen als Frauen ohne Kinder. Unter den Männern mit und ohne Kinder zeigt sich hingegen kein signifikanter Unterschied im Umfang der Lehrtätigkeit. Die Elternschaft wirkte sich somit nur auf den Umfang der Lehrtätigkeit der Frauen negativ aus. Lehrtätigkeit ist ein klassisches Add-on für die Qualifizierung zur HAW-Professur, welches neben der notwendigen beruflichen Praxis erarbeitet werden muss. Hier müssen bei starker zeitlicher Belastung durch Beruf und Familie als Erstes Abstriche gemacht werden.

Insgesamt zeigt sich bei den männlichen Befragten somit ein als höher einzustufendes Qualifikationsniveau.

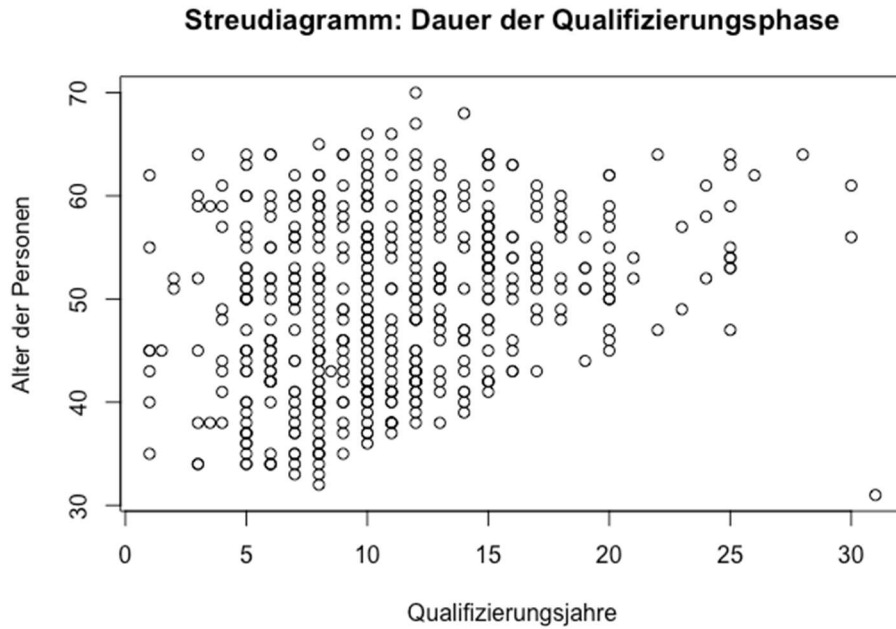


Abbildung 6: Zahl der Qualifizierungsjahre nach Alter der Befragten

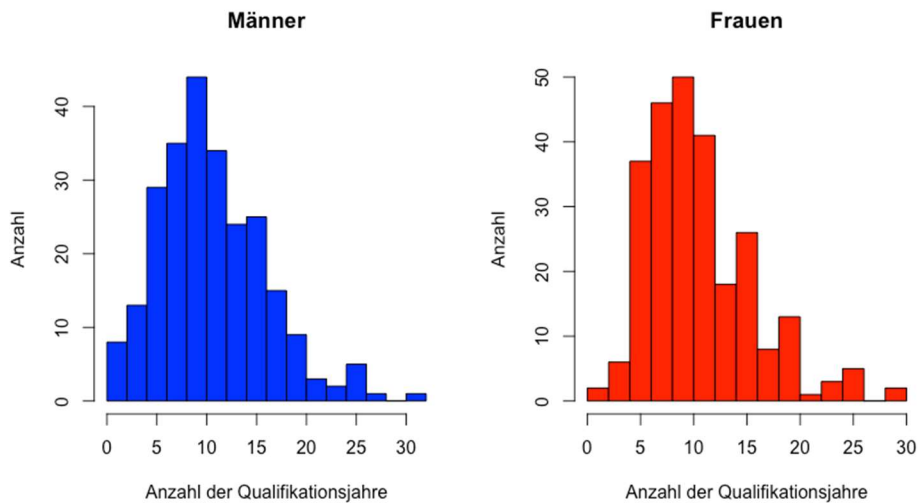


Abbildung 7: Anzahl der Qualifizierungsjahre nach Geschlecht

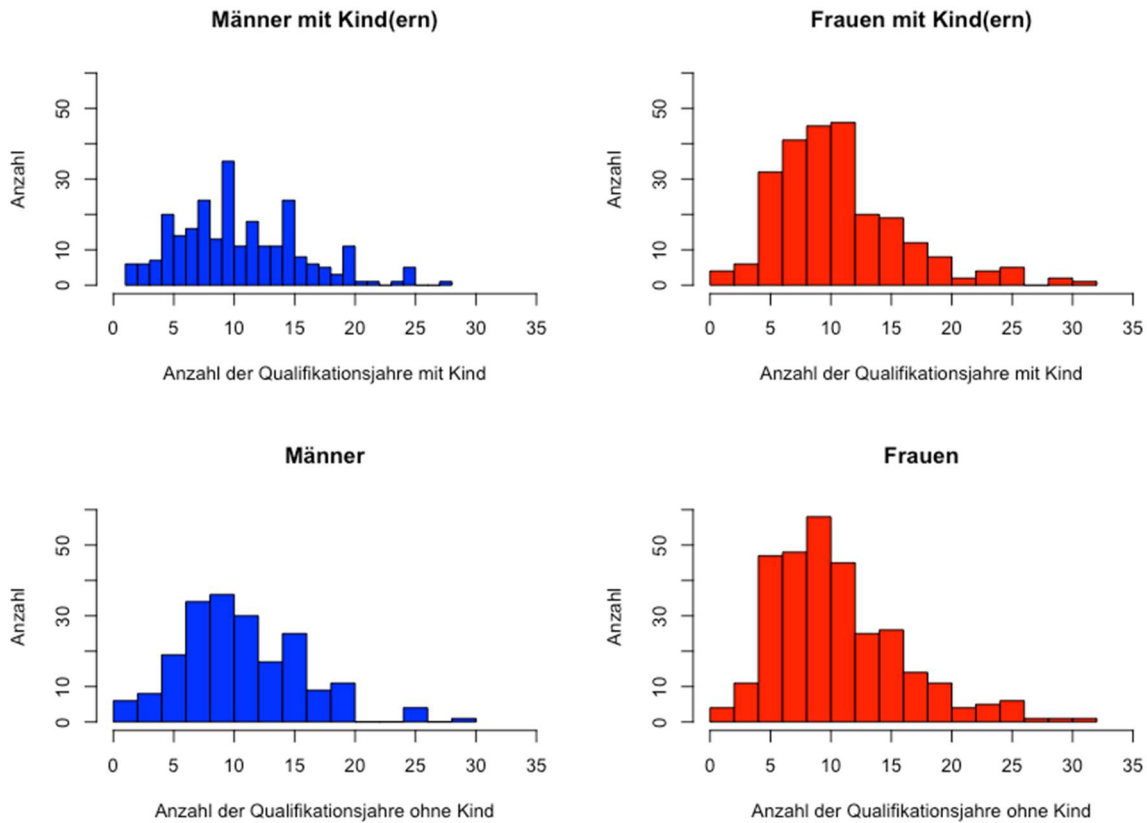


Abbildung 8: Zahl der Qualifizierungsjahre nach Geschlecht und Elternschaft

Wie alt sind die Teilnehmer*innen in den verschiedenen Abschnitten der Qualifizierungsphase? Der Altersdurchschnitt der Teilnehmer*innen, welche sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, liegt bei 36,7 Jahren. Bei den Qualifiziererinnen liegt er bei 36,9 Jahren, bei den Männern bei 36,2. Die Personen, die sich in der Qualifizierungsphase befinden und Kinder haben, sind im Durchschnitt 40,9 Jahre alt und somit deutlich älter als der allgemeine Durchschnitt der Qualifizierer*innen. Bei Frauen mit Kindern, welche sich in der Qualifizierungsphase befinden, liegt der Altersdurchschnitt bei 40,5 Jahren, bei Männern mit Kindern bei 41,8.

5.2.2. Altersdurchschnitt in Abschnitten der Qualifizierungsphase

Wie alt waren die 91 Teilnehmer*innen, welche sich zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch in der Qualifizierung zur HAW-Professur befanden, durchschnittlich in den verschiedenen Abschnitten der Qualifizierung?

	Altersdurchschnitt Männer	Altersdurchschnitt Frauen	Altersdurchschnitt mit Kind	Altersdurchschnitt ohne Kind	Altersdurchschnitt Männer mit Kind	Altersdurchschnitt Frauen mit Kind
Promotion	33,9	34,9	39,3	31,1	38,7	39,6
Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule	35,3	36,5	39,9	32,9	38,9	39,8
Berufserfahrung in der Praxis	32,9	37,6	40,1	33,0	34,5	41,6
Berufserfahrung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung	keine	40,5	44,7	28	keine	44,7
Lehre	37,6	38,4	41,5	34,1	41,2	41,7
Bewerbungsphase	33	39,6	39	37,4	keine	39,5

Tabelle 1: Altersdurchschnitt in den verschiedenen Abschnitten der Qualifizierung nach Geschlecht und Familienstand

Es zeigt sich deutlich, dass zwischen Personen mit Kindern und Personen ohne Kinder sehr große Unterschiede im Altersdurchschnitt bestehen. Elternschaft verschiebt die Qualifizierung im Allgemeinen also zeitlich nach hinten. Insbesondere in der Praxisphase sind deutliche Unterschiede sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen Personen mit und ohne Kinder erkennbar. Dies ist unter anderem dadurch begründet, dass insbesondere die Praxisphase der Qualifizierung sehr heterogen gestaltet wird.

5.2.3. Der Effekt der Elternschaft

Die zentrale Frage dieses Forschungsprojektes ist, wie sich Elternschaft und die berufliche Belastung in der Qualifizierungsphase zur HAW-Professur vereinbaren lassen. Somit sind die folgenden Ergebnisse zur Aufteilung der Erziehungs- und Sorgearbeit sowie zur generellen Strukturierung der Qualifizierung mit Kindern von zentraler Bedeutung. Grundlegender Faktor für die Vereinbarung von Elternschaft und beruflicher Qualifizierung ist die Aufteilung von Care- und erwerbstätiger Arbeit in der Partnerschaft. Wer hat während der Qualifizierungsphase die Betreuung der Kinder übernommen? Diese Frage wurde in Form der (partnerschaftlichen) Elternzeit, Arbeitszeit sowie Fremdbetreuungszeit adressiert.

Knapp 40 Prozent der befragten Männer mit Kind/ern sind durchgängig berufstätig – nur 17 Prozent der Frauen, und sie gehen länger in Elternzeit. Der andere Elternteil pausiert bei 53 Prozent der männlichen Professuranwärter über ein Jahr die eigene

Karriere. Bei über einem Drittel der weiblichen und nur 16 Prozent der männlichen Studienteilnehmenden nahm der/die Partner*in gar keine Elternzeit in Anspruch.

Unter den HAW-Professorinnen gab ein knappes Drittel der Befragten an, dass ihr Partner in Vollzeit beschäftigt war – bei den Professoren waren es dagegen nur 10 Prozent –, parallel dazu steht die Partnerin in 37 Prozent der Fälle auf Platz 1 der Kinderbetreuungsinstanzen, erst dann folgen staatliche Betreuungseinrichtungen. Bei den Frauen stehen diese hingegen an erster Stelle – der Partner folgt mit 22 Prozent. Diese Ergebnisse zeigen, dass Männer in der Qualifizierungsphase deutlich mehr zeitliche Unterstützung in der Kinderbetreuung durch ihre Partner*innen erfahren als Frauen.

Dauer der genommenen Elternzeit	Frauen (Professorinnen)		Männer (Professoren)	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent
keine	50	17,6	103	38,4
2 Monate	16	5,6	24	9,0
Weniger als ein Jahr	45	15,8	19	7,1
1-2 Jahre	52	18,3	18	6,7
3-5 Jahre	11	3,9	0	-
mehr als 5 Jahre	4	1,4	0	-

Tabelle 2: Umfang der durch die Befragten wahrgenommenen Elternzeit während der Qualifizierungsphase nach Männern und Frauen

Betrachtet man alle Professorinnen, die mindestens ein Jahr Elternzeit genommen haben, gemeinsam, sind dies gut 23 Prozent. Bei den Professoren haben insgesamt lediglich 7 Prozent mindestens ein Jahr Elternzeit genommen.

Dauer Elternzeit anderer Elternteil	Frauen		Männer	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
keine	99	34,9	44	16,4
2 Monate	33	11,6	5	1,9
weniger als ein Jahr	39	13,7	29	10,8
1-2 Jahre	15	5,3	58	21,6
3-5 Jahre	3	1,1	41	15,3
mehr als 5 Jahre	4	1,4	43	16,0

Tabelle 3: Umfang der wahrgenommenen Elternzeit des anderen Elternteils

Bei 65 Prozent der Frauen hat der andere Elternteil mindestens zwei Monate Elternzeit genommen. Ein Jahr in Elternzeit war der andere Elternteil bei 8 Prozent der Frauen. Im Vergleich dazu hatten knapp 84 Prozent der Männer eine/n Partner*in, die mindestens zwei Monate Elternzeit genommen haben und bei 53 Prozent waren die Partner*innen mindestens ein Jahr in Elternzeit.

Arbeitszeit Partner/in	Frauen (Professorinnen)		Männer (Professoren)	
	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>
Vollzeit	92	32,4	60	22,4
flexibel (z.B. freiberuflich)	13	4,6	27	10,1
gemischt (Voll- und Teilzeit)	19	6,7	26	9,7
Teilzeit	7	2,5	23	8,6
nicht berufstätig	4	1,4	14	5,2
Keine Angabe	149		69	25,7
Partner in Teilzeit oder nicht berufstätig	11	3,9	49	18,3

Tabelle 4: Beschäftigungsumfang des Partners/der Partnerin

Betreuungsinstanz	Männer (211)		Frauen (216)	
	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>
Partner*in	166	78,7	107	49,5
Großeltern	66	31,3	80	37,0
Andere Familienmitglieder	3	1,4	5	2,3
Freund*innen	9	4,3	11	5,1
Private entgeltliche Betreuung	49	23,2	81	37,5
Staatlich geförderte Betreuungseinrichtung	142	67,3	177	81,9
Nachbar*innen	8	3,8	11	5,1
Andere	7	3,3	11	5,1
Durch mich	4	1,9	1	0,5

Tabelle 5: Betreuungsinstanzen während der Qualifizierungsphase nach männlichen und weiblichen Befragten

Während bei den männlichen Befragten die Partnerin den Großteil der Betreuung stemmt (78 Prozent), sind es bei den Frauen die staatlich geförderten Betreuungseinrichtungen (82 Prozent). Die Betreuung der Kinder durch andere Familienmitglieder, Freund*innen, Nachbarinnen und Andere kommt bei den befragten Männern mit Kind/ern insgesamt nur auf 13 Prozent bei den Frauen mit Kind/ern auf 18 Prozent. Ergänzend wurde erhoben, in welchem Umfang eine Fremdbetreuung stattgefunden hat, also durch jemand anderen als die befragte Person.

Betreuungsumfang in Std pro Woche	Männer (236)		Frauen (241)	
	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>
Unter 10 Stunden	20	8,5	9	3,7
10-20 Stunden	31	13,1	34	14,1
20-40 Stunden	78	33,1	111	46,1
Mehr als 40 Stunden	28	11,9	21	8,7
Keine Angabe	79	33,5	66	27,4

Tabelle 6: Umfang der Kinderbetreuung durch andere in Stunden pro Woche

Auch bei dieser Frage zeigt sich deutlich, dass Frauen insgesamt sehr viel mehr Zeit für die Betreuung der Kinder aufwenden als Männer.

Im Durchschnitt verbrachte knapp ein Drittel die männlichen Teilnehmer laut eigener Einschätzung weniger als 20 Stunden pro Woche mit ihren Kindern. Dagegen waren es bei den Frauen nur knapp 15 Prozent, die weniger als 20 Stunden mit ihren Kindern verbrachten. Mehr als 40 Stunden pro Woche verbrachten knapp 11 Prozent der Frauen und nur knapp 5 Prozent der Männer mit ihren Kindern.

Stunden pro Woche	Männer (236)		Frauen (216)	
	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>absolut</i>	<i>Prozent</i>
Weniger als 20	74	31,4	36	14,9
20-30	60	25,4	63	26,1
30-40	16	6,8	46	19,1
Mehr als 40	11	4,7	26	10,8
Keine Angabe	75		70	

Tabelle 7: Antworten auf die Frage: Wie viel Zeit konnten/können Sie in Ihrer Qualifizierungsphase tagsüber in etwa mit Ihrem Kind/Ihren Kindern verbringen?

5.2.4. Opferbereitschaft und partnerschaftlicher Stress

Nach der Erfassung der zeitlichen und organisatorischen Struktur innerhalb der Partnerschaft interessieren die daraus resultierenden Forschungsfragen: Wie gut ließen sich berufliche Laufbahn und Familienleben vereinbaren? Unterscheiden sich Männer und Frauen in ihrer Opferbereitschaft und wie wirkt sich das Stresslevel auf die Partnerschaft aus? Hier spielen anders als bei den obigen Fragen, die mit klaren zeitlichen und organisatorischen Angaben beantwortet werden konnten, die persönliche Wahrnehmung und subjektive Einstellungen eine große Rolle.

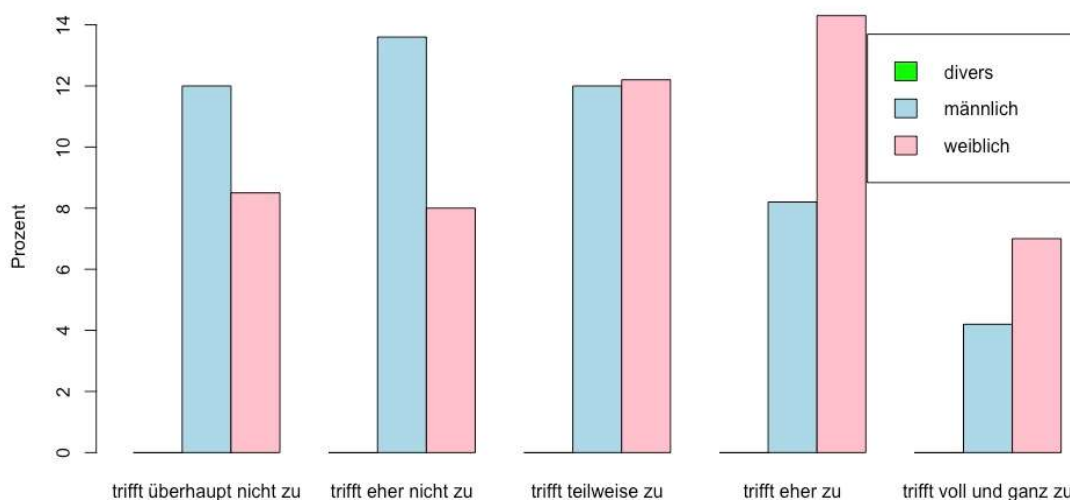


Abbildung 9: Bewertung der Aussage „Um meinen Berufsweg weiterzugehen, bin/war/wäre ich dazu bereit, das Geld, welches ich in der Qualifizierungsphase verdient habe, wieder vollständig für die Betreuung meiner Kinder aufzuwenden“

Wie wichtig die berufliche Weiterqualifizierung wahrgenommen wird, zeigt sich auch in der Bewertung des Statements „Um meinen Berufsweg weiterzugehen, bin/war/wäre ich dazu bereit, das Geld, welches ich in der Qualifizierungsphase verdient habe, wieder vollständig für die Betreuung meiner Kinder aufzuwenden“. Im Durchschnitt liegt die Bewertung der Männer bei 2,58, bei den Frauen signifikant höher bei 3,07 (p-Wert = 9,129e-05). Frauen waren somit in deutlich eher dazu bereit als die Männer, ihr Gehalt in eine passende Kinderbetreuung zu investieren, um so ihre Karriere weiterverfolgen zu können.

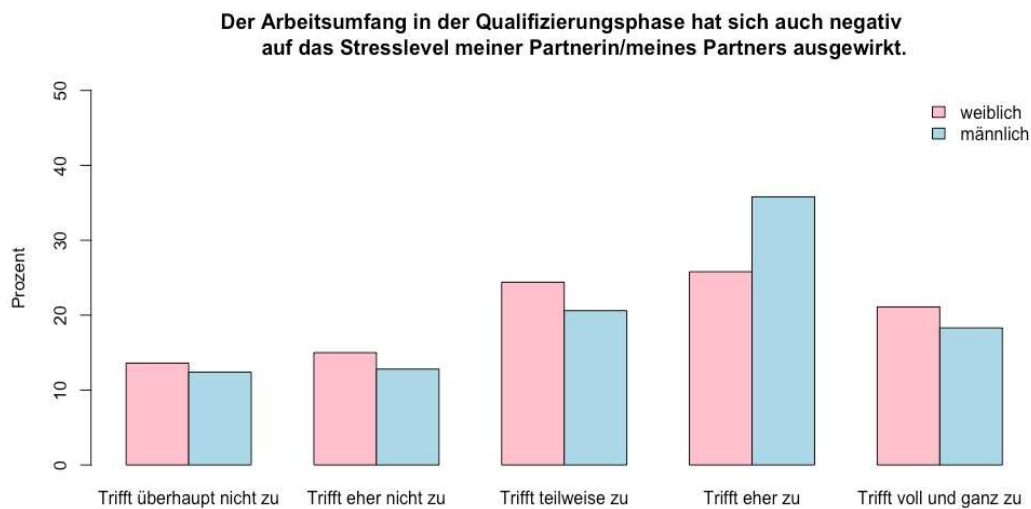


Abbildung 10: Bewertung der Aussage „Der Arbeitsumfang in der Qualifizierungsphase hat sich auch negativ auf das Stresslevel meiner Partnerin/meines Partners ausgewirkt“ nach Geschlecht

Über beide Geschlechter hinweg zeigt sich eine partnerschaftliche Zusammenarbeit in der Qualifizierungsphase. Während sich laut dem Großteil der Befragten keine oder wenig negative Auswirkungen auf die Beziehung aus der vielfachen Arbeitsbelastung in der Qualifizierungsphase ergeben haben (21 Prozent trifft nicht zu, 24 Prozent trifft eher nicht zu, 23 Prozent trifft teilweise zu), übertrug sich der Stress, welcher daraus resultiert, laut über der Hälfte der Teilnehmenden auch auf ihre Partner*innen. Ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern ist bei beiden Statements nicht nachzuweisen (Mittelwert Männer: 2,76, Mittelwert Frauen: 2,83, p-Wert = 0,5867 und Mittelwert Männer: 3,35, Mittelwert Frauen: 3,26, p-Wert = 0,4681). Diese Ergebnisse sprechen für ein partnerschaftliches Miteinander der Geschlechter im Kontext der Vereinbarung von Qualifizierungsphase mit dem Familienleben.

Die Flexibilität der beruflichen Laufbahn für Anpassungen an das Familienleben nehmen die männlichen und weiblichen Teilnehmenden annähernd gleich wahr. Im Durchschnitt stimmen sowohl Männer als auch Frauen der Aussage „*Meine berufliche Laufbahn lässt/ließ sich gut an mein Familienleben anpassen*“ teilweise zu. Für einen signifikanten Unterschied nach Geschlecht gibt es keine Hinweise (Mittelwert Männer: 3,07, Mittelwert Frauen: 3,03, p-Wert = 0,7315).

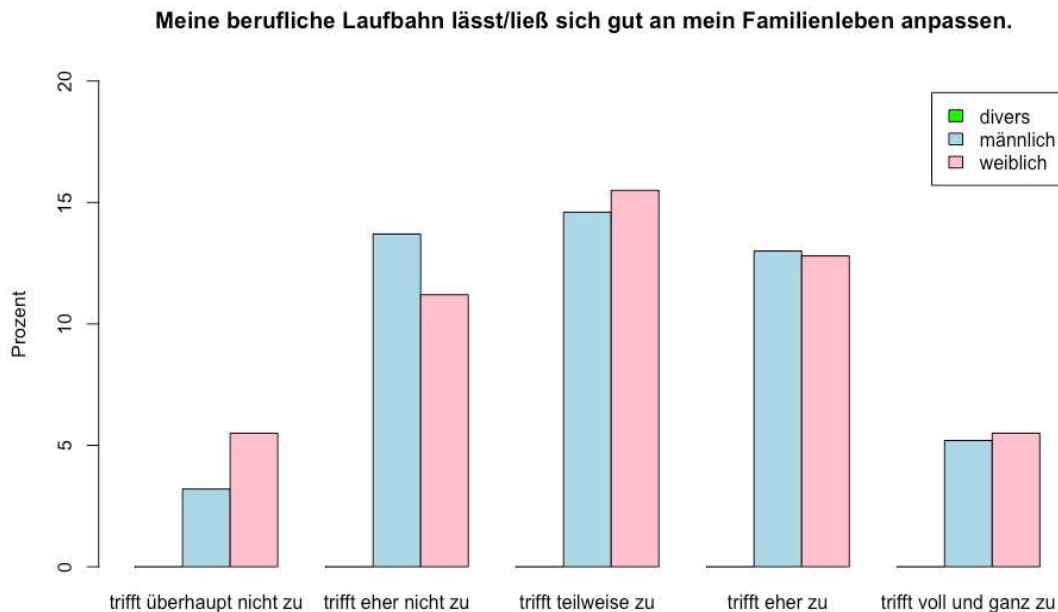


Abbildung 11: Bewertung der Aussage „Meine berufliche Laufbahn lässt/ließ sich gut an mein Familienleben anpassen“ nach Geschlecht

5.2.5. Schlechtes Gewissen und äußere Erwartungen

Die Wahrnehmung des persönlichen Umfelds sowie der eigenen Rolle und deren Umsetzung ist ein wichtiger Aspekt für die gelungene Vereinbarung der Aufgaben der Qualifizierungsphase, welche besonders stark von Genderrollen geprägt ist, weshalb auch hier ein Vergleich nach Geschlecht durchgeführt wurde. Ein Statement lautete: „*Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können.*“

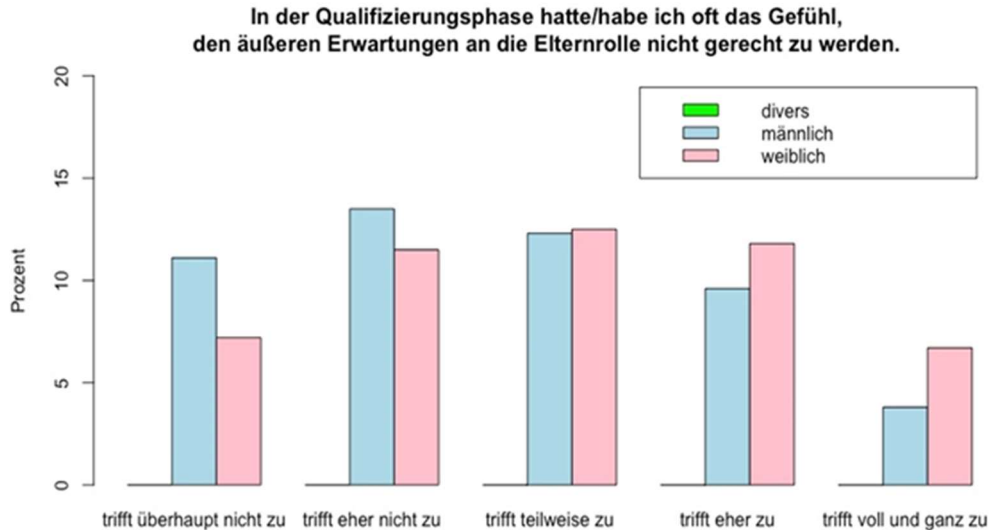


Abbildung 1: Bewertung der Aussage „In der Qualifizierungsphase hatte/habe ich oft das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle nicht gerecht zu werden“ nach Geschlecht

Der Mittelwert der Männer liegt dabei bei 3,34, bei den Frauen bei 2,88. Bei der Einstufung dieses Statements liegt somit im Geschlechtervergleich ein sehr deutlich signifikanter Unterschied ($p\text{-Wert} = 3.106e-05$) vor, der zeigt, dass Männer eine deutlich bessere Wahrnehmung ihrer Performance haben als die weiblichen Teilnehmerinnen der Studie. Das entsprechende Gegenstatement „In der Qualifizierungsphase hatte/habe ich oft das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle nicht gerecht zu werden“ unterstützt dieses Ergebnis zusätzlich. Im Geschlechtervergleich liegt auch hier ein signifikanter Unterschied in der Einstufung dieses Statements vor (Mittelwert Männer = 2,63, Mittelwert Frauen = 3,0, $p\text{-Wert} = 0,003022$). Frauen haben signifikant stärker das Gefühl gehabt, Erwartungen an die Elternrolle nicht ausreichend zu erfüllen, während sie sich auf eine HAW-Professur vorbereiten.

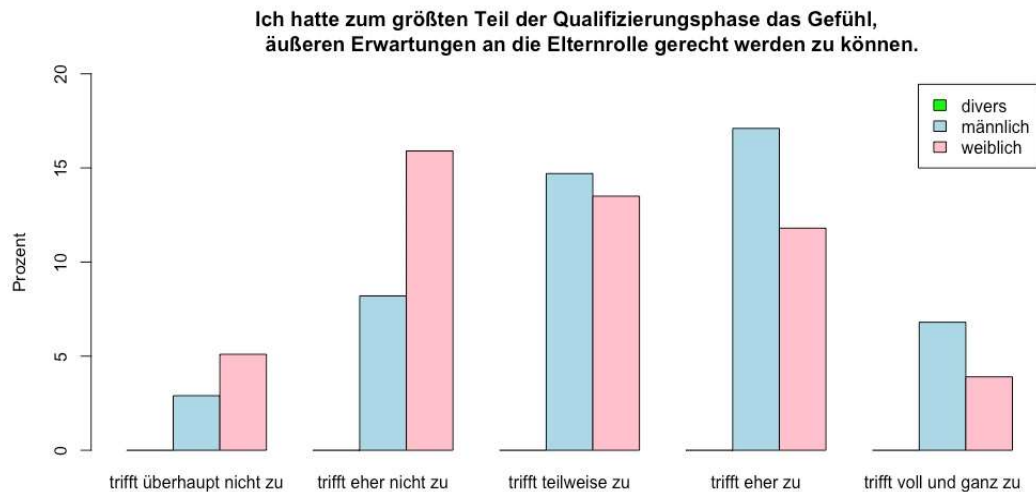


Abbildung 12: Bewertung der Aussage „Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können“ nach Geschlecht

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor für die persönliche Wahrnehmung sowie die

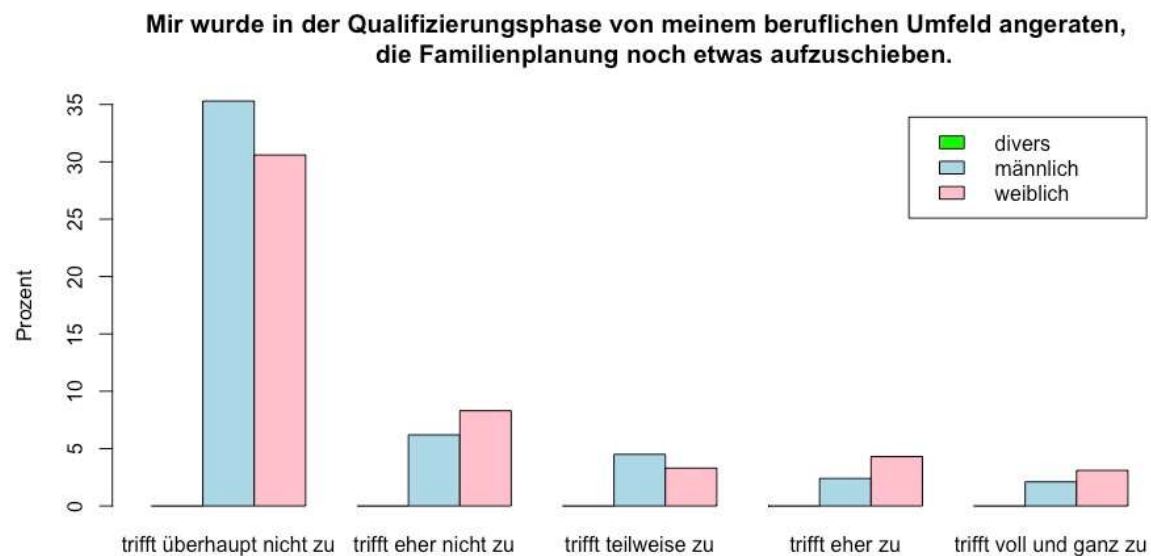


Abbildung 13: Auswertung des Statements „Mir wurde in der Qualifizierungsphase von meinem beruflichen Umfeld angeraten, die Familienplanung noch etwas aufzuschieben“ nach Männern und Frauen

Umsetzung der Qualifizierungsphase mit Kindern ist das persönliche Umfeld. Wie dieses den Vorhaben der Befragten gegenüberstand, wurde u.a. durch das Statement „*Mir wurde in der Qualifizierungsphase von meinem beruflichen Umfeld angeraten, die Familienplanung noch etwas aufzuschieben*“ erhoben.

Über das Sample hinweg wird diese Aussage deutlich abgelehnt, mit der stärkeren Ablehnung bei den Männern. Der Mittelwert der männlichen Personen lag dabei bei

1,59, der der Frauen bei 1,80. Damit liegt hier ein fast signifikanter Unterschied vor (p -Wert = 0,06351).

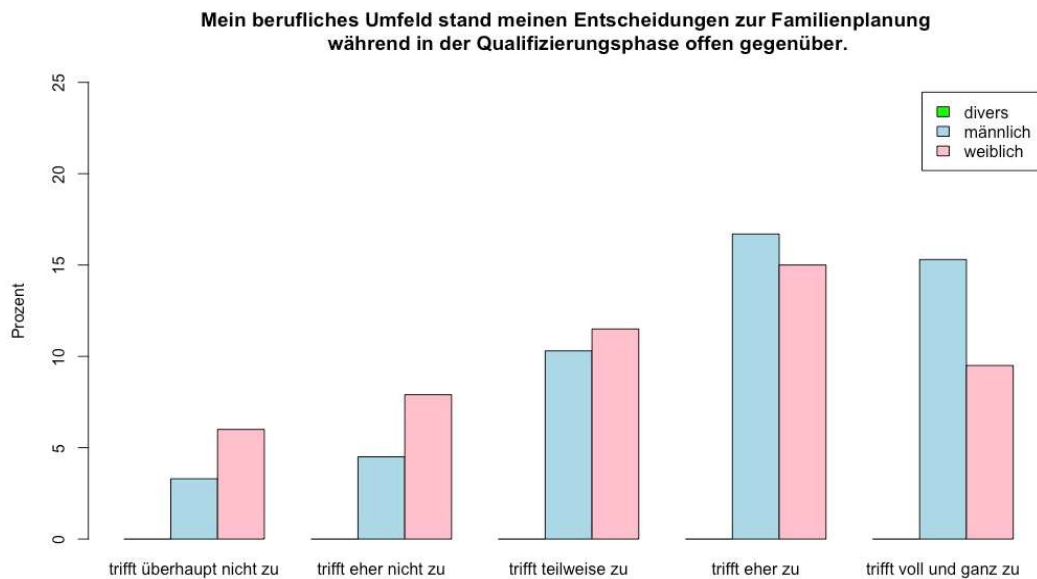


Abbildung 14: Bewertung der Aussage „Mein berufliches Umfeld stand meinen Entscheidungen zur Familienplanung während der Qualifizierungsphase offen gegenüber“ nach Geschlecht

Weder Männer noch Frauen stimmen dieser Aussage zu. Dennoch besteht ein signifikanter Unterschied zwischen der Bewertung der Aussage durch Männer und Frauen dahingehend, dass Frauen sie etwas weniger ablehnen als Männer.

Zudem zeigte sich ein signifikanter Unterschied bei der Zustimmung zur Aussage *„Mein berufliches Umfeld stand meinen Entscheidungen zur Familienplanung während der Qualifizierungsphase offen gegenüber“*. Über die Gesamtbewertung des Statements liegt ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen vor (p -Wert = 0,0005342). Die Zustimmung zu dieser Aussage durch die Männer ist deutlich größer als die der Frauen. Hier sehen sich Frauen, die eine Karriere verfolgen, offenbar größeren äußeren Hürden ausgesetzt als Männer. Zudem fehlen Frauen die beruflichen Netzwerke und dementsprechend der Austausch mit Personen in ähnlichen Lebenssituationen – 38 Prozent der weiblichen Befragten bestätigen dies, hingegen nur 24 Prozent der männlichen Studienteilnehmer. Auch hier nehmen Frauen das äußere Umfeld also weniger fördernd wahr als Männer.

Ein Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der bereits in der ersten qualitativen Studie deutlich wurde, ist die persönliche Zerrissenheit zwischen den beiden Bereichen. In den Interviews zeigte sich, dass vor allem Frauen hier oft ein schlechtes

Gewissen verspüren, insbesondere gegenüber ihrer Familie (vgl. Stark und Niehuis, 2022). So wurde dieses Thema auch in der quantitativen Studie aufgegriffen in Form des Statements „*Ich konnte während der Qualifizierungsphase genügend Zeit mit meinem Kind/meinen Kindern verbringen und hatte kein schlechtes Gewissen.*“ Dieser Frage stimmten mit 48 Prozent fast die Hälfte der Befragten (eher) nicht zu. Gut 23 Prozent gaben an, dass dies teilweise zutrifft, während es für 29 Prozent eher bzw. voll und ganz zutrifft. Tendenziell wird also die Vereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit während der Qualifizierungsphase mit den Vorstellungen vom Familienleben durch die teilnehmenden Personen als eher nicht ausreichend wahrgenommen. In der Betrachtung nach Genderunterschieden zeigt sich auch in dieser Studie ein signifikanter Unterschied dahingehend, dass Männer dem Statement stärker zustimmen (Mittelwert 2,86) als Frauen (Mittelwert 2,59).

Zur weiteren Überprüfung dieses Aspektes wurde das entgegengesetzte Statement „*Während der Qualifizierungsphase habe/hatte ich oft ein schlechtes Gewissen, nicht genug Zeit mit meinem Kind/meinen Kindern zu verbringen*“ vorgelegt. Bei diesem Statement ist der Geschlechterunterschied nicht ganz so stark ausgeprägt, der Unterschied im Mittelwert allerdings nur knapp nicht signifikant (Mittelwert Männer: 3,13, Mittelwert Frauen: 3,38, p-Wert = 0,05067). Doch auch hier zeigt sich, dass generell die weiblichen Teilnehmenden weniger zufrieden mit der Vereinbarung von Familie und beruflicher Tätigkeit sind als die männlichen. Wie wurde nun die Zeit mit den Kindern wahrgenommen – eher belastend, musste ein Ausgleich durch Zeiten der

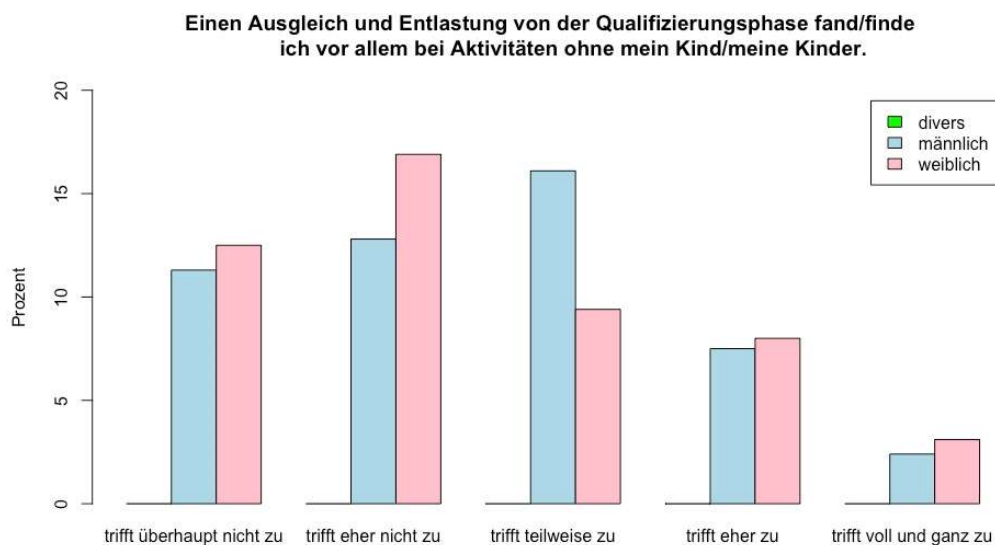


Abbildung 15: Bewertung der Aussage „Einen Ausgleich und Entlastung von der Qualifizierungsphase fand/finde ich vor allem bei Aktivitäten ohne mein Kind/meine Kinder“ nach Geschlecht

Erholung ohne Kinder geschaffen werden – oder wurden auch gemeinsame familiäre Aktivitäten als Energiebringer im Vergleich zum stressigen Berufsalltag erlebt? „*Einen Ausgleich und Entlastung von der Qualifizierungsphase fand/finde ich vor allem bei Aktivitäten ohne mein Kind/meine Kinder.*“ Hier zeigt sich kein signifikanter Unterschied in der durchschnittlichen Bewertung für Männer und Frauen (Mittelwert Männer: 2,54, Mittelwert Frauen: 2,45).

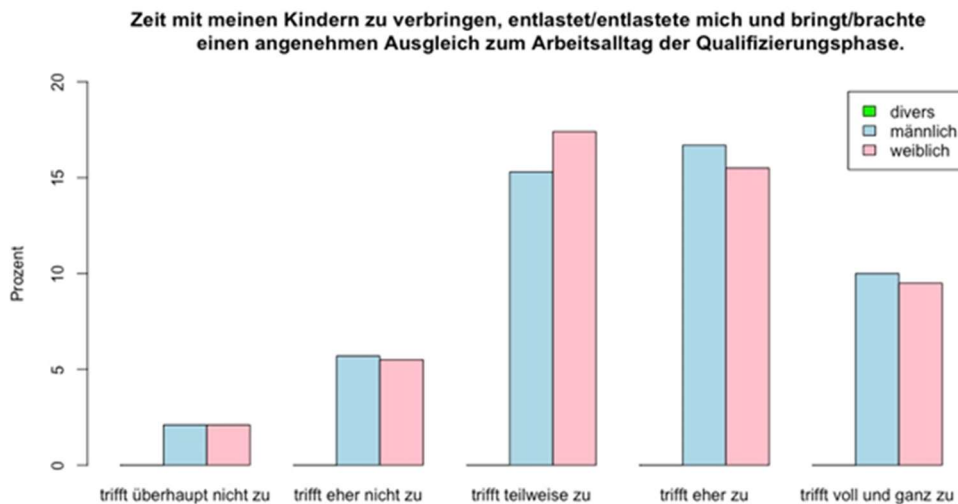


Abbildung 1: Bewertung der Aussage „Zeit mit meinen Kindern zu verbringen, entlastet/entlastete mich und bringt/brachte einen angenehmen Ausgleich zum Arbeitsalltag der Qualifizierungsphase“ nach Geschlecht

Auch die dem entgegengesetzte Aussage „*Zeit mit meinen Kindern zu verbringen, entlastet/entlastete mich und bringt/brachte einen angenehmen Ausgleich zum Arbeitsalltag der Qualifizierungsphase*“ zeigt keinen signifikanten Unterschied nach Geschlecht in der durchschnittlichen Bewertung (Mittelwert Männer: 3,54, Mittelwert Frauen: 3,52).

5.3. Wahrnehmung der Qualifizierungsphase

5.3.1. Stressfaktor Elternschaft – für beide Geschlechter gleich?

Frauen empfinden laut Selbstauskunft über die gesamte Qualifizierungsphase hinweg signifikant mehr Stress als Männer. Unter den Personen mit Kindern konnte hingegen kein deutlicher Geschlechterunterschied festgestellt werden. Allerdings zeigt sich, dass das Stresslevel in der Qualifizierungsphase bei Männern eher mit beruflichen Belastungen, bei Frauen sowohl mit beruflichen als auch privaten Belastungen verknüpft ist.

Bei der Betrachtung der Stressfaktoren in der Qualifizierungszeit über die gesamte Zielgruppe hinweg, also sowohl ProfessorInnen als auch Personen in der

Qualifizierungsphase, jeweils mit und ohne Kinder, zeigen sich keine nennenswerten Geschlechterunterschiede. Die drei größten Stressfaktoren von Männern und Frauen gleichermaßen sind eigene Ansprüche/Perfektionismus, hohe Arbeitsbelastung beim Arbeitgeber und die Vereinbarung von Karriere und Familie.

Werden nur die Personen mit Kindern betrachtet, verändern sich diese Werte. Für Frauen mit Kind/ern in der Qualifizierungsphase war die Vereinbarkeit von Karriere und Familie laut Selbstauskunft der größte Stressfaktor. Betrachtet man diesen in seiner durchschnittlichen Bewertung im Vergleich zwischen den Geschlechtern, zeigt sich ein starker signifikanter Unterschied dahingehend, dass Frauen ihn höher einstufen (Mittelwert Männer = 3,47, Mittelwert Frauen = 4,02).

Stressfaktoren	Mittelwert Frauen mit Kind	Ran-king	Mittelwert Männer mit Kind	Ran-king
Eigene Ansprüche/Perfektionismus	3,8	2	3,82	1
Angst vor dem Scheitern	2,8	8	2,61	7
Hohe Eigenverantwortung	3,20	4	3,3	4
Äußerer Druck/Erwartungen	2,95	6	2,9	6
Berufliche Unsicherheit (z.B. durch befristete Stellen)	2,94	7	2,60	8
Vereinbarung von Karriere und Familie	4,0	1	3,5	3
Hohe Arbeitsbelastung beim Arbeitgeber	3,7	3	3,80	2
Hohe Arbeitsbelastung durch Lehraufträge	2,7	9	2,5	9
Hohe Arbeitsbelastung durch Arbeit an wissenschaftlichen Veröffentlichungen	3,16	5	3,0	5

Abbildung 16: Stressfaktoren in der Qualifizierung mit Kind nach Geschlecht

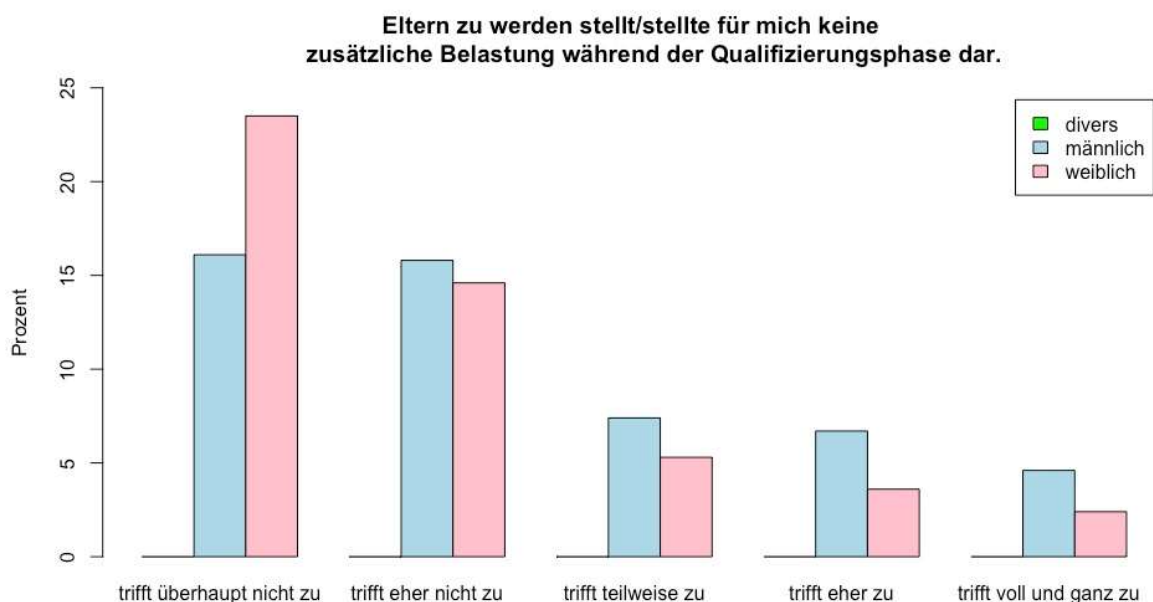


Abbildung 17: Bewertung des Statements „Eltern zu werden stellt/stellte für mich keine zusätzliche Belastung während der Qualifizierungsphase dar“ nach Geschlecht

Bei den Männern mit Kind/ern in der Qualifizierungsphase rangieren auf Platz 1 die

eigenen Ansprüche und Perfektionismus, die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf landet auf Platz 3.

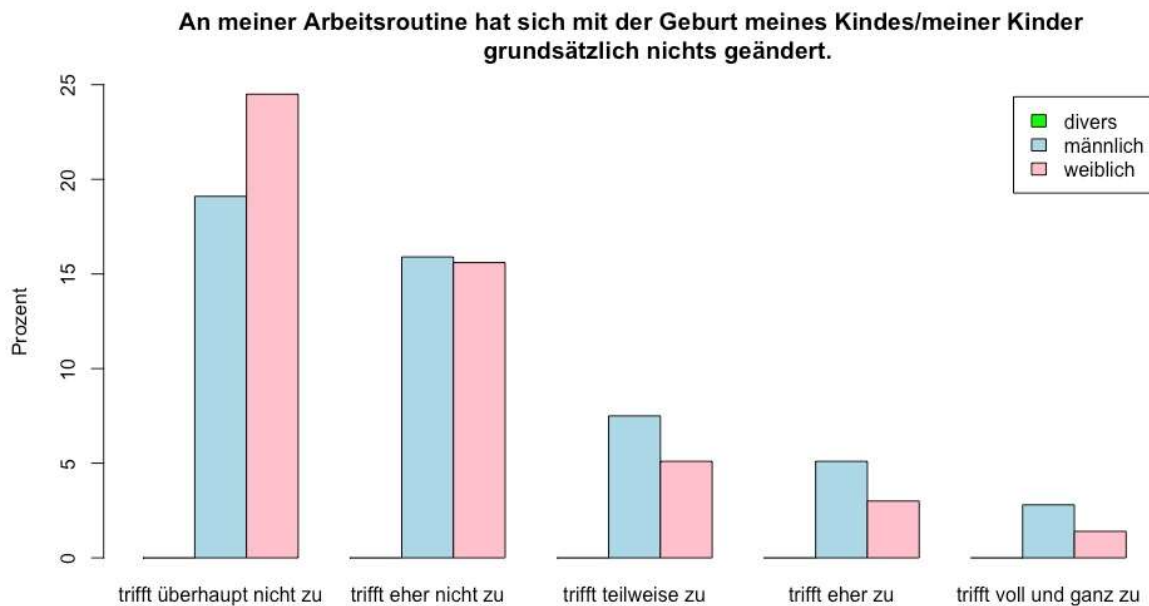


Abbildung 18: Bewertung der Aussage „An meiner Arbeitsroutine hat sich mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder grundsätzlich nichts geändert“ nach Geschlecht

Zwei sehr wichtige Statements, die ganz zentral die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Qualifizierungsphase thematisieren, zeigen deutlich signifikante Unterschiede in der Bewertung durch männliche und weibliche Teilnehmende:

Männer stimmen signifikant weniger häufig als Frauen der Aussage zu, dass Arbeitsalltag und Kinderbetreuung für sie eine Doppelbelastung während der Qualifizierungsphase darstellen. Die Geburt eines Kindes brachte laut Selbstauskunft für Männer auch signifikant weniger Veränderungen in der Arbeitsroutine und weniger Stresserhöhung mit sich.

Frauen stimmen der Doppelbelastung durch Arbeit und Elternschaft deutlich stärker zu als Männer (Mittelwert Männer: 3,46, Mittelwert Frauen: 4,09). Andersherum wird die Aussage, dass die Elternschaft keine Zusatzbelastung darstellte, von Frauen deutlich stärker abgelehnt als von Männern (Mittelwert Männer: 2,37, Mittelwert Frauen: 1,93).

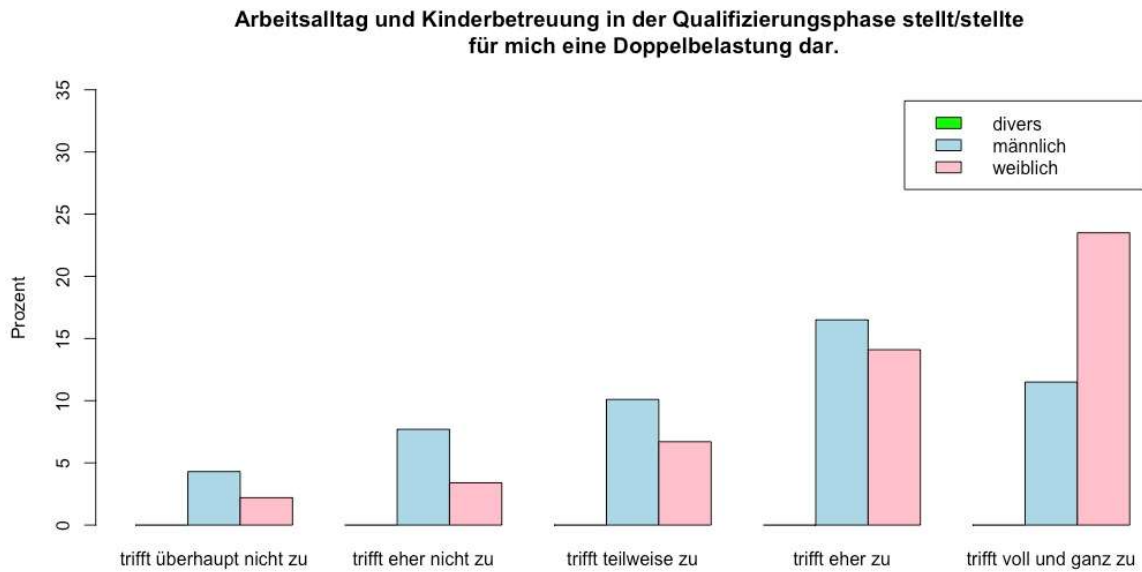


Abbildung 19: Bewertung des Statements „Arbeitsalltag und Kinderbetreuung in der Qualifizierungsphase stellt/stellte für mich eine Doppelbelastung dar“ nach Geschlecht

„An meiner Arbeitsroutine hat sich mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder grundsätzlich nichts geändert“. Auch diese Aussage wird zwar von beiden Geschlechtern tendenziell eher abgelehnt, dies aber mit einer signifikant stärkeren Tendenz von Frauen als von den Männern (Mittelwert Männer: 2,14, Mittelwert Frauen: 1,82).

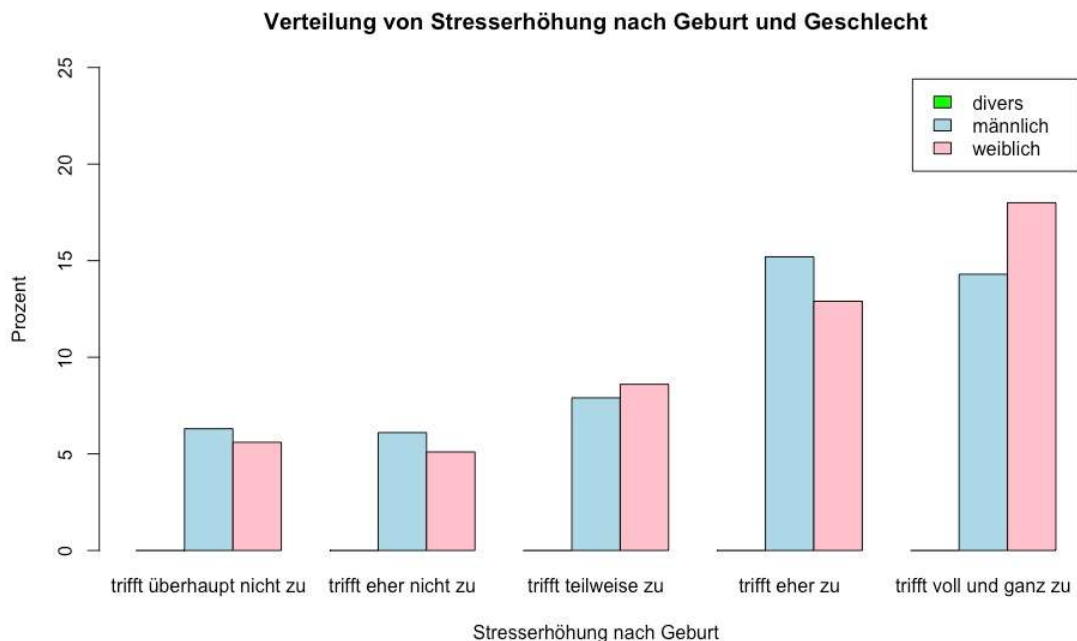


Abbildung 20: Bewertung der Aussage „Mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder hat sich in der Qualifizierungsphase für mich der Stress deutlich erhöht“ nach Geschlecht

Ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich ebenso bei der Aussage „Mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder hat sich in der Qualifizierungsphase für mich der Stress deutlich erhöht“ feststellen. Frauen stimmen dieser Formulierung im Durchschnitt deutlich stärker zu als Männer (Mittelwert Männer: 3,50, Mittelwert Frauen: 3,65, p-Wert = 0,2712).

Der Aussage „Mein Kind/Meine Kinder bedeutete/n einen großen Einschnitt in meine bisherige Arbeitsroutine“ wird durch beide Geschlechter tendenziell eher zugestimmt, von Frauen jedoch signifikant stärker als von Männern (Mittelwert Männer: 3,58, Mittelwert Frauen: 3,86).

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse dieses Themenblocks deutlich, dass Elternschaft von Frauen deutlich stärker (auch) als Stressfaktor empfunden wird. Von ihnen werden die Einschnitte in ihrer (beruflichen) Lebenswirklichkeit als größer wahrgenommen.

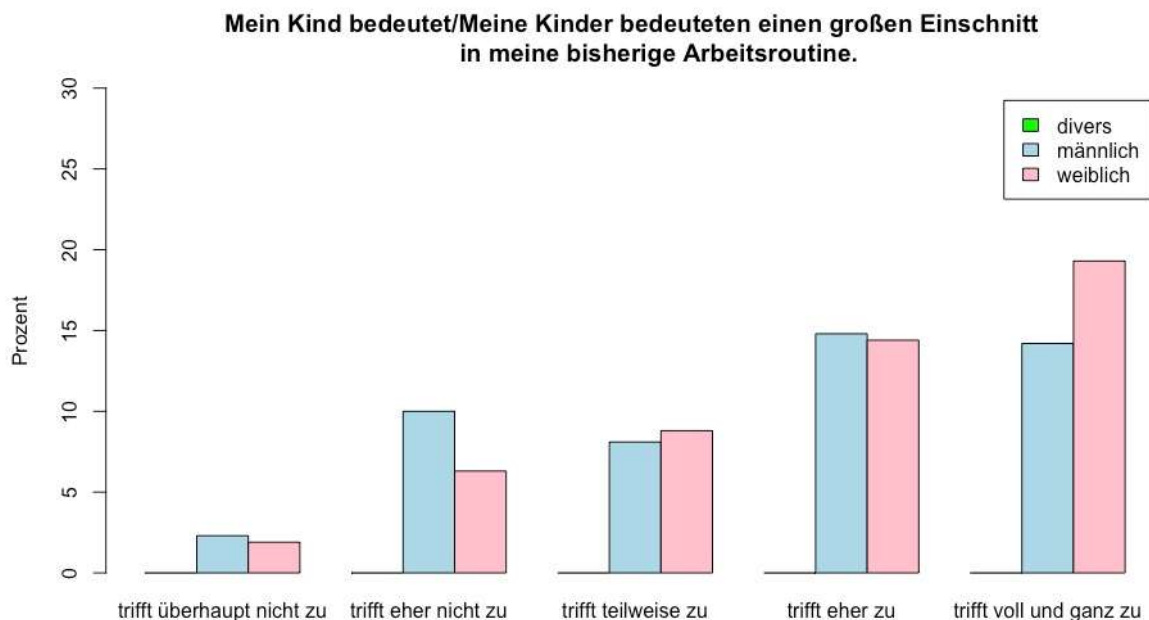


Abbildung 21: Bewertung der Aussage „Mein Kind/Meine Kinder bedeutete/n einen großen Einschnitt in meine bisherige Arbeitsroutine“ nach Geschlecht

men.

5.3.2. Zufriedenheit und Verbesserungspotenzial

Gibt es signifikante Unterschiede in der Zufriedenheit mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase nach Geschlecht und nach Elternschaft?

Um Erkenntnisse darüber zu erlangen, inwieweit die Vereinbarung von Familie und Qualifizierung der Teilnehmenden gelungen ist, und ob hier signifikante Unterschiede nach Geschlecht oder Elternschaft erkennbar werden, wurden vier verschiedene

Statements vorgelegt, welche anhand einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu) bewertet werden sollten.

- Ich habe/hatte in der Qualifizierungsphase insgesamt eine gute Work-Life-Balance (WLB).
- Ich bin mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase bisher/rückblickend zufrieden (Verlauf).
- Müsste ich meinen Karriereweg wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen (Wiederholen).
- Ich kann meinen (bisherigen) persönlichen Karriereweg weiterempfehlen (Weiterempfehlen).

Über alle vier Items zur Erfassung der Zufriedenheit mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase hinweg zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden, ebenso wenig zwischen Personen mit und ohne Kinder. Lediglich für die Beurteilung der Work-Life-Balance ist der Unterschied sowohl im Vergleich der Geschlechter als auch zwischen Personen mit und ohne Kinder fast signifikant.

	Durchschnitt Männer	Durchschnitt Frauen	p-Wert	Durchschnitt mit Kind/er	Durchschnitt ohne Kind/er	p-Wert
WLB	2,87	2,67	0,06162	2,81	2,59	0,09747
Wiederholen	3,45	3,27	0,6441	3,50	3,51	0,9358
Weiterempfehlen	3,81	3,73	0,7989	3,81	3,73	0,4988
Gesamtzufriedenheit	3,51	3,43	0,2817	3,49	3,40	0,3454

Tabelle 8: Ergebnisse zur Zufriedenheit mit der Qualifizierungsphase nach Geschlecht und Kindern

Auch wenn ausschließlich die Professor*innen, welche Kinder in der Qualifizierungsphase hatten, betrachtet werden, zeigt sich kein signifikanter Unterschied in der persönlichen Einstufung der verschiedenen Zufriedenheits-Items zwischen den Geschlechtern. Bei der Bewertung der Aussage *„Müsste ich meinen Karriereweg seit der Geburt meiner Kinder wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen“* lässt sich kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen feststellen. Insgesamt liegt die Bewertung dieser Aussage oberhalb der teilweisen Zustimmung, der Mittelwert der Männer liegt dabei bei 3,45, der der Frauen bei 3,27. Die Aussage, dass sie ihren Karriereweg mit Kind/ern so wiederholen würden, trifft also tendenziell eher auf Zustimmung als auf Ablehnung.

Auch bei der Bewertung der Aussage *„Ich würde meinen Karriereweg mit Kind/ern, so wie ich ihn gestaltet habe, weiterempfehlen“* zeigt sich kein signifikanter Unterschied

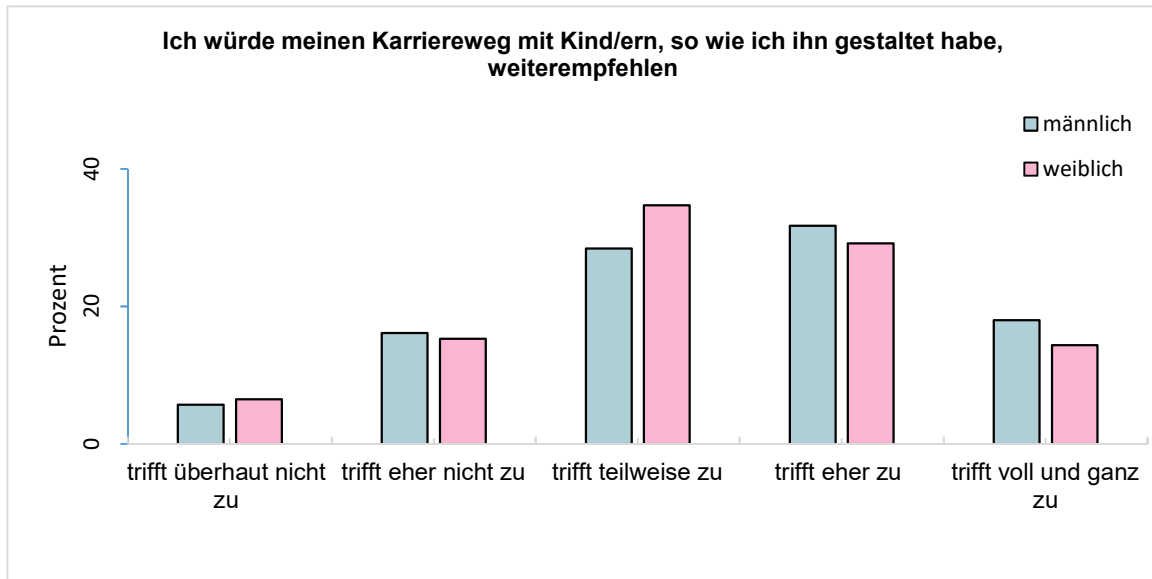


Abbildung 22: Bewertung der Aussage „Ich würde meinen Karriereweg mit Kindern, so wie ich ihn gestaltet habe, weiterempfehlen“ nach Geschlecht

zwischen Männern und Frauen. Der Mittelwert der Frauen liegt bei 3,30, der der Männer bei 3,40. Auch für die Bewertung der Aussage „*Mit dem Verlauf und der Gestaltung der Qualifizierungsphase mit Kind/ern bin ich rückblickend zufrieden*“ lässt sich kein signifikanter Geschlechterunterschied feststellen.

Entsprechend zeigt sich auch kein signifikanter Unterschied in der persönlichen Einstufung der Gesamtzufriedenheit zwischen den Geschlechtern (Mittelwert Männer: 3,51, Mittelwert Frauen: 3,43, p-Wert = 0,2817). Insgesamt sind sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern mit dem Verlauf ihrer Qualifizierungsphase eher zufrieden als unzufrieden. Es gibt keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung der Qualifizierungsphase zwischen Männern und Frauen mit Kindern.

5.3.3. Rollenvorbilder als Schlüssel?

Eine weitere mögliche Ursache für Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Qualifizierung zur HAW-Professur zwischen Männern und Frauen wurde mit der Abfrage nach Rollenvorbildern im Umfeld sowie einem beruflichen Netzwerk adressiert. Hier waren insbesondere das Statement-Paar „*In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft*“ (Vorbild-pos) und „*Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht*“ (Vorbild-neg) zentrale Indikatoren. Für das Item *Vorbild-pos* liegt ein fast

F-48.1b: In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft.

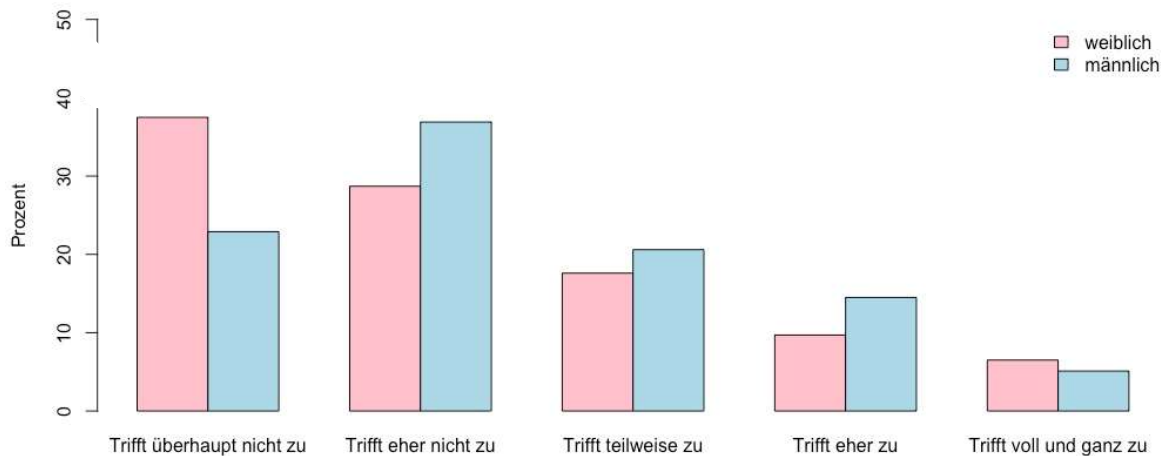


Abbildung 24: Bewertungsanteile zur Aussage „In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft“ nach Geschlecht

signifikanter Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bewertungen durch Männer und Frauen (Mittelwert Männer: 2,42, Mittelwert Frauen: 2,20, p-Wert = 0,05733) vor. Über ein Drittel der Frauen lehnen die Aussage dabei deutlich ab. Weiterhin hätten sich laut eigener Aussage mehr Frauen (56 Prozent) als Männer (31 Prozent) mehr

Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht.

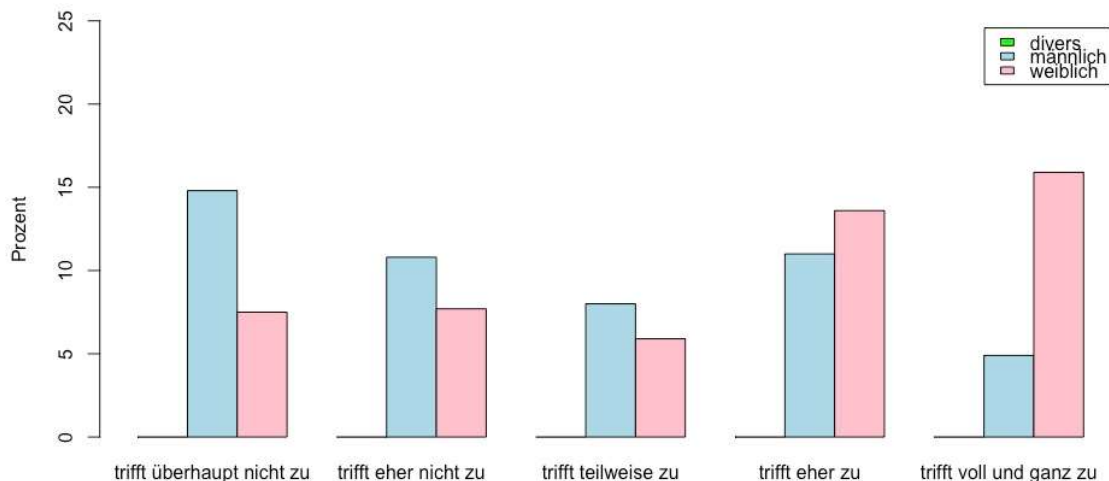


Abbildung 23: Bewertung der Aussage „Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht“ nach Geschlecht

Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht.

Frauen stimmen zudem der Aussage „*Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht*“ tendenziell eher zu (Mittelwert Frauen = 3,44), während Männer sie eher ablehnen (Mittelwert Männer = 2,6). Mit einem p-Wert von 2,502e-09 liegt hier entsprechend auch ein deutlich signifikanter Unterschied vor.

5.3.4. Zum Abschluss: Was hat gefehlt?

Um noch nicht identifizierte Faktoren zu erkennen, welche Faktoren Männer und Frauen in der Qualifizierungsphase behindern oder sie bei der erfolgreichen Absolvierung unterstützen könnten, wurde zum Abschluss des Fragebogens an alle Teilnehmenden die Frage gestellt, was ihnen in der Qualifizierungsphase gefehlt hat. Auch die Antwortmöglichkeit „Nichts“ wurde dabei bereitgestellt.

Bei Frauen mit Kindern steht eine bessere Kinderbetreuung mit 27 Prozent nur an Platz 4 auf der Wunschliste. Bei den Männern mit Kindern steht diese dagegen mit 32 Prozent auf Platz 1.

Durch alle verschiedenen demographischen Gruppen hinweg betrachtet war die Planungsunsicherheit der größte Kritikpunkt an der Qualifizierungsphase. Dieser liegt bei den Männern mit gut 36 Prozent und bei den Frauen mit knapp 47 Prozent auf dem ersten Platz der verbesserungswürdigen Aspekte der Qualifizierung zur HAW-Professur. Frauen mit Kindern geben an, von einer besseren Planungssicherheit besonders zu profitieren (knapp 38 Prozent), gefolgt von einem größeren beruflichen Netzwerk bzw. Austausch mit Personen in ähnlicher Lebenssituation (35 Prozent) und Rollenvorbildern (knapp 30 Prozent).

		Rollenvorbilder	Berufliches Netzwerk/Austausch mit Personen in ähnlicher Lebenssituation	Privater Austausch	Unterstützung durch Familie und/oder Partner*in	Umfangreichere Kinderbetreuung	Planungssicherheit (z.B. durch unbefristeten Arbeitsplatz)	Flexible Arbeitszeitgestaltung	Frühe Berufsorientierungsangebote zur HAW-Professur	Mehr Transparenz im Bewerbungsverfahren	Nichts
Gesamt	<i>absolut</i>	142	199	76	86	162	269	142	118	203	86
	<i>Prozent</i>	22,1	31,0	11,8	13,4	25,2	41,9	22,1	18,4	31,6	13,4
Frauen	<i>absolut</i>	109	128	38	55	78	160	65	68	104	34
	<i>Prozent</i>	31,9	37,4	11,1	16,1	22,8	46,8	19,0	19,9	30,4	9,9
Männer	<i>absolut</i>	33	71	38	31	84	109	77	50	99	52

	<i>Prozent</i>	11,0	23,6	12,7	10,3	28,0	36,3	25,7	16,7	33,0	17,3
Personen ohne Kinder	<i>absolut</i>										
	<i>Prozent</i>										
Personen mit Kind/ern	<i>absolut</i>	109	144								
	<i>Prozent</i>										
Frauen mit Kindern	<i>absolut</i>	82	96	31	46	73	104	60	54	72	21
	<i>Prozent</i>	29,8	34,9	11,3	16,7	26,5	37,8	21,8	19,6	26,2	7,6
Männer mit Kindern	<i>absolut</i>	27	48	27	29	84	82	70	36	80	44
	<i>Prozent</i>	10,2	18,2	10,2	11,0	31,8	31,1	26,5	13,6	30,3	16,7

Tabelle 9: Antworten auf die Frage „Was fehlt/fehlte Ihnen in der Qualifizierungsphase am meisten?“ nach Geschlecht und Kinder

6. Diskussion und Einordnung der Studie

Die Erfahrung der weiblichen Studienteilnehmerinnen zeigt, dass Frauen weiterhin durch ihr Umfeld eingeschränkt werden. Nach wie vor gehen Arbeitgeber offenbar davon aus, dass ein Mann auch mit Kindern weiterhin voll zur Verfügung steht (und die Daten dieser Studie lassen darauf zurückschließen, dass dies auch tatsächlich deutlich häufiger bei Männern als bei Frauen der Fall ist), während bei Frauen von beruflichen Einschränkungen ausgegangen wird. Dies schließt das gesamte berufliche Umfeld ein – Vorgesetzte, die zeitlichen Ausfall fürchten, sowie Arbeitskolleg*innen, die durch eine potenzielle Übernahme von Mehrarbeit betroffen sein könnten. Die Organisation der Karrierewege bei dieser hoch qualifizierten Zielgruppe zeigt, dass die tradierten Rollenmodelle noch lange nicht aufgebrochen sind. Männer als Arbeitnehmer, die weniger durch Elternschaft ausfallen, werden durch diese Geschlechterrollen in ihrer Karriere begünstigt – die Kehrseite der Medaille ist, dass Väter, die durchaus mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen wollten, auf Unverständnis stoßen.

Die Ergebnisse zur Aufteilung und Gestaltung von Arbeitszeiten, Elternzeit und Betreuungsaufgaben zeigen u.a. deutlich, dass auch in der Qualifizierung zur HAW-Professur ähnliche Geschlechterverhältnisse vorherrschen, wie in allgemeinen Studien zur Rollenverteilung von Müttern und Vätern. „Väter sind nach der Elternzeit immer noch überwiegend in Vollzeit erwerbstätig. 68 Prozent der Mütter von minderjährigen Kindern arbeiten in Teilzeit, aber nur 7 Prozent der Männer.“ (BMFSFJ 2021).

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass die im Sample abgebildete durchschnittlich tatsächlich schnellere Absolvierung der Qualifizierung zur HAW-Professur Frauen keinen Wettbewerbsvorteil hinsichtlich der Professur gegenüber ihren männlichen Kollegen zu bringen scheint.

Auch überraschend ist die Tatsache, dass Männer mit Kindern sich in erster Linie (32 Prozent) eine bessere Kinderbetreuung in der Qualifizierungsphase gewünscht hätten, während diese bei Frauen mit 27 Prozent nur auf Platz 4 der Wunschliste steht. Dieses Ergebnis ist insbesondere vor dem Hintergrund interessant, dass die Männer viel weniger durch die Kinderbetreuung beeinträchtigt waren – ihre Arbeitsroutinen änderten sich durch die Geburt(en) der Kinder laut eigener Aussage in geringerem Ausmaß als die ihrer weiblichen Kolleginnen. Vielleicht entspricht dieser Wunsch nach mehr Betreuungsplätzen einem allgemeinen Gerechtigkeitsempfinden? Dass Professoren sich auch mehr berufliche Freiheiten für ihre Partnerinnen gewünscht hätten und nicht länger der Entscheidung, ob sie oder die Partnerin sich beruflich einschränken, ausgesetzt sein wollen? Dies ist lediglich ein Erklärungsansatz für diese Spannungsfeld zwischen den Ergebnissen.

Deutlich zeigt sich auch in dieser Studie wie bereits in der qualitativen Vorgängerstudie, dass die für Frauen offenbar wichtigen Rollenvorbilder fehlen. Frauen identifizierten fehlende Rollenvorbilder, Kontakte und Netzwerke als zwei der drei wichtigsten Kritikpunkte an ihrer Qualifizierungsphase – das mag sich allein aus der stärker innengerichteten Lebenswirklichkeit einer Mutter ergeben, die nach Berufsschluss erst die Kinder aus der Betreuung holt und anschließend weitere Care-Arbeit leistet. Viel Zeit für Networking bleibt da nicht – wobei gerade in Netzwerken ggf. Rollenvorbilder gefunden werden können. So nannten auf die Frage, was ihnen in der Qualifizierungsphase insgesamt am meisten gefehlt hat, 32 Prozent der weiblichen gegenüber nur 11 Prozent der männlichen Teilnehmer*innen "Rollenvorbilder". Zudem (in der Gegenfrage) gaben Männer auch an, dass ihnen nicht im gleichen Maße wie Frauen Rollenvorbilder gefehlt haben und dass sie mit dem Angebot an Rollenvorbildern in der Qualifizierungsphase im Durchschnitt eher zufrieden waren. Hier zeigt sich somit eine wichtige Erkenntnis für die potenzielle Verbesserung der Erfahrungen von Frauen und insbesondere Müttern auf dem Weg zur HAW-Professur.

Auch das Umfeld scheint die berufliche Entwicklung von Frauen, die sich für eine HAW-Professur qualifizieren möchten, nicht positiv zu beeinflussen. Unter anderem kam in den Ergebnissen des Fragebogens zum Ausdruck, dass das berufliche Umfeld der Entscheidung für eine Familiengründung bei Frauen weniger offen gegenüberstand als bei Männern.

Die Wahrnehmung der Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf war bei Frauen subjektiv stärker ausgeprägt. Gleichzeitig waren Frauen auch in deutlich höherem Maße als Männer dazu bereit, ihr Gehalt wieder in die Kinderbetreuung zu investieren, um so wiederum ihre Berufstätigkeit zu ermöglichen. Dies ist eine konsequente Folge aus der höheren Belastung durch häusliche Care-Arbeit. Grundsätzlich gilt: je höher das empfundene Stressniveau, desto größer die Bereitschaft, andere Wege zu suchen – auch wenn diese mehr oder weniger aufwändig finanziert werden müssen.

Insgesamt zeigt sich deutlich, dass die Elternschaft in der Qualifizierungsphase einen für Frauen stärker wahrnehmbaren Einschnitt in Ablauf, Gestaltung und Wahrnehmung dieser wichtigen Karrierephase bedeutet. Allerdings wird auch sichtbar, dass Elternschaft für beide Geschlechter eine Zusatzbelastung bedeutet, die sich laut Aussage von Männern und Frauen gleichermaßen auch auf das Stresslevel des Partners/der Partnerin ausgewirkt. Hier zeigt sich, dass die mit der Familie einhergehenden Pflichten und Verantwortungen offenbar partnerschaftlich geteilt werden und die Care-Arbeit zwar weiterhin die Frauen mehr belastet – u.a. aufgrund von gesellschaftlichen Genderstrukturen, jedoch keineswegs ausschließlich durch sie übernommen wird.

Bemerkenswert ist, dass in der Gesamtheit betrachtet, alle Befragten rückblickend ihren (bisherigen) Karriereverlauf zufriedenstellend bewerten. Aussagen wie *„Ich bin mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase bisher/rückblickend zufrieden“* oder *„Müsste ich meinen Karriereweg wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen“* sowie *„Ich kann meinen (bisherigen) persönlichen Karriereweg weiterempfehlen“* werden nahezu geschlechterunabhängig bei Personen mit und ohne Kinder mit positiver Tendenz angenommen. Insgesamt bewerten 59 Prozent der teilnehmenden Personen ihren persönlichen Karriereverlauf als (eher) positiv, 24 Prozent als teilweise zufriedenstellend, und gut 17 Prozent als (eher) nicht zufriedenstellend. Dies erklärt sich zum Teil allein aus der Tatsache, dass die Professur-Inhabenden es ja schließlich geschafft haben – sie haben die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen. Signifikant mehr Männer (17 Prozent) als Frauen (10 Prozent) sind mit der Qualifizierungsphase sogar so zufrieden, dass sie rückblickend „Nichts“ vermissen. Dennoch ist die Abwesenheit von Unterschieden sowohl zwischen den Geschlechtern als auch zwischen jenen mit und ohne Kinder bemerkenswert.

Durch den hohen Rücklauf von fast 700 ausgefüllten Fragebögen ist eine hohe Belastbarkeit der Ergebnisse gegeben. Eine Limitation ergibt sich aus der zeitversetzten Erfassung der Gegebenheiten, was in der Natur der Sache liegt: Die Antworten beruhen lediglich auf einer Selbsteinschätzung und auf der Erinnerung der Teilnehmenden und ist damit gerade in Bezug auf die Stundenangaben nicht präzise und daher nur eingeschränkt vergleichbar. Dennoch geben sie einen guten Einblick in die wahrgenommene Belastung sowie die ungefähre Arbeitsverteilung der Teilnehmenden.

Insbesondere für die Frage nach Hindernissen und Schwierigkeiten, die aus der Vereinbarung von Familie und Qualifizierung zur HAW-Professur resultieren, wäre die Befragung von Personen, welche diesen Weg abgebrochen haben, von großem Interesse. Die in dieser Studie befragten Personen haben die Qualifizierungsphase erfolgreich absolviert und abgeschlossen oder befanden sich zumindest zum Zeitpunkt der Befragung auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss, was darauf hindeutet, dass sie sich in ihrer aktuellen Situation den Herausforderungen der Qualifizierung gewachsen sehen. Wichtig wäre hier, die Perspektive derjenigen zu ergänzen, die sich dazu entschieden haben, den Weg nicht weiterzuverfolgen und die Gründe hierfür zu erschließen. Ein entsprechendes Sample zu rekrutieren, ist schwierig und aufwendig und lag nicht im Rahmen der hier durchgeführten Studie. Hier liegt jedoch großes Potenzial für weitere Forschung.

7. Fazit: Sichtbarkeit we

In der Gesamtbetrachtung aller Ergebnisse zur Wahrnehmung und Gestaltung der Qualifizierungsphase von Männern und Frauen wird deutlich, dass Frauen sich durch die Vereinbarung von Beruf und Familie deutlich stärker eingeschränkt und belastet fühlen als Männer. Besonders stechen aber die (geschlechterbezogenen) Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Kinder hervor. Es zeigt sich, dass Frauen und Männer in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Qualifizierungsphase unterschiedliche Voraussetzungen und Bedürfnisse haben. Insgesamt empfinden Frauen generell ein höheres Stresslevel als Männer, berichten über eine stärkere Doppelbelastung und fühlen sich in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wenig unterstützt. Mutterschaft verlängert die Qualifizierungsphase zwar nicht signifikant, führt jedoch zu weniger inhaltlichen Qualifikationen und somit zu einem

Wettbewerbsnachteil. Die Elternschaft als (massive) zeitliche Zäsur trifft auch in der Qualifizierung zur HAW-Professur maßgeblich die Mütter. Gerade weil sich die Qualifizierung zur HAW-Professur genau mit dem üblichen Zeitraum für die Familiengründung deckt, sind entsprechende Auswirkungen auf den Anteil weiblich besetzter Professuren an HAWs nicht verwunderlich.

Es lässt sich festhalten, dass während Männer eher von pragmatischen bzw. zeitlichen und strukturellen Einschränkungen und Hindernissen berichten, d.h. eigene Ansprüche, berufliche Unsicherheit und zu wenig Kinderbetreuung, sich bei Frauen eher zusätzlich mentale sowie soziale Belastungen wie Stress, Druck durch äußere Erwartungen und ein skeptisches Umfeld bemerkbar machen. Hier ist auch das größte Potenzial für Maßnahmen zur Förderung weiblichen Nachwuchses zu sehen: Frauen benötigen bereits früh sichtbare Vorbilder für eine gelungene Vereinbarung von Familie und HAW-Professur, welche die zuvor genannten hinderlichen Faktoren ausgleichen können.

Eine weitere Erkenntnis, welche unmittelbar zu ableitbaren Maßnahmen hinleitet, ist dass Frauen ganz deutlich fehlende Vorbilder bzw. Mangel an Austausch mit Ihregleichen als Kritik an der Qualifizierung zum Ausdruck bringen. Dies ist ein iteratives Problem – fehlende Vorbilder führen zu fehlenden Vorbildern führen zu fehlenden Vorbildern –, welches durch eine früh im Karriereverlauf von Akademikerinnen anzusetzende Netzwerkarbeit sowie die Förderung von Kontakten unter Frauen auf dem Weg zur HAW-Professur angegangen werden kann.

Als fördernde Maßnahmen können verschiedene Ansatzpunkte abgeleitet werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu erleichtern, Stressfaktoren zu minimieren und Chancengleichheit zu gewährleisten: (1) eine pragmatische Unterstützung von außen, vor allem durch die Erhöhung bzw. Verbesserung von Kinderbetreuungsangeboten, (2) mehr Planungssicherheit im Wissenschaftsbetrieb wie in der Praxis, sowie (3) die bessere Sichtbarkeit von weiblichen Vorbildern und entsprechende Netzwerke für einen Austausch, z.B. über die Wahrnehmung der eigenen Elternrolle, die Ansprüche des beruflichen und privaten Umfelds und das Selbstverständnis der Qualifizierenden. Diese drei zentralen Stellschrauben konnten in der vorliegenden Studie identifiziert und empirisch abgesichert werden.

8. Quellenverzeichnis

Allmendinger, J. und Mata, J. (Juni 2021). Frauen in der Wissenschaft - Gebt den Frauen Forschungszeit! Zeit, abgerufen am 09. Juni 2021.

Braun, C. N. und Wilson, E. E. (2023). Berufswahl Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften. Forschungsstand und Forschungsagenda. Arbeitspapier veröffentlicht von der Ostbayerischen Technischen Hochschule Regensburg, OTH Regensburg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Väterreport 2021: Wunsch und Wirklichkeit der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, online unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/vaeterreport-2021-wunsch-und-wirklichkeit-der-partnerschaftlichen-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf--186270>, zuletzt aufgerufen am 5.8.2024.

Diallo-Ruschhaupt, U., Plaumann, S. und Dombrowski, E.-M. (2018). Karrierewege zur Professur an einer Fachhochschule. Gender- und Technik-Zentrum der Beuth Hochschule für Technik. Berlin

In der Smitten, S., Sembritzki, T., Thiele, L., Kuhns, J., Sanou, A. und Valero-Sanchez, M. (2017). Bewerberlage bei HAW-Professuren (BeFHPro). In: Forum Hochschule 3/2017, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover.

Kortendiek, B., Mense, L., Beaufays, S., Bünnig, J., Hendrix, U., Herrmann, J., Mauer, H. und Niegel, J. (2022). Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Ungleichheiten im Mittelbau. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 39, Essen.

Krempkow, R. und Sembritzki, T. (2017). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden. Beiträge zur Hochschulforschung 39(2), 102-123.

Lackner, H. (2019). Ist die Fachhochschulprofessur noch hinreichend attraktiv? In J. Cai & H. Lackner (Hrsg.). Jahrbuch Angewandte Hochschulbildung 2017: Deutscheschinesische Perspektiven und Diskurse, Springer Fachmedien Wiesbaden, 127-141.

- Löther, A. (2018). Gleichstellung von Frauen und Männern an Fachhochschulen. In: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 1-27.
- Metz-Göckel, S. (2016). Prekarität, Geschlechterkonstellationen und Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau. In: Erziehungswissenschaft 27 (53), 31-41.
- Metz-Göckel, Sigrid; Schürmann, Ramona; Möller, Christina; Heusgen, Kirsten; Seilent, Petra (2011): Generative Entscheidungen und prekäre Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen. In: Femina Politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft 20 (1), 166-172.
- Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. Halle (Saale).
- Niehuis, E. und Stark, S. (2022). Stressfaktor Qualifizierung? Weibliche und männliche Erfahrungsberichte aus den Qualifizierungsphasen zur Fachhochschulprofessur. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 50/2022.
- Niehuis, E. und Stark, S. (2022). Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt? In: duz – Wissenschaft und Management, (08/2022), S. 24-29.
- Rademaker, A.-L., und Stricker, M. (2020). Karrierewege FH-Professur. In: Sozial Extra (44), 275-280. doi:<https://doi.org/10.1007/s12054-020-00313-3>.
- Rudolph, C., Reber, A. und Dollsack, S. (2022). Geschlechtergerechtigkeit und MINT – Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen.
- Schröder, M. (2021). Besetzung von Professuren: Genderspezifische Ungleichheiten im Wissenschaftssystem. Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, 8/2021, 585-596.
- Sembritzki, T. und Thiele, L. 2019. Geschlechterunterschiede bei Karrierewegen von FachhochschulprofessorInnen: eine empirische Bestandsaufnahme. In: GENDER (1/2019), 11-30.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024a). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2022 nach Hochschulart. Online unter

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/479858/umfrage/frauenanteil-in-der-professoren-schaft-nach-hochschulart>.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2024b). Pressemitteilung vom 28. Februar 2024 – 073/24, Wiesbaden.

Winter, M. (2016). Promovierte auf dem Weg zur Professur: Berufsbiographische Interviews mit Juniorprofessor(inn)en, Nachwuchsgruppenleiter(inne)n 33 habilitierenden wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n. Working Paper Forschungsförderung (024).

9. Anhang

Fragenkatalog

F-1

BB	Wie stehen Sie zum Berufsbild HAW-Professur?
1	Ich strebe eine HAW-Professur an
2	Ich habe bereits eine HAW-Professur inne
3	Ich habe den Berufsweg HAW-Professur abgebrochen.
0	Ich habe kein Interesse am Berufsbild HAW-Professur

F-2

BBM_	Was hat Sie für den Beruf HAW-Professor*in motiviert?
BBM_ lehre	Lehre
BBM_ forsch	Forschung
BBM_ theo- rie_ lehre_ praxis	Kombination aus Theorie, Lehre und Praxis
BBM_ junge- menschen	Umgang mit Studierenden/Jungen Erwachsenen
BBM_ fam- freundlichAP	Familienfreundlicher Arbeitsplatz
BBM_ si- chererAP	Sicherer Arbeitsplatz
BBM_ abwechs- lung	
BBM_ kollegen	Kolleg*innen
BBM_ gehalt	Attraktives Gehalt
BBM_ ansehen	Status/Ansehen
BBM_ empfeh- lung	Empfehlung durch Mentor*in/Doktorvater/Doktormutter
BBM_ zufall	hat sich eher zufällig ergeben

F-3

BB_wann_	Wann in etwa entstand bei Ihnen die Idee, das Berufsziel HAW-Professor*in zu verfolgen?
BB_wann_schul	Schulzeit
BB_wann_stud	Studium
BB_wann_prom	Promotion
BB_wann_post- prom	Nach der Promotion
BB_wann_zufall	Hat sich zufällig/kurzfristig ergeben

F-4

BB_kontaktprof	Standen Sie bereits vor dem Berufswunsch HAW-Professur in persönlichem Austausch mit mindestens einer anderen HAW-Professorin/einem anderen HAW-Professor?
----------------	--

J	ja
N	nein

F-5

BB_familieprof	Haben Sie mindestens eine andere HAW-Professorin/einen anderen HAW-Professor in Ihrem familiären Umfeld? (z.B. Eltern, Partner*in)
J	ja
N	nein

F-6

gender	Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?
m	männlich
w	weiblich
d	divers

F-7

age	Wie alt sind Sie?
Numerische Angabe	

F-8

BB_fail_	Aus welchen Gründen haben Sie den Berufsweg HAW-Professur verworfen oder einen anderen Karriereweg eingeschlagen?
vereinbarFundK	Vereinbarkeit von Karriere und Familienplanung/Kinder
bessererjob	Attraktiveres Jobangebot
praxisbez	Mangelnder Praxisbezug
lehre	Keine Freude/kein Interesse an Lehrtätigkeit
dauer	Qualifizierung dauert zu lange
unsicher	Berufliche Unsicherheit durch befristete Verträge
worklifebalance	Work-Life-Balance
gehalt	Abweichende Gehaltsvorstellungen
standort	Standortbezogene Gründe
andere	Andere

F-9

Qphase_	In welcher Phase der Qualifizierung befinden Sie sich derzeit?
prom	Promotion
wiss	Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule
praxis	Berufserfahrung in der Praxis
forsch	Berufserfahrung an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung
lehre	Lehrtätigkeit
bewerb	Bewerbungsphase
andere	Andere

F-10

profweg_wann	Wann haben Sie Ihre erste Stelle als HAW-Professor*in angetreten?
unter3	vor weniger als 3 Jahren
3bis5	vor 3-5 Jahren
6bis10	vor 6-10 Jahren
ueber10	vor mehr als 10 Jahren

F-11

profweg_jahre	Wie viele Jahre umfasste Ihre Qualifizierungsphase?
Numerische Angabe	

F-12

prof_promzeit	Wie lange haben Sie promoviert?
unter3	weniger als 3 Jahre
3bis5	3-5 Jahre
ueber5	mehr als 5 Jahre

F-13

prof_foerderung	Haben Sie an einem Karriere- oder Nachwuchsförderprogramm für HAW-Professuren teilgenommen?
J	ja
N	nein

F-14

prof_ erf_ wis	Wie viel Berufserfahrung haben Sie vor Antritt der Professur in Form einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule gesammelt?
unter1	weniger als 1 Jahr
1bis2	1-2 Jahre
3bis4	3-4 Jahre
ueber4	mehr als 4 Jahre

F-15

prof_ erf_ f	Wie viel Berufserfahrung haben Sie vor Antritt der Professur an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung gesammelt?
unter1	weniger als 1 Jahr
1bis2	1-2 Jahre
3bis4	3-4 Jahre
ueber4	mehr als 4 Jahre

F-16

prof_ erf_ p	Wie viel Berufserfahrung haben Sie vor Antritt der Professur in der Praxis gesammelt?
unter3	weniger als 3 Jahre
3	3 Jahre

4bis5	4-5 Jahre
ueber5	mehr als 5 Jahre

F-17

prof_ erf_ pub	Wie viele Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften mit Peer Review haben Sie vor Antritt der Professur veröffentlicht?
1	1-3
2	4-6
3	7-10
4	mehr als 10

F-18

	Hatten Sie während der Qualifizierungsphase...
Prof_ erf_ l_ reg	...mindestens einen regelmäßigen Lehrauftrag über mindestens ein Semester an einer Hochschule?
Prof_ erf_ l_ gast	...Gastvorträge an Hochschulen?
Prof_ erf_ l_ un- reg	...unregelmäßige Lehrtätigkeiten an Hochschulen?
Y/N	Ja/nein

F-19

Prof_ erf_ l_ zeit	Über wie viele Semester hinweg haben Sie die Lehrtätigkeit ausgeübt?
Numerische Angabe	Semester

F-20

Prof_ erf_ l_ wann	In welcher Phase der Qualifizierung haben Sie die Lehrtätigkeit ausgeübt?
prom	Promotion
wiss	Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule
praxis	Berufserfahrung in der Praxis
forsch	Berufserfahrung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
bewerb	Bewerbungsphase

F-21

Qual_ prom_ zeit	Wie lange haben Sie promoviert?
promaktuell	Ich promoviere noch
unter3	weniger als 3 Jahre
3bis5	3-5 Jahre
ueber5	mehr als 5 Jahre

F-22

Qual_ förderung	Nehmen Sie an einem Karriere- oder Nachwuchsförderprogramm für HAW-Professuren teil?
-----------------	--

J	ja
N	nein

F-23

Qual_erf_wis	Wie viel Berufserfahrung haben Sie zum jetzigen Zeitpunkt in einer wissenschaftlichen Tätigkeit an einer Hochschule gesammelt?
0	keine
unter1	Weniger als 1 Jahr
1bis2	1-2 Jahre
3bis4	3-4 Jahre
ueber4	Mehr als 4 Jahre

F-24

Qual_erf_forsch	Wie viel Berufserfahrung haben Sie bereits an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung gesammelt?
0	keine
unter1	Weniger als 1 Jahr
1bis2	1-2 Jahre
3bis4	3-4 Jahre
ueber4	Mehr als 4 Jahre

F-25

Qual_erf_praxis	Wie viel Berufserfahrung haben Sie bereits in der Praxis gesammelt?
0	keine
unter3	weniger als 3 Jahre
3	3 Jahre
3bis5	3-5 Jahre
ueber5	Mehr als 5 Jahre

F-26

Qual_erf_pub	Wie viele Publikationen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften mit Peer Review haben Sie bisher veröffentlicht?
0	keine
1bis3	1-3
4bis6	4-6
ueber6	mehr als 6

F-27

Qual_erf_l	Hatten Sie während der Qualifizierungsphase...
Qual_erf_l_re g	mindestens einen regelmäßigen Lehrauftrag über mindestens ein Semester an einer Hochschule?
Y	ja
N	nein

Qual_ erf_ I_ ga st	Gastvorträge an Hochschulen?
Y	ja
N	nein
Qual_ erf_ I_ un reg	unregelmäßige Lehrtätigkeiten an Hochschulen?
Y	ja
N	nein

F-28

Qual_ erf_ I_ SWS	Wie viele Semesterwochenstunden umfasste Ihre Lehrtätigkeit durchschnittlich?
Numerische Angabe	

F-29

Qual_ arbeitstd	Wie hoch ist Ihr derzeitiges Arbeitspensum für die Qualifizierung zur HAW-Professur durchschnittlich?
1	weniger als 40 Stunden pro Woche
2	40-50 Stunden pro Woche
3	50-60 Stunden pro Woche
4	mehr als 60 Stunden pro Woche

F-30a Wahrnehmung und Bewertung der Qualifizierungsphase

BewQ_ WLB	Ich habe/hatte in der Qualifizierungsphase insgesamt eine gute Work-Life-Balance.
BewQ_ zufr	Ich bin mit dem Verlauf der Qualifizierungsphase bisher/rückblickend zufrieden.
BewQ_ wiederh	Müsste ich meinen Karriereweg wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen.
BewQ_ empf	Ich kann meinen (bisherigen) persönlichen Karriereweg weiterempfehlen.
1	Trifft überhaupt nicht zu
2	Trifft eher nicht zu
3	Trifft teilweise zu
4	Trifft eher zu
5	Trifft voll und ganz zu

F-31

SL	Bitte stufen Sie Ihr durchschnittliches Stresslevel während der folgenden Zeitabschnitte ein:
SL_ prom	Promotion
SL_ wiss	Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule
SL_ prax	Berufserfahrung in der Praxis
SL_ forsch	Berufserfahrung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
SL_ lehre	Sammeln von Lehrerfahrung

SL_bew	Bewerbungsphase
SL_prof	Hochschulprofessur
1	Sehr niedrig
2	niedrig
3	mittel
4	hoch
5	Sehr hoch
0	Trifft nicht auf mich zu

F-32 Wie sehr waren die folgenden Faktoren für Ihren Stress verantwortlich?

SF_anspr	Eigene Ansprüche/Perfektionismus
SF_angst	Angst vor dem Scheitern
SF_verant	Hohe Eigenverantwortung
SF_druck	Äußerer Druck/Erwartungen
SF_unsich	Berufliche Unsicherheit (z.B. durch befristete Stellen)
SF_KundF	Vereinbarung von Karriere und Familie
SF_arbeitg	Hohe Arbeitsbelastung beim Arbeitgeber
SF_lehre	Hohe Arbeitsbelastung durch Lehraufträge
SF_wiss	Hohe Arbeitsbelastung durch Arbeit an wissenschaftlichen Veröffentlichungen
1	sehr wenig
2	wenig
3	mittel
4	stark
5	Sehr stark

F-33

Q_ansprech	Wen würden Sie als Ihre wichtigste Ansprechpartnerin/Ihren wichtigsten Ansprechpartner in der Qualifizierungsphase bezeichnen?
M	Mutter
V	Vater
Fam	Andere Familienangehörigen
Fm	Bester Freund
Fw	Beste Freundin
Part	Lebenspartner*in
Nach	Nachbar*in
kolleg	Arbeitskolleg*innen
Netz	Berufsverband/Netzwerk
Dok	Doktorvater/Doktormutter
Prof	Andere*r HAW-Professor*in
True/False	

F-34

Kinder	Haben Sie Kinder?
J	Ja

N	Nein
---	------

F-35

Kinder_anz	Wie viele Kinder haben Sie?
1	1
2	2
3	3
4	Mehr als 3

F-36

QK_wann	In welchem Abschnitt der Qualifizierungsphase wurde Ihr Kind/wurden Ihre Kinder geboren?
stud	Studium/vor der Qualifizierungsphase
prom	Promotion
wiss	Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule
praxis	Berufserfahrung in der Praxis
forsch	Berufserfahrung an einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung
bewerb	Bewerbungsphase
prof	Professur/nach der Qualifizierungsphase

F-37

QK_fam	Wie sah Ihre Familienstruktur während der Qualifizierungsphase aus?
ehe	Verheiratet
part	In Partnerschaft lebend
getr	Gemeinsam erziehend, aber getrennt lebend
allein	Alleinerziehend
witt	Verwitwet

F-38

QK_pause	Haben Sie Ihre berufliche Tätigkeit in der Qualifizierungsphase für die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder pausiert?
neinfinanz	Nein, ich konnte aus finanziellen Gründen nicht pausieren
neinpart	Nein, ich musste dank meiner Partnerin/meines Partners nicht pausieren
neinog	Nein (ohne Gründe)
2M	Ja, für 2 Monate
unter1J	Ja, für weniger als 1 Jahr
1bis2J	Ja, für 1-2 Jahre
3bis5J	Ja, für 3-5 Jahre
ueber5J	Ja, für mehr als 5 Jahre

F-39

QK_p_pause	Hat Ihr Partner/Ihre Partnerin seine/ihre berufliche Tätigkeit in Ihrer Qualifizierungsphase für die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder pausiert?
------------	--

nein	Nein
2M	Ja, für 2 Monate
unter1J	Ja, für weniger als 1 Jahr
1bis2J	Ja, für 1-2 Jahre
3bis5J	Ja, für 3-5 Jahre
ueber5J	Ja, für mehr als 5 Jahre

F-40

QK_p_beruf	War Ihre Partnerin/Ihr Partner bzw. der 2. Elternteil während Ihrer Qualifizierung zur HAW-Professur berufstätig?
voll	Ja, durchgängig in Vollzeit
teilz	Ja, durchgängig in Teilzeit
flex	Ja, flexibel (z.B. freiberuflich)
gemischt	Ja, teilweise in Voll- oder Teilzeit
nein	Nein

F-41

QK_betr_wie	Wie war Ihr Kind/waren Ihre Kinder während der Arbeitszeiten Ihrer Qualifizierungsphase betreut?
part	Partner*in
grosseltern	Großeltern
fammitg	Andere Familienmitglieder
freunde	Freund*innen
privatbetr	Private entgeltliche Betreuung
staatbetr	Staatlich geförderte Betreuungseinrichtung (z.B. Kita, Tagespflege, Schule)
nachb	Nachbar*innen
andere	Andere
selbst	Durch mich

F-42

QK_betr_umf	In welchem Umfang wurde Ihr Kind/wurden Ihre Kinder während Ihrer Qualifizierungsphase von jemand anderem als Ihnen betreut?
unter10WS	weniger als 10 Stunden in der Woche
10bis20WS	10-20 Stunden in der Woche
20bis40WS	20-40 Stunden in der Woche
ueber40WS	mehr als 40 Stunden in der Woche

F-43

QK_betr_selbst	Wie viel Zeit konnten/können Sie in Ihrer Qualifizierungsphase tagsüber in etwa mit Ihrem Kind/Ihren Kindern verbringen?
unter20WS	weniger als 20 Stunden in der Woche
20bis30WS	20-30 Stunden in der Woche
30bis40WS	30-40 Stunden in der Woche

ueber40WS	mehr als 40 Stunden in der Woche
-----------	----------------------------------

F-44

QK_hobbies	Wie viel Zeit für sich können/konnten Sie in Ihrer Qualifizierungsphase ungefähr für eigene Interessen und Hobbies nutzen?
unter10WS	weniger als 10 Stunden pro Woche
10bis20WS	10-20 Stunden pro Woche
ueber20WS	mehr als 20 Stunden pro Woche

F-45

QK_forder	Welcher Altersabschnitt Ihres Kindes/Ihrer Kinder hat Sie als Elternteil am meisten gefordert?
0bis3J	0-3 Jahre
4bis5J	4-5 Jahre
6bis12J	6-12 Jahre
13bis16J	13-16 Jahre
17bis18J	17-18 Jahre
ka	Kann ich (noch) nicht beurteilen

F-46

QKS_	Bitte stufen Sie Ihr durchschnittliches Stresslevel während der folgenden Zeitabschnitte in Hinblick auf die Kinderbetreuung/Elternschaft ein:
QKS_stud	Studium/Zeit vor der Qualifizierungsphase
QK_SL_prom	Promotion
QK_SL_wiss	Wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule
QK_SL_praxis	Berufserfahrung in der Praxis
QK_SL_forsch	Berufserfahrung an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung
QK_SL_lehre	Sammeln von Lehrerfahrung
QK_SL_bewerb	Bewerbungsphase
QK_SL_prof	Hochschulprofessur

1 = sehr niedrig bis 5 = sehr hoch 0= trifft nicht auf mich zu

F-47 Stress und Kinder

SK1_finanz	Um meinen Berufsweg weiterzugehen, bin/war/wäre ich dazu bereit, das Geld, welches ich in der Qualifizierungsphase verdient habe, wieder vollständig für die Betreuung meiner Kinder aufzuwenden.
SK2_geburt	Mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder hat sich in der Qualifizierungsphase für mich der Stress deutlich erhöht.
SK3_abschnitt	Der Altersabschnitt, in dem meine Kinder mich besonders beanspruchen/beansprucht haben, fällt/fiel mit einem besonders herausfordernden Abschnitt der Qualifizierungsphase zusammen.

SK4_beziehung	Die vielfache Belastung in der Qualifizierungsphase hat sich negativ auf die Beziehung zu meiner Partnerin/meines Partners ausgewirkt.
SK5_partner	Der Arbeitsumfang in der Qualifizierungsphase hat sich auch negativ auf das Stresslevel meiner Partnerin/meines Partners ausgewirkt.
SK6_vereinbar	Meine berufliche Laufbahn lässt/ließ sich gut an mein Familienleben anpassen.

1 trifft überhaupt nicht zu – 5 Trifft voll und ganz zu

F-48 Erfahrung

EK1a_vorbild	Ich hätte mir mehr Vorbilder für einen gelungenen Umgang mit Karriere und Elternschaft gewünscht.
EK1b_vorbild	In meinem Umfeld gab es genügend Vorbilder für die Vereinbarkeit von Karriere und Elternschaft.
EK2a_erw_umfeld	Ich hatte zum größten Teil der Qualifizierungsphase das Gefühl, äußeren Erwartungen an die Elternrolle gerecht werden zu können.
EK2b_erw_umfeld	In der Qualifizierungsphase hatte/habe ich oft das Gefühl, den äußeren Erwartungen an die Elternrolle nicht gerecht zu werden.
EK3a_umfeld_beruf	Mein berufliches Umfeld stand meinen Entscheidungen zur Familienplanung während in der Qualifizierungsphase offen gegenüber.
EK3b_umfeld_beruf	Mir wurde in der Qualifizierungsphase von meinem beruflichen Umfeld angeraten, die Familienplanung noch etwas aufzuschieben.
EK4a_erw_selbst	Ich musste meine Erwartungen an meine Elternrolle während der Qualifizierungsphase zu einem großen Teil an die äußeren Gegebenheiten anpassen.
EK4b_erw_selbst	Während der Qualifizierungsphase kann/konnte ich den eigenen Erwartungen an meine Elternrolle gerecht werden.
EK5a_gewissen	Ich konnte während der Qualifizierungsphase genügend Zeit mit meinem Kind/meinen Kindern verbringen und hatte kein schlechtes Gewissen.
EK5b_gewissen	Während der Qualifizierungsphase habe/hatte ich oft ein schlechtes Gewissen, nicht genug Zeit mit meinem Kind/meinen Kindern zu verbringen.
EK6a_entlast_kind	Einen Ausgleich und Entlastung von der Qualifizierungsphase fand/finde ich vor allem bei Aktivitäten ohne mein Kind/meine Kinder.
EK6b_entlast_kind	Zeit mit meinen Kindern zu verbringen, entlastet/entlastete mich und bringt/brachte einen angenehmen Ausgleich zum Arbeitsalltag der Qualifizierungsphase.
EK7a_doppelbelast	Arbeitsalltag und Kinderbetreuung in der Qualifizierungsphase stellt/stellte für mich eine Doppelbelastung dar.
EK7b_doppelbelast	Eltern zu werden stellt/stellte für mich keine zusätzliche Belastung während der Qualifizierungsphase dar.

EK8a_arbeitsrou-tine	An meiner Arbeitsroutine hat sich mit der Geburt meines Kindes/meiner Kinder grundsätzlich nichts geändert.
EK8b_arbeitsrou-tine	Mein Kind bedeutet/Meine Kinder bedeuteten einen großen Einschnitt in meine bisherige Arbeitsroutine.
EK9a_flex	Ich konnte meine beruflichen Aufgaben (bisher) relativ flexibel an mein Familienleben anpassen.
EK9b_flex	Ich muss/musste mein Familienleben stark an meine berufliche Karriere anpassen.

1 trifft überhaupt nicht zu – 5 Trifft voll und ganz zu

F-49

BewQK_wiederh	Müsste ich meinen Karriereweg seit der Geburt meiner Kinder wieder von vorne beginnen, würde ich alles wieder genauso machen.
BewQK_empf	Ich würde meinen Karriereweg mit Kind/ern, so wie ich ihn gestaltet habe, weiterempfehlen.
BewQK_zufr	Mit dem Verlauf und der Gestaltung der Qualifizierungsphase mit Kind/ern bin ich rückblickend zufrieden.

1 trifft überhaupt nicht zu – 5 Trifft voll und ganz zu

F-50

Qph_fehlt	Was fehlt/fehlte Ihnen in der Qualifizierungsphase am meisten?
vorbild	Rollenvorbilder
berufnetz	Berufliches Netzwerk/Austausch mit Personen in ähnlicher Lebenssituation
austausch	Privater Austausch
fam_part	Unterstützung durch Familie und/oder Partner*in
kinderbetr	Umfangreichere Kinderbetreuung
sicherh	Planungssicherheit (z.B. durch unbefristeten Arbeitsplatz)
flexarbeit	Flexible Arbeitszeitgestaltung
beruforient	Frühe Berufsorientierungsangebote zur HAW-Professur
transpar	Mehr Transparenz im Bewerbungs-/Berufungsverfahren
nichts	Nichts

Screenshot Startseite Online-Fragebogen

Wege zur HAW-Professur



Hallo,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, an unserer Umfrage teilzunehmen.

Die Umfrage wird im Rahmen des Forschungsprojektes "Professor*innen: Kinderlos qualifiziert – mit Kindern abgehängt? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Qualifizierungsphase auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur" an der Hochschule Bochum durchgeführt.

Ziel der Umfrage ist es, Kenntnisse über die Unterschiede in der Gestaltung der Qualifizierungsphase zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Personen mit und ohne Kinder zu gewinnen. Zu diesem Zweck werden sowohl Personen befragt, welche sich noch in ebendieser Qualifizierungsphase befinden als auch solche, welche bereits eine HAW-Professur (vormals FH-Professur) innehaben. Der Fragebogen beinhaltet neben allgemeinen Fragen zu Ihrem beruflichen Werdegang und dessen spezifischer Ausgestaltung auch solche zu Ihrer Wahrnehmung und Bewertung der Zeit auf dem Weg zur HAW-Professur.

Wir bitten Sie, die Fragen ehrlich und gemäß Ihrer persönlichen Erfahrungen zu beantworten. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.

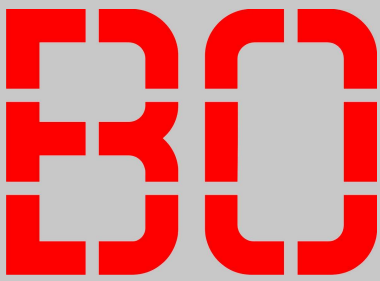
Alle Angaben werden anonym erhoben, d.h. es können keine Rückschlüsse auf Sie als Person gezogen werden. Die Ergebnisse werden ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet und nicht an Dritte weitergegeben.

Die Bearbeitung des Fragebogens nimmt in der Regel nicht mehr als 20 Minuten in Anspruch. Sie können die Umfrage jederzeit und ohne Angabe von Gründen abbrechen. Jedoch können nur vollständig ausgefüllte Umfragen berücksichtigt werden.

Wir freuen uns sehr, dass Sie mit Ihrer Teilnahme unsere Forschung unterstützen.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:

Dr. Elena Tillmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Hochschule Bochum
elena.tillmann@hs-bochum.de



Ansprechpartner/in:

Prof. Dr. Susanne Stark
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 5-22
Tel.: +49 (0)234 32-10606
Fax: +49 (0)234 32-14224
susanne.stark@hs-bochum.de

Dekanat
Fachbereich Wirtschaft
Raum: AW 0-33
Tel.: +49 (0)234 32-10601
Fax: +49 (0)234 32-14224
dekanat.wirtschaft@hs-bochum.de

