

Promovieren mit Kind: Welche Rolle spielen Promotionskontexte für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von familialen und beruflichen Anforderungen in der Promotionsphase?

Gesche Brandt, Kolja Briedis, Ulrike Schwabe

Vor dem Hintergrund der Etablierung von Personalentwicklungsstrategien an Hochschulen ist die Vereinbarkeit von Privat- und Erwerbsleben in den vergangenen Jahren ein wichtiges Thema im Berufsfeld Wissenschaft geworden. Mit Daten der *National Academics Panel Study* werden erstmals die Bedingungen für Elternschaft während der Promotionsphase in verschiedenen Promotionskontexten in den Blick genommen. Im Zentrum der Analysen steht ein schrittweises Regressionsmodell zu den Determinanten der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit promovierender Eltern. Diese ist bei Müttern geringer als bei Vätern und variiert sowohl zwischen Promotionsfächern als auch -formen. Eine als gut eingeschätzte Promotionsbetreuung in Form von Betreuungsstabilität und emotionaler Unterstützung erweist sich als besonders bedeutsam. Die Analysen zeigen somit Handlungsspielräume auf, in denen hochschulische Maßnahmen zur Förderung von Familienfreundlichkeit verortet werden können.

1 Einleitung – Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Promotionsphase

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben bzw. Privatleben ist ein viel diskutiertes Thema an der Schnittstelle von Bildungs-, Arbeits- und Familienpolitik (exemplarisch BMFSFJ, 2015) und auch ein umfänglich untersuchtes wissenschaftliches Forschungsfeld (exemplarisch Brandt, 2012; Schubert & Engelage, 2010). Im Berufsfeld Wissenschaft spielt das Thema Vereinbarkeit¹ inzwischen ebenfalls eine zentrale Rolle (exemplarisch Krempkow & Sembritzki, 2017; Schürmann & Sembritzki, 2017), wie nicht zuletzt auch das Schwerpunktthema des letzten Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017) „Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere“ gezeigt hat (Lange et al., 2017). Inwiefern strukturelle Gründe für die Realisierung oder Aufschiebung eines Kinderwunschs eine Rolle spielen, ist für viele (hochschulpolitische) Akteure von Interesse – besonders für Hochschulen selbst. Denn diese können durch entsprechende Fördermaßnahmen eventuell wahrgenommenen Schwierigkeiten entgegenwirken (Konsortium BuWiN, 2017, S. 253). Zudem sind ebensolche Maßnahmen

¹Der Begriff „Vereinbarkeit“ bezieht sich im nachfolgenden Text auf die Vereinbarkeit von Familienleben und Berufstätigkeit bzw. Promotion im Zusammenhang mit Elternschaft.

für eine bessere Vereinbarkeit auch Teil der Organisationsentwicklung bzw. Personalentwicklungsstrategie und damit letztlich ein Mittel der Organisationsbindung qualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Konsortium BuWiN, 2017, S. 258; Krempkow & Sembritzki, 2019; Krempkow et al., 2016).

Vereinbarkeitsprobleme zwischen Anforderungen, die sich in der Promotionsphase und damit in einer Phase wissenschaftlicher Qualifizierung ergeben, und familiären Anforderungen können sich in zwei verschiedenen Phänomenen äußern: Einerseits wird ein vorhandener Kinderwunsch (zumindest zunächst) nicht umgesetzt, weil sich die Personen noch in der Promotionsphase befinden, und andererseits wird eine Promotion (möglicherweise) abgebrochen, weil die Personen vor oder während der Promotionsphase Kinder bekommen und daraus zusätzliche, familiäre Anforderungen entstehen. Tatsächlich weisen bisherige Untersuchungen darauf hin, dass sowohl Frauen als auch Männer sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit für Kinder entscheiden, solange sie sich noch in der Promotionsphase befinden (Brandt, 2012) und dass Elternschaft einer der Gründe für Promotionsabbrüche ist (Euler et al., 2018; Franz, 2018). Aktuelle Forschung hat außerdem gezeigt, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Kindern mit geringerer Wahrscheinlichkeit eine Promotion aufnehmen (de Vogel, 2017; Konsortium BuWiN, 2017).

Dieser Beitrag befasst sich daher mit der Frage, welche Rolle die Promotionsbedingungen als Kontextfaktoren spielen, damit die Vereinbarkeit von Promotion und Elternschaft gelingen kann. Dabei werden mögliche Geschlechterunterschiede in den Blick genommen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden nachfolgend zunächst forschungsleitende Annahmen diskutiert, die sich aus theoretischen Überlegungen und dem bisherigen Forschungsstand ergeben. Anschließend werden die verwendeten Daten aus der neuen Studienreihe *National Academics Panel Study (Nacaps2018.1)* vorgestellt. Im Anschluss daran erfolgt ein deskriptiver Überblick über die Anteile von Eltern und Kinderlosen unter Promovierenden verschiedener Promotionsfächer und -formen. Der nächste Abschnitt widmet sich dann den Gelingensbedingungen und identifiziert Determinanten für eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Elternschaft und Promotion auf Ebene der Promotionskontexte. Der Beitrag schließt mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und gibt einen Ausblick für weitere Forschung.

2 Theorie und Forschungsstand – Zur Rolle der Promotionsbedingungen für die Vereinbarkeit von Elternschaft und Promotion

Für viele Promovierende ist die Arbeit an der Promotion eine Zeit, die mit großen Herausforderungen und Verzicht über einen längeren Zeitraum verbunden ist. Zu diesen Herausforderungen zählt z. B., dass der wissenschaftliche Nachwuchs oft auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt ist und häufig andere Aufgaben (z. B. Lehre,

administrative Aufgaben) bereits einen erheblichen Teil der Arbeitszeit beanspruchen (Jaksztat et al., 2012), so dass die Zeit für die Arbeit an der Dissertation auch außerhalb der regulären Arbeitszeit geleistet werden muss. Viele Stellen an Universitäten oder Forschungseinrichtungen, Mitgliedschaften in Graduiertenschulen und Stipendien sind zeitlich auf einen Qualifizierungszeitraum begrenzt, der in der Regel zunächst drei Jahre umfasst. Die meisten Promovierenden benötigen je nach Fach mit durchschnittlich 3,5 bis 4,5 Jahren jedoch mehr Zeit für den Abschluss der Promotion (Jaksztat et al., 2012; Konsortium BuWiN, 2017). Diese Rahmenbedingungen erklären sowohl, dass Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Kindern seltener eine Promotion aufnehmen (Konsortium BuWiN, 2017, S. 175) als auch, dass sich nur wenige Promovierende während der Promotion für eine Elternschaft entscheiden (Lind & Samjeske, 2010; Schürmann & Sembritzki, 2017). So weisen dann auch Studien darauf hin, dass Elternschaft ein Grund für Abbruchgedanken von Promovierenden ist (Jaksztat et al., 2012). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass sie die Wahrscheinlichkeit eines Promotionsabbruchs erhöht (Euler et al., 2018; Franz, 2018). Davon sind promovierende Mütter stärker betroffen als Väter. Für diese Geschlechterdifferenzen lassen sich unterschiedliche Ursachen vermuten, die sich auf traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zurückführen lassen.

Die traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften entwickelt sich in der Regel nach der Geburt eines Kindes (Schulz & Blossfeld, 2006). Mütter unterbrechen dann ihre Erwerbstätigkeit zumindest vorübergehend. Aus der Elternzeit kehren sie oftmals mit reduzierter Arbeitszeit wieder in den Beruf zurück. Väter unterbrechen die Erwerbstätigkeit dagegen – wenn überhaupt – nur kurz und nehmen zumeist zwei Partnermonate Elternzeit, die häufig zeitlich parallel zur Elternzeit der Mutter liegen (Statistisches Bundesamt, 2015). Auch wenn die Arbeitsteilung in Partnerschaften mit höherem Bildungsgrad in geringerem Ausmaß traditionell organisiert ist (Huinink & Röhler, 2005; Schulz & Blossfeld, 2006), kommt es auch in diesen Partnerschaften nach der Geburt eines Kindes in der Regel zur Retraditionalisierung der Arbeitsteilung (Brandt, 2018), die sich auch in der Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt (Konsortium BuWiN, 2017).

In der wissenschaftlichen Debatte finden sich dafür zwei hauptsächliche Erklärungen. *Ökonomische Ansätze* auf der einen Seite legen zugrunde, dass Paare ökonomische Vorteile davon haben, wenn sich einer der Partner auf die Kinder und die Hausarbeit und der andere Partner auf den Beruf und die Karriere konzentriert (Becker, 1991). Innerhalb einer Partnerschaft verhandeln die Akteure auf Basis individueller Ressourcen über diese Spezialisierung (Lundberg & Pollak, 1996; Ott, 1992). Die in der Praxis häufig auftretende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird dann darüber erklärt, dass Frauen häufig geringere Einkommen und Karrierechancen haben als der männliche Partner. Allerdings belegen Studien zugleich, dass eine Ressourcenverteilung zugunsten

von Frauen in der Partnerschaft nicht mit einer umgekehrten Arbeitsteilung einhergeht (Grunow et al., 2007; Kühhirt, 2012).

Geschlechterrollentheorien auf der anderen Seite beziehen sich u. a. auf geschlechtlich konnotierte Verantwortungsbereiche (Bielby & Bielby, 1989), die Teil der Geschlechterrolle und damit auch Teil der eigenen Identität sind (West & Zimmermann, 1987). Diese (implizite) Zuordnung von Verantwortungsbereichen trägt dazu bei, dass auch bei Paaren, die zunächst eine annähernd egalitäre Arbeitsteilung praktizieren, nach der Geburt von Kindern schließlich Mütter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und Väter die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie tragen (Pollmann-Schult, 2015).

Dieses traditionelle, arbeitsteilige Muster lässt sich empirisch auch in Partnerschaften von jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern wiederfinden (Jaksztat et al., 2012; Konsortium BuWiN, 2017; Rusconi, 2013) – mit entsprechenden Auswirkungen (in unterschiedlicher Weise) sowohl für Mütter als auch für Väter. Der hohe zeitliche Aufwand für die Promotion (ggf. mit der Arbeit an Experimenten oder Publikationen auch am Wochenende, Forschungsaufenthalten im Ausland, Besuchen von Konferenzen etc.) erschwert es Müttern, die Kinderbetreuung in hohem Umfang zu übernehmen und zugleich den Anforderungen der Promotion gerecht zu werden (Schürmann & Sembritzki, 2017). Väter erfahren zumeist eine stärkere Entlastung durch die Partnerin. Die Beschäftigungsverhältnisse auf befristeten Teilzeitstellen erschweren dagegen insbesondere Vätern die von ihnen erwartete finanzielle Absicherung der Familie. Aufgrund der höheren zeitlichen Belastung ist anzunehmen, dass Mütter während der Promotionsphase größere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit haben und unzufriedener mit der individuellen Vereinbarkeitssituation sind. Auf diesen Überlegungen aufbauend werden folgende forschungsleitende Annahmen in diesem Beitrag empirisch geprüft:

H1: Mütter sind unzufriedener mit der Vereinbarkeit von Promotion und privaten Anforderungen als Väter.

Die Voraussetzungen für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Promotion hängen neben den privaten Voraussetzungen mit den individuellen Promotionsbedingungen zusammen, die sich unter anderem in den verschiedenen *Promotionsformen* stark unterscheiden (de Vogel, 2020). Promovierende Eltern in strukturierten Programmen wie Graduiertenschulen oder Stipendienprogrammen erhalten in der Regel Förderungen wie eine zusätzliche finanzielle Unterstützung und/oder Verlängerungen der Förderdauer. Zudem unterliegen Letztere seltener einer Präsenzpflcht als etwa Promovierende auf Promotionsstellen an einem Lehrstuhl oder in einem Drittmittelprojekt (Würmann, 2012). Es ist anzunehmen, dass finanzielle Sicherheit

über einen längeren Zeitraum grundsätzlich unterstützend für promovierende Eltern wirkt und mit einer höheren Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit einhergeht. Studien kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass die Vereinbarkeit gerade in strukturierten Programmen vergleichsweise oft problematisch erscheint (Steinhöfel & Voß, 2013). Die starke Strukturierung der Promotionsphase mit detaillierten Meilensteinplanungen, Leistungskontrollen und zusätzlich zu erbringenden Leistungsnachweisen (de Vogel, 2020) können promovierende Eltern, die zeitlich stark in die Kinderbetreuung eingebunden sind, auch als besondere Belastung empfinden. Neben den vergleichsweise neuen und immer weiter verbreiteten strukturierten Promotionen und den traditionellen Promotionen an einem Lehrstuhl oder in einem Drittmittelprojekt gibt es darüber hinaus auch eine Vielzahl von Promovierenden ganz ohne institutionelle Anbindung, die im Folgenden als „frei Promovierende“ bezeichnet werden. Diese sind häufig zusätzlich erwerbstätig und somit einer Dreifachbelastung von Kinderbetreuung, Erwerbstätigkeit und Arbeit an der Promotion ausgesetzt. Für diese Gruppe ist in Bezug auf die Vereinbarkeit dieser drei Bereiche folglich eine besonders hohe Unzufriedenheit zu erwarten.

H2: Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Promotion und privaten Anforderungen variiert zwischen den Promotionsformen.

Die Bedingungen innerhalb der Promotionsformen hängen auch mit den verschiedenen *Fächern* zusammen. So sind diese Bedingungen für promovierende Eltern durch Arbeit in Laboren, wie es in den Naturwissenschaften oft der Fall ist, andere als für Promovierende, die vermehrt Zuhause an ihrer Dissertation arbeiten können. In den Naturwissenschaften, aber auch in Geschichte sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften kann das Forschungsvorhaben je nach Promotionsthema regelmäßige Auslandsaufenthalte erforderlich machen (z. B. zur Nutzung spezifischer Gerätschaften, zum Spracherwerb oder zu Feldforschungs- und Recherchezwecken). Promovierende in der Medizin arbeiten oft schon während des Studiums an der Promotion, sodass sie im Fächervergleich eine besondere Gruppe darstellen. Es ist zu erwarten, dass sich die Situation zwischen den Fächern aufgrund spezifischer Rahmenbedingungen während der Promotion unterscheidet.

H3: Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Promotion und privaten Anforderungen variiert zwischen den Promotionsfächern.

Auch wenn sich die Bedingungen in den einzelnen Kontexten stark unterscheiden, ist allen Promovierenden gemeinsam, dass eine bedarfsgerechte *Promotionsbetreuung* wesentlich für den Promotionserfolg ist. Eltern haben während der Promotion Anforderungen, die eine besondere Betreuungsarbeit notwendig machen können. Sie müssen zeitlich flexibler agieren können und brauchen möglicherweise mehr Unterstützung als Kinderlose. Grundsätzlich lassen sich nach dem Modell „Lernumwelt

Promotionsphase“ (de Vogel et al., 2017) folgende zwei Dimensionen von Betreuung unterscheiden: die Strukturdimension und die Unterstützungsdimension.² Die Strukturiertheit der Betreuung beschreibt, wie stabil und wie intensiv die Betreuung während der Promotionsphase ist. Eine hohe Stabilität sollte für Eltern positiv auf die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit wirken. Eine hohe Betreuungsintensität kann sowohl bedarfsgerecht und unterstützend wirken, könnte aber ebenso mit hohen Anforderungen und Leistungsdruck einhergehen. Dennoch wird hier ein positiver Zusammenhang erwartet, da eine intensive Betreuung auch die Wahrscheinlichkeit des Austauschs über das Fachliche hinaus erhöht.

H4: Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Promotion und privaten Anforderungen steigt mit zunehmender Strukturiertheit der Promotionsbetreuung.

Die Unterstützungsdimension der Promotionsbetreuung bezieht sich auf die inhaltliche Ausgestaltung der Betreuung. Sie misst sowohl die fachliche als auch die emotionale Unterstützung während der Promotion. Zusätzlich umfasst sie die Unterstützung bei der wissenschaftlichen Netzwerkeinbindung und bei der allgemeinen Karriereplanung.

H5: Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Promotion und privaten Anforderungen steigt mit zunehmender Unterstützung während der Promotionsphase.

Um die tatsächliche Bedeutung dieser Promotionsbedingungen für die Vereinbarkeit einschätzen zu können, müssen auch die privaten Lebensbedingungen berücksichtigt werden, da diese für eine Be- oder Entlastung sorgen können. Dazu gehören beispielsweise die Arbeitsteilung in der Partnerschaft, das Ausmaß der privaten Anforderungen sowie Persönlichkeitsmerkmale. Maßgeblich für den Betreuungsaufwand und somit die Vereinbarkeit sind zudem das *Alter* und die *Anzahl der Kinder*. Insbesondere für promovierende Mütter ist der Betreuungsaufwand bei sehr jungen Kindern hoch (Jaksztat et al., 2012). Der Partner bzw. die Partnerin stellt für Beschäftigte im Wissenschaftsbereich laut einer Studie von Lind (2004) die wichtigste Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Ausgehend vom traditionellen Familienmodell spielt der *Erwerbsumfang des Partners bzw. der Partnerin* eine wesentliche Rolle für die individuelle Vereinbarkeitssituation – aber auch hier gestaltet sich die Situation für Frauen und Männer laut verschiedenen Studien zur innerfamiliären Arbeitsteilung unterschiedlich (Lind, 2004; Rusconi, 2013). Auch in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern sind Frauen häufiger nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt als Männer, wenn Kinder vorhanden sind (Brandt, 2018).

²Das Gesamtmodell zur Messung der „Lernumwelt Promotionsphase“ umfasst drei Dimensionen (Strukturiertheit, Unterstützung und Anforderungen), die in insgesamt elf Subdimensionen differenziert werden (de Vogel et al., 2017). Wir beschränken uns in diesem Beitrag auf zwei von drei Subdimensionen aus der Dimension „Strukturiertheit“ und auf die vier Subdimensionen aus der Dimension „Unterstützung“, da diese sich explizit auf den Bereich der Promotionsbetreuung beziehen.

3 Daten und Operationalisierung – National Academics Panel Study 2018

3.1 Nacaps 2018.1

Die Analysen beruhen auf Daten, die im Rahmen der ersten Befragungswelle der *National Academics Panel Study* (Nacaps2018.1) erhoben wurden (Briedis et al., 2020). Die Grundgesamtheit bilden alle zum Stichtag 01.12.2018 registrierten Promovierenden in Deutschland. Die Befragung ist als Vollerhebung angelegt. Die bereinigte Rücklaufquote liegt im Durchschnitt über alle teilnehmenden Hochschulen (n = 53) bei 30,5 Prozent. Für die multivariaten Analysen zur Vereinbarkeit wird ein Subsample ausgewählt, das ausschließlich Eltern und nur Personen mit gültigen Angaben auf allen zur Analyse genutzten Variablen beinhaltet (n = 2591). Zudem wurde die Gruppe der Medizinerinnen und Mediziner aus dem Analysesample für die multivariaten Modelle ausgeschlossen, da sich deren Promotionskontexte wie bereits erwähnt erheblich von denen der restlichen Fächer unterscheiden.

Da für diese Promovierenden keine vollständige amtliche Datenquelle zum Abgleich von Fächer- und Geschlechterverteilungen vorliegt, wird auf eine Gewichtung verzichtet. Ein Abgleich mit den zur Verfügung stehenden (unvollständigen) Datenquellen (Statistisches Bundesamt, 2019) lässt den Schluss zu, dass in Nacaps vermutlich keine großen Verzerrungen gegenüber der tatsächlichen (und bisher noch unbekannt) Grundgesamtheit vorliegen (Briedis et al., 2020).

3.2 Operationalisierung

Ob die Vereinbarkeit der Anforderungen im privaten und beruflichen Bereich gelingt, lässt sich nur schwer anhand objektiver Kriterien beurteilen, da dies in erster Linie im subjektiven Ermessen der Befragten liegt. Im Folgenden wird anhand eines multivariaten Modells untersucht, wie zufrieden die Promovierenden mit der derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sind³ und welche Faktoren auf Ebene der Promotionskontexte mit einer hohen bzw. niedrigen Zufriedenheit zusammenhängen. Dazu werden neben den Promotionsbedingungen auch – soweit möglich – die persönlichen Lebensumstände in die Analysen einbezogen.

Die *Promotionsform* wird in vier Kategorien abgebildet: Die Kategorie „Stelle an einer Hochschule/außeruniversitären Forschungseinrichtung (HS/FE)“ (1) umfasst Personen, die während der Promotion an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt sind. Die Kategorie „Strukturiertes Programm“ (2) schließt Personen ein, die eine ordentliche Mitgliedschaft in einem Programm angegeben haben – darunter

³Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden gebeten auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit ihrer derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben?“ auf einer Skala von 0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „völlig zufrieden“ zu antworten.

auch diejenigen, die ihren Lebensunterhalt zugleich durch eine Stelle oder ein Stipendium bestreiten. Unter die Ausprägung „Stipendienprogramm“ (3) fallen Personen, die ihren Lebensunterhalt während der Promotion ausschließlich über ein Stipendium finanzieren. Die Kategorie „Freie Promotion“ (4) ohne institutionelle Anbindung umfasst schließlich Personen, die die Finanzierung ihres Lebensunterhalts während der Promotion anderweitig bewältigen.

Für die Darstellung von Unterschieden nach *Promotionsfach* wird ein Fächerzuschnitt verwendet, der sich weitgehend an der Fächergruppeneinteilung des statistischen Bundesamts orientiert, zugleich aber die sehr heterogene Gruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften kleinteiliger berichtet. Diese Einteilung der Promotionsfächer orientiert sich an einschlägigen Studien zum Thema (Jaksztat et al., 2010).

Um den Bereich der *Promotionsbetreuung* abbilden zu können, werden in die Analysen sechs Subdimensionen aus dem SSC-Modell zur Beschreibung der „Lernumwelt Promotionsphase“ (de Vogel et al., 2017) einbezogen. Diese werden jeweils über drei Items gemessen und anschließend zu Summenindizes zusammengefasst. Die *Stabilität der Betreuung* und die *Intensität der Betreuung* beschreiben die äußere Struktur der Betreuungssituation. Dazu zählt beispielsweise, ob durchgehend eine Betreuung gewährleistet ist und ob es regelmäßige Treffen mit der Betreuungsperson gibt. Außerdem wurden verschiedene Formen der Unterstützung erfragt: Neben der *fachlichen Unterstützung* ging es auch um die *emotionale Unterstützung* sowie um die Unterstützung bei der *wissenschaftlichen Netzwerkintegration* und um die Unterstützung bei der *allgemeinen Karriereplanung* nach der Promotion. Da nicht alle Promovierenden diese Arten der Unterstützung von ihrem Hauptbetreuer bzw. ihrer Hauptbetreuerin, sondern möglicherweise von anderen Personen aus dem wissenschaftlichen Umfeld erhalten, wurde die Frage entsprechend weiter gefasst und auf das Umfeld bezogen.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Promotion sind jedoch nicht nur die Promotionsbedingungen, sondern auch die Bedingungen im familiären Umfeld und individuelle Faktoren relevant. Diese werden in allen Modellen als Kontrollvariablen berücksichtigt. Dazu zählen die *Promotionsdauer*, aber auch das *Alter*⁴ und die *Anzahl der Kinder*. Sowohl das Alter als auch die Anzahl sind maßgeblich für den Betreuungsbedarf und damit dem zeitlich erforderlichen Aufwand. Des Weiteren hängt der Umfang der privaten Betreuungsarbeit für promovierende Eltern davon ab, inwieweit der Partner oder die Partnerin sich einbringt. Da in den Daten keine direkten Messungen zur familiären Arbeitsteilung vorhanden sind, wird dieser Aspekt näherungsweise über

⁴Im Falle von mehreren Kindern wird das Alter des jüngsten Kinds verwendet.

das *Vorhandensein* sowie den *Erwerbsstatus* des Partners bzw. der Partnerin abgebildet. Schließlich werden fünf Dimensionen zur Messung von *Persönlichkeits-eigenschaften*⁵ in den Modellen berücksichtigt. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass es sich bei der Zufriedenheitsmessung um eine subjektive Bewertung der Befragten handelt.

4 Ergebnisse

4.1 Elternschaft in der Promotionsphase

Zum Zeitpunkt der Befragung sind rund 17 Prozent der Promovierenden bereits Eltern, dieser Anteil ist bei Frauen und Männern gleich groß (Tab. 1)⁶. Im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen in vergleichbarem Alter ist diese Quote als gering einzuschätzen: In der Gesamtbevölkerung liegt der Elternanteil der 30- bis 34-Jährigen bei 68 Prozent (Frauen) bzw. 43 Prozent (Männer) (BMFSFJ, 2014).

Das Durchschnittsalter der Befragten in Nacaps beträgt 31 Jahre; die meisten promovierenden Eltern haben Kinder in einem Alter, in dem noch eine umfassende Betreuung erforderlich ist (Tab. 1). In den meisten Fällen ist das jüngste Kind höchstens drei Jahre alt. Die Kinder promovierender Mütter sind etwas älter als die Kinder promovierender Väter, da die Familiengründung bei den Vätern etwas später erfolgt. Somit ist langfristig ein stärkerer Zuwachs der Elternquote bei Männern im Vergleich zu Frauen sehr wahrscheinlich. Die meisten promovierenden Eltern haben ein (55 %) oder zwei Kinder (34 %) (ohne Tabelle). In Bezug auf die Anzahl der Kinder unterscheiden sich promovierende Mütter und Väter im Sample nicht nennenswert voneinander.

Tabelle 1: Promovierende mit und ohne Kind nach Geschlecht, Alter des jüngsten Kinds (Angaben in %)

Elternschaftsstatus	Gesamt	Frauen	Männer
Keine Kinder	83,3	83,3	83,3
Kinder	16,7	16,7	16,8
Kind < 3 Jahre	49,5	45,3	53,5
Kind 3 bis < 6 Jahre	25,1	26,0	24,2
Kind 6 bis < 16 Jahre	17,3	18,9	15,7
Kind 16 und älter	8,1	9,8	6,6

Quelle: Nacaps 2018.1, N = 20 980

⁵Zu den „Big5“ der Persönlichkeitsmerkmale zählen: Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, Offenheit und Neurotizismus (Schupp & Gerlitz, 2014).

⁶Die in der Befragung ebenfalls erhobene dritte Kategorie des Geschlechts („divers“) wird auf Grund der geringen Fallzahl in den Analysen nicht berücksichtigt.

Der Anteil der Eltern variiert sowohl zwischen den verschiedenen Promotionsformen als auch zwischen den Fächern (Tab. 2). Promovierende in einem strukturierten Programm haben seltener Kinder als Promovierende in anderen Promotionsformen. Dagegen haben frei Promovierende besonders häufig (bereits) Kinder.⁷ Da die verschiedenen Promotionsformen in den Fächern unterschiedlich stark verbreitet sind (Statistisches Bundesamt, 2016), unterscheiden sich die Elternanteile in den verschiedenen Fächern ähnlich stark. So haben lediglich neun Prozent der Naturwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Kinder, aber ungefähr ein Viertel der Befragten aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften sowie der Kunstwissenschaft. Dies wiederum hängt auch mit dem Altersdurchschnitt innerhalb der Fächer zusammen – die Gruppe der Promovierenden in den Naturwissenschaften ist die jüngste Teilgruppe. Innerhalb der Fächer gibt es mit Blick auf Elternschaft kaum Geschlechterunterschiede. Nur in den Kunstwissenschaften, in denen der Mütteranteil höher ist als der Väteranteil⁸, und in der Medizin, wo der Väteranteil im Vergleich zum Mütteranteil höher liegt, zeigen sich Geschlechterdisparitäten.

Tabelle 2: Elternschaft nach Promotionsformen, Promotionsfächern und Geschlecht (Angaben in %)

Promotionskontext	Gesamt	Frauen	Männer
Promotionsform			
Stelle an einer Hochschule/ Forschungseinrichtung	14,33	14,56	14,13
Strukturiertes Programm	10,62	10,94	10,38
Stipendium	17,83	18,84	16,75
Freie Promotion	25,76	23,45	28,49
Promotionsfächer			
Agrarwissenschaften, Tiermedizin	15,32	16,35	12,70
Ingenieurwissenschaften	16,30	15,16	16,64
Naturwissenschaften	8,60	7,81	9,21
Geisteswissenschaften	22,58	21,09	22,27
Kunst	26,76	28,66	21,24
Medizin	16,55	14,77	19,30
Sozial-/Verhaltenswissenschaften	25,50	24,32	27,57
Rechtswissenschaften	13,52	13,64	13,42
Wirtschaftswissenschaften	18,40	18,46	18,36
Gesamt	16,50	16,55	16,45

Quelle: Nacaps 2018.1, N = 20 606

⁷Da die Promovierenden in strukturierten Programmen im Durchschnitt (mit 29,8 Jahren) am jüngsten sind und frei Promovierende im Durchschnitt (mit 33,7 Jahren) die älteste Gruppe bilden, können diese Anteile sich ggf. noch angleichen.

⁸Dieser Unterschied ist nicht signifikant, was eventuell auf insgesamt geringe Fallzahlen in diesem Fach zurückzuführen ist.

In der Gruppe der Eltern betragen die Anteile von Personen in Partnerschaften 94 Prozent (Mütter) bzw. 97 Prozent (Väter). Mit Blick auf den Erwerbsstatus der Partner bzw. Partnerinnen zeichnen sich deutliche Geschlechterunterschiede ab (vgl. Tab. 4 im Anhang): Die Partner der promovierenden Mütter sind in der Regel in Vollzeit tätig (69,3 %), seltener in Teilzeit (14,3 %) oder nicht erwerbstätig (10,1 %). Dagegen haben nur 20 Prozent der promovierenden Väter eine Partnerin, die in Vollzeit erwerbstätig ist. Die Partnerinnen sind vielmehr nicht erwerbstätig und z. B. in Elternzeit/Mutterschutz (47,8 %) oder in Teilzeit erwerbstätig (28,7 %). Diese Unterschiede deuten auf eher traditionelle Rollenmuster hin.

4.2 Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Elternschaft und Promotion

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt bei den befragten promovierenden Eltern bei einem Wert von 6,1 (Tab. 4 im Anhang) – mit einer durchschnittlichen Abweichung von zweieinhalb Skalenpunkten. Väter geben mit einem durchschnittlichen Skalenwert von 6,4 eine signifikant höhere Zufriedenheit an als Mütter (5,7). In beiden Gruppen ist die Verteilung ähnlich, jeweils leicht nach rechts verschoben (bei Vätern etwas stärker).

Um die maßgeblichen Kontextfaktoren für die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Elternschaft und Promotion zu identifizieren, werden im Folgenden schrittweise Regressionsmodelle präsentiert, bei denen die drei zentralen Promotionsbedingungen unter Kontrolle der jeweiligen privaten Lebensbedingungen untersucht werden (Modelle M1 bis M5). Mittels Interaktionseffekten wird außerdem geprüft, ob die Zusammenhänge für beide Geschlechter gleich stark sind oder ob eventuell sogar gegensätzliche Zusammenhänge bestehen (Tab. 5 im Anhang, Modelle M5a-M5h). Bei der Bewertung der Ergebnisse gilt es zu berücksichtigen, dass von Selektionseffekten ausgegangen werden muss. Es ist wahrscheinlich, dass sich eher diejenigen zur Elternschaft während der Promotion entscheiden bzw. sich trotz Elternschaft zur Aufnahme/Weiterführung einer Promotion entscheiden, die in ihrer individuellen Situation passende Bedingungen vorfinden.

Unter Kontrolle der privaten Lebensbedingungen sowie unter Berücksichtigung der Promotionsbedingungen zeigt sich ein signifikanter Geschlechterunterschied: Mütter sind weniger zufrieden mit der Vereinbarkeit als Väter (Tab. 3). Somit wird die Annahme aus H1 sowohl bi- als auch multivariat bestätigt (Tab. 4 im Anhang und Tab. 3).

Die *Promotionsbedingungen* haben durchweg Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit; dieser ist zum Teil jedoch geringer als erwartet. Mit Blick auf die *Promotionsformen* ist zu konstatieren, dass frei Promovierende insgesamt unzufriedener sind als die Referenzgruppe. Ein Grund dafür könnte sein, dass frei Promovierende oft

zusätzlich zur Arbeit an der Promotion außerhalb der Wissenschaft erwerbstätig sind. Stipendientinhaber sind aufgrund der anderweitig gesicherten Finanzierung von zusätzlicher Erwerbstätigkeit eher entlastet; hier zeichnet sich im Gesamtmodell (M5) ein schwach signifikanter positiver Zusammenhang ab. Die Annahme, dass die Zufriedenheit zwischen den Promotionsformen variiert (H2), trifft somit empirisch zu.

Bereits den deskriptiven Analysen für die *Promotionsfächer* zufolge ist die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit in der Referenzgruppe der Geisteswissenschaften (neben den Kunstwissenschaften) am geringsten. Signifikant höhere Zufriedenheitswerte bestehen insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, obwohl die Berufsfelder dieser Fachgruppen nicht mit besonders familienfreundlichen Arbeitsbedingungen assoziiert werden. Allerdings wurde die hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit in den Ingenieurwissenschaften bereits in anderen Studien vorgefunden (Lind & Samjeske, 2010). Mögliche Erklärungen dafür könnten neben tatsächlich guten Vereinbarkeitsbedingungen auch sein, dass die Befragten in diesen Fächern ihre Zufriedenheit im Vergleich zu den Bedingungen außerhalb des wissenschaftlichen Arbeitsumfelds messen oder dass sich gerade in diesem Bereich selektive Gruppen mit besseren Bedingungen zur Elternschaft entscheiden. Gegen die letzte Annahme spricht jedoch, dass die Elternquoten in diesen Fächern dem Durchschnittswert entsprechen. Die Annahme, dass die Zufriedenheit zwischen den Promotionsfächern (trotz Kontrolle der Promotionsformen und Betreuungsbedingungen) variiert (H3), findet in den multivariaten Analysen Bestätigung (Tab. 3) – wenngleich weiterer Forschungsbedarf besteht, wodurch diese Unterschiede letztlich bedingt sind.

Die Merkmale der *Lernumwelt* zu *Betreuung und Unterstützung* der Promovierenden weisen ebenfalls positive Zusammenhänge mit der Zufriedenheit auf (Tab. 3). Die Annahme, dass eine hohe Strukturiertheit der Promotionsbetreuung mit einer höheren Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit einhergeht (H4), bestätigt sich jedoch nur für den Aspekt der Stabilität. Die Intensität der Betreuung weist unter Kontrolle der anderen Merkmale keinen positiven Zusammenhang auf. Eine naheliegende Erklärung wäre, dass es nicht auf die Quantität (z. B. der Kontakte), sondern vor allem auf die Qualität der Betreuung ankommt. Hinsichtlich der verschiedenen Formen der Unterstützung (H5) sind eindeutige positive Zusammenhänge zwischen der emotionalen Unterstützung und der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zu erkennen. Die fachliche Unterstützung scheint hierbei keine bedeutsame Rolle zu spielen. Ebenfalls positiv fallen die Korrelationen zwischen der Unterstützung bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke und bei der allgemeinen Karriereplanung mit der Zufriedenheit aus.

Mittels Interaktionseffekten wird darüber hinausgehend überprüft, ob Geschlechterunterschiede vorliegen (Tab. 5 im Anhang). Dabei deutet sich bei den Promotionsformen lediglich für Väter mit Stipendium eine differenzielle Wirkung an (M5a). Dieser Befund

ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da der Zusammenhang lediglich auf einem 10-%-Niveau signifikant ist. Für den Zusammenhang von Promotionsfach und Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit lassen sich keine Unterschiede zwischen Müttern und Vätern feststellen (M5b). In den geschlechtsspezifischen Analysen für die unterschiedlichen Dimensionen der Promotionsbetreuung (M5c-M5h) deutet sich an, dass für Väter die Unterstützung bei der wissenschaftlichen Netzwerkimtegration bedeutsamer für die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit ist (M5c). Das steht im Einklang mit vorhergehenden Befunden, nach denen Frauen aufgrund einer problematischen Work-Life-Balance deutlich eher Ausstiegsgedanken aus der Wissenschaft haben, Väter hingegen besonders selten daran denken (Lind, 2010). Dieser Befund ist jedoch ebenfalls mit Vorsicht zu interpretieren, da der Zusammenhang lediglich auf einem 10-%-Niveau signifikant ist.

Die Ergebnisse belegen insgesamt, dass sich Kontextbedingungen während der Promotion – neben den privaten Lebensbedingungen – mit der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit zusammenhängen und dass diese für Mütter und Väter zum Teil unterschiedliche Relevanz besitzen. Eine gute Betreuung der Promotion ist demnach für alle Eltern hilfreich bei der Vereinbarkeit von Elternschaft und Promotion. Allerdings spielen für die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit weniger eine hohe Betreuungsintensität oder die fachliche Beratung eine zentrale Rolle, sondern vielmehr die Stabilität der Betreuung, die emotionale Unterstützung und Unterstützung bei der allgemeinen Karriereplanung sowie für Väter besonders die Unterstützung bei der Integration in wissenschaftliche Netzwerke.

Tabelle 3: Determinanten der Zufriedenheit mit der derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (lineare Regression, nur Eltern)

	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5
Geschlecht					
Mütter (Ref.)	—	—	—	—	—
Väter	0,30**	0,33**	0,22 ⁺	0,30**	0,24*
Promotionsform					
Stelle an Hochschule oder Forschungseinrichtung (Ref.)		—			—
Strukturierte Promotion		-0,17			-0,15
Stipendienprogramm		0,09			0,29 ⁺
Freie Promotion		-0,45***			-0,29**
Promotionsfach					
Agrarw., Tiermedizin			0,26		0,42
Ingenieurwissenschaften			0,43***		0,55***
Naturwissenschaften			0,15		0,19

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von **Tabelle 3**

	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5
Geisteswissenschaften (Ref.)			—		—
Kunst			0,18		0,20
Sozial-, Verhaltenswiss.			0,06		0,14
Rechtswissenschaften			0,33		0,54 ⁺
Wirtschaftswissenschaften.			0,61***		0,71***
Promotionsbetreuung					
Stabilität der Betreuung				0,15*	0,16**
Intensität der Betreuung				-0,03	-0,04
Fachliche Unterstützung				0,06	0,07
Emotionale Unterstützung				0,22***	0,23***
Unterstützung Netzwerkinteg.				0,12*	0,11*
Unterstützung Karriereplanung				0,12*	0,11*
Kontrollvariablen					
Promotionsdauer	-0,01***	0,00**	-0,01***	0,00*	0,00 ⁺
Alter des jüngsten Kindes					
Unter 3 Jahren (Ref.)	—	—	—	—	—
3 bis 5 Jahre	0,02	0,03	0,01	-0,05	-0,06
6 bis 15 Jahre	0,25	0,29 ⁺	0,27	0,26	0,29 ⁺
16 Jahre und älter	0,83***	0,97***	0,89***	0,86***	1,03***
Anzahl der Kinder					
1 Kind (Ref.)	—	—	—	—	—
2 Kinder	-0,15	-0,13	-0,15	-0,15 ⁺	-0,14
3 oder mehr Kinder	-0,31 ⁺	-0,28	-0,31 ⁺	-0,31	-0,28
Erwerbstätigkeit d. Partners					
Vollzeit (Ref.)	—	—	—	—	—
Teilzeit	0,26 ⁺	0,23	0,28 ⁺	0,19	0,18
Nicht erwerbstätig	0,41**	0,37*	0,40**	0,32*	0,28*
Kein/e Partner/in	-0,44 ⁺	-0,46 ⁺	-0,41 ⁺	-0,48*	-0,46*
Persönlichkeit (Big5)					
Extraversion	0,05	0,05	0,04	0,02	0,01
Verträglichkeit	0,05	0,04	0,06	0,02	0,02
Gewissenhaftigkeit	0,09 ⁺	0,10 ⁺	0,09	0,04	0,04
Offenheit	-0,13**	-0,12**	-0,11**	-0,12**	-0,10*
Neurotizismus	-0,38***	-0,39***	-0,38***	-0,36***	-0,36***
Konstante	7,19***	7,24***	6,93***	5,57***	5,19***
N	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591
R ²	0,09	0,10	0,10	0,14	0,16

Quelle: Nacaps 2018.1, N = 2591. Geclusterte Standardfehler auf Hochschulebene.
Signifikanzniveau: *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, + p<0,1.

5 Fazit und Ausblick

Mit Blick auf die zentrale Fragestellung dieses Beitrags, welche Rolle die Promotionskontexte für das Promovieren mit Kind spielen, kann *erstens* festgehalten werden, dass sich erwartungskonform die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Promotion – unter Berücksichtigung individueller Faktoren – zwischen Männern und Frauen unterscheidet: Väter sind demnach zufriedener als Mütter. *Zweitens* bestehen in den unterschiedlichen Promotionsformen und -fächern unterschiedlich gute Voraussetzungen für eine als gelungen wahrgenommene Vereinbarkeit. Wesentlichen Einfluss auf die Zufriedenheit der promovierenden Eltern mit den Vereinbarkeitsbedingungen hat *drittens* eine als gut wahrgenommene Promotionsbetreuung. Diese wirkt sich vor allem dann positiv aus, wenn sie durch eine hohe Stabilität gekennzeichnet ist und auch emotionale Unterstützung sowie Unterstützung bei der allgemeinen Karriereplanung bietet. Doch auch die Unterstützung bei der Vernetzung innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft sorgt besonders bei Vätern für eine höhere Zufriedenheit. Vor allem in der Bedeutung der Betreuungssituation sowie der teilweise unterschiedlichen Zusammenhänge einzelner Dimensionen für Mütter und Väter mit der Zufriedenheit sind Anhaltspunkte zu sehen, die im Rahmen dieses Beitrags zunächst einen eher explorativen Charakter haben. In der vertiefenden theoretischen wie empirischen Auseinandersetzung mit Kontextbedingungen während der Promotion ist hier zukünftiges Forschungspotenzial zu sehen (Schwabe & Jungbauer-Gans, 2020).

Trotz dieser aufschlussreichen Einblicke gibt es angesichts der Vielschichtigkeit des Themenfelds inhaltliche Limitationen bei den vorliegenden Analysen. Zwar sind einerseits umfassende Informationen über die Promovierenden selbst vorhanden. Andererseits fehlen aufgrund des Befragungsdesigns und der Anlage der Studie als Mehrthemenbefragung jedoch einige Informationen zum persönlichen Umfeld (insbesondere zur Partnerschaft), über Vorstellungen zu Geschlechterrollen und zu weiteren Formen der Unterstützung aus dem persönlichen Umfeld. Des Weiteren sind für umfassende Analysen auch Informationen zu den Rahmenbedingungen wichtig, da diese individuelle Handlungsspielräume und Möglichkeiten definieren (für eine umfassende Übersicht vgl. Konsortium BuWiN, 2017, S. 254–257). Dazu zählen beispielsweise das konkrete Betreuungsangebot am Arbeits- und Wohnort oder entsprechende Beratungsangebote an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Gerade für Entscheidungsträger auf Ebene der Hochschulen sind Untersuchungen, inwiefern konkrete Maßnahmen beispielsweise im Rahmen der Initiative „familienfreundliche Hochschule“ nachhaltig wirken, von besonderem Interesse (Konsortium BuWiN, 2017, 257 f.). Neben dieser inhaltlichen Limitation gibt es auch eine methodische Einschränkung. Aussagen über Verläufe und kausale Zusammenhänge können mit den vorliegenden Daten (noch) nicht getroffen werden. Erst mit zunehmender Laufzeit von Nacaps und weiteren Erhebungswellen wird sich das Analysepotential der Daten auf

Individualebene im Sinne von eindeutigen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen erheblich erweitern. Dann können beispielsweise auch Aussagen über den tatsächlichen Promotionserfolg (z. B. in Form von erfolgreichem Abschluss vs. Abbruch, Dauer und Note) von Eltern im Vergleich zu Kinderlosen getroffen werden.

Literatur

- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, Massachusetts.
- Bielby, W. T. & Bielby, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review* 54, 776–789.
- Brandt, G. (2012). Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en (*Forum Hochschule* 2012,8). Hannover.
- Brandt, G. (2018). *Ursachen, Folgen und Wandel der traditionellen Arbeitsteilung in Partnerschaften von Akademikerinnen und Akademikern*. Hannover.
- Briedis, K., Lietz, A., Ruß, U., Schwabe, U., Weber, A., Birkelbach, R. & Hoffstätter, U. (2020). *Nacaps 2018. Daten- und Methodenbericht zur National Academics Panel Study 2018* (1. Befragungswelle – Promovierende). Hannover.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2014). *Kinderlose Frauen und Männer. Ungewollte oder gewollte Kinderlosigkeit im Lebenslauf und Nutzung von Unterstützungsangeboten*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit (*Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Frauenpolitik* 35). Berlin.
- Euler, T., Trennt, F., Trommer, M. & Schaeper, H. (2018). *Werdegänge der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen 2005: Dritte Befragung des Prüfungsjahrgangs 2005 zehn Jahre nach dem Abschluss*. Hannover: HIS: Forum Hochschule.
- Franz, A. (2018). *Symbolischer Tod im wissenschaftlichen Feld. Eine Grounded-Theory-Studie zu Abbrüchen von Promotionsvorhaben in Deutschland*. Wiesbaden.
- Grunow, D., Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie* 36, 162–181.
- Huinink, J. & Röhrler, H. K. A. (2005). *Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften*. Würzburg.
- Jaksztat, S., Preßler, N. & Briedis, K. (2012). *Promotionen im Fokus. Promotions- und Arbeitsbedingungen Promovierender im Vergleich*. Hannover: HIS: Forum Hochschule.

Jaksztat, S., Schindler, N. & Briedis, K. (2010). *Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover: HIS:Forum Hochschule.

Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN). (2017). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.

Krempkow, R. & 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.

Krempkow, R. & Sembritzki, T. (2019). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden in Deutschland – Was kann noch getan werden? In M. Fuhrmann et al. (Hrsg.), *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung* (C2.19). Berlin.

Krempkow, R., Sembritzki, T., Schürmann, R. & Winde, M. (2016). *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich*. Essen.

Kühhirt, M. (2012). Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? *European Sociological Review* 28, 565–582.

Lange, J., Oppermann, A. & Wegner, A. (2017). Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Hochschul- und außeruniversitären Forschungssektor. *Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN 2017)*. Berlin.

Lind, I. (2004). Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, Frauen- und Geschlechterforschung* 2, 23–37.

Lind, I. (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In C. Bauschke-Urban (Hrsg.), *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung* (S. 155–178). Opladen.

Lind, I. & Samjeske, K. (2010). *Schlussbericht zum Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ (BAWIE)*. Bonn.

Lundberg, S. & Pollak, R. A. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives* 10, 139–158.

Ott, N. (1992). *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin, Heidelberg.

Pollmann-Schult, M. (2015). Familie, Erwerbsarbeit, Einkommen. In P. B. Hill et al. (Hrsg.), *Handbuch Familiensoziologie* (S. 613640). Wiesbaden.

Rusconi, A. (2013). Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. *Beiträge zur Hochschulforschung* 35(1), 78–97.

- Schubert, F. & Engelage, S. (2010). Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. *Zeitschrift für Soziologie* 39(5), 382–401.
- Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, 23–49.
- Schupp, J. & Gerlitz, J.-Y. (2014). *Big Five Inventory-SOEP (BFI-S). Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen*. doi:10.6102/zis54
- Schürmann, R. & Sembritzki, T. (2017). *Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover.
- Schwabe, U. & Jungbauer-Gans, M. (2020). Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland: Implikationen für hochschulisches Qualitätsmanagement. In M. Fuhrmann et al. (Hrsg.), *Handbuch Qualität in Studium, Lehre und Forschung* (C2.21). Berlin.
- Statistisches Bundesamt. (2015). *Rund 80 % der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate*. Bonn.
- Statistisches Bundesamt. (2016). *Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt. (2019). *Promovierendenstatistik. Analyse zu Vollständigkeit und Qualität der zweiten Erhebung 2018*. Wiesbaden.
- Steinhöfel, J. & Voß, J. (2013). Zur Formung der Promovierenden als AdressatInnen von Programmen strukturierter Promotion – Ergebnisse der Gruppendiskussionen. In S. Korff et al. (Hrsg.), *Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung* (S. 117–166). Wiesbaden.
- de Vogel, S. (2017). Wie beeinflussen Geschlecht und Bildungsherkunft den Übergang in individuelle und strukturierte Promotionsformen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69(3), 437–471.
- de Vogel, S. (2020). *Individuelle und strukturierte Formen der Promotion. Zugang, Lernumweltbedingungen und beruflicher Übergang*. Wiesbaden.
- de Vogel, S., Brandt, G. & Jaksztat, S. (2017). Ein Instrument zur Erfassung der Lernumwelt Promotionsphase. *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung*, 1(1), 24–44
- West, C. & Zimmermann, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society* 1, 125–151.
- Würmann, C. (2012). Finanzierung der Promotion. In F. Günauer et al. (Hrsg.), *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektiven. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen* (S. 141–168). s.l.

Anhang

Tabelle 4: Deskription des Analysesamples (in Prozent bzw. Mittelwerte, nach Geschlecht)

		Gesamt	Mütter	Väter
N	N (%)	2591	1227 (47,4)	1364 (52,6)
Zufriedenheit mit Vereinbarkeit (11er-Skala)	MW	6,1	5,7	6,4
Promotionsform	%			
Stelle an Hochschule oder Forschungseinrichtung		43,4	42,9	43,8
Strukturierte Promotion		16,8	15,6	17,8
Stipendienprogramm		8,5	9,9	7,3
Freie Promotion		31,3	31,6	31,1
Promotionsfach	%			
Agrarw., Tiermedizin		3,3	5,5	1,3
Ingenieurwissenschaften		20,9	9,0	31,6
Naturwissenschaften		15,7	13,3	17,9
Geisteswissenschaften		23,9	28,8	19,5
Kunst		3,8	6,4	1,5
Sozial-, Verhaltenswissenschaften		21,0	26,6	15,9
Rechtswissenschaften		3,4	3,7	3,2
Wirtschaftswissenschaften		8,0	6,9	9,0
Lernumwelt (5er-Skala)	MW			
Stabilität der Betreuung		3,9	3,9	4,0
Intensität der Betreuung		2,6	2,5	2,6
Fachliche Unterstützung		3,5	3,4	3,5
Emotionale Unterstützung		3,2	3,3	3,1
Unterstützung Netzwerkintegration		2,7	2,6	2,9
Unterstützung Karriereplanung		2,3	2,1	2,4
Promotionsdauer (Monate)	MW	54,5	57,7	51,6
Alter des jüngsten Kindes	%			
Unter 3 Jahren		49,8	43,5	55,4
3 bis 5 Jahre		26,6	28,1	25,2
6 bis 15 Jahre		16,7	19,3	14,4
16 Jahre und älter		7,0	9,1	5,1
Anzahl der Kinder	%			
1 Kind		57,4	56,6	58,2
2 Kinder		32,5	33,7	31,3
3 oder mehr Kinder		10,1	9,7	10,5

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von **Tabelle 4**

	Gesamt	Mütter	Väter
Erwerbstätigkeit des Partners	%		
Vollzeit	43,5	69,3	20,2
Teilzeit	21,9	14,3	28,7
Nicht erwerbstätig	30,0	10,1	47,8
Kein/e Partner/in	4,7	6,3	3,2
Persönlichkeit (Big5) (7er-Skala)	<i>MW</i>		
Extraversion	4,7	4,9	4,6
Verträglichkeit	5,5	5,5	5,4
Gewissenhaftigkeit	5,6	5,8	5,4
Offenheit	5,0	5,1	4,9
Neurotizismus	3,9	4,2	3,7

Quelle: Nacaps 2018.1, N = 2591

Tabelle 5: Determinanten der Zufriedenheit mit der derzeitigen Vereinbarkeit von Arbeit und Familie inkl. Interaktionseffekten (lineare Regression, nur Eltern)

	M 5a	M 5b	M 5c	M 5d	M 5e	M 5f	M 5g	M 5h
Geschlecht								
Mütter (Ref.)	—	—	—	—	—	—	—	—
Väter	0,12	0,39*	0,46	0,00	0,42	0,24	0,10	0,33
Promotionsform								
Stelle an Hochschule oder Forschungseinrichtung (Ref.)	—	—	—					
Strukturierte Promotion	-0,17	-0,15	-0,15	-0,14	-0,14	-0,15	-0,15	-0,14
Stipendienprogramm	-0,02	0,30*	0,28	0,29	0,28	0,29	0,29	0,29
Freie Promotion	-0,38*	-0,29**	-0,29	-0,29**	-0,29**	-0,29**	-0,29**	-0,29**
Promotionsform*Geschlecht								
Stelle an Hochschule oder Forschungseinrichtung (Ref.)	—							
Strukturierte Promotion*Väter	0,05							
Stipendienprogramm*Väter	0,65+							
Freie Promotion*Väter	0,17							
Promotionsfach								
Agrarw., Tiermedizin	0,42	0,58	0,42	0,43	0,42	0,42	0,44	0,42
Ingenieurwissenschaften	0,56***	0,67**	0,55***	0,56***	0,55***	0,55***	0,56***	0,55***
Naturwissenschaften	0,19	0,30	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19	0,18
Geisteswissenschaften (Ref.)	—	—	—	—	—	—	—	—
Kunst	0,22	0,31	0,20	0,21	0,20	0,20	0,22	0,20
Sozial-, Verhaltenswiss.	0,13	0,26	0,14	0,14	0,14	0,14	0,13	0,14
Rechtswissenschaften	0,55+	0,32	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54	0,54
Wirtschaftswissenschaften	0,71***	0,69*	0,71***	0,72**	0,71***	0,71***	0,72***	0,71***
Promotionsfach*Geschlecht								
Agrarw., Tiermedizin*Väter		-0,61						
Ingenieurwissenschaften*Väter		-0,21						
Naturwissenschaften*Väter		-0,22						
Geisteswissenschaften (Ref.)		—						

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von **Tabelle 5**

	M 5a	M 5b	M 5c	M 5d	M 5e	M 5f	M 5g	M 5h
Kunst*Väter		-0,40						
Sozial-, Verhaltens- wiss.*Väter		-0,29						
Rechtswissen- schaften*Väter		0,42						
Wirtschaftswissen- schaften*Väter		0,00						
Promotionsbetreuung								
Stabilität der Betreuung	0,16**	0,16**	0,18**	0,16**	0,16**	0,16**	0,16**	0,16**
Intensität der Betreuung	-0,04	-0,04	-0,04	-0,09	-0,04	-0,04	-0,04	-0,04
Fachliche Unterstützung	0,07	0,07	0,07	0,07	0,10	0,07	0,07	0,07
Emotionale Unterstützung	0,23***	0,23***	0,23***	0,23***	0,23***	0,23**	0,23***	0,23***
Unterstützung Netzwerkintegr.	0,11*	0,11*	0,11*	0,12**	0,12*	0,11*	0,05	0,11*
Unterstützung Karriereplanung	0,11*	0,11*	0,11*	0,11*	0,11*	0,11*	0,11*	0,13
Promotionsbetreuung*Geschlecht								
Stabilität der Betreuung*Väter			-0,56					
Intensität der Betreuung*Väter				0,09				
Fachliche Unterstützung*Väter					-0,05			
Emotionale Unterstützung*Väter						-0,00		
Unterstützung Netzwerkintegr.*Väter							0,13+	
Unterstützung Karriereplanung*Väter								-0,04
Konstante	5,27***	5,11***	5,11***	5,31***	5,11***	5,19***	5,37***	5,15***
N	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591	2.591
R ²	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16	0,16

Quelle: Nacaps 2018.1, N= 2591. Geclusterte Standardfehler auf Hochschulebene.

Signifikanzniveau: *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, + p<0,1.

Nicht berichtete Kontrollvariablen: Promotionsdauer, Alter des jüngsten Kindes, Anzahl der Kinder, Erwerbstätigkeit des Partners, Persönlichkeit (Big Five).

Angaben zu den Autorinnen und Autoren

Dr. Gesche Brandt

Dr. Kolja Briedis

Ulrike Schwabe

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) GmbH

Lange Laube 12

30159 Hannover

E-Mail: g.brandt@dzhw.eu

briedis@dzhw.eu

schwabe@dzhw.eu

Dr. Gesche Brandt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „National Academics Panel Study“ (Nacaps) am DZHW. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Absolventenforschung, Forschung zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Lebenslaufforschung und Geschlechterforschung.

Dr. Kolja Briedis ist Projektleiter der Projekts „National Academics Panel Study“ (Nacaps) am DZHW. Seine Forschungsschwerpunkte sind die Berufsverläufe und Werdegänge von Hochqualifizierten, das Verhältnis von Hochschulbildung und Beschäftigung sowie der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland.

Ulrike Schwabe ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „National Academics Panel Study“ (Nacaps) am DZHW. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Bildungs- und Arbeitsmarktsoziologie sowie der empirischen Hochschulforschung, insbesondere aus der Perspektive sozialer Ungleichheit.

In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse aus dem thematischen Abschlussbericht zur ersten Förderphase der Studie „National Academics Panel Study“ (Nacaps) (BMBF Förderkennzeichen: M524200/M528200) vorgestellt.

Wir danken Sebastian Schrüfer für seine Unterstützung bei der Manuskripterstellung.