



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# Übergang vom Studium ins Berufsleben mit Kind(ern)

MASTER-ARBEIT

2021

Autorin

Kilchenmann Anna

betreuende Person

Dr. Weichbrodt Johann

Praxispartnerin

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Angewandte Psychologie

Schneider Nadine und Dr. Weichbrodt Johann

## **Danksagung**

Ich danke allen, die zur Realisierung dieser Master-Arbeit beigetragen haben. Allen voran meiner Tochter Ella Marie, ohne die ich die Relevanz dieses Themas wohl nicht im selben Umfang erkannt hätte und ihrem Vater, meinem Partner Raffaele, für seinen Zuspruch, sein Verständnis und seine Unterstützung. Auch bedanke ich mich bei Grosi, Grosfä, Nonna und Adrian für ihre unverzichtbaren und bedingungslosen Betreuungsdienste. Ebenfalls gilt mein Dank den Interviewpartner\*innen Nadine Schneider (Expertin) und Fabian Leuthold (Experte) sowie den befragten Paaren für ihre Zeit, Kompetenz und Ehrlichkeit. Abschliessend danke ich der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie, für die Bereitschaft, dem Thema Gehör zu verschaffen und Dr. Johann Weichbrodt für seine wertvolle Betreuung.

## Zusammenfassung

Die explorative Arbeit fragt erstmalig nach Einflussfaktoren beim Übergang Studium – Beruf mit Kind und untersucht, welche Rolle das Geschlecht der Absolvierenden und die Partnerschaft haben. Ermittelt wird, wie der Übergang erlebt wird und wie ein gelingender Übergang Studium – Beruf mit Kind definiert werden kann. Methodisch ist die Arbeit in eine Vor- und Hauptstudie gegliedert. Zuerst wurden zwei Expert\*innen befragt, anschliessend folgten sechs Interviews mit Absolvent\*innen des Studiengangs (Angewandte) Psychologie und deren Partner\*innen (Durchschnittsalter der Teilnehmenden 35 und der Kinder 2). Beide Studienteile wurden qualitativ ausgewertet (Inhaltsanalyse, Grounded Theory). Als Ergebnis werden die erarbeiteten «11 Thesen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind» präsentiert, die zeigen, dass dieser Übergang herausfordernd ist und von vielerlei Faktoren geprägt wird (u. a. Geschlecht und Partnerschaft). Als weiterer Bestandteil der Fragestellung werden Gestaltungsmassnahmen auf der Ebene Individuum, Partnerschaft und Hochschule sowie mit speziellem Augenmerk für die Studien- und Laufbahnberatung abgeleitet und der Entwurf eines Arbeitsinstruments vorgestellt.

*Schlagwörter:* Übergang, Vereinbarkeit, Studium, Hochschule, Beruf, Kind, Einflussfaktoren, Grounded Theory, Paarinterview

## **Abstract**

This explorative study is the first investigation of factors influencing the transition from study to work with children and examines the role played by the gender of the graduates and the partnership. It identifies how the transition is experienced and how a successful transition from study to work with a child can be defined. Methodically, the work is divided into a preliminary and main study. In the first phase, two experts were interviewed, followed by six interviews with graduates of the (applied) psychology programme and their partners (average age of participants 35 and children 2). Both parts of the study were analysed on a qualitative basis (content analysis, grounded theory). As an outcome, 11 theses of the transition from study to work with children are proposed, which indicate that this transition is challenging and is shaped by many different factors (including gender and partnership). As a further component of the research question, recommendations are derived at the level of the individual, partnership and university as well as with a special focus on study and career counselling. A concept for a working instrument was elaborated and introduced for this purpose.

*key words:* Transition, compatibility, study, university (of applied sciences), profession, child, influencing factors, grounded theory, couple interview

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Theorie- und Literaturübersicht</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Begriffsklärungen Übergang und Transition</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2</b>	<b>Übergang allgemein</b> .....	<b>6</b>
<b>2.3</b>	<b>Übergang in die Elternschaft</b> .....	<b>7</b>
<b>2.4</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Studium</b> .....	<b>10</b>
<b>2.5</b>	<b>Übergang vom Studium in den Beruf</b> .....	<b>11</b>
<b>2.6</b>	<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b> .....	<b>12</b>
<b>2.7</b>	<b>Kurzfasit zur Theorie</b> .....	<b>19</b>
<b>2.8</b>	<b>Ableitung der Fragestellungen</b> .....	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>Methoden</b> .....	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Vorstudie: Expert*inneninterviews</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1.1</b>	<b>Der Experte und die Expertin</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Interviewleitfaden</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Auswertungsverfahren Vorstudie: Qualitative Inhaltsanalyse</b> .....	<b>23</b>
<b>3.2</b>	<b>Hauptstudie: Paarinterviews</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Stichprobe</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Interviewleitfaden</b> .....	<b>27</b>
<b>3.2.3</b>	<b>Auswertungsverfahren Hauptstudie: Grounded Theory</b> .....	<b>30</b>
<b>4</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Ergebnisse der Vorstudie (Expert*inneninterviews)</b> .....	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Ergebnisse der Hauptstudie (Paarinterviews)</b> .....	<b>44</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Die 11 Thesen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind</b> .....	<b>44</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Erläuterung der Thesen</b> .....	<b>46</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Das paradigmatische Modell des Übergangs Studium – Beruf mit Kind</b> .....	<b>73</b>
<b>5</b>	<b>Interpretation und Diskussion</b> .....	<b>75</b>
<b>5.1</b>	<b>Einflussfaktoren des Übergangs Studium – Beruf mit Kind</b> .....	<b>75</b>

<b>5.1.1 Einflussfaktor Geschlecht</b> .....	78
<b>5.1.2 Einflussfaktor Partnerschaft</b> .....	79
<b>5.2 Erleben des Übergangs Studium – Beruf mit Kind</b> .....	80
<b>5.3 Definition gelingender Übergang Studium – Beruf mit Kind</b> .....	82
<b>6 Ableitung von Gestaltungsmassnahmen</b> .....	84
<b>6.1 Gestaltungsmassnahmen auf Ebene Individuum</b> .....	84
<b>6.2 Gestaltungsmassnahmen auf Ebene Partnerschaft</b> .....	85
<b>6.3 Gestaltungsmassnahmen auf Ebene Hochschule</b> .....	85
<b>6.4 Handlungsempfehlungen für die Studien- und Laufbahnberatung von Studierenden der Angewandten Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz</b> .....	86
<b>6.4.1 Aufgaben von Laufbahnberatung</b> .....	86
<b>6.4.2 Laufbahnberatung mit Design Thinking</b> .....	88
<b>6.4.3 Entwurf und Vorschlag eines Arbeitsinstrumentes</b> .....	90
<b>7 Kritische Würdigung der Studie (Limitationen und Fazit)</b> .....	92
<b>7.1 Limitationen der Methodik</b> .....	92
<b>7.2 Limitationen der Ergebnisse</b> .....	93
<b>7.3 Limitationen der Gestaltungsmassnahmen und Handlungsempfehlungen</b> .....	94
<b>7.4 Fazit</b> .....	95
<b>8 Ausblick</b> .....	96
<b>9 Literaturverzeichnis</b> .....	97
<b>10 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</b> .....	101

## 1 Einleitung

In der Schweiz studierten laut Bundesamt für Statistik BFS (2021a-c) im Studienjahr 19/20 an universitären Hochschulen, Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen insgesamt 258 076 Personen, davon 79 821 Personen an einer Fachhochschule. Gemäss BFS (persönl. Mitteilung, 10.05.2021) hatten im Frühjahrssemester 2020 5.4% der Studierenden Kinder, wobei der Anteil bei den Fachhochschulen höher ausfiel als an den universitären Hochschulen (5.2% gegenüber 3.7%). An der Fachhochschule Nordwestschweiz waren im Frühjahrssemester 2020 8.2% (Bachelor 6.1% und Master 16.4%) der Studierenden Eltern eines oder mehrerer Kinder. Der Anteil der Studierenden mit mindestens einem Kind betrug im Studiengang Angewandte Psychologie zum selben Zeitpunkt 9.6% (Bachelor 8.6% und Master 12.8%). Da Analysen nach Fachbereichen innerhalb einer bestimmten Hochschule laut Aussage des Bundesamtes für Statistik aus methodischen Gründen nicht möglich sind, deckt die Angabe für die Angewandte Psychologie alle Fachhochschulen ab (BFS, persönl. Mitteilung, 10.05.2021). Geht man aber aufgrund der vorhandenen Daten davon aus, dass ca. 10% der Studierenden im Fachbereich Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz bereits eines oder mehrere Kinder haben, entspricht dies für das Studienjahr 19/20 bei einer Gesamtzahl von 593 Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen (BFS, 2021b) ca. 60 Studierenden. Ich, die Verfasserin vorliegender Master-Arbeit, bin eine davon.

Wie auch ich beschäftigen sich alle Studierenden mit oder ohne Kind früher oder später mit dem Übergang vom Studium in den Beruf und fragen sich, wie ihre berufliche Zukunft aussehen soll. Im Gegensatz zu Studierenden ohne Kind müssen sich Studierende mit Kind und solche, die es während oder nach dem Studium noch werden (wollen), zusätzlich mit der Frage auseinandersetzen, wie sie zukünftig Familie und Beruf vereinbaren wollen – und können. Auf Nachfrage bei Frau Katrina Welge, Coach für Masterstudierende an der FHNW, wird bestätigt, dass das Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind oder auch allgemeine Vereinbarkeitsthemen zu Familie und Studium/Beruf mitunter ein Thema seien. Die belastenden Faktoren können dabei sehr unterschiedlich sein und bspw. die Organisation des Familien- und Erwerbslebens, fehlende Unterstützung des oder der Partner\*in (oder sonstiger Personen) und das eigene Durchsetzungsvermögen wie aber auch das eigene individuelle Verantwortungsgefühl betreffen (K. Welge, persönl. Mitteilung, 02.05.2021).

Die Förderung der Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist nicht nur an der Fachhochschule Nordwestschweiz ein Thema, sondern ein schweizweiter gesetzlicher Hochschulauftrag. Bestimmungen dazu finden sich im

Bundesgesetz vom 30. September 2011 über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz HFKG; SR 414.20) sowie allgemein für öffentlich-rechtliche Institutionen im Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GIG; SR 151.1). Diese Arbeit beleuchtet daher sowohl die Situation von (studierenden und/oder berufstätigen) Frauen resp. Mütter, als auch die der (studierenden und/oder berufstätigen) Männer resp. Väter. Dennoch soll hier die Tragweite der möglichen Konsequenzen von beruflichen und familiären Entscheidungen anhand eines frauenspezifischen Beispiels verdeutlicht werden:

Aktuell ist der Anteil der Frauen mit Tertiärausbildung höher als jener der Männer. Die Schweiz hat mehrere Milliarden Franken in die tertiäre Ausbildung von 56 000 Frauen (BFS-SAKE 2019) investiert, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben und sich zu Hause um die Familie kümmern. Durch den geburtsbedingten teilweisen oder vollständigen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt fehlt eine Lohnsumme in der Höhe von 1.5 Milliarden Franken pro Jahr, verbunden mit Steuerverlusten von rund 250 Millionen Franken (Jeanrenaud und Kis 2018). Für die restliche Berufslaufbahn beträgt der durchschnittliche Einkommensverlust von Müttern jährlich 21.7% - dies entspricht fast einer halben Million Franken pro Frau, wodurch sich auch ihr Guthaben in der 2. Säule reduziert. (Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF, 2020, S. 2)

Diese Arbeit soll, kann und darf nicht über ein richtig oder falsch bezüglich der Vereinbarkeitsformen von Familien urteilen, sondern soll aufzeigen, wie die Personen den Übergang vom Studium in den Beruf mit Kind erleben, was sie (beruflich und privat) anstreben und wie sie diesen Übergang mit ihrer Familie sowie die (zukünftige) Berufsausübung vereinbaren (wollen und können). Vornweg: Die EKFF (2020) attestiert der Schweiz leider ein schlechtes Zeugnis für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Die aktuellen Rahmenbedingungen seien ungenügend und würden sich auf verschiedenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ebenen negativ auswirken.

Es stellt sich die grundsätzliche Frage, ob sich Hochschulen überhaupt um die berufliche Zukunft von studierenden Eltern kümmern muss oder ob Familie ein ausschliesslich privates Thema ist. Die EKFF (n. d.) definiert die Familie als soziale Institution, als solche sie der gesellschaftlichen Anerkennung und Unterstützung bedarf. Damit ist die Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz, deren Bildungsauftrag sich am Gemeinwohl orientiert, begründete, berechnete und ideale Praxispartnerin der vorliegenden



Master-Arbeit. Nicht zuletzt sollte es uns angehenden Arbeits- und Organisationspsycholog\*innen, deren Studium sich mit dem Erleben von Menschen *in* Organisationen beschäftigt, ein Anliegen sein, zu erfahren, welche Bedingungen und Faktoren entscheidend sind, dass Menschen – und in vorliegendem Fall Absolvent\*innen der Angewandten Psychologie mit Kind – überhaupt in Organisationen übertreten (können). Denn gelingt der Übergang vom Studium in den Beruf mit Kind aus welchen Gründen auch immer nicht, ist die berufliche – und möglicherweise in Abhängigkeit der beruflichen auch die private – Zukunft ungewiss. Das gänzliche Fehlen von Literatur und Studien zum Übergang Studium – Beruf mit Kind impliziert, dass diese Phase als eigentlich kritische Phase für eine (erfüllende) berufliche Zukunft von Studierenden mit Kind A) als nicht relevant oder unterbewertet wird B) niemand in seinem Zuständigkeitsbereich ansiedelt oder C) schlicht vergessen wird. Die individuelle und gesellschaftliche Relevanz dieses Thema wurde soeben aufgezeigt. Die Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie zeigt mit ihrer Bereitschaft für diese Arbeit die Rolle als Praxispartnerin zu übernehmen, Interesse für die Thematik. Schliesslich soll diese explorative Master-Arbeit nun einen Beitrag zur Schliessung der wissenschaftlichen Lücke und damit zur Sensibilisierung und Aufklärung leisten.

Auch im Sinne von *Linked Lives* (Genaueres zu diesem Begriff von Elder (1994) in Kap. 2.2) wird in dieser Arbeit davon ausgegangen, dass ein gelingender Übergang zwischen Studium und Berufsleben gerade beim Vorhandensein von Kindern auch von der Partnerschaft resp. von der Partnerin oder dem Partner abhängt oder zumindest geprägt wird. Aus diesem Grunde steht nicht nur die Absolventin oder der Absolvent im Fokus, sondern auch deren Partnerin resp. Partner. Neben dem Erleben des Übergangs und Faktoren, welche ein gelingender Übergang begünstigen oder behindern, interessiert auch die Dynamik, welche zwischen den Partner\*innen beziehungsweise in der Familie herrscht und ob diese Dynamik Einfluss auf den Übergang hat. Weiter ist von Interesse, ob das Geschlecht der Absolventen und Absolventinnen den Übergang Studium – Beruf mit Kind beeinflusst.

Die Master-Arbeit beginnt mit einer Übersicht relevanter Querschnittsliteratur und davon abgeleitet den Fragestellungen vorliegender Master-Arbeit, gefolgt von der Beschreibung der angewendeten qualitativen Methoden und den daraus folgenden Ergebnissen. Die Ergebnisse werden im Anschluss interpretiert und diskutiert, worauf Gestaltungsmassnahmen und Handlungsempfehlungen – insbesondere zuhanden der Studien- und Laufbahnberatung der Hochschule für Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz, abgeleitet werden. Die Arbeit wird kritisch gewürdigt und schliesst mit einem Fazit und Forschungsdesideraten.

## 2 Theorie- und Literaturübersicht

Zum Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind existiert noch keine Theorie. Allerdings gibt es zahlreiche Forschungen zu Übergang/Transition und Vereinbarkeit und damit zusammenhängend zu Gender- und Gleichstellungsthemen. Das Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind befindet sich in der Schnittmenge dieser drei Forschungsgebiete (Abbildung 1).

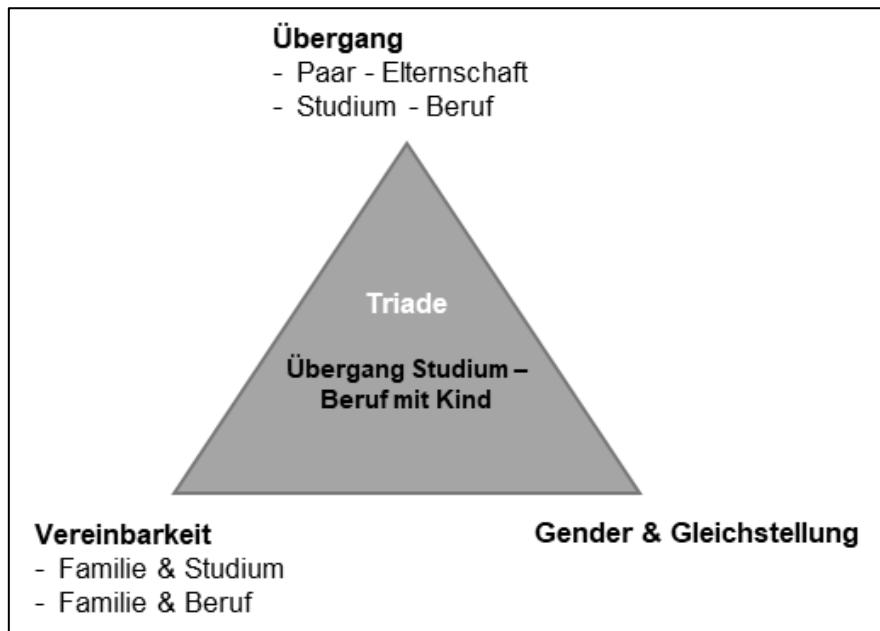


Abbildung 1. Theorie- und Literaturtriade Übergang Studium – Beruf mit Kind

Beginnend bei einer Begriffsklärung und Literatur zum Übergang allgemein, wird im Folgenden in chronologischer Reihenfolge auf die Themen Übergang in die Elternschaft, Vereinbarkeit von Familie und Studium, Übergang vom Studium in den Beruf und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen.

### 2.1 Begriffsklärungen Übergang und Transition

Die Begriffe *Übergang* und *Transition* werden vielfach synonym verwendet, unterscheiden sich allerdings hinsichtlich ihrer Reichweite und Tiefe. Der Begriff *Übergang* wird oft alltagsprachlich genutzt und meint ein (zielgerichteter, normativer) Wechsel von einem Lebensabschnitt bzw. Ort in einen anderen. Beim wissenschaftlichen Begriff *Transition* handelt es sich hingegen insbesondere um das Erleben, die Bewältigung und Verarbeitung der Veränderung auf mehreren Ebenen und nicht um das Lebensereignis an sich. Die während den komplexen biografischen Veränderungsprozessen betroffenen Ebenen sind dabei Individuum, Interaktion und Beziehung sowie Kontext. Zudem verabschiedet man sich beim Begriff *Transition* von der Idee der Zielgerichtetheit, weil davon ausgegangen wird, dass eine zielgerichtete

Lebensbiografie heute aus sozioökonomischen und soziokulturellen Gründen sowie aufgrund heterogener individueller Vorerfahrungen nicht mehr existiert (Welzer, 1993; Griebel & Niesel, 2004; Griebel, Wildgruber, Schuster & Radan, 2017).

Griebel (2012, S. 360-361) definiert den Begriff der *Transition* wie folgt: «Transition wird auf Lebensereignisse bezogen, die Bewältigung von Veränderung auf mehreren Ebenen erfordern und in der Auseinandersetzung des Einzelnen und seines sozialen Systems mit gesellschaftlichen Anforderungen Entwicklung stimulieren. Sie finden als bedeutsame biografische Erfahrungen in der Identitätsentwicklung ihren Niederschlag.»

Auch der Übergang vom Studium in den Beruf kann laut Bührmann (2008) als Transition angesehen werden, weil der Übergang einen Wechsel von einem eingelebten Zustand (dem Studienalltag) in das Erwerbsleben als einen neuen Lebensabschnitt darstellt. Das Individuum muss sich dabei neuen Anforderungen anpassen und lernen, mit neuen Situationen umzugehen. Laut Bührmann (2008) betrachtet die Transitionsforschung bei solchen Übergängen zwei Ebenen:

- «Zum einen werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Handlungsanforderungen, in die der Transitionsprozess eingebettet ist, z. B. die aktuelle Arbeitsmarktlage, betrachtet.
- Zum anderen aber auch das individuelle Handlungs- und Bewältigungsvermögen, wie beispielsweise die Bewerbungsstrategien des Betroffenen: ‚Transitionsforschung operiert damit an einer Schnittstelle von individuellen Handlungspotentialen und Bewältigungsvermögen und von gesellschaftlichen Handlungsanforderungen und Rahmensetzungen für mögliche Bewältigungsprozesse – das Individuum ist in einer Transition besonders deutlich zugleich Subjekt und Objekt eines Geschehens.‘ (Welzer 1993b, S. 137)». (Bührmann, 2008, S. 26)

Obwohl der Übergang Studium – Beruf mit Kind im Sinne der gemachten Definitionen als Transition zu verstehen ist, wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit der Terminus *Übergang* verwendet. Auch in deutschsprachigen Publikationen im Forschungsfeld, ist die synonyme Verwendung der Begriffe verbreitet.

## 2.2 Übergang allgemein

Obwohl das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche alltäglich stattfindet, haben Umbruchphasen eine besondere Bedeutung. Die durch Lebensereignisse ausgelösten Phasen des Umbruchs haben verschiedene Eigenschaften. Sie können

- normativ (z. B. Geburt) oder non-normativ (z. B. Entlassung) sein,
- positive oder negative Valenz aufweisen,
- bewusst geplant, lange antizipiert oder unerwartet sein,
- freiwillig oder unfreiwillig sein.

Nicht nur persönlich erfahrene Ereignisse haben Auswirkung auf uns selbst, sondern auch Ereignisse welche von anderen nahestehenden Personen angestossen oder erlebt werden. So werden diese «fremden» Ereignisse zu eigenen Lebensereignissen. Der Begriff *Linked Lives* von Elder (1994; oder auch Moen, 2003) bezeichnet die Verschränkung solcher Lebensereignisse bzw. Lebensläufe (Wiese & Grether, 2017). Gerade berufliche Veränderungen haben Auswirkungen auf das familiäre Umfeld und stehen als solche selbst unter dem Einfluss von familienbezogenen Erwartungen und Ansprüchen. Wiese und Grether (2017) nennen hier u. a. als Beispiel eine neue berufliche Position mit hohem Arbeitspensum. Dadurch bleibt einerseits weniger Zeit für das Familienleben und andererseits entsteht dadurch mehr Betreuungsaufwand für andere Familienmitglieder oder aber die Betreuung muss anderweitig neu organisiert werden. Ist der Partner oder die Partnerin selbst berufstätig, muss eruiert werden, welche beruflichen Konsequenzen durch eine solche Veränderung für ihn oder sie erwachsen. Die Autorinnen geben des Weiteren zu bedenken, dass die Differenzierung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Veränderungen in Anbetracht einer familienpsychologischen Sichtweise schwieriger ist als angenommen werden könnte und nennen dabei das Beispiel einer Mutter, welche beschliesst nach der Geburt ihres Kindes einige Jahre nicht ausser Haus zu arbeiten. Ist die Entscheidung insbesondere aufgrund einer defizitären Infrastruktur für die Kinderbetreuung (bspw. mangelndes Angebot an guten und bezahlbaren Betreuungsplätzen) gefällt worden, bedeutet dies hinsichtlich der Freiwilligkeit etwas anderes, als wenn die Entscheidung aufgrund ihrer Präferenz bezüglich Gestaltung der Erwerbs- und Familienarbeit erfolgte.

Wiese und Grether (2017) bezeichnen das junge und mittlere Erwachsenenalter als «Rush hour» des Lebens. Geprägt ist diese Phase durch bedeutende berufliche und familiäre Übergänge. Wird versucht, Entwicklungsaufgaben in Beruf und Familie parallel zu bewältigen, entstehen subjektiv belastende Situationen. Gleichzeitig wird laut du Bois-Reymond (2013)

die Familiengründung heute hinausgeschoben und der Kinderwunsch selbst diskutiert und problematisiert. Dies geschieht aufgrund der zugenommenen individuellen Wahlfreiheit, der verlängerten Ausbildungswege und der Zunahme von zu kalkulierenden Risiken. du Bois-Reymond (2013) bringt die zunehmende Reversibilität von Lebensläufen, d. h. die Zurücknahme von gemachten Entwicklungsschritten (z. B. Berufs-, Ausbildungswechsel oder Heiratsversprechen) ebenfalls in Verbindung mit der Simultanität von Übergängen und führt aus, dass Übergänge, die früher nacheinander durchlaufen wurden, heute von Jugendlichen und jungen Erwachsenen entweder freiwillig oder auch unter systemischem Druck simultan, also gleichzeitig realisiert werden. Als Beispiel nennt die Autorin die Absolvierung einer weiterführenden Ausbildung neben einer Arbeitstätigkeit. Bereits vor der Geburt eines Kindes ist die Abstimmung von verschiedenen Ausbildungs- und Berufssituationen sowie Ausbildungs- und Berufswünschen für Paare eine grosse Belastung. Diese nimmt aber aufgrund der Geburt eines Kindes erheblich zu, weil dann zusätzlich auf die Bedürfnisse des Kindes Rücksicht genommen werden muss.

### **2.3 Übergang in die Elternschaft**

Im Gegensatz zu früher, als laut du Bois-Reymond (2013, S. 312) die Familiengründung ein «sozusagen naturwüchsiger Vorgang, gerahmt von eindeutig gesellschaftlichen Erwartungen» war, ist sie heute gesteuert von individuellen Wünschen und Entscheidungen. Gleichzeitig ist der Entscheid für ein Kind aber laut der Autorin auch heute nicht völlig unabhängig, sondern lokalisiert sich irgendwo im Spannungsfeld zwischen systembedingten Zwängen und selbstbestimmten Handlungen, auch Handlungsfähigkeit resp. agency genannt. Dieses Spannungsfeld wird von Modernisierungstheoretiker\*innen und Soziolog\*innen als «institutionalisierte Individualisierung» bezeichnet (Beck & Beck-Gernsheim, 1994).

### Kinderwunsch und Elternschaft in der Schweiz

Gemäss BFS (2019a) lag 2018 die zusammengefasste Geburtenziffer (durchschnittliche Anzahl geborener Kinder einer Frau im Laufe ihres Lebens) bei 1.52. Im Alter von 25 bis 80 Jahren sind ca. sieben von zehn Frauen und ca. sechs von zehn Männern Eltern von mindestens einem Kind. Das Kreisdiagramm des BFS in Abbildung 2 zeigt den Kinderwunsch von Personen ohne Kinder im Alter von 20-29 Jahren im Jahre 2018:

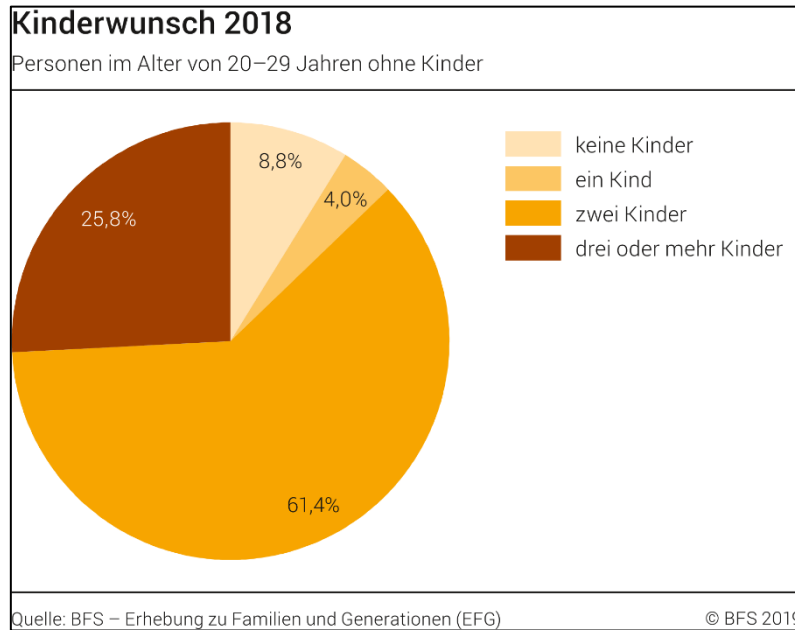


Abbildung 2. Kinderwunsch 2018 (BFS, 2019a)

Dabei wird deutlich, dass sich die Mehrheit der Frauen und Männer, nämlich gut 60% zwei Kinder wünschen. Immerhin knapp 26% wünschen sich drei oder mehr Kinder. Nur ein Kind sehen nur gerade 4% als persönliches Ideal. Nicht einmal 10% (8.8%) der jungen Männer und Frauen wollen kinderlos bleiben. Laut BFS (2019a) besteht beim Kinderwunsch kaum ein Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Die Kreisdiagramme des BFS (2019b) in Abbildung 3 zeigen den Kinderwunsch von Frauen im Alter von 25-29 Jahren ohne Kinder nach Bildungsstand (Obligatorische Schule / Sekundarstufe II und Tertiärstufe) und die Anzahl Kinder der Frauen im Alter von 50-59 Jahren nach Bildungsstand im Jahre 2018:

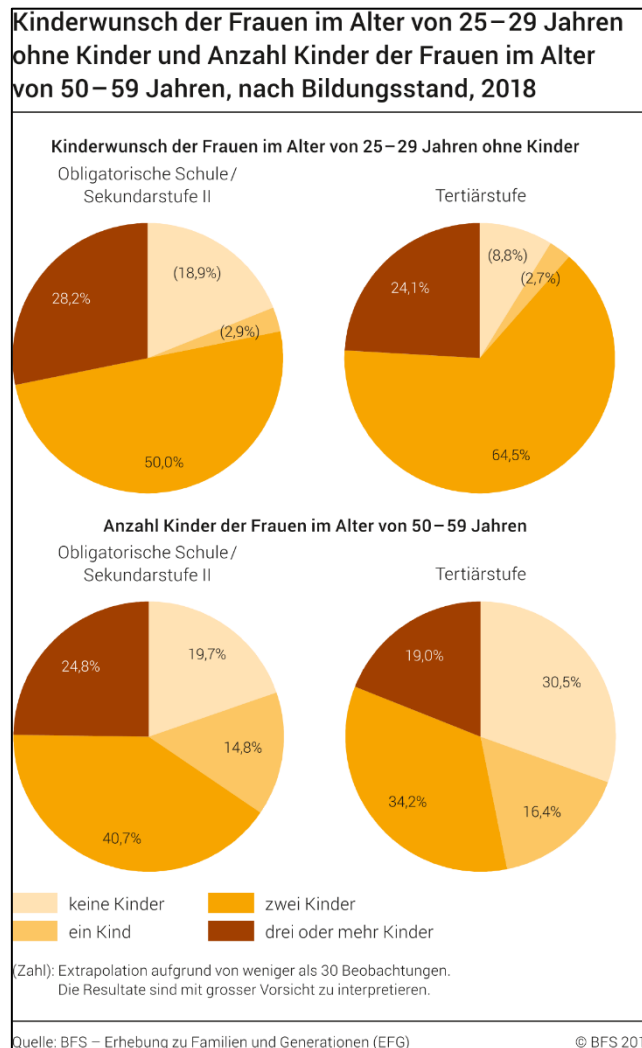


Abbildung 3. Kinderwunsch Frauen und Anzahl Kinder der Frauen 2018 (BFS, 2019b)

Die Daten des BFS (2019b) zeigen, dass der Bildungsstand den Kinderwunsch von Frauen kaum beeinflusst. Hingegen zeigt sich bei der Anzahl der geborenen Kinder ein deutlicher Unterschied. In vorliegendem Zusammenhang insbesondere interessant: Wollen nur gerade 8.8% der Frauen zwischen 25 und 29 Jahren mit einem tertiären Bildungsstand keine Kinder, haben 30.5% der Frauen zwischen 50-59 Jahren keine Kinder. Laut BFS (2019) besteht bei Männern zwischen Ausbildung und Anzahl der geborenen Kinder kein signifikanter Zusammenhang (BFS, 2019b).

## Kinderbetreuung

Peukert (2015) arbeitete für die Frage, wer das Kind betreut, vier zentrale Begründungsfiguren heraus:

1. **Hegemonic Mothering:** Dabei sehen beiden Elternteile sowohl einvernehmlich wie auch selbstverständlich die Mutter in der Betreuungsverantwortung. Dem Vater (oder der Partnerin resp. der «Ko-Mutter») wird gleichzeitig (deutlich) weniger Kompetenz und auch weniger Verantwortung zugeschrieben.
2. **Sameness Taboo:** Auf der Paarebene sind hier beide Elternteile potenziell egalitäre Betreuungspersonen. Über geschlechterdifferenzierende Annahmen versucht der Vater allerdings implizit eine Minimierung seiner Betreuungsverantwortung vorzunehmen.
3. **Maternal Gatekeeping:** Dabei versucht die Mutter das Engagement des Vaters zu begrenzen, da sie sich als Hauptverantwortliche für die Betreuung sieht. Weil sich der Vater aber als egalitärer Elternteil versteht, widersetzt er sich diesem *Maternal Gatekeeping*.
4. **Equally Shared Parenting:** Gemäss Peukert (2015) sehen sich dabei beide Elternteile selbstverständlich, einvernehmlich und im gleichen Masse verantwortlich für die Betreuung des Kindes.

### 2.4 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Im Bericht in Erfüllung des Postulats 06.3321 Fehr Jacqueline vom 22. Juni 2006 des Staatssekretariats für Bildung und Forschung SBF (2009, S. 37) wird zusammenfassend festgehalten, «dass die Vereinbarkeit von Familie und Studium ähnlich wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwar in manchen Fällen möglich, jedoch insbesondere für Frauen mit Schwierigkeiten verbunden ist.» Bedürfnisse von Studierenden mit Kind hinsichtlich der besseren Umsetzung der Vereinbarkeit von Studium und Familie betreffen die Themen: Dilemma Studium und Familiengründung, Kinderbetreuung und Infrastruktur, Studienbedingungen und Prüfungsordnung und finanzielle Unterstützung (SBF, 2009).

Bezüglich der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie APS konnte Hänni (2020, S. 38) im Zuge ihrer Bachelorarbeit feststellen, «dass die studierenden Eltern an der APS mit der Vereinbarkeit von Studium und Familie zufrieden sind.» Gewünschte Unterstützungsangebote gehen aber auch hier thematisch in eine ähnliche Richtung wie im Bericht des SBF. Ein weiteres interessantes Studienergebnis, dass auch die



Definition des Paares als Untersuchungseinheit stützt, ist, dass von studierenden Vätern, die Koordination und das gemeinsame Finden eines Konsenses mit der Partnerin als grösste Herausforderung wahrgenommen wird (Hänni, 2020).

## **2.5 Übergang vom Studium in den Beruf**

Laut Krawietz, Raitelhuber und Roman (2013), sind Übergänge aus der Hochschule heraus formal meist durch den Erwerb von Abschlüssen geprägt. Früher hat sich dieser Abschluss in die sogenannte Triade des klassischen Weges Schule – Studium/Berufsausbildung – Berufs resp. in die These von der Dreiteilung des Lebenslaufes in eine Ausbildungs-, Erwerbs- und Ruhephase eingereiht und als einmaliger Übergang von Ausbildung in den Beruf manifestiert. Durch die zunehmende Individualisierung von Statuspassagen weicht dieser standardisierte Übergang zunehmend auf. Verglichen mit den 1970er- und 1980er-Jahren, erfordert der Übergang vom Studium in den Beruf gemäss den Autor\*innen heute von den Absolvent\*innen mehr Aufwand und dauert länger. «Immer mehr Studierende suchen bereits vor dem Studienabschluss eine Stelle. Die Übergangsphase *Ende des Studiums* beginnt also zum Teil schon lange vor dem formalen Austritt aus der Mitgliedschaft an der Hochschule als Studentin bzw. Student und reicht darüber hinaus.» (Krawietz et al., 2013, S. 660). Nachdem mit der Zeit Übergangsformen zu Gunsten einer festeren Beschäftigungsform abnehmen, ist das erste Jahr eher noch geprägt durch Praktika, Zweit- oder Aufbaustudien, geringfügige Beschäftigung sowie der Arbeitssuche selbst. Zudem wird festgehalten, dass «je weniger ein Berufsfeld klar erkennbar erscheint, das von einem abgeschlossenen Studium aus angestrebt werden kann, desto langwieriger ist der Übergang in den Beruf.» (Krawietz et al., 2013, S. 660-661). Ist der Berufsweg stark institutionell vorgezeichnet, ist der Übergang vom Studium in den Beruf einfacher umsetzbar. Dies gilt bspw. für die akademischen Berufsfelder Justiz, Schule oder Medizin (Krawietz et al., 2013). Das Berufsfeld der Psychologie, genauer der Angewandten Psychologie, wird von den Autor\*innen in dieser Aufzählung nicht genannt. Bührmann (2008) spricht beim Übergang vom Studium in den Beruf von einem Wechsel von einem sozialen System in ein anderes und nennt Faktoren, welche diesen Übergang resp. Wechsel beeinflussen:

- Praxiserfahrung im Studium
- Deutliche Markierung des Übergangs
- Soziale Unterstützung beim Übergang
- Subjektive Grundeinstellung bzgl. des Übergangs

- Antizipation der expliziten Regeln und Erfassung der impliziten Regeln im neuen System
- Systemdurchlässigkeit zwischen Hochschule und beruflicher Institution

Böpple (2010) konnte anhand einer Studie zum Berufseinmündungsprozess von Hochschulabsolvent\*innen zeigen, dass das Geschlecht einen schwachen Einfluss auf den Übergang hat. So «haben Frauen eine um fast zweieinhalbmahl höhere Chance, einen etwas langwierigen Berufseinstieg zu erleben, als Männer» (Böpple, 2010, S. 94). Zudem konnte in der Studie bestätigt werden, dass auch die Fächergruppe Einfluss auf den Berufsstart hat: Im Gegensatz zu Absolvent\*innen der Natur- und Ingenieurwissenschaften durchlaufen insbesondere Geisteswissenschaftler\*innen und teils auch Sozialwissenschaftler\*innen einen weniger geradlinigen Berufsstart (Böpple, 2010; Briedis, Fabian, Kerst & Schaeper, 2008).

## **2.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Aus handlungspsychologischer Sicht definiert Resch (2014) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie folgt: «Beruf und Familie sind vereinbar, wenn die Bedingungen es der handelnden Person erlauben, ein stabil-flexibles System von Handlungsbereichen abzugrenzen, in dem Spielräume für die Planung der Handlungsbereichsübergänge gegeben sind.» (S. 7) Damit wird Vereinbarkeit laut Resch (2014) wesentlich von der Regulierbarkeit in den Bereichen bzw. dem dort jeweils gegebenen Handlungs-, Zeit- sowie Entscheidungsspielraum beeinflusst.

### **Vereinbarkeitsmodelle**

Ist der Übergang in den Beruf vollzogen, gibt es verschiedene Vereinbarkeitsmodelle für Beruf und Familie. du Bois-Reymond (2013) nennt deren fünf:

1. Das Vollzeit-Ernährer – Hausfrau-Mutter Modell
2. Das Dreiphasen Modell
3. Das Anderthalb Modell
4. Das duale Vollzeit Berufsmodell
5. Das Mischmodell

Das Vollzeit-Ernährer Modell auch als das Modell der «Versorgungsehe» bezeichnet, ist laut du Bois-Reymond (2013) «die ideologisch-gesellschaftliche Widerspiegelung der Lebensläufe der vorgängigen Generationen» (S. 321). Dieses Modell wurde nach dem Zweiten

Weltkrieg vom Dreiphasen Modell abgelöst. Bei diesem Modell ist die Frau vor der Geburt des Kindes berufstätig, pausiert während der Kleinkindphase bis zum Grundschulalter oder länger und steigt danach wieder in den Beruf ein. Der Mann bleibt bei diesem Modell die ganze Zeit voll berufstätig. du Bois-Reymond (2013) konstatiert einerseits, dass das Dreiphasen Modell durch den allgemein steigenden Bildungsgrad von Frauen und den fortwährenden Weiterbildungszwang stetig unattraktiver wird und andererseits, dass ein Gehalt, in diesem Falle das Gehalt des Mannes, nicht mehr zur Befriedigung der gestiegenen Konsum- und Wohnansprüche ausreicht. Laut der Autorin ist das Anderthalb Modell in Deutschland weitverbreitet. Dabei hat der junge Vater eine Vollzeitstelle und die junge Mutter eine halbe Stelle, die es ihr während der Kleinkindphase erlaubt, wenigstens bis zu einem gewissen Grad anschlussfähig zu bleiben und den späteren Wiedereinstieg erleichtert. Nicht nur finanzielle, sondern auch soziale Überlegungen sind Gründe für die Wahl dieses Modells. So bleibt die Mutter nicht isoliert zuhause, sondern behält Kontakt mit ihren Arbeitskolleg\*innen. Gemäss du Bois-Reymond (2013) hat aber das Anderthalb Modell neben augenscheinlichen Vorteilen für berufstätige Eltern und Familien mit kleinen Kindern auch Nachteile. Insbesondere darum, weil es erheblich mehr von Frauen genutzt wird und damit, wenn auch abgeschwächt, Retraditionalisierungstendenzen befeuert. Die Frauen laufen bei zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit und Rationalisierungen Gefahr, entweder schlechter gestellt zu werden oder gar ihren alten Arbeitsplatz nicht mehr zurückzuerlangen. Zudem wird Teilzeitarbeit in höheren Positionen von Arbeitgebenden als ungeeignet angesehen und gefährdet laut der Autorin die Karriere von Frauen bzw. Müttern und erst recht die der Männer bzw. Väter. Um keinen Karriereknick zu riskieren, wird ein junges Akademikerpaar sich darum möglicherweise für das vierte Modell, das Duale Vollzeit Berufsmodell entscheiden und versuchen, ein Vollzeit-Zweiverdiener-Paar mit Kindern zu sein. Dieses Modell weist laut du Bois-Reymond (2013) ein Dilemma auf: Zwar ist es unter feministischen Gesichtspunkten das fortschrittlichste, gleichzeitig ist es aber für die Familienplanung das schwierigste.

Es fordert von den jungen Eltern, die oft am Anfang oder in der Mitte ihrer Berufskarriere stehen, die meiste Planung und belastet sie während der Kleinkindphase permanent doppelt. Auch das Baby muss sich anpassen: die [sic] elterlichen Versorger sind nicht immer anwesend, um seine Bedürfnisse zu stillen, sie sind oft müde und überarbeitet, es muss sich an andere Bezugspersonen (Oma, Tagesmutter Krippe, Aupair) gewöhnen, ohne noch zu begreifen, warum. Chronischer Zeitdruck und Dauerübermüdung bestimmen den Tages- und Wochenrhythmus heutiger junger Eltern, die oft an die Grenzen ihrer Kräfte gehen («rushhour of life») sodass es u.U. auch hier zu einer Retraditionalisierung kommt: Die junge Mutter (sehr viel seltener der junge Vater) beschliesst, ihren Beruf (Karriere) auszusetzen und zuhause zu bleiben

bzw. auf das Anderthalb Modell umzusteigen (vgl. die Beiträge in Heitkötter/Jurczyk/Lange/Meier-Gräwe 2009). (du Bois-Reymond, S. 323)

Das Mischmodell – eine Mischung zwischen Anderthalb und dem Vollzeitmodell - entsteht v.a. in den Niederlanden und in anderen Ländern mit hohem Wohlstandsniveau. Beide Partner suchen sich Teilzeitarbeitsstellen oder handeln diese mit dem Arbeitgeber aus (in der Regel grössere der Mann und kleinere die Frau) und wenden die ersparten Tage für die Kinderbetreuung auf, je nach Bedarf in Kombination mit externer Betreuung. Aber nicht allen Paaren resp. Familien steht dieses Modell offen. Einerseits, weil die beiden Teilzeitpensen gemeinsam genügend Familieneinkommen generieren müssen und andererseits, weil nicht alle Arbeitsstellen entsprechende Flexibilität ermöglichen. Hinzu kommt, dass der Trend zu Flexibilisierung von Arbeitszeiten dazu führt, dass sich der Alltagsstress durch eine Vermischung und Verwischung von Freizeit, Erwerbs- und Familienarbeit erhöht (du Bois-Reymond, 2013).

### **Retraditionalisierung der Geschlechterbeziehungen nach der Geburt und Situation in der Schweiz**

Der Begriff der *Retraditionalisierung* wurde bereits erwähnt und soll an dieser Stelle noch ausführlich erläutert werden.

Unter *Retraditionalisierung der Geschlechterbeziehungen nach der Geburt* versteht man eine Verschiebung der etablierten Balance in der Aufgabenverteilung vor der Geburt in Richtung einer traditionelleren Aufteilung (du Bois-Reymond, 2013). Auch Wiese und Grether (2017) thematisieren Retraditionalisierungstendenzen infolge der Geburt und bestätigen, dass es bezüglich des familienbedingten beruflichen Ausstieges deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Zwar bringen Männer immer mehr den Wunsch zum Ausdruck eine Auszeit nehmen zu wollen, allerdings tendieren Paare mit zunehmender Dauer der Partnerschaft und getrieben durch die Geburt ihrer Kinder dennoch zu einer traditionellen Lebensführung. Obwohl sie eine gleichberechtigte Arbeitsteilung angestrebt haben, ist schliesslich doch die Frau hauptverantwortlich für die Hausarbeit (Schulz & Bossfeld, 2006). «Auch sind es in erster Linie Frauen, die sich aus familiären Gründen zumindest zeitweise aus dem Erwerbsleben zurückziehen (z. B. Eagly et al. 2000; Eurofound 2015)» (Wiese & Grether, 2017, S. 972).

Gemäss Wanger und Bauer (2015) wird es mit zunehmender Beziehungsdauer aufgrund von Gewöhnungsprozessen immer schwieriger, vollzogene Retraditionalisierungsschritte später wieder zu ändern. Ob eine Rückkehr zu einer egalitäreren Aufteilung gelingt, ist zudem auch

abhängig von der vorherrschenden Familien- und Arbeitsmarktpolitik (Bühlmann, Elcheroth & Trettmanti, 2010).

Der Effekt der Retraditionalisierung zeigt sich auch in vorliegenden Daten bzw. im Balkendiagramm (Abbildung 4) des BFS (2021d), welche verdeutlichen, dass die effektive Aufteilung der Erwerbsarbeit deutlich von den Vorstellungen bezüglich dem *besten Erwerbsmodell* abweicht.

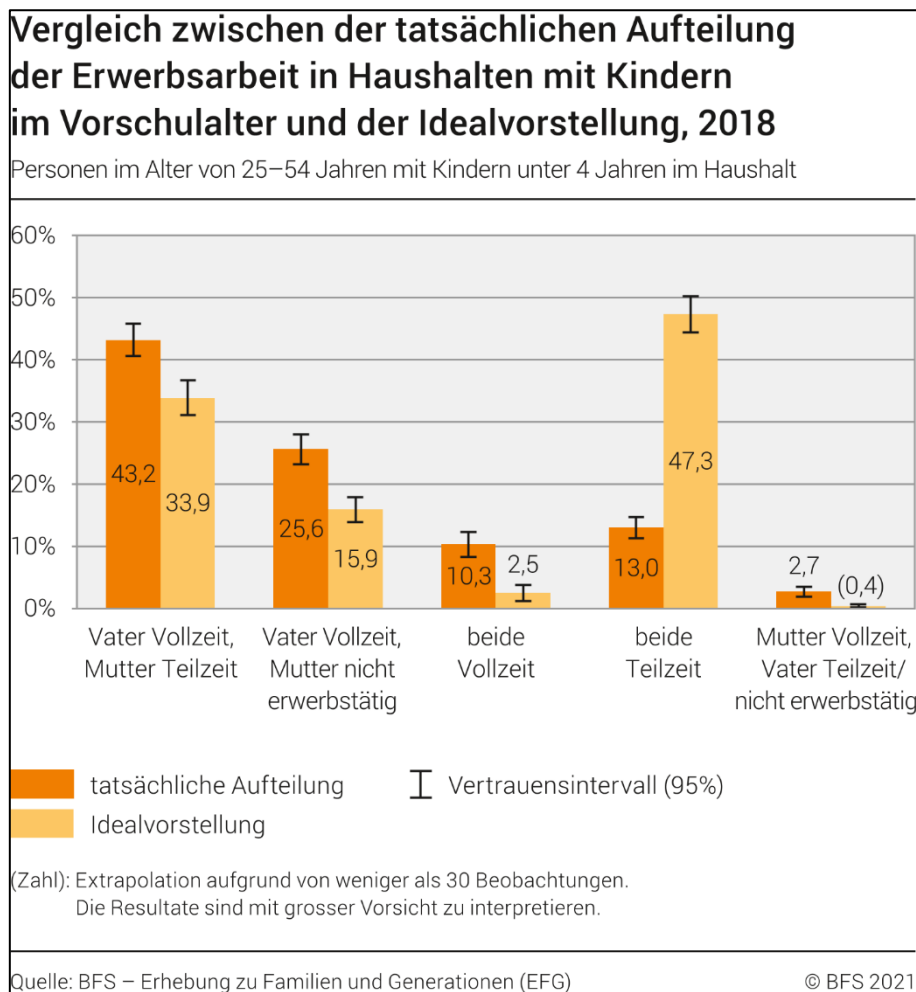


Abbildung 4. Vergleich Vorstellung und Realität Aufteilung Erwerbsarbeit 2018 (BFS, 2021d)

Dominiert in der Idealvorstellung das Modell *beide Eltern Teilzeit* (47.3%), teilen sich in der Realität hingegen nur 13% der Paare mit Kindern unter 4 Jahren die Erwerbsarbeit nach diesem Modell auf. Tatsächlich wird am meisten das Modell *Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit* (43.2%) gefolgt von dem Modell *Vater Vollzeit, Mutter nicht erwerbstätig* (25.6%) umgesetzt. Dass die Mutter Vollzeit und der Vater Teilzeit oder nicht erwerbstätig ist, wird von nicht einmal einem halben Prozent als Idealvorstellung angegeben. Umgesetzt wird dieses Modell in

der Realität von 2.7% der Paare. Die Idealvorstellung *beide Vollzeit* haben ebenfalls nur 2.5%, umgesetzt wird dieses Modell in der Realität von ca. 10% der Paare, also ähnlich häufig wie das Modell *beide Teilzeit* (BFS, 2021d).

### **Anpassungsstrategien beim beruflichen Wiedereinstieg von Frauen**

Wiese und Grether (2017) beziehen sich zum Thema «Beruflicher Wiedereinstieg von Müttern» auf ein Längsschnittprojekt mit Teilnehmerinnen aus der deutschsprachigen Schweiz, Österreich und Deutschland, bei dem es um die Untersuchung von Anpassungsprozessen während der Berufsrückkehr ging. Wiese und Heidemeier (2012) fanden heraus, dass sich individuelle Anpassungsstrategien einerseits auf Selbstwirksamkeitsüberzeugungen und andererseits auf Strategien der Zielsetzung und -verfolgung bezogen. Im Projekt konnte festgestellt werden, dass eine erfolgreiche Anpassungsleistung sowohl durch Selbstwirksamkeitsüberzeugung als auch selbstregulative Strategien vorhergesagt wird. Die Anpassungsleistung war bei hoher Arbeitsbelastung sowie grösserer Kinderzahl schlechter (kontextuelle Anforderungen) und bei mehr Wochenarbeitsstunden besser. Wenn die kontextuellen Rahmenbedingungen die Anpassung erschwerten bzw. die Mütter über wenige strukturelle Ressourcen verfügten, konnte die negative Auswirkung der hohen Arbeitsbelastung durch einen verstärkten Einsatz selbstregulativer Strategien kompensiert werden resp. wirkten sich weniger negativ aus. Zur Untersuchung von Faktoren, die zu Beginn des Wiedereinstiegs relevant sind, wurde im Zuge des Projektes eine Tagebuchstudie von Wiese und Ritter (2012) durchgeführt. Bei der Hinzunahme von *Bedauern* (Bedauern der Mütter wieder erwerbstätig zu sein) als alternatives Kriterium für den Indikator *Anpassungsleistung* konnte dabei festgestellt werden, dass das tägliche Bedauern des Wiedereinstiegs z. B. den Wunsch nach Reduktion der Wochenarbeitsstunden oder Kündigungsabsichten vorhersagte. Relevant für das tägliche Bedauern waren sowohl eher überdauernde Personenmerkmale wie z. B. emotionale Stabilität als auch tagesspezifische Erfahrungen wie familiäre Stresserlebnisse. Je mehr erlebte familiäre Belastung an einem Tag, desto stärker war das Bedauern ausgeprägt. Auch stärker ausgeprägt war das Bedauern bei Frauen mit niedrigerer emotionaler Stabilität, beim Gefühl sich unzureichend auf den Wiedereinstieg vorbereitet zu haben, bei Erwerbstätigkeit aufgrund finanzieller Notwendigkeit und bei Müttern, die weniger als sieben Monate nach der Entbindung in den Beruf zurückkehrten. Zudem waren frühe Berufsrückkehrerinnen bezüglich familiären Stresses weniger resilient und führte nur bei ihnen zu Bedauern bezüglich des Wiedereinstiegs, obwohl auch späte Berufsrückkehrerinnen in gleichem Masse familiäre Beanspruchung erlebten. «Diese Resilienz bei den späten Rückkehrerinnen ist bemerkenswert, richtet sie den Blick doch auf Positivaspekte eines etwas längeren Ausstieges, dem

ansonsten vor allem berufsbezogene Risiken zugeschrieben werden [...]» (Wiese & Grether, 2017, S. 977)

### **Mobilitätsbereitschaft**

Schneider, Limmer und Ruckdeschel (2002) stellen fest, dass die räumliche Mobilitätsbereitschaft mit dem Bildungsgrad zwar steigt, jedoch mit zunehmendem Alter und damit zusammenhängend dem Vorhandensein von Kindern, sinkt.

### **Adaptive Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Schneewind (2013) zeigt bei einer Studie mit Doppelverdienerpaaren mit mindestens einem Kind einerseits, dass für die Erklärung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sechs familienbasierte adaptive Strategien einen wesentlichen Beitrag leisten. Diese sind:

- **Dyadisches Coping:** Empfinden der Zufriedenheit mit der Partnerin/dem Partner. Im Vordergrund stehen die gemeinsame Problembewältigung, das «Miteinander reden» sowie das «sich gegenseitig den Rücken freihalten».
- **Hedonistisches Repertoire:** Hier geht es darum, sich einerseits Zeit für sich resp. eigene Interessen zu nehmen und andererseits gemeinsam mit dem Partner/der Partnerin ohne Kind(er) etwas zu unternehmen, das angenehm ist.
- **Familienorientierung:** Die Sicht, dass die Familie eine Bereicherung ist sowie Stolz, in dieser Familienform leben zu können.
- **Trennung zwischen Familie und Beruf:** Damit keine negativen Effekte vom einen auf das andere übertragen werden, wird Stress aus dem einen Bereich bewusst vom jeweils anderen ferngehalten.
- **Gelassenheit und Flexibilität:** Das Zeigen von Gelassenheit bei herausfordernden Alltagssituationen sowie Flexibilität bei Abweichung von ursprünglichen Plänen ist hier wesentlich.
- **Planung und Zeitmanagement:** Gemeinsame, vorausschauende Planung des Alltages und das Agieren als eingespieltes Team bei der Aufgabenerledigung ist zentral.

Andererseits weist Schneewind (2013) darauf hin, dass sich auf Basis der genannten adaptiven Strategien drei Personengruppen unterschieden lassen:

- Die *Adaptiven*,
- die *Gestressten* und
- die *Nichtadaptiven*.

Die *Adaptiven* nutzen alle sechs adaptiven Strategien (überdurchschnittliche Werte), die *Nichtadaptiven* weisen im Gegensatz zu den *Adaptiven* für sämtliche Strategien eindeutig unterdurchschnittliche Werte auf und die *Gestressten* zeigen in mindestens vier der sechs adaptiven Strategien ebenfalls unterdurchschnittliche Werte, allerdings etwas weniger deutlich als die *Nichtadaptiven*.

Die sechs adaptiven Strategien wurden in der Studie dazu verwendet, mittels einer hierarchischen Regressionsanalyse drei Vereinbarkeitsmasse vorherzusagen. Diese sind:

- Beruf-Familie-Vereinbarkeit (B-F-M): positive und negative Spill-over-Effekte von der Berufs- auf die Familiendomäne
- Familie-Beruf-Vereinbarkeit (F-B-M): positive und negative Spill-over-Effekte von der Familien- auf die Berufsdomäne
- Rollenmanagementvereinbarkeit (RMV): Item «Wie gut gelingt es Ihnen insgesamt betrachtet, Familie und Beruf zu vereinbaren?»

Auch Gloger (2007) äussert sich in seiner Dissertation mit dem Titel «Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa» zum Thema adaptive Strategien. Dabei bezieht er sich auf Studien diverser Autor\*innen und führt aus, dass adaptive Strategien im Bereich Work-Family-Balance im Sinne der Stresstheorie auch mit Coping-Strategien und Coping-Verhaltensweisen zu vergleichen sind, welche laut Voydanoff (1990) einerseits auf der familiären und andererseits auf der individuellen Ebene eingesetzt werden, damit die Rollenbelastung, die sich aus den Work-Family-Konflikten ergibt, gemindert werden kann. Eventuell's adaptive Strategien fanden Haddock, Zimmerman, Ziemba und Current (2001). Die zehn erforschten Hauptstrategien lauten: Valuing Family, Striving for Partnership, Deriving Meaning from Work, Maintaining Work Boundaries, Focusing and Producing at Work, Prioritizing Family Fun, Taking Pride in Dual Earning, Living Simply, Making Decisions Proactively und Valuing Time. Laut Bowen (1998) können adaptive Strategien präventive, therapeutische und puffernde Effekte haben, und zwar indem sie in Form einer negativen Beziehung zum Work-Family-Konflikt präventiv oder therapeutisch als Reaktion auf die Rollenbelastung wirken. Adaptive Strategien können weiter die Beziehung zwischen Rollenbelastung und Passung zwischen Beruf und Familie puffern. Präventive Ressourcen können laut Voydanoff (2002) zudem auch bereits bspw. in Form von Unterstützung durch Partner\*innen, weitere Familienmitglieder oder Vorgesetzte auftauchen und damit als Prädiktoren von präventiven Ressourcen wirken.



Voydanoff (2002) fasst adaptive Strategien in drei Kategorien zusammen:

1. Veränderungen in der Familien- oder Berufsrolle
2. Erhalt familiärer Unterstützung
3. Inanspruchnahme familienfreundlicher Massnahmen

## **2.7 Kurzfazit zur Theorie**

Auch deshalb, weil der phasengetaktete Lebenslauf einem Lebenslauf gewichen ist, bei dem verschiedene Phasen simultan ablaufen, muss laut du Bois-Reymond (2013), damit es zu tragfähigen und der Geschlechtergleichstellung zuträglichen Lösungen kommt, eine Lebenslaufperspektive eingenommen werden. Diese Einsicht setzt sich laut der Autorin auch angesichts des demografischen Wandels in vielen europäischen Ländern zunehmend durch. Gemäss du Bois-Reymond (2013) ist es wichtig, dass Staat, Arbeitsmarkt und individualisiertes Familienleben gemeinsam und als zusammenhängend betrachtet werden, damit eine moderne und geschlechtergerechte Familienpolitik erreicht werden kann. Gemäss Meier-Gräwe (2010, zitiert nach du Bois-Reymond, 2013, S. 35) geht es um die «biografische Öffnung des Zeitfensters für Elternschaft» und dabei neben individuell zugeschnittenen Ausbildungs- und Studienverlaufsplänen, bezahlbaren Wohnraum und verlässlichen und flexiblen Kinderbetreuungsangeboten auch um die Schaffung sozialräumlicher Gelegenheitsstrukturen zur Beratung, zum Austausch und zur Begleitung von jungen Müttern und Vätern (oder solchen die es werden wollen) sowohl während ihrer Berufsausbildung oder während ihres Studiums als auch bei der gezielten Unterstützung beim Berufseinstieg.

## 2.8 Ableitung der Fragestellungen

Wie aus der soeben besprochenen Literatur deutlich wird, gibt es sowohl betreffend der Übergangsthematik sowie betreffend Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie vielerlei Einflussfaktoren, die sich auf das Erleben und Verhalten von Frauen, Männern und Paaren in unterschiedlichen Lebenssituationen und -stationen auswirken. Bereits einleitend wurde festgehalten, dass Forschungen zu der Schnittstelle von Übergang Studium – Beruf und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, bisher ausgeblieben sind. Aus diesen Gründen ergeben sich zum Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind folgende Fragestellungen:

1. Welche (fördernden und hindernden) Einflussfaktoren wirken beim Übergang Studium – Beruf mit Kind?
  - a. Welchen Einfluss hat das Geschlecht der Absolvierenden auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind?
  - b. Welchen Einfluss hat die Partnerschaft auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind?
2. Wie wird der Übergang Studium – Beruf mit Kind erlebt?
3. Wie kann ein *gelingender* Übergang Studium – Beruf mit Kind definiert werden?
4. Welche Handlungsempfehlungen können daraus (für die Beratung) abgeleitet werden?

### Abgrenzung

Im Fokus dieser Arbeit stehen Absolvent\*innen mit Kind sowie deren Partner\*innen, nicht aber Alleinerziehende oder getrenntlebende Familien. Die Hauptstudie beschränkt sich zudem auf Studierende des Fachbereichs Angewandte Psychologie der FHNW (mit einer Ausnahme, bei der die befragte Person den Master in Psychologie an einer Universität absolviert hat).

### 3 Methoden

Gemäss Helfferich (2011, S. 29) sind für die qualitative Forschung geeignete Forschungsfragen:

- «Fragen nach subjektivem Sinn und nach ‚der Welt im Kopf von Menschen‘ ... ,
- Fragen, die auf eine erst spät reduzierte Vielfalt von Phänomenen zielen im Sinne von ‚Es gibt‘-Aussagen,
- Fragen nach existierenden oder möglicherweise nach typischen Mustern in dieser Vielfalt.»

Die vorliegende explorative Master-Arbeit erfolgte daher nach einer qualitativen Vorgehensweise. Methodisch war die Arbeit in zwei Teile gegliedert: Teil I Vorstudie und Teil II Hauptstudie. Die Vorstudie diente der fachlichen Vertiefung und der Schärfung des Verständnisses für die Thematik. Zudem sollten Themen für den weiteren Verlauf der Arbeit, insbesondere für die in Teil II geplanten Paarinterviews erörtert werden. Dazu wurden zwei Expert\*inneninterviews durchgeführt und diese im Anschluss inhaltsanalytisch (Kuckartz, 2016) ausgewertet. In Teil II und zugleich auch dem eigentlichen Kern der Master-Arbeit, wurden sechs Paarinterviews durchgeführt und diese anschliessend in Anlehnung an die Methodologie der (reflexiven) Grounded Theory, begründet 1967 von Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss, ausgewertet. Abbildung 5 bildet das methodische Vorgehen der Master-Arbeit ab.

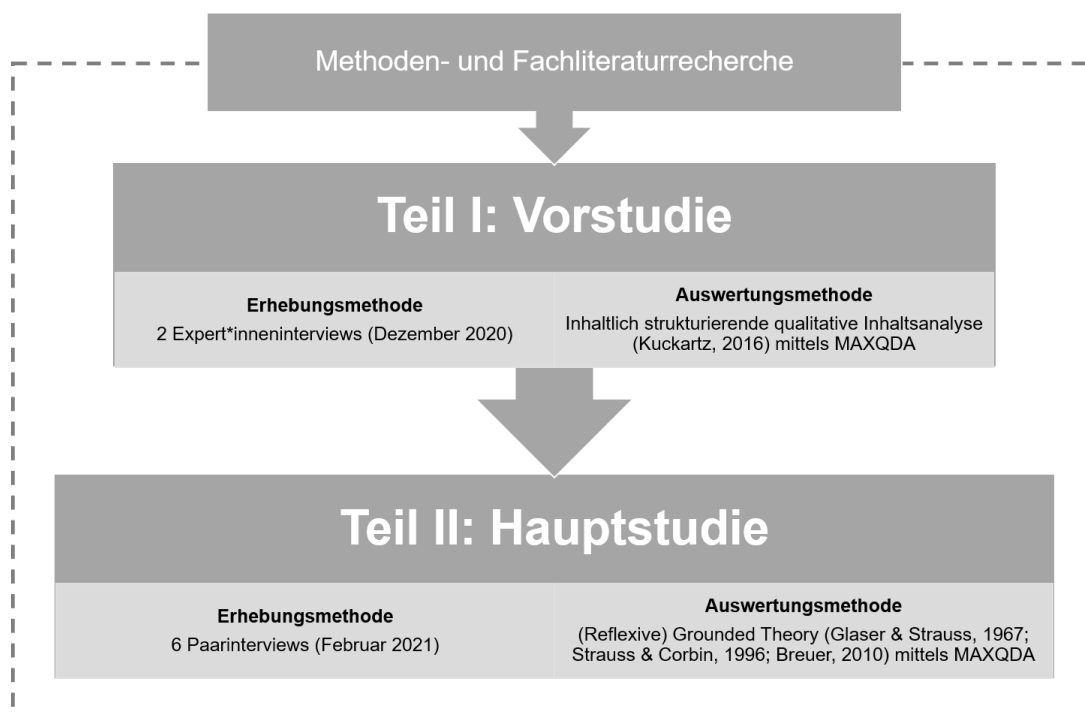


Abbildung 5. Methodisches Vorgehen

Hinweis: Sämtliche Interviews wurden aufgrund der Coronavirus-Pandemie online per Videotelefonie durchgeführt.

### 3.1 Vorstudie: Expert\*inneninterviews

Es wurden Personen befragt, die Wissen über relevante Aspekte des Übergangs Studium – Beruf mit Kind besitzen und/oder aufgrund ihrer Expertise im jeweiligen Bereich begründete Annahmen treffen können. Zudem wurde auf einen unterschiedlichen Zugang der Expert\*innen auf die Thematik geachtet, damit eine möglichst breite Sicht auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind und den damit verbundenen Themen möglich ist.

#### 3.1.1 Der Experte und die Expertin

**Fabian Leuthold**, Sozialanthropologe M.A., Projektleiter strategische Entwicklung bei der Fachstelle UND. Die Fachstelle UND ist gemäss ihrem Leitbild das führende Kompetenzzentrum in der Schweiz für die Umsetzung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit (Fachstelle UND, 2021a).

**Nadine Schneider**, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der APS der Fachhochschule Nordwestschweiz. Durch ihre Kompetenzschwerpunkte Studierendenberatung und Absolvierendenbefragung hat Nadine Schneider Erfahrung mit den Themen die Studierende beschäftigen und weiss, wie sich die Laufbahnen der ehemaligen Studierenden entwickeln.

#### 3.1.2 Interviewleitfaden

Für beide Interviews wurde ein individueller aber in seiner Struktur identischer Leitfaden entwickelt. Tabelle 1 zeigt die Gliederung beider Expert\*inneninterviews.

Tabelle 1  
Gliederung Expert\*inneninterviews

	Fabian Leuthold, Fachstelle UND	Nadine Schneider, APS FHNW
<b>Teil I</b>	Relevanz des Themas	
<b>Teil II</b>	Arbeitsmodell UND (Übertragbarkeit und Einflussfaktoren)	Studierendenberatung
<b>Teil III</b>	Berufliche Erfahrung, konkrete Beispiele	Absolvierendenbefragung
<b>Teil IV</b>	Prädikat UND	Einfluss der Hochschule auf den Übergang
<b>Teil V</b>	Abschluss des Interviews (Zusammenfassung und Ergänzungen)	
<b>Total Fragen</b>	12 (plus Ergänzungs- und Nachfragen)	13 (plus Ergänzungs- und Nachfragen)

Es wurden Informationen und Anweisungen für die Interviewerin festgehalten, die Forschungsfragen aufgeführt sowie die Gliederung des Interviews aufgezeigt. Die Interviews waren beide in fünf Teile gegliedert, wobei die Teile I und II dieselben und die Teile III bis IV je individuell zugeschnittene Themen beleuchten sollten. Zudem sind beide Leitfäden im Anhang einsehbar (Anhang A Leitfaden Expert\*inneninterview mit Fabian Leuthold, Fachstelle UND und Anhang B Leitfaden Expert\*inneninterview mit Nadine Schneider, FHNW).

### Transkription

Die Transkription erfolgte mithilfe der Transkriptionssoftware easytranscript wortwörtlich, aber auf geglätteter Ebene, da das Interesse nicht auf dem Interpretativen/zwischen den Zeilen lag, sondern auf das Inhaltliche gerichtet war. Die Transkripte der Expert\*inneninterviews sind im Anhang C (Transkript Expert\*inneninterview Fabian Leuthold, Fachstelle UND) und D (Transkript Expert\*inneninterview Nadine Schneider, FHNW) einsehbar.

### 3.1.3 Auswertungsverfahren Vorstudie: Qualitative Inhaltsanalyse

Die beiden Transkripte wurden in Anlehnung an die inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) mithilfe der Datenanalysesoftware MAXQDA 2020 ausgewertet. Abbildung 6 zeigt den Analyseprozess.

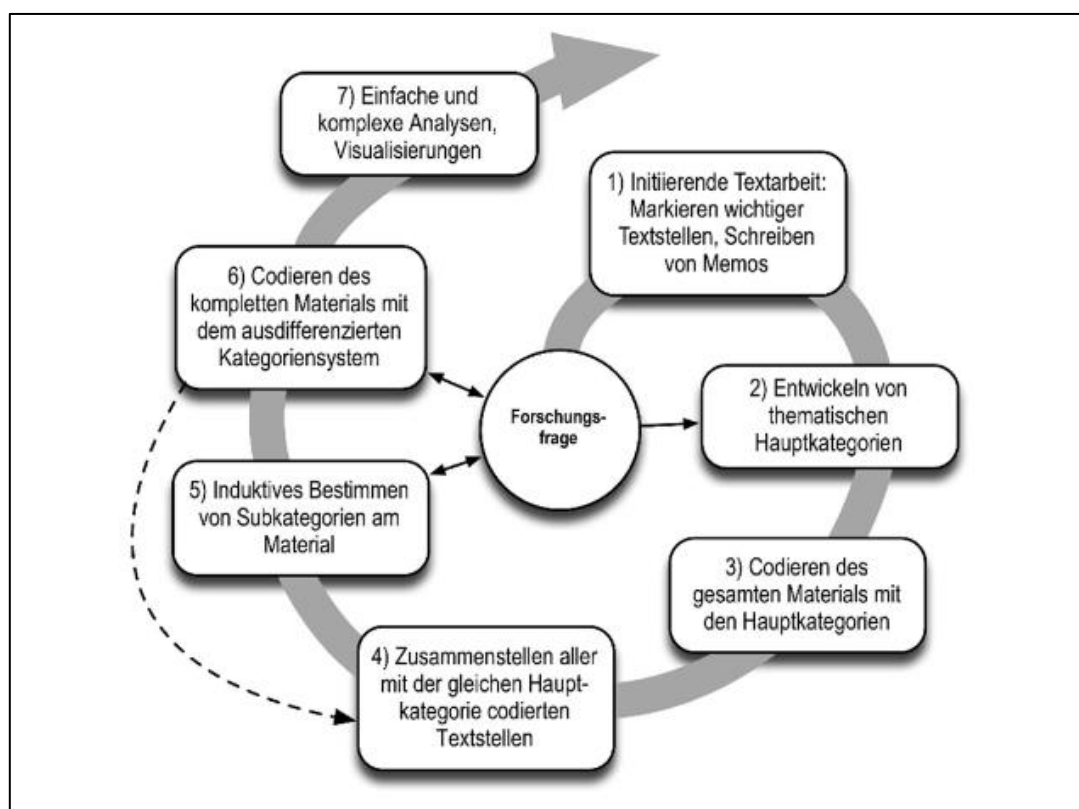


Abbildung 6. Ablauf inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, S. 100)

Auf Basis des bereits thematisch gegliederten Interviewleitfadens wurde in einem ersten Schritt ein grobes Kategoriensystem entwickelt, welches sich durch die induktive Bestimmung von Subkategorien am Material weiterentwickelt und ausdifferenziert hat. Zur Visualisierung wurde in MAXQDA 2020 die Visual-Tool-Funktion MAXMaps genutzt und hierarchische Code-Subcodes-Modelle erstellt. Das Schreiben von Memos diente während des gesamten Analyseprozesses insbesondere der inhaltlichen Beschreibung von Kategorien.

### **3.2 Hauptstudie: Paarinterviews**

Gemäss Wimbauer und Motakef (2017) sind viele Phänomene wie bspw. Schwangerschaft und Familiengründung verhinderte berufliche Karrieren von Frauen oder auch die Entstehung von vielfältigen alltäglichen Arrangements nicht individuelle Herausforderungen, sondern eben im Sinne von *Linked Lives* (Elder, 1994; Moen, 2003) konsequent relationale (Beziehungs-)Phänomene, bei denen zudem auch die Sinn- und Deutungsgenerierung in der aufeinander wechselseitigen Bezogenheit der Partner\*innen stattfindet. Daher lässt sich durch die Fokussierung auf die Paarbeziehungen oftmals auch eine umfassendere Einsicht generieren als bei der Konzentration auf einzelne Individuen. Auch wenn sich Einzelinterviews für die Erhebung bestimmter Aspekte des eigenen oder auch des gemeinsamen Lebens eignen, lassen sich laut Wimbauer und Motakef (2017) bei Paarinterviews neben Narrationen zusätzlich auch Interaktionen und Dynamiken auf der Paarebene beobachten (bspw. Kommunikation, Kooperation, Konkurrenz und die gemeinsame Konstruktion ihrer Geschichte sowie Aushandlungsprozesse). Für die vorliegende Master-Arbeit wurde als Untersuchungseinheit für die Hauptstudie das Paar definiert und infolgedessen teilleitfadengestützte, narrative, teilbiografische Paarinterviews durchgeführt. Die Gründe hierfür sind zum einen, da es sich hier um ein Thema handelt, welches sich im Spektrum der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit gleichzeitig in einer für Paarinterviews typischen Thematik befindet und zum anderen, da bereits der Übergang vom Studium in den Beruf mit Kind im Hinblick auf die Verwobenheit von Lebensläufen nicht unabhängig vom Einfluss des Partners/der Partnerin bzw. der Partnerschaft und der Familie stattfindet.

Gemäss Wimbauer und Motakef (2017) eignen sich solche Interviews besonders, da sie eben auf gemeinsame oder nicht gemeinsame Erzählungen und Aushandlungen der Paare über Inhalte des Dargestellten und über die Form der Darstellung zielen.

#### **Akquise der Paare**

Akquiriert wurde in einem ersten Schritt via Alumnivereinigung der Hochschule für Angewandte Psychologie. Das Akquiseschreiben wurde durch die Geschäftsleitung und, da es sich um eine Ausnahme handelte, in Absprache mit dem Vorstand per E-Mail an 451

Mitglieder versendet. Da durch diesen ersten Anlauf keine Interviewteilnehmenden gefunden werden konnten, wurden, um die Chance zu erhöhen, freiwillige Personen zu erreichen, zunächst die Teilnahmevoraussetzung leicht abgeändert, sodass diese weniger restriktiv waren. Im Anschluss wurde das redigierte Schreiben durch das Ausbildungssekretariat des Zentrums für Ausbildung der APS FHNW an ehemalige Bachelor- und Masterstudierende sowie an die aktiven Masterstudierenden versendet.

Die finalen Teilnahmevoraussetzungen lauteten:

- Mindestens ein Kind, welches (während der Zeit des Übergangs vom Studium in den Beruf) betreuungsbedürftig ist oder war
- Mindestens im Besitz des Abschlusses Bachelor of Science in Angewandter Psychologie
- Absicht im Beruf (beim Masterabschluss als Psychologin oder Psychologe. Beim Bachelorabschluss in einer entsprechenden psychologischen Funktion) zu arbeiten, auf Stellensuche oder bereits im Arbeitsverhältnis stehend
- Bereitschaft, gemeinsam mit dem Partner oder der Partnerin über das Erleben und die Erfahrungen rund um den Übergang vom Studium in den Beruf zu sprechen
- Bereitschaft, über die Beziehung zum Partner oder der Partnerin und die Familie zu sprechen

Ursprünglich wurden nur Studierende mit abgeschlossenem Bachelor- oder Masterstudium angesprochen. Zudem sollte der Abschluss nicht länger als zwei Jahre her sein. Diese Vorgaben wurden im Zuge der Überarbeitung der Teilnahmevoraussetzung gestrichen.

In einem dritten Schritt wurden Personen direkt angesprochen, von denen der Verfasserin vorliegender Master-Arbeit bekannt war, dass sie zur Zielgruppe gehören. Da anzunehmen ist, dass die Teilnahme an einem Interview durch beide Elternteile beim Vorhandensein von Kindern einen erheblichen Organisationsaufwand bedeutet und dies auch zu einer Ablehnung einer Interviewteilnahme führen kann, wurde seitens der Interviewführerin grösstmögliche Flexibilität bezüglich Wochentag und Uhrzeit für die Interviews angeboten und der Vorschlag unterbreitet, dass die Paare selbst in einem gewissen Zeitraum Terminvorschläge machen können. So konnten die sechs Paarinterviews problemlos organisiert werden und fanden im Zeitraum vom 9. Februar 2021 bis 24. Februar 2021 statt.

### 3.2.1 Stichprobe

Es stellten sich sieben Paare für die Teilnahme an einem Interview zur Verfügung, wobei ein Paar aufgrund fehlender Zeit nachträglich absagte.

Die sechs verbleibenden Absolvent\*innen weisen folgendes Profil auf:

- Geschlecht: Zwei Frauen, vier Männer
- Studiensituation: Drei Personen befinden sich noch im Studium (MSc), drei Personen haben das Studium bereits abgeschlossen (1 BSc, 2 MSc), davon fünf Personen Angewandte Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz und eine Person Klinische Psychologie an einer universitären Hochschule
- Berufssituation: zwei Personen arbeiten, vier befinden sich auf Stellensuche
- Kombination: Eine Person befindet sich im Studium und arbeitet (1 Frau MSc), zwei Personen befinden sich im Studium und sind stellensuchend (2 Männer, MSc), eine Person hat das Studium abgeschlossen und arbeitet (1 Mann, MSc), zwei Personen haben das Studium abgeschlossen und sind stellensuchend (1 Frau, BSc; 1 Mann, MSc)

Die Partner\*innen der Absolvent\*innen sind alle berufstätig. Eine Partnerin befindet sich zum Zeitpunkt des Interviews allerdings im Mutterschaftsurlaub. Vier der sechs Partner\*innen haben ein Hochschulstudium abgeschlossen und zwei besitzen einen Abschluss auf Stufe höhere Berufsbildung. Damit weisen alle Partner\*innen einen Abschluss auf Tertiärstufe auf.

Das durchschnittliche Alter der Teilnehmenden (Absolvent\*innen und Partner\*innen) lag zum Zeitpunkt der Interviews bei 35. Das durchschnittliche Alter der Frauen (Absolventinnen und Partnerinnen) lag bei 34 und das der Männer (Absolventen und Partner) bei 36. Die Kinder waren zum Zeitpunkt der Interviews im Durchschnitt zwei Jahre alt, wobei zwei Kinder unter einem Jahr alt, ein Kind ein-, drei Kinder zwei-, ein Kind drei-, ein Kind vier- und ein Kind sechsjährig waren. Je drei Paare haben ein resp. zwei Kind(er).

Die Profile der befragten Paare weisen folgende Charakteristika bezüglich Geschlecht Absolvent\*in/Geschlecht Partner\*in, Anzahl Kinder, Übergangstatus, Berufsstand Partner\*in und Wunschvorstellung in Sachen Aufteilung der Erwerbsarbeit auf (Tabelle 2):



Tabelle 2  
Paarprofile (Geschlecht Absolvent\*in/Geschlecht Partner\*in, Anzahl Kinder, Übergangsstatus, Berufsstand Partner\*in, Wunschaufteilung Erwerbsarbeit)

<p><b>Paar 1</b></p> <p>Absolvent   Partnerin 1 Kind</p> <p><b>Vor Masterabschluss bereits Stellen-suchbemühungen unternommen und wieder eingestellt, Übergang in die Elternschaft zeitgleich mit Einlei-tung des Übergangs in den Beruf, zurzeit wieder auf Stellensuche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerin im Mutterschaftsurlaub</li> <li>- Wunschvorstellung: Beide Teilzeit (60/60)</li> </ul>	<p><b>Paar 2</b></p> <p>Absolvent   Partnerin 1 Kind</p> <p><b>Stelle im Berufsfeld aufgrund antizi-pierten Vereinbarkeitsproblemen mit Kind und Masterstudium vor der Ge-burt gekündigt, Stellensuchbemü-hungen zurzeit reduziert u. a. wegen Masterstudium und Abschlussarbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Absolvent jobbt kleinprozentig (5%) ausserhalb Berufsfeld</li> <li>- Partnerin arbeitet 70%</li> <li>- Wunschvorstellung: Beide Teilzeit (60/60)</li> </ul>	<p><b>Paar 3</b></p> <p>Absolventin   Partner 2 Kinder (1 bei Berufseintritt)</p> <p><b>Berufseintritt nach Bachelor (infolge Bachelorarbeit), mittlerweile andere Arbeitsstelle (40%), empfindet Über-gang noch nicht als abgeschlossen, zurzeit im Masterstudium</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partner arbeitet 100%</li> <li>- Wunschvorstellung: Beide Teilzeit (sie &gt;40% / er &lt;100%)</li> </ul>
<p><b>Paar 4</b></p> <p>Absolvent   Partnerin 1 Kind</p> <p><b>Berufseintritt während Bachelorstu-dium (ohne Kind), Arbeitsstelle ver-loren. Zweite Arbeitsstelle infolge Bachelorarbeit erhalten und wäh-rend Masterstudium verloren, zurzeit im Masterstudium und auf Stellensu-che</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partnerin arbeitet 60%</li> <li>- Wunschvorstellung: Beide Teilzeit (60/60)</li> </ul>	<p><b>Paar 5</b></p> <p>Absolventin   Partner 2 Kinder</p> <p><b>Berufseintritt nach Bachelorstudium angestrebt, zurzeit auf Stellensuche, kein Masterstudium</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partner arbeitet 90%</li> <li>- Wunschvorstellung: Zielpensum offen (abhängig von Weiterbildungs-bestrebungen des Partners), aber beide berufstätig</li> </ul>	<p><b>Paar 6</b></p> <p>Absolvent   Partnerin 2 Kinder (1 während Studium)</p> <p><b>Arbeitsstelle im Berufsfeld während Studium. Stellenwechsel nach Mas-terstudium aufgrund Jobempfeh-lung, ohne aktive Suche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zielpensen 80% (Absolvent) / 50% (Partnerin) zurzeit erreicht</li> </ul>

### 3.2.2 Interviewleitfaden

Der dreiseitige Leitfaden (Anhang E) war grob in drei Teile gegliedert:

- Seite 1: Informationen für die Interviewerin und das Paar (Angabe zum Interview mit Datum, Zeit und Interviewcode, Hinweise und Anmerkungen (z. B. zur Vertraulichkeit und Anonymisierung), Forschungsthema- und fragen, Interviewgliederung)

- Seite 2: Demografische Angaben zu Absolvent\*in (Jahrgang, Studium und berufliche Situation), Partner\*in (Jahrgang, Studium resp. Ausbildung und berufliche Situation) und Kind(er) (Jahrgang, Betreuungsmodell), Zivilstand, Übergangstatus
- Seite 3: Fragenkatalog mit drei Spalten (Fragen, Nachfragen, Notizen) und möglichen Aufrechterhaltungsfragen. Die Fragen in Spalte eins beinhalteten folgende Themen:
  - I Einstieg, Weg/Werdegang, Partnerschaft und Familie, Elternschaft
  - II Übergang Studium – Beruf mit Kind
  - III Beruf
  - IV Zukunft
  - V Abschluss

Den Paaren wurde vor dem eigentlichen Interview kommuniziert, dass die meist erzählgenerierenden Fragen grundsätzlich an beide Partner\*innen gerichtet sind. Zudem wurde den Paaren versichert, dass es, sollte es zu einer Unterbrechung kommen, dies kein Problem sei und dies in dieser Interviewkonstellation- und Situation passieren könne (z. B., wenn das Interview abends stattfindet und plötzlich ein Kind wach wird). Wenn eine Unterbrechung nötig werden würde, würde man gemeinsam nach einer Lösung suchen. Auch wurde den Paaren gesagt, dass das Interview keine Prüfung sei und es kein richtig oder falsch gäbe. Ziel des Interviews sei es, von den Paaren zu lernen und die Situation rund um den Übergang vom Studium in den Beruf mit Kind besser zu verstehen. Es war wichtig, dass sich das Paar während dem Interview wohl fühlte und ehrlich antworten konnte.

Die Forschungsfragen wurden nicht im Detail kommuniziert, sondern es wurde kurz das Thema angerissen und erklärt, dass es um die Erhebung von dem Übergang Studium – Beruf mit Kind betreffende Kontextfaktoren auf verschiedenen Ebenen gehe, welche den Übergang beeinflussen resp. begünstigen oder erschweren können. Des Weiteren, dass es um Erfahrungen, das Erleben und die Dynamik des Übergangs gehe und dass das Thema auf systemische d. h, ganzheitliche Art betrachtet werden würde und darum auch nicht nur der oder die Absolvent\*in, sondern eben auch die Partner\*in resp. das Paar gemeinsam befragt würde.

### **Transkription**

Während ca. 75 Stunden reiner Transkriptionszeit wurden über 100 Transkriptseiten verfasst. Folgende Transkriptionsregeln wurden angewendet:

- Keine Nennung von Namen

- Kürzel Am für Absolvent
- Kürzel Aw für Absolventin
- Kürzel Pm für Partner
- Kürzel Pw für Partnerin
- Kürzel I für Interviewerin
- Geschlecht und Namen von Kind(ern) durch *Kind* ersetzt
- Keine Nennung von Wohn- und Arbeitsorten sowie Arbeitgebenden
- (.) Kurzes Absetzen
- . Stark sinkende Intonation
- ; Schwach sinkende Intonation
- ? Deutliche Frageintonation
- , Schwach steigende Intonation
- Betonung
- ( ) Sprechpausen
- ((lacht)) parasprachliche Ereignisse und Situationsbeschreibungen
- @nein@ lachen während Sprechen
- / Abbruch eines Wortes oder Satzes
- L\_⌋ oder I\_ \_I Überlappung der Sprechenden
- : Dehnung
- \* für Unverständliches
- (...) Auslassung durch Transkriptverfasserin
- Grundsätzlich hochdeutsche Sprache jedoch Belassen von Mundartaussdrücken wie chli, ächli, glich, emu etc., um Wertigkeit der Äusserung zu bewahren

Hinweis: Aus Datenschutzgründen und Wahrung der Anonymität werden die vollständigen Transkripte nicht im Anhang gezeigt. Zur Ergänzung, Beschreibung und Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse, werden einzelne Zitate aus den Interviews aufgeführt.

### 3.2.3 Auswertungsverfahren Hauptstudie: Grounded Theory

Da die Master-Arbeit über ein Thema verfasst wird, welches noch nicht erforscht wurde, wurden die Paarinterviews nach den Prinzipien der Grounded Theory, begründet 1967 von Barney G. Glaser und Anselm L. Strauss, mittels MAXQDA 2020 ausgewertet. Ziel der Methodologie der Grounded Theory ist einerseits die Erreichung der theoretischen Sättigung, d. h. die Erreichung des Punktes, bei dem durch weitere Analysen kein weiterer Erkenntnisgewinn mehr generiert werden kann, und andererseits die Erstellung eines gegenstandsverankerten theoretischen Modells (Glaser & Corbin, 1996). Kodiert wurde nach dem im deutschsprachigen Raum weitverbreiteten Verfahren nach Strauss und Corbin (1996): Nachdem das Interviewmaterial direkt in MAXQDA 2020 transkribiert wurde, wurde als erstes offen, dann axial und am Schluss selektiv kodiert. Das paradigmatische Modell, welches auf ursächliche Bedingungen, Phänomen, Kontext, intervenierende Bedingungen, Handlungs- und interaktionale Strategien und Konsequenzen verweist, diente schliesslich im Wesentlichen dazu, die Beziehungen der Kategorien durch Visualisierung zu verdeutlichen.

#### Zentrale Begriffe der Grounded Theory

**Theoretisches Sampling:** «Theoretisches Sampling meint den auf die Generierung von Theorie zielenden Prozess der Datenerhebung, währenddessen der Forscher seine Daten parallel erhebt, kodiert und analysiert sowie darüber entscheidet, welche Daten als nächste erhoben werden sollen und wo sie zu finden sind.» (Glaser & Strauss, 2010, S. 61)

**Theoretische Sensibilität:** Theoretische Sensibilität «wird von Strauss und Corbin als eine wesentliche Qualifikation des GTM-Forschers postuliert, die sich auf seine Wahrnehmungsbereitschaft und Aufmerksamkeit bezüglich der Subtilitäten von Merkmalen, Strukturen und Prozesse des Gegenstands (-feldes) sowie seine diesbezügliche hermeneutische Kompetenz bezieht.» (Breuer, 2010, S. 58)

#### Kodierung

**Offenes Kodieren:** Mithilfe von W-Fragen (z. B. Was ist das Phänomen – worum geht es?) werden Textabschnitte oder Wörter mit ersten Codes und Memos versehen. Die Codes werden dann in einzelnen Konzepten zusammengefasst.

**Axiales Kodieren:** Aus den Konzepten werden erste Achsenkategorien erstellt. Achsenkategorien betreffen das im Zentrum stehende Phänomen, den Kontext des Phänomens, die ursächlichen und intervenierenden Bedingungen des Phänomens, Handlungen und interaktionale Strategien und daraus resultierende Konsequenzen.

**Selektives Kodieren:** Durch Verknüpfung von Achsenkategorien entsteht schliesslich eine Kernkategorie (Strauss & Corbin, 1996).

## EXKURS

### Reflexive Grounded Theory

Da ich mich, insbesondere aufgrund der beiden Tatsachen einerseits kurz vor Abschluss des Studiums und vor dem Berufseintritt stehend und andererseits Mutter einer Tochter seiend, selbst im untersuchten Milieu befinde und ein hoher Grad an Involviertheit mit und Interesse an dem Thema aufweise, ist die Selbst-/Reflexion unumgänglich, nicht zuletzt hinsichtlich der Glaubwürdigkeit und Güte der Ergebnisse der Arbeit. Dies ist nötig, um Transparenz darüber zu schaffen, was erwartet wird, viel wichtiger aber was überrascht. Aus meiner Sicht ist es wichtig, den Leserinnen und Lesern der Master-Arbeit ehrlich aufzuzeigen, dass ich, die Verfasserin der Master-Arbeit, selbst auf mehreren Ebenen Verquickungen aufweise, dies aber bewusst offenlege, mit geeigneten Mitteln reflektiere und als eine heuristische Blickerweiterung und Möglichkeit zur epistemischen Inspiration betrachte anstelle eines zu eliminierenden methodischen Fehlers. Nach Breuer, Muckel und Dieris (2019) eignet sich der Reflexive Grounded Theory-Forschungsstil dann auch

«[...] speziell für Untersuchungsanliegen, bei denen die Forschenden ein gewisses Mass an identifikatorischem *Herzblut* mitbringen, die Züge *persönlicher Projekte* besitzen – bei denen *nah heran* gegangen wird, bei denen es etwas *Neues* zu entdecken bzw. zu konzeptualisieren gibt, und bei denen man zu Beginn eingestandenermassen noch nicht recht Bescheid weiss.» S. 12

### Memos, Logbuch, Visualisierungen, Austausch

Allgemein zur Qualitätssicherung, als Hilfsmittel gegen das Vergessen, zur Ausarbeitung und Entwicklung der Analyse aber gerade auch im Hinblick auf die Selbst-/Reflexion war das Schreiben von Memos, das Führen des Logbuches in MAXQDA aber auch die Aufnahme von Sprachnotizen sowie das Schreiben und Aufhängen von Notizen und immer wieder die Neuerstellung und Weiterentwicklung von grafischen Diagrammen und Modellentwürfen elementarer Bestandteil der Forschungsarbeit. Zudem wurde der Austausch mit Kolleg\*innen aus dem persönlichen Umfeld gesucht, um Ideen zu formulieren, zu erklären und über Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit Rückmeldung zu erhalten.

Memos dienten einerseits zur Beschreibung der Codes und Kategorien, der Verknüpfung von Codes sowie der Dokumentation von Kodierschritten, andererseits aber auch für das Festhalten von Fragen an das Material oder die Explikation von Überlegungen, Ideen, Gedankengängen und Assoziationen. Wurden Gedanken formuliert, welche auf Basis der eigenen

Erfahrung und des eigenen Erlebens gemacht wurden, wurde das entsprechende Memo mit dem Hinweis «Achtung reflexive GT» gekennzeichnet, um zu verhindern, dass sich *persönliche* Daten mit Befragungsdaten vermischen resp. um die Gedanken anhand der vorhandenen Daten zu prüfen.

### **Kriterien/Eigenschaften einer gut konstruierten Grounded Theory**

Schliesslich muss eine valide Grounded Theory vier Kriterien erfüllen resp. Eigenschaften innehaben: Übereinstimmung/Passung, Verständlichkeit, Allgemeingültigkeit und Kontrolle (Strauss & Corbin, 1996; Glaser & Strauss, 2010).

Erstens muss die Theorie auf den Sachbereich *passen*, in dem sie benutzt werden soll. Zweitens muss sie für Laien, die in diesem Bereich tätig sind, ohne weiteres *verständlich* sein. Drittens muss sie so *allgemein* gehalten sein, dass sie nicht nur auf eine spezifische Situation, sondern auf eine Vielzahl unterschiedlicher Alltagssituationen, die im jeweiligen Anwendungsbereich vorkommen, zutrifft. Viertens muss sie dem Anwender eine partielle *Kontrolle* über Strukturen und Prozesse der alltäglichen Situation ermöglichen, auch gerade wenn diese sich mit der Zeit ändern. (Glaser & Strauss, 2010, S. 249)

## 4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Master-Arbeit erläutert. Analog dem methodischen Vorgehen wird zuerst auf die Ergebnisse der Vorstudie (Expert\*inneninterviews) und im Anschluss auf die Ergebnisse der Hauptstudie (Paarinterviews) eingegangen.

### 4.1 Ergebnisse der Vorstudie (Expert\*inneninterviews)

In Anlehnung an den Interviewleitfaden und unter Berücksichtigung der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) ist das deduktiv-induktive Kategoriensystem mit folgenden vier Hauptkategorien entstanden:

- Berufliche Erfahrung (Subkategorien: Fabian Leuthold, Fachstelle UND; Nadine Schneider, Studierendenberatung / Absolvierendenbefragung)
- Relevanz des Themas
- Gründe fehlender Forschung
- Einflussfaktoren Übergang (Subkategorien: Allgemein, Kind(er), Organisation / Arbeitgebende / Beruf, (Soziales) Umfeld, Individuum, Partner\*in / Partnerschaft, Hochschule / Studium, Gesellschaft / Staat / Politik)

Die verschiedenen Hauptkategorien werden einzeln vorgestellt und inhaltlich beschrieben. Zu Beginn der Kategorien *Relevanz des Themas*, *Gründe fehlender Forschung* und *Einflussfaktoren Übergang* sind hierarchische Code-Subcodes-Modelle abgebildet, welche die jeweilige Hauptkategorie mitsamt ihren Subkategorien (bis maximal auf die dritte Subcodeebene) übersichtshalber darstellt (Abbildungen 8-10). Zudem befindet sich im Anhang F eine nach Kategorien sortierte Zusammenstellung von Zitaten aus den Expert\*inneninterviews. Begonnen wird im Folgenden mit den Ergebnissen zu der Kategorie *Berufliche Erfahrung* der beiden Expert\*innen.

#### **Berufliche Erfahrung**

##### **Fabian Leuthold**

Im Rahmen von Berufseinstiegsworkshops und Mentoringprogrammen welche in Zusammenarbeit mit Fachhochschulen durchgeführt wurden, hat der Experte die Erfahrung gemacht, dass Studierende vor dem Workshop oft einen starken Berufsfokus hatten und sie aber aufgrund des Workshops darauf sensibilisiert wurden, dass es neben dem Beruf auch noch andere Bereiche gibt oder geben wird, die vereinbart werden müssen.

Wesentlicher Teil seiner Arbeit ist die Bereitstellung von Methoden und Instrumenten, damit Personen ihr Leben möglichst selbstbestimmt gestalten können und ihre Entscheidungen auf einer soliden Grundlage und Wissensbasis treffen können. Sowohl bei der Arbeit mit Unternehmen als auch in der Privatpersonenberatung von Einzelpersonen und Paaren und in der Öffentlichkeitsarbeit wird das Arbeitsmodell UND (Abbildung 7) eingesetzt, welches sich an den fünf Lebensinhalten soziale Beziehungen, Haushalt, Ich, Beruf und Gemeinwohl orientiert. Das Modell nimmt drei Handlungsebenen (Individuum, Organisation/Unternehmen, Gesellschaft/Staat) in den Blick und berücksichtigt dabei sechs Einflussfaktoren (Zeit, Geld, Ort, instrumentelle und emotionale Unterstützung) sowie die Gleichstellung von Mann und Frau. Weiter berücksichtigt es im Organisationskontext Strategie, Kultur und Struktur sowie organisationale Prozesse der Personalgewinnung, -betreuung und -entwicklung, die ebenfalls Einfluss auf die Vereinbarkeit haben. Dieses Modell lässt sich laut Experte auch «perfekt» auf die Situation Übergang Studium – Beruf mit Kind übertragen.

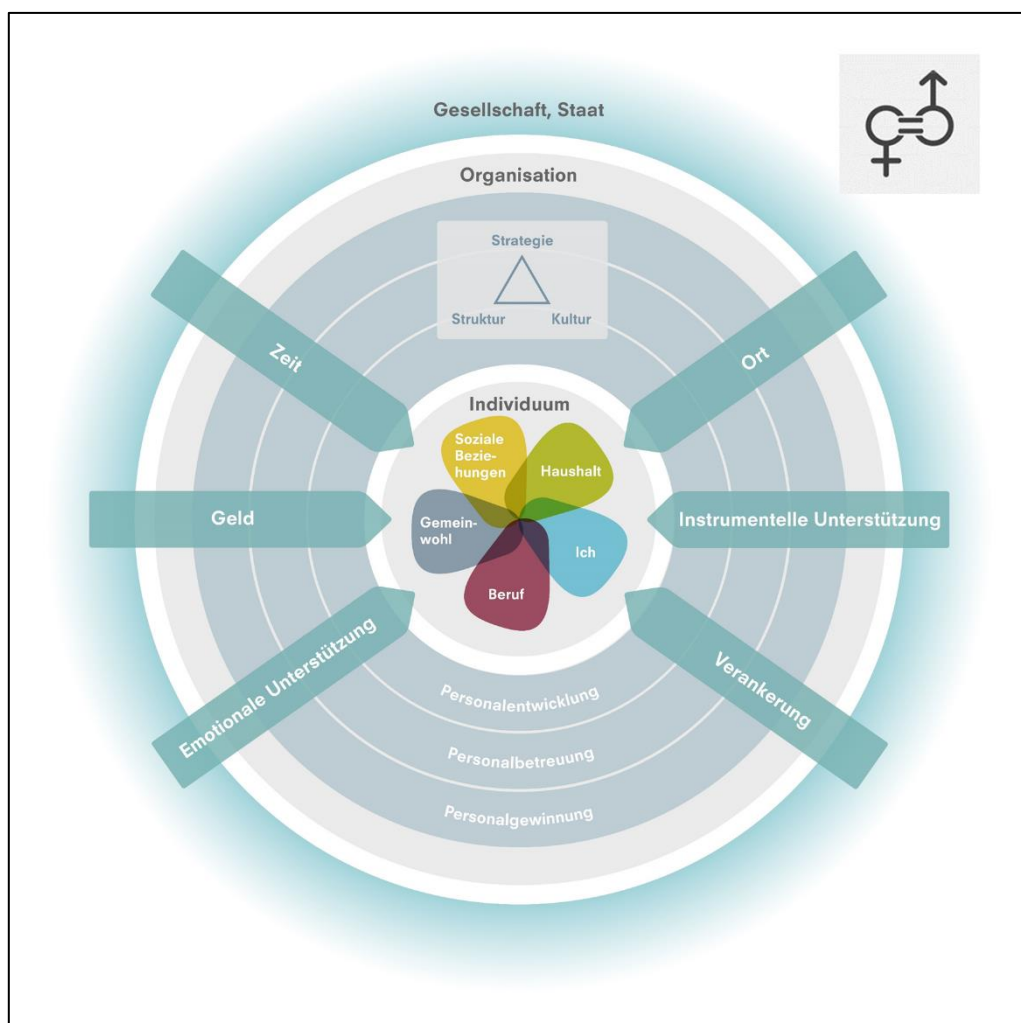


Abbildung 7. Modell UND (Fachstelle UND, 2021b. Verwendung mit Genehmigung durch F. Leuthold, persönl. Mitteilung, 16.06.2021)



Regelmässige Inputs in Unternehmen und Organisationen zur gesellschaftlichen Situation zwecks Sensibilisierung (Statistiken zeigen, Geschlechterspezifität unserer Lebenswelt und Wirkungsort von Rollenbilder und Stereotypen aufzeigen) und das Aufzeigen von Optionen für Gestaltungs- und Handlungsweisen sind weitere Bestandteile seiner Arbeit.

### **Nadine Schneider**

Der Übergang Studium – Beruf ist oft Schwerpunkt in der Beratung von Bachelorstudierenden, wobei es insbesondere um die Übergangsvorbereitung und die Berufseinstiegsplanung geht (entwickeln von Bewerbungsstrategien, Bewerbungsgespräche vorbereiten, Kompetenzbilanzierungen, Interessensklärung etc.). Sie berät ergebnisoffen und nutzt Fragetechniken, um die Studierenden anzuregen, selbst Ideen und Strategien zu entwickeln. Allerdings empfiehlt die Expertin, nicht nur auf eine Strategie zu setzen, sondern Verschiedenes auszuprobieren und mehrgleisig zu fahren: Z. B. Initiativbewerbungen, Job Shadowing, Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen, Trainees, Praktika, Networking betreiben, Austausch suchen, Kontakt mit ehemaligen Absolvierenden aufnehmen und ins Gespräch kommen.

Obwohl Nadine Schneider nur wenig Erfahrung in der Beratung von Studierenden mit Kind hat (was sie u. a. auf einen möglichen Selection Bias zurückführt, da sie nur Studierende auf Stufe Bachelor berät), kommt das Thema Familienplanung in der Beratung auf. Im Rahmen ihrer Beratung stellt sie fest, dass der Zeitpunkt für die Familiengründung von Studierenden eher auf nach dem Studium und nach dem Berufseintritt geplant wird. Dies könne verschiedene Gründe haben, aber ein wesentlicher Grund sei dabei sicher die herausfordernde Vereinbarkeit.

Bezüglich Geschlechterunterschiede stellt die Expertin fest, dass allgemein viel mehr Frauen in die Beratung kommen als Männer, sich Männer tendenziell über- und Frauen unterschätzen (Thema Selbstwirksamkeit) und Frauen auch beim Übergang Studium – Beruf eher unsicher sind und an sich zweifeln, wohingegen die Männer eher ein Ziel vor Augen haben und wissen wollen, wie sie dieses Ziel erreichen können.

Als nächstes werden die Ergebnisse zu der Kategorie *Relevanz des Themas* präsentiert. Einleitend ist das während der Analyse erarbeitete hierarchische Code-Subcodes-Modell abgebildet (Abbildung 8).

## Relevanz des Themas

Hierarchisches Code-Subcodes-Modell

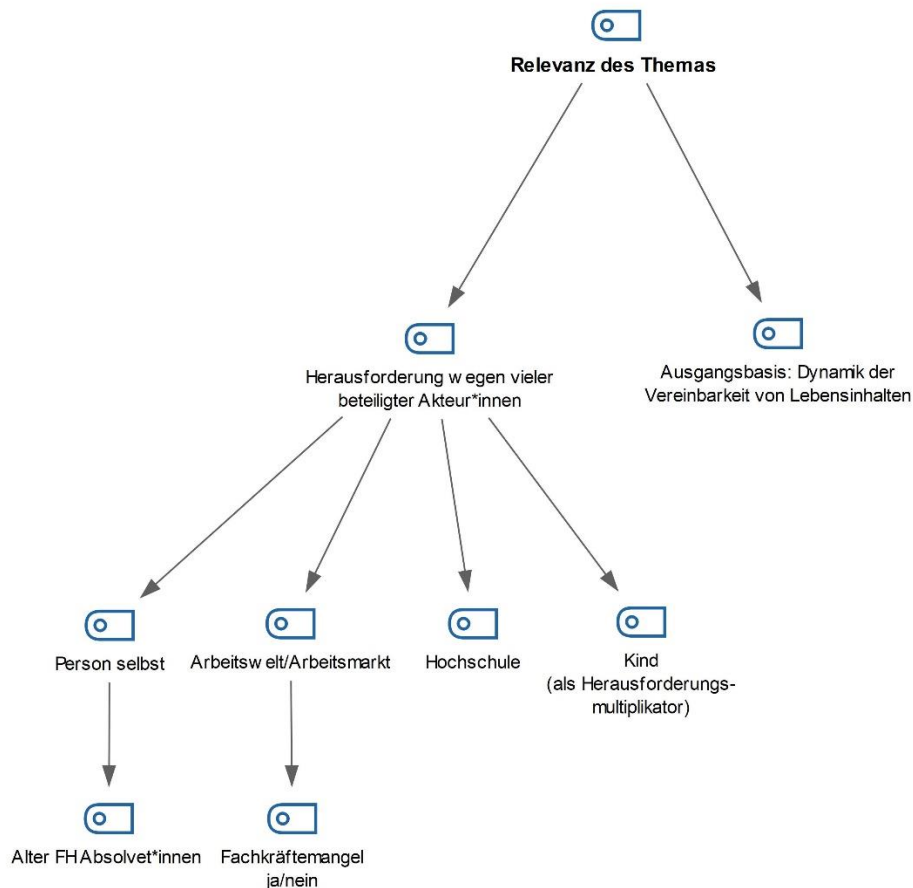


Abbildung 8. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Relevanz des Themas»

Das Thema wird sowohl vom Experten wie auch von der Expertin als sehr relevant eingestuft und zwar nicht per se, weil es sich um den Übergang Studium – Beruf mit Kind handelt, sondern weil der Übergang vom Studium in den Beruf allgemein relevant ist und Übergänge grundsätzlich immer wieder Teil der Vereinbarkeit von Lebensinhalten und deren Dynamik sind.

Die Relevanz des Themas Übergang Studium – Beruf mit Kind wird zudem dadurch verstärkt, dass verschiedene Akteur\*innen daran beteiligt sind: Die Person selbst, welche als Fachhochschulabsolvent\*in in der Regel durchschnittlich ein höheres Alter hat als Uni-Absolvent\*innen und daher Familienfragen möglicherweise bereits dominanter sind; die Hochschule; die Arbeitswelt, der Arbeitsmarkt resp. branchenspezifische Arbeitsmarktbedingungen und das Kind, welches bereits bestehende Herausforderungen des Übergangs Studium – Beruf noch verstärkt.

Neben der Einschätzung bezüglich der Relevanz des Themas wurden die Expert\*innen auch zu *Gründen fehlender Forschung* befragt. Der folgende Abschnitt zeigt, wiederum einleitend mit dem hierarchischen Code-Subcodes-Modell (Abbildung 9), die Ergebnisse zu dieser Kategorie.

## Gründe fehlender Forschung

Hierarchisches Code-Subcodes-Modell

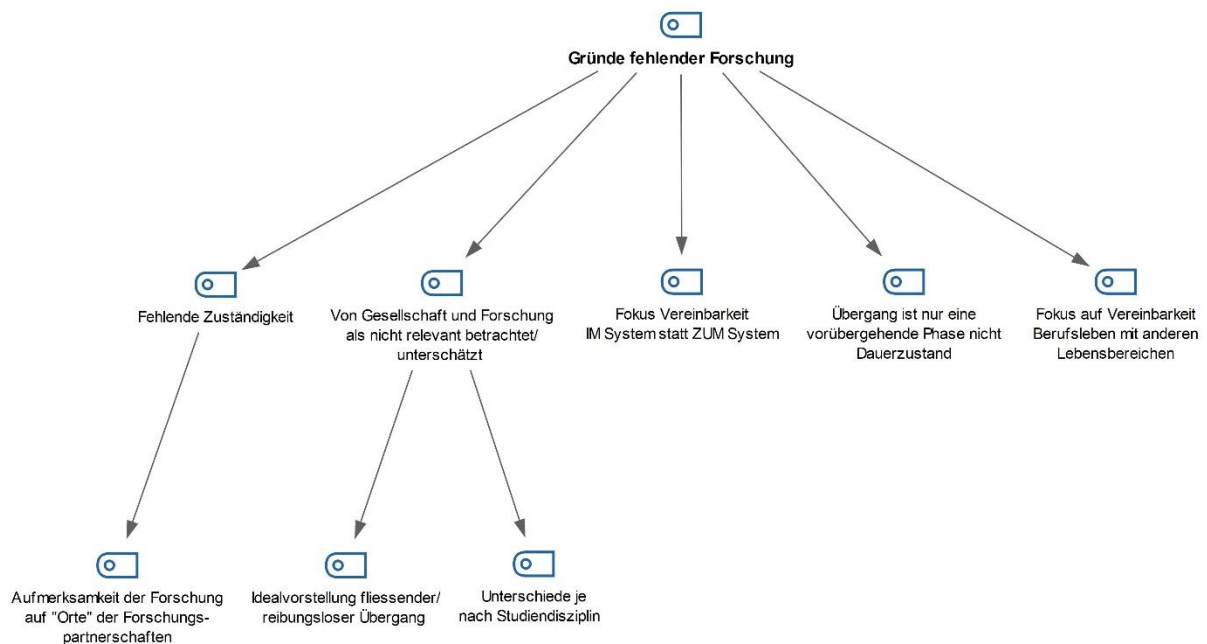


Abbildung 9. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Gründe fehlender Forschung»

Die Gründe, warum Forschung zum Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind bisher ausblieben, können verschiedenartig sein. Denkbar ist die fehlende institutionelle Zuständigkeit für den Übergang.

Ein weiterer, damit verbundener Grund könnte laut Experte darin liegen, dass die Aufmerksamkeit der Forschung darauf gerichtet wird, wo auch ihre Forschungspartnerschaften positioniert sind. Da, wie soeben beschrieben, beim Übergang die institutionelle Zuständigkeit aber fehlt, ist es denkbar, dass sich diese «Lücke» ausserhalb des Blickwinkels solcher Forschungspartnerschaften befindet. In der Forschung, die stark auf die Vereinbarkeit des Berufslebens mit anderen Lebensbereichen fokussiert, aber auch in der medialen und politischen Debatte, geht es bislang um bestehende (problematische) Verhältnisse *im* System und wo Veränderungen gemacht werden müssten und nicht darum, wie man überhaupt in das System hineinkommt.

Da Übergänge vorübergehende Phasen sind, ist es weiter möglich, dass der Übergang vom Studium ins Berufsleben mit Kind darum auch weniger Aufmerksamkeit erhält, weil der Zustand nicht überdauernd ist und bei gleichzeitigem Unterschätzen der damit verbundenen Herausforderungen, von einer Idealvorstellung eines «fließenden Übergangs» vom Studium ins Berufsleben ausgegangen wird. Zudem sind die Herausforderungen je nach Studiendisziplin unterschiedlich ausgeprägt. In Disziplinen, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, kann der Übergang tatsächlich einfacher sein, weil es leichter ist, eine Stelle zu finden. Bedeutet also, dass der Übergang Studium – Beruf mit Kind in der Forschung vielleicht auch darum nicht beachtet wird, weil der *Need* nicht in allen Disziplinen (z. B.) via die Arbeitssituation sichtbar ist.

Im Zuge der Expert\*inneninterviews konnten den Übergang Studium – Beruf mit Kind betreffende relevante Einflussfaktoren extrahiert werden. Diese werden nachfolgend beschrieben. Die Kategorie Einflussfaktoren Übergang beinhaltet die Subkategorien Allgemein, Kind(er), Organisation / Arbeitgebende / Beruf, (soziales) Umfeld, Individuum, Partner\*in / Partnerschaft und Gesellschaft / Staat / Politik (vgl. auch hier das hierarchische Code-Subcodes-Modell in Abbildung 10). Die Ausführungen beginnen mit den Ergebnissen zur Subkategorie Allgemein. Diese Kategorie fasst die Faktoren Zeitpunkt des Übergangs, Finanzielles und Glück zusammen, welche den Übergang Studium – Beruf mit Kind grundsätzlich beeinflussen und, im Gegensatz zu den anderen Subkategorien, nicht direkt Bezug nehmen auf Akteur\*innen im Übergang Studium – Beruf mit Kind.

**Einflussfaktoren Übergang**

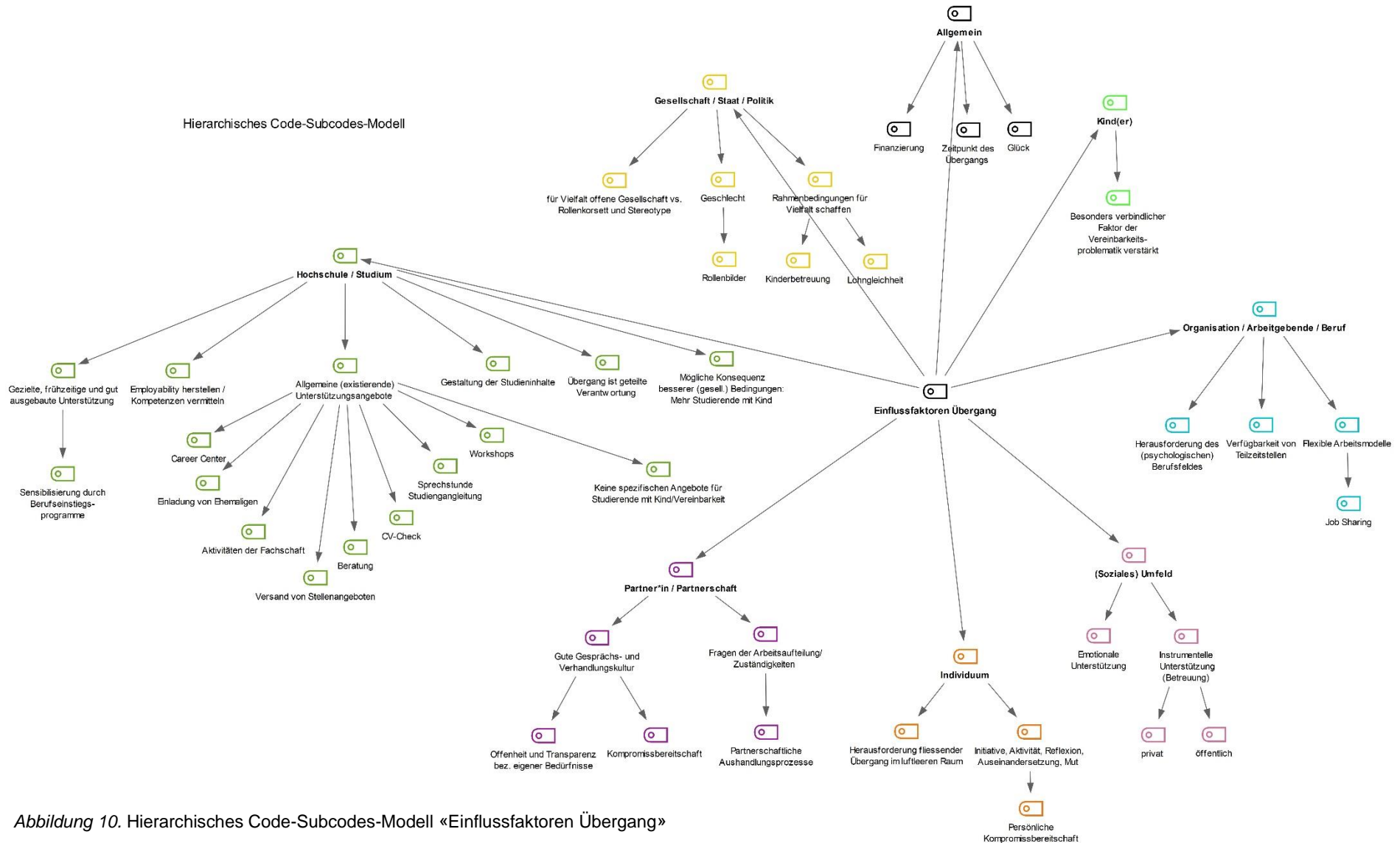


Abbildung 10. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Einflussfaktoren Übergang»

## Allgemein

### Zeitpunkt des Übergangs

Dass Berufseinstieg und Familiengründung oft im gleichen Zeitraum stattfinden, kann einerseits eine Chance sein, da man ohnehin alles neu organisiert, aber andererseits die ganze Situation zusätzlich herausfordernd machen.

### Finanzielles

Die Expertin gibt zu bedenken, dass die Frage der Finanzierung sicherlich einen Einfluss habe. Insbesondere auch darum, weil Einstiegsstellen oftmals weniger gut bezahlt seien.

### Glück

Glück bezieht sich darauf, dass Rahmenbedingungen (z. B. Betreuungssituation, soziales Umfeld), in welchen sich Paare befinden auch mit Glück zusammenhängen und damit zum Teil nicht beeinflussbar sind.

## Kind(er)

Kinder als besonders verbindlicher und verpflichtender Faktor und Auslöser dafür, dass Herausforderungen und Probleme der Vereinbarkeit in gewissen Bereichen deutlich grösser werden resp. an Intensität zunehmen.

## Organisation / Arbeitgebende / Beruf

Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist auch von der Branche/dem Berufsfeld und den damit verbundenen Arbeitsmarktbedingungen (Stellenangebot und Verfügbarkeit von Teilzeitstellen), der Kultur im Arbeitsumfeld sowie von den Arbeitsbedingungen (z. B. flexible Arbeitsmodelle in Bezug auf Arbeitszeiten und -tage; Jobsharing) innerhalb eines Unternehmens abhängig.

Auch dass die Angewandte Psychologie eher ein unspezifisches Berufsprofil darstellt, sieht die Expertin für den Übergang eher als Herausforderung, weil die Möglichkeiten nach dem Studium sehr breitgefächert sind und die Absolvent\*innen teilweise nicht wissen, wonach sie suchen sollen.

## (Soziales) Umfeld

Unterstützende Netzwerke, seien sie privat (Familie und Freunde) oder institutionell (z. B. Kita), sind für den Übergang Studium – Beruf mit Kind zentral. Die Unterstützung des

(sozialen) Umfeldes kann sowohl emotional (Unterstützung der Pläne und des Weges) als auch instrumentell (z.B. Betreuung der Kinder) sein.

## Individuum

Das Problem der Vereinbarkeit entsteht laut Experte bei den «individuellen Menschen». Dies werde oftmals vernachlässigt und mit der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen direkt in Organisationen begonnen. Das Arbeitsmodell UND soll dem entgegenwirken, indem es das Individuum ins Zentrum stellt.

Eine grosse Herausforderung für die Absolvierenden ist es laut Expertin, sich bereits während des Studiums mit dem Übertritt zu beschäftigen, obwohl das Studium noch gar nicht abgeschlossen ist. Das eine noch nicht abgeschlossen und das andere aber noch nicht angefangen zu haben, bezeichnet die Expertin als «luftleeren Raum». Die Handhabung von Unsicherheit und Ungewissheit ist aus ihrer Sicht die grösste Herausforderung beim Übergang.

Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist laut den Expert\*innen auch abhängig vom Individuum selbst. Der Experte bezeichnet Selbstreflexionsfähigkeit als stark fördernder Faktor für einen gelingenden Übergang. Dies bestätigt auch die Expertin, indem sie sagt, dass die Studierenden selbst aktiv werden und sich auf diesen Prozess einlassen, reflektieren und sich mit dem Thema auseinandersetzen bspw. sich auch mit der Familienfreundlichkeit potenzieller Arbeitgebenden beschäftigen müssen.

Des Weiteren nennt die Expertin auch Mut. Damit ist gemeint, dass Absolvierende sich auch auf Stellen bewerben, bei denen sie vielleicht nicht vollumfänglich den Anforderungen entsprechen, dass Absolvierende mit Kind proaktiv sind und das Thema und damit verbundene Erwartungen ansprechen und sich positionieren. Gleichzeitig relativiert sie aber die genannten Faktoren und meint, dass es eigentlich im Sinne der Gleichberechtigung nicht gerecht sei, wenn sich eine Person nur aufgrund der Tatsache, dass sie ein Kind habe mehr anstrengen müsse. Es müssten sich viel mehr die Bedingungen des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft ändern und nicht die Personen, die Eltern seien.

## Partner\*in / Partnerschaft

Faktoren der Partnerschaft beeinflussen den Übergang Studium – Beruf mit Kind laut Experten sehr stark. Insbesondere eine gute Gesprächs- und Verhandlungskultur, Offenheit und Transparenz bezüglich der eigenen Bedürfnisse, aber gleichzeitig auch Kompromissbereitschaft und das Ausloten des je individuellen Toleranzbereiches/Verhandlungsspielraums

bezüglich der eigenen Bedürfnisse, Wünsche und Pläne. Partnerschaft und partnerschaftliche Aushandlungsprozesse (bspw. bzgl. Fragen der Arbeitsaufteilung und Zuständigkeiten von Care- und Erwerbsarbeit: Wer macht was zu welchem Anteil und wie lange?) sind laut Experte absolut zentral und können eigentlich nicht überbewertet werden. Es sei dabei auch wichtig, eine langfristige Perspektive einzunehmen, statt nur den Moment anzuschauen und sich gemeinschaftlich über den Lebensplan inkl. der beruflichen Entwicklung im Zeitverlauf Gedanken zu machen. Das kann dann beispielsweise bedeuten, dass der eine Paarteil seine Bedürfnisse in einem Bereich für eine gewisse Zeit zurücksteckt und/oder sich die Paare je individuelle «Karrierezeit» zugestehen. Das Ziel ist es, herauszufinden, auf was geachtet werden muss, damit eine befriedigende Lösung für beide erarbeitet werden kann.

### Hochschule / Studium

Die Expertin sieht die Verantwortung für den Übergang als geteilte Verantwortung zwischen Studierenden und Hochschule. Die Hochschule sei ihrerseits dazu da, Kompetenzen zu vermitteln, Employability (Arbeitsmarktfähigkeit) herzustellen und helfe durch die Zurverfügungstellung von Unterstützungsangeboten bei der Vorbereitung des Berufseinstieges. Allerdings (wie bereits bei Individuum angesprochen) müssen die Studierenden auf der anderen Seite selbst aktiv sein, sich auch auf den Prozess einlassen, sich mit dem Thema auseinandersetzen und reflektieren. Insofern hat die Hochschule also Einfluss auf einen gelingenden Übergang je besser ihr die Kompetenzvermittlung gelingt.

Die Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie bietet einige Unterstützungsangebote an: Career Center, Einladung von Ehemaligen, Aktivitäten der Fachschaft, Versand von Stellenangeboten, Beratung und Coachings, CV-Check, Sprechstunde bei der Studiengangleitung, Workshops. Diese Angebote beziehen sich allgemein auf den Beruf und den Berufseinstieg. Es sind keine Angebote, die explizit den Berufseinstieg mit Kind resp. Vereinbarkeitsthemen (also Beruf und andere Lebensbereiche) adressieren. Diese können aber innerhalb dieser Angebote auf Nachfrage bearbeitet werden.

Die Fachhochschule habe laut Experte eine wichtige Funktion und Einfluss auf den Übergang, indem sie Unterstützung biete und dabei helfe, dass Studierende sich über ihre aktuelle Lebenssituation und darüber, wie sie das System in eine neue «Zeitrechnung» bringen, Gedanken machen. Es geht dabei nicht um die Vermittlung von «Patentrezepten», weil es diese aufgrund der Verschiedenartigkeit von Lebensentwürfen und individuellen Rahmenbedingungen, in den sich die Studierenden befinden auch nicht gibt, sondern um Prozess und Schaffung eines Rahmens, in welchem Studierende Zeit und Raum finden, Wissensklärung



und Wissensbeschaffung (bspw. über die eigenen und die Lebensvorstellung des Partners/der Partnerin inkl. Familiengründung, Klärung der Lebenssituation und deren Rahmenbedingungen, Klärung von Berufswünschen und Arbeitsmarkt(-bedingungen), Klärung aktueller und Antizipation zukünftiger gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Konsequenzen) zu betreiben. Als fördernd für einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit und (noch) ohne Kind sieht der Experte damit ein aktives, gezieltes, frühzeitiges Zugehen von Seiten der Hochschule auf die Studierenden mit einem gut ausgebauten Unterstützungsangebot, bei welchem der Übergang nicht nur im beruflichen, sondern im gesamten Lebenskontext thematisiert wird.

Weiter kann auch die Gestaltung der Studiengangsinhalte selbst Einfluss nehmen. Also die Frage, ob Themen zu Lebensgestaltung- und Zufriedenheit, Vereinbarkeit, Gleichstellung und Gender im Studienplan verankert sind. Wenn ja, dies zu einer grösseren Sensibilität der Studierenden auch bezüglich des eigenen Lebens und der eigenen Lebenssituation führen und infolgedessen auch Auswirkung auf den Übergang haben kann.

Schliesslich habe die Hochschule nicht nur aus Reputationsgründen Interesse daran, dass Absolvent\*innen (mit Kind) einen guten Berufseinstieg haben, sondern auch aus existentiellen Gründen im Sinne von «die Kinder von heute sind die Studierenden von morgen.» Dabei sei angemerkt, dass der Experte betont, dass eine solche Argumentation auch missbraucht werden könne und ergänzt, dass es aufgrund der zunehmenden Wirtschaftsorientierung von Hochschulen triftige Gründe gäbe, Studierende mit Kindern tatkräftig zu unterstützen.

### **Gesellschaft / Staat / Politik**

Die Gesellschaft hat laut Experte einen zentralen Einfluss auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind. Dabei beeinflussen die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowohl das Gelingen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind als auch das Wirken von Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollen. Förderlich für den Übergang Studium – Beruf mit Kind sei eine für die Vielfalt von Lebensmodellen offene Gesellschaft.

Damit die Vielfalt möglich ist, müssen von Gesellschaft, Staat und Politik entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Adressiert werden hier bspw. die Lohngleichheit und Kinderbetreuung, wobei gerade die Kinderbetreuung ein Thema ist, das sowohl vor, während wie auch nach dem Übergang ein Thema ist.

**Geschlecht** ist ein elementarer Faktor beim Übergang Studium – Beruf mit Kind und der Übergang an sich der entscheidende Moment für Retraditionalisierung der Geschlechterrollen oder aber deren Entkräftung.

## **4.2 Ergebnisse der Hauptstudie (Paarinterviews)**

Im Zuge der qualitativen Analyse der Paarinterviews nach der Methodologie der (reflexiven) Grounded Theory wurden Aussagen hinsichtlich des Übergangs Studium – Beruf mit Kind formuliert. Diese als Thesen formulierte Annahmen über relevante Aspekte beim Übergang Studium – Beruf mit Kind häuften sich zuerst, wurden aber dann im Verlaufe der immer weiter fortschreitenden Analyse thematisch verdichtet, konkretisiert und ausdifferenziert. Als Ergebnis der Analyse können nun die aus den Daten stammenden und entwickelten «11 Thesen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind» präsentiert werden, die die Spannweite des Themas zu fassen und zu beschreiben versuchen und anhand derer auch die Forschungsfragen vorliegender Arbeit beantwortet werden können (vgl. Kapitel 5 und 6). Die Thesen können je nach Situation und Individuum unterschiedlich bedeutsam und wirksam sein. Sie können sich gegenseitig beeinflussen, sich verstärken oder abschwächen.

Als erstes werden nun «die 11 Thesen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind» aufgeführt, im Anschluss wird auf die Thesen einzeln eingegangen und diese inhaltlich erklärt. Zur Unterstützung werden beispielhafte Zitate aus den Paarinterviews angefügt (eine Zusammenstellung weiterer Zitate befindet sich im Anhang G). Abschliessend und zusammenfassend wird das paradigmatische Modell des Übergangs Studium – Beruf mit Kind präsentiert.

### **4.2.1 Die 11 Thesen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind**

1. **GESELLSCHAFT / STAAT / POLITIK** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch vorherrschende politische/staatliche und gesellschaftliche Werthaltungen und Rahmenbedingungen und insofern abhängig vom Geschlecht.
2. **UMFELD** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von flexiblen, unterstützenden und verständnisvollen Umgebungsstrukturen (Soziales Umfeld, Hochschule, Arbeitgebende) und insofern abhängig von Netzwerk und Beziehungen.
3. **PARTNERSCHAFT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von einer stabilen/intakten Partnerschaft und partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen.

4. **LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch das Lebens-, Familien- und Betreuungsmodell und der Einstellung bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
5. **KIND** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von dem Vorhandensein des Kindes/der Kinder selbst sowie von Alter, Anzahl, Wesen und Gesundheit des Kindes/der Kinder.
6. **FINANZIELLES** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von einer finanziellen Grundsicherheit und geprägt durch das Streben nach finanzieller Sicherheit für die Familie.
7. **ZEIT(PUNKT)** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig vom Zeitpunkt des Übergangs und von zeitlichen Ressourcen.
8. **ARBEITSMARKT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von den Bedingungen am Arbeitsmarkt insb. der Verfügbarkeit von (Teilzeit-)Stellen.
9. **INDIVIDUUM** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von Aktivismus, persönlichem Engagement und Flexibilität sowie Mut und Beharrlichkeit.
10. **EMOTIONEN & ERLEBNISWELT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch das Erleben (und Aushalten) von Emotionen und Belastung/Herausforderung sowie das Erleben von Ambivalenz, kognitiver Dissonanz und Rollenkonfusion/Rollenkonflikten.
11. **DEFINITION (GELINGENDER) ÜBERGANG STUDIUM – BERUF MIT KIND** Beginn und Ende des Übergangs Studium – Beruf mit Kind ist nicht an die Ereignisse von Studienende und Berufseintritt gebunden, sondern beginnt mit der Auseinandersetzung mit den beruflichen Zielen und Wünschen sowie deren Kompatibilität mit der Familie und endet mit deren Erreichung. Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist somit gelungen, wenn der Absolvent oder die Absolventin im Beruf ein Gefühl des Angekommenseins verspürt und die gewünschte Vereinbarkeitsform von Beruf und Familie umsetzen kann.

#### 4.2.2 Erläuterung der Thesen

1. **GESELLSCHAFT / STAAT / POLITIK** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch vorherrschende politische/staatliche und gesellschaftliche Werthaltungen und Rahmenbedingungen und insofern abhängig vom Geschlecht.

Die gesellschaftliche Akzeptanz und Offenheit hinsichtlich des gewünschten Lebens- bzw. Vereinbarkeitsmodells der Absolvierenden (und deren Familien) ist für einen gelingenden Übergang zentral, insbesondere dann, wenn das gewünschte Lebens- und Vereinbarkeitsmodell aus traditionellen Rollenvorstellungen ausschert. Akzeptanz und Offenheit ist darum wichtig, weil dann auch eher Rahmenbedingungen bestehen oder geschaffen werden, die die Umsetzung des gewünschten Modells ermöglichen (bei den Befragten ist dies geteilte Betreuung und Teilzeiterwerbstätigkeit beider Paarteile. Siehe dazu These 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG). Aktuell scheint es unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen am einfachsten für den Berufseinstieg (hingegen aber nicht unbedingt für die Vereinbarkeit mit der Familie bzw. der Vereinbarkeit mit dem gewünschten Lebensmodell), wenn der oder die Absolvent\*in ein möglichst hohes Arbeitspensum annimmt. Dies bedeutet also, dass der Übergang Studium – Beruf mit Kind tendenziell leichter fällt, je akzeptierter, das gewünschte Lebens- bzw. Vereinbarkeitsmodell gesellschaftlich ist.

*«[...] und die Akzeptanz dafür; dass so etwas vielleicht sogar absichtlich in einem Lebensmodell vorkommen könnte ((Mimik und Handgestik)) (Pm: ja).» (P13, Abs. 82)*

*«Pw: Ich möchte gerne mehr zuhause sein oder aber gleichzeitig ist ja dann auch/ also um das geht es jetzt nicht/ aber es halt eben dann gleichzeitig auch ein Spannungsfeld wie steigt man dann wieder ein? und kann man wieder einsteigen wenn man mal fünf Jahre zuhause geblieben ist? Von dort her glaube ich kann man es durchaus attraktiver gestalten für junge Familien und nicht einfach denken, wenn jetzt Kitaplätze da sind dann gehen die Frauen auch arbeiten sondern sich vielleicht auch mal überlegen; möchten denn die Frauen arbeiten ge/ also oder möchten die Männer arbeiten gehen oder (Am: mhm) da gibt es Bedürfnisse dass halt/ dass man gerne zuhause ist die ersten pff X Jahre (.) [...]» (P12, Abs. 66)*

Festgefahrene Strukturen und Annahmen (z. B. Glaube an Unverzichtbarkeit von Vollzeitstellen für Führungspositionen) können dazu führen, dass Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. die Umsetzung eines nicht traditionellen Modells fehlen und es dadurch zu einem Verlust von Qualität und Potenzial im Berufsfeld kommt. Insbesondere darum, weil es dazu führen kann, dass Personen mit Kind von vornherein als nicht geeignet für eine Stelle angesehen werden, weil sie bspw. nicht im erforderlichen Pensum arbeiten können oder wollen. Demgegenüber steht aber die von den Befragten antizipierte Chance von Teilzeitarbeitsplätzen resp. Jobsharing, geteilter Führung und New Work. Insbesondere darum, weil durch mehr verfügbare Teilzeitpensen einerseits gewisse Modelle

besser umsetzbar wären und andererseits, weil durch Teilung von Stellen mehr Inputs für das Unternehmen generiert werden könnten und Verantwortung nicht nur auf einer Person, sondern auf mehrere übertragen würde. Gerade Krisenzeiten, wie die gerade vorherrschende Coronavirus-Pandemie zeigen, dass geteilte Verantwortung bei Ausfall von einzelnen Personen ein System aufrechterhalten könnte, welches ansonsten allenfalls zusammenzubrechen droht.

«Am: [...] und sie sagt mir; ja aber wissen sie Herr Am; bei uns müssen die Rekrutierer; müssen jeden Tag vor Ort sein. Das heisst sie können gar nicht Teilzeit arbeiten. Und da habe ich ihr antworten müssen; ja aber hören Sie; wenn ich für einen/ ein Unternehmen wo mit über 1000 Mitarbeitenden und pro Woche 250 Dossiers anschauen kann; und das in drei ((zeigt drei Finger)) Tagen erledigen; warum muss ich denn jeden Tag dort sein? Weil das erwünscht wird. [...]» (P14, Abs. 75)

«Am: Also ich finde allgemein; vielleicht zum Sagen, dass eigentlich unsere Gesellschaft, aber das ist jetzt vielleicht chli philosophisch; mega eine Chance verpasst; eigentlich mit mega viel qualifizierten Leuten, wo das Studium abschliessen, (.) dort eigentlich sehr wenig daraus macht; aus dieser Qualität.[...]» (P11, Abs. 131)

«[...] es könnte ganz viele Ressourcen f/ freisetzen. (Pw: ((nickt)) mhm) Wenn du eine 100% Stelle auf zwei Personen; 50% Pensum kannst/ kannst ermöglichen; wo zwei Frauen sich einen Tag lang abwechseln können oder/ den ersten Teil der Woche und den zweiten Teil der Woche übernehmen können; ich wette die können gemeinsam mehr stemmen,/ erstens mal können sie mehr stemmen als eine Person alleine und wahrscheinlich kommen viel mehr Inputs damit. Die Jobsharing Geschichte ehm hat für mich extrem viel Zukunftspotenzial [...]» (P14, Abs. 131)

Die Gefahr besteht aufgrund fehlender Bedingungen resp. der bestehenden Strukturen und Annahmen, dass schlussendlich die Wahl auf den Weg des geringsten (gesellschaftlichen und strukturellen) Widerstands fällt (Extremfall: Der Mann geht Vollzeit arbeiten und die Frau bleibt zuhause und kümmert sich um die Kinder). Schliesslich führt dies zu einer erheblichen Gefährdung eines gelingenden Übergangs Studium – Beruf mit Kind, insbesondere dann, wenn eine Teilzeiterwerbstätigkeit angestrebt wird, um Familie und Beruf egalitär zu vereinbaren.

«[...] und geht extrem viel Qualität und Potenzial verloren (PW: mhm) wo eigentlich wichtig wäre Herausforderungen zu bewältigen; und glaube vielen löscht es dann ab und nahr machen sie den einfachen Weg und der Mann geht vielleicht arbeiten (Pw: ja) und die Frau bleibt zuhause, das kenne wir jetzt einfach schon auch; (Pw: ((nickt)) schon ja) von Familien wo nahr die Frau mega zurücksteckt und nur noch das Nötigste macht (Pw: mhm) aber einfach weil die Bedingungen nicht geschaffen (Pw: mhm) sind. Und ich finde da geht einfach so: viel verloren. Da hätten wir so viel mehr Potenzial [...]» (P11, Abs. 131)

Um den Übergang Studium – Beruf mit Kind und allgemein, um die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen wie Studium und/oder Beruf zu erleichtern, wird ein Paradigmenwechsel, d.h. mehr Offenheit (Akzeptanz verschiedener Lebensstile) und die Führung der Diskussion zur Vereinbarkeit weg von Betreuungs- hin zu Jobmöglichkeiten (z. B. alternative, moderne und flexible Arbeitsmodelle wie Jobsharing und New Work) gewünscht. Weiter auch die Schaffung von Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt durch die Politik z. B. günstige und flexible (unternehmensinterne) Betreuungsmöglichkeiten, Lohngleichheit, die Schaffung von Teilzeitstellen, Elternzeit und die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens. Als Vorbild dienen hier allgemein skandinavische Länder und hinsichtlich einer Elternzeit auch Deutschland.

*«[...] Ja und grundsätzlich sonst wünsche ich mir dass einfach die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch mehr gefördert und gefordert wird; auch von Firmen, dass so Teilzeitarbeiten möglich sind für Männer wie auch für Frauen und dass auch dann eh verantwortungsvolle Jobs übernommen werden können, (Pm: und dass in den verantwortungsvollen Jobs vielleicht auch so Jobsharing-Möglichkeiten (Aw: ((nickt))) bestehen; dass sich zwei eine Teilzeitstelle teilen,) genau. Das gibt es ja zum Teil schon, aber dass es vielleicht noch mehr kommt und gefördert wird. Lohngleichheit! ((lacht und hebt den Finger)) auch etwas Wichtiges! (Pm: ((presst die Lippen zusammen und schmunzelt))) Ja. ((zuckt mit der Schulter und hebt die Augenbraue)) Aber ja, es ist mir bewusst, gewisse Sachen kosten mehr ((Händebewegung)) aber; ((zuckt mit den Schultern)) ja; ich denke da müssen wir zum Teil einfach den Weg finden; wie man das am besten lösen kann. ((nickt))» (PI5, Abs. 174)*

*«[...] Ich denke da an das skandinavische Modell; ist völlig a/ kommt von der ganz anderen Perspektive. Das Unternehmen sagt was können wir machen, damit es/ damit du besser arbeiten kannst? ((öffnet die Hände zur Seite und zieht die Schultern hoch))» (PI4, Pos. 104)*

Der Sozialstaat Schweiz hat mit seinen Sozialleistungen wie Mutterschafts- und Arbeitslosengeld potenziell Einfluss auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind insbesondere darum, weil es Absolvent\*innen, welche solche Leistungen beziehen (oder dies indirekt via Partner\*in über das Familieneinkommen tun), finanzielle und (damit) zeitliche Kapazität verschafft, sich um den Übergang kümmern zu können. Gleichzeitig ist der Bezug von insbesondere Arbeitslosengeld aber nicht völlig frei von Stigmatisierung.

*«[...] ja also ich habe mich jetzt auch beim RAV angemeldet, einfach dass ich sicher die Sicherheit habe; das ist jetzt sicher noch so ein Punkt (Pw: mhm) (.) dort halt/ dort kommt sicher auch etwas rein; also das das ist so chli die finanzielle Sicherheit wo wo mir ein bisschen auch den Stress ein bisschen wegnimmt so auch wenn ich mir nicht so: also das ist jetzt nicht das wo man am liebsten macht @jetzt zum RAV gehen; aber es ist okay ich habe da jetzt auch nicht so grosse Probleme damit@ ((nimmt Blickkontakt zu Pw auch Pw nickt)) (Pw: mm (verneinend)); denke das (.) genau.» (PI1, Abs. 80)*

2. **UMFELD** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von flexiblen, unterstützenden und verständnisvollen Umgebungsstrukturen (Soziales Umfeld, Hochschule, Arbeitgebende) und insofern abhängig von Netzwerk und Beziehungen.

These 2 befasst sich mit der Relevanz des Umfeldes beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Drei Akteur\*innen sind dabei zentral: Das soziale Umfeld, die Hochschule und die Arbeitgebenden.

### **Soziales Umfeld**

Das soziale Umfeld meint die Familie ausserhalb der eigenen Kernfamilie (z. B. eigene Eltern resp. Grosseltern der Kinder) sowie Freunde und Bekannte. Das soziale Umfeld übernimmt eine wichtige Rolle beim Übergang Studium – Beruf mit Kind, indem es sowohl instrumentelle wie auch emotionale Unterstützung bietet. Instrumentelle Unterstützung bedeutet einerseits die Übernahme einer regelmässigen und/oder spontanen Betreuung der Kinder, aber andererseits auch finanzielle Unterstützung bspw., um finanzielle Engpässe während der Übergangszeit zu überwinden. Weiter ist die emotionale Unterstützung ein elementarer Teil beim Übergang Studium – Beruf mit Kind, indem das soziale Umfeld gegenüber der aktuellen Situation, den Plänen und Vorhaben der Absolvent\*innen bzw. der Familie positiv eingestellt ist, sich auch positiv dazu äussert und Zuspruch ausübt.

«Aw: M: insbesondere eine flexible Betreuung, (Pm: ja ((nickt))) also ich meine gerade jetzt (.) die Schwiegereltern wo auch mal nicht nur fix an einem (Pm: mhm ((nickt))) Tag hüten können sondern auch mal an einem anderen Tag einspringen können; wo von den Zeiten her nicht so fix sind [...]» (PI3, Abs. 92)

«[...] aber ehm (.) ohne das Verständnis; ohne Verständnis vom Umfeld wäre es:/ hätte ich es glaube ich nicht geschafft. (Pm: mhm)» (PI3, Abs. 71)

Nicht unwesentlich ist, ob das soziale Umfeld die Unterstützung freiwillig und von sich aus anbietet und den Paaren das Gefühl vermittelt, es gerne zu tun. Gleichzeitig vermittelt aber auch das blossе Wissen darum, dass Unterstützung käme, wenn sie den nötig wäre, psychologische Sicherheit.

«[...] aber das ist für uns ein wichtiges Wissen gewesen; dass die Grosseltern hüten wollen  
Pm: und es ist bis heute ein Riesengeschenk, weil ich meine (Aw: ((nickt))); wir haben eigentlich uns/ wir hätten uns glaube ich nicht einmal getraut zu fragen ob sie möchten so (Aw: mhm) viel auf unsere Kinder schauen und aufpassen, ist nämlich von ihnen aus gekommen quasi (Aw: ((nickt))) [...]» (PI3, Abs. 36-37)

Dass Betreuung (in den meisten Fällen) durch die Grosseltern übernommen wird, wird nicht als selbstverständlich angesehen. Scheint aber für manche sowohl emotional als auch finanziell elementar zu sein.

*«[...] Und und also (.) dass wir wie niemanden glaube haben belasten müssen obwohl wir sehr/ also ich meine ((zuckt mit der Schulter)) wir sind f/ in höchstem Grade angewiesen gewesen auf andere Leute; weil finanziell hätten wir dort wie nicht Spielraum gehabt; und/ aber man hat das Gefühl alle haben/ haben gerne da geholfen und (Pw: ((nickt)) ja) unterstützt. [...]» (PI6, Abs. 74)*

*«[...] also wenn man/ wenn man nicht so viel Glück hat wie mir; ehm und sich (Pm: dann geht es ins Geld. Ja (((nickt))) kann/ und/ und Grosseltern hat die hüten; [...]» (PI3, Abs. 115)*

## Hochschule

Weiter ist die Hochschule eine weitere wichtige Akteurin nicht nur bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium, sondern eben auch und teilweise in Abhängigkeit davon, beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Denn, indem die Hochschule für familienfreundliche Studienstrukturen sorgt, nimmt sie darauf Einfluss wie schnell ein Studium abgeschlossen werden und der Berufseintritt erfolgen kann oder ob dieser bspw. auch bereits während des Studiums zu vereinbaren ist. Wichtig ist also die Rücksicht auf die Familiensituation resp. das Lebensmodell Familie und Studium. Vereinbarkeitsfördernd wirkten sich dabei bspw. online Vorlesungen und Gruppeneinteilungen mit Blick auf die Familiensituation aus. Dadurch kann einerseits die Zeit besser genutzt werden (für Familie und/oder Beruf(seintrittsbemühungen)) oder allenfalls auch die Betreuung einfacher organisiert werden, gerade beim Vorhandensein von noch sehr kleinen Kindern. Werden Gruppen mit Blick auf die Familiensituation gebildet (bspw. Väter und Mütter gemeinsam in Gruppen), kann dies zu einem besseren Verständnis innerhalb der Gruppenmitglieder für die Lebenssituation führen, was allgemein zu der Vereinbarkeit von Familie und Studium und allfälliger gleichzeitiger Berufstätigkeit beitragen könnte. Weiter ist auch relevant, ob das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf während des Studiums bspw. als Studieninhalte thematisiert wird, da dies zur Sensibilisierung und Aufklärung beitragen kann oder ob bspw. eine Sprechstunde für Vereinbarkeitsthemen angeboten wird. Gewünscht wird zudem eine aktive Mithilfe von Seiten der Hochschule bei der gesellschaftlichen Bewusstseinschaffung für auf Tertiärstufe ausgebildete Eltern, welche in den Arbeitsmarkt eintreten wollen.

*«[...] auch irgendwie; eben ihnen auch hilft auf diesem Weg, (Pw: mhm) irgendwie dass vielleicht auch so (.) solche Kurse auch gibt oder so; ich meine wir haben ja/ ich habe in meinem Leben ja nie (.) das diskutiert mit irgendjemandem oder ist/ im Studium ist es ja nie ein Thema; also wie\* Familie/ ich meine im Studium; sowohl an der a/ eh mit a/ Angewandter Psychologie und auch im Master, das sind ja 70% Frauen; wo wahrscheinlich die Hälfte sicher ein Kinderwunsch (Pw: mhm) hat; mindestens; und es ist nie ein Thema (Pw: mhm). Dass irgendwie/ dass chli mehr angesprochen wird, weil ja: (Pw: ja) weil*



*jeder von denen will wahrscheinlich in den Arbeitsmarkt und jeder/ fast alle wollen ein Kind. Also eigentlich\* (Pw: mhm) ist das ein Riesenthema (Pw: ja). Aber das ist einfach ein Tab/ also Tabu; ja, (Pw: schon ein Tabu.) und das einfach chli mehr Unterstützung so.; dass man Wege aufzeigt; vielleicht auch vermittelt; (.) [...]» (P11, Abs. 122)*

## Arbeitgebende

Gerade wenn Elternschaft und Berufseintritt nahe beieinander liegen, aber auch sonst, ist es für den Übergang Studium – Beruf mit Kind erleichternd, wenn Arbeitgebende es akzeptieren und Verständnis dafür zeigen, dass Arbeitnehmende auch eine Mutter- resp. Vaterrolle innehaben. Gerade in der Anfangszeit ist es nämlich oft schwierig sich voll von der Mutter- bzw. Vaterrolle abzukoppeln. Seitens der Arbeitgebenden ist also die Einstellung über Personen, welche eine eigene Familie haben zentral. Davon hängt nämlich ab, wie sich die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens darstellt und ob bspw. Flexibilität hinsichtlich Pensum und Arbeitszeit möglich sind. Dies ist nicht erst im Beruf relevant, sondern bereits vorher, nämlich dann, wenn es bspw. darum geht, Verhandlungen mit potenziellen Arbeitgebenden zu führen. Weiter erleichtert Digitalisierung bzw. die Möglichkeit zu Homeoffice die Vereinbarkeit.

*«[...] u:nd die Vorgesetzten. Die Vorgesetzten im Job. Dass die so ein Verständnis haben dafür; glaube ich. (Pw: ja) Also ich habe es jetzt wirklich ((zuckt mit der Schulter)) nur positiv erlebt, aber ich kann mir irgendwie ja gut ausmalen; dass das/ oder wir hören ja amel auch; von unserem Umfeld; so die (.) Leute wo so in/ in weniger familienfreundlichen Unternehmungen sind; wo/ wo es dann schon so harzig ist. Und/ und ich glaube gerade bei einem/ ja: frisch geschlüpften neuen Job und man hat einen Vorgesetzten oder eine Vorgesetzte wo kein Verständnis zeigt. Das glaube ich ist schon ein/ ein Erfolgsfaktor. (Pw: mhm ((nickt)) ja)» (P16, Abs. 108)*

*«Pw: also gell wir haben/ wir haben insofern geplant; wir haben gedacht gehabt wir möchten beide 60% arbeiten und können die Betreuung unter uns aufteilen (Am: ja ((nickt))) also das ist eigentlich/ das I\_(Am: das war der ursprüngliche Plan gewesen) ist der\_I Plan gewesen oder, und der ist dann daran gescheitert, dass er nicht reduzieren konnte; dass ich nicht mehr reduzieren konnte; [...]» (P12, Abs. 29)*

*«[...] Und das denke ich jetzt auch gerade in der Stellensuche, (.) ich meine das ist glich auch bei dem Vorstellungsgespräch da ehm wo ich die Stelle da bekommen hätte; ja das ist denen glaube ich egal gewesen ob ich ein @Kind bekomme so@. Ah wir gratulieren, aber irgendwie dann auch nicht mehr; habe ich/ habe ich so gedacht, ja könnte man vielleicht auch arbeiten mit weniger Prozent oder so? Nähr hat er gesagt nein; könnte man vielleicht chli später beginnen? Nein. Und Nähr denkst du so ja: eigentlich diese Flexibilität hätte jeder Arbeitgeber. Das ist einfach so chli der Goodwill; und äh ja; das ist glaube ich so chli ein Faktor wo dagegenspricht (Pw: ja) und das ganz andere eben gerade begünstigt. [...]» (P11, Abs. 94)*

Weiter kann auch die Art der Arbeit, also die Frage, welche Arbeitsform praktiziert wird und wie die Arbeit organisiert ist, einen Einfluss auf die Vereinbarkeit bzw. auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind ausüben. Als Beispiel nennt eine befragte Absolventin eine

holokratische Organisationform, bei der es möglicherweise einfacher ist, aufgrund der nicht traditionellen Form der Organisation Beruf und Familie zu vereinbaren.

*«[...] das ist ein holokratisch organisiertes Unternehmen gewesen ehm mit starken Gründerfiguren, und ehm das ist alles andere als der 0815 Job gewesen. Und ich glaube die Art und Weise von diesem Job trägt extrem viel dazu bei [...]» (PI3, Abs. 79)*

Einfluss auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind nimmt auch die Arbeitsstelle des Partners/der Partnerin. Insbesondere die Frage, ob die Arbeitsstelle des Partners oder der Partnerin bspw. hinsichtlich des Pensums und der Arbeitszeit Flexibilität zulässt, kann den Berufseinstieg erleichtern, indem mehr Möglichkeiten hinsichtlich der (potenziellen) Arbeitsstelle der Absolventin resp. des Absolventen erwachsen. Auch wenn der Berufseintritt bereits erfolgt ist, kommt eine flexible Arbeitsstelle des Partners/der Partnerin der Vereinbarkeit entgegen, weil dann beispielsweise tägliche Anforderungen in Zusammenhang mit der Betreuung der Kinder besser organisiert werden können.

*«[...] Ein begünstigender Faktor ist sicher auch; der Job gewesen von Pm, (Pm: ((nickt))) dass/ j:a also Flexibilität ist eigentlich da so chli das durch Band Schlagwort (Pm: das Zauberwort ((lacht))); also das er in seinem Job auch so chli die Möglichkeiten gehabt hat; halt eben auch mal das Holen oder Bringen übernehmen; beziehungsweise meistens das Abholen; [...]» (PI3, Abs. 92)*

These 2 UMFELD beschreibt summa summarum die Abhängigkeit und Relevanz der Ausgestaltung (bestehender) privater und beruflicher Netzwerke beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Private Netzwerke sind insbesondere bezüglich instrumenteller und emotionaler Betreuung und Entlastung zentral, während das berufliche Netzwerk gerade hinsichtlich Stellenvermittlung und -suche wichtig ist. Ein gutes berufliches Netzwerk, das bspw. auch im Zuge von studentischen Arbeiten oder Praktika aufgebaut werden konnte, kann den Übergang Studium – Beruf mit Kind unterstützen, weil dadurch potenzielle Arbeitgebende bereits die Person mit ihren beruflichen Fähigkeiten kennengelernt hat und nicht die Vereinbarkeitsfrage im Vordergrund steht.

*«Am: Und das Umfeld, also jetzt in unserem Fall die Grosseltern (Pw: ((nickt))) und deine Freunde wo (.) eben gerade wenn man jetzt finanziell noch nicht so: super unterwegs ist; oder wenn man gerade noch ende Studium anfangs Job ist; wir sind extrem angewiesen gewesen auf dort so Drittpersonen; wo/ wo (Pw: mhm) Kinderbetreuung dann amel machen; zum Teil auch relativ sponta:n! Das: scheint mir recht wichtig [...]» (PI6, Abs. 108)*

*«[...] dann nachher hast du halt wirklich durch das dass du halt mit dem Ba/ mit deiner Bachelorarbeit saugut eh quasi durch Connection zu/ zu einer Firma quasi (Aw: ((nickt))) geknüpft hast [...]» (PI3, Abs. 35)*

**3. PARTNERSCHAFT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von einer stabilen/intakten Partnerschaft und partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen.

Der oder die Partner\*in ist eine wichtige Stütze insbesondere dann, wenn der Übergang herausfordernd ist. Das Zeigen von Verständnis und Rücksichtnahme auf die Situation der Absolventin resp. des Absolventen sowie davon abgeleitet entsprechendes Verhalten ist zentral beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Aufeinander zählen können und Abmachungen einhalten bspw. wenn vereinbart wurde, dass der oder die Absolvent\*in sich am Tag X für die Stellensuche zurückziehen kann und dann der Partner resp. die Partnerin auf die Kinder aufpasst oder auch allgemein die Offenheit und Bereitschaft des Partners bzw. der Partnerin auf die Situation der Absolventin/des Absolventen Rücksicht zu nehmen und allfällige eigene berufliche Konsequenzen in Kauf zu nehmen, hilft beim Übergang Studium – Beruf mit Kind.

*«Am: m: sie ist mein f:/ das tönt jetzt auch wieder halt\* wirklich Mann\* Klischee; Fels in der Brandung ((lächelt und schaut Pw an, Pw schüttelt den Kopf lächelt und formt mit den Händen ein Herz Richtung Am)) (Pw: ja:). Ich meine schau; es/ das beste Beispiel; ich bin heute extrem dünnhäutig. Ich habe letzte Nacht drei Stunden geschlafen. Ich bin um halb vier erwacht (.) weil ich nicht pennen konnte. Weil mich die Situation mit der Arbeitslosigkeit wirklich zu schaffen macht. Sie ist die erste von dann sagt hey schau aber (.) wir schaffen/ oder wir können ja das mal anschauen die Option dann arbeite ich 100% und/ u/ und dann schauen wir wie wir/ wie wir es so schaffen. [...]» (PI4, Abs. 87)*

Zentral beim Übergang Studium – Beruf mit Kind sind in diesem Zusammenhang partnerschaftliche Aushandlungsprozesse über individuelle und gemeinschaftliche Ziele, Bedürfnisse, Wünsche und deren Umsetzung. Offene Kommunikation, Kompromissbereitschaft, Lösungsorientierung, Flexibilität sind dabei Erfolgsfaktoren für das Gelingen partnerschaftlicher Aushandlungsprozesse.

*«Aw: Nei:n, aber jetzt haben wir zum Beispiel:/ die letzte Situation ist gewesen; dass wir irgendetwas ausarbeiten mussten; und dann haben wir es so gemacht; dass (.) ich mir irgendwie ein/ ein Weg überlegt habe und du hast dir einen Weg überlegt gehabt; und dann haben wir das wie gegenseitig uns vorgestellt gehabt und dann haben wir wie so ein Mittelweg gefunden gehabt; dann in der gemeinsamen Diskussion. [...]» (PI5, Abs. 53)*

Beispiele partnerschaftlicher Aushandlungsprozesse sind:

- Aushandlung z. B. wenn Am ein 80% Pensum favorisiert, die Frage, ob Pw selbst gerne mehr als 50% arbeiten würde.
- Aushandlung darüber, dass ein relativ hohes Arbeitspensum von Am in Ordnung ist, weil Pw auch am Wochenende arbeitet und so das Modell der geteilten Betreuung nicht nur unter der Woche, sondern auch am Wochenende gelebt werden kann.

- Aushandlung darüber, dass nachdem Pm eine Ausbildung abgeschlossen hat und 100% arbeitet, jetzt Aw an der Reihe ist mit dem Studium und danach mehr arbeiten will und Pm reduziert.
- Aushandlung darüber, dass nachdem Pw eine Ausbildung abgeschlossen hat und arbeitet, danach sich Am auf den Master konzentrieren kann, damit auch er bald fertig wird.
- Aushandlung darüber, ob der herausfordernden Situation des Übergangs und der damit verbundenen schwierigen Stellensuche damit begegnet werden könnte, dass Pw 100% arbeitet und Am (zwei Jahre) zuhause Hausmann ist und sein Studium zu Ende bringt.
- Aushandlung darüber, dass es auch für Pw in Ordnung ist, wenn die Stellensuche länger dauert und Aw nicht die «erst beste Stelle» annimmt. Etc.

Insbesondere dann, wenn (erste) Elternschaft und Berufseintritt nahe beieinander liegen, kann es jedoch auch passieren, dass die Lage unterschiedlich eingeschätzt wird und/oder es zu Überforderungen des Partners/der Partnerin kommt. Eine unterschiedliche Bewertung der Situation ist nicht zwangsläufig negativ, sondern kann einen stresspuffernden Effekt haben, wenn bspw. der oder die Partner\*in die Lage zwar ernst nimmt, aber als weniger dramatisch einschätzt als der oder die Absolvent\*in. Kommt es allerdings infolge von Überforderung zu einem Rückzug des Partners oder der Partnerin (z. B. Flucht in den Beruf), fehlt die unterstützende partnerschaftliche Kraft. Die unterstützende Kraft bleibt wahrscheinlich auch aus, wenn der oder die Absolvent\*in sich nicht ernstgenommen und nicht verstanden fühlt oder das partnerschaftliche Verhältnis grundsätzlich schwierig ist. Negativ auf die Beziehung kann sich zudem auswirken, wenn die Vereinbarkeit der verschiedenen Rollen schwierig ist, die Stellensuche lange dauert, die finanzielle Abhängigkeit andauert oder zunimmt und dadurch das Selbstwertgefühl leidet. Eine weitere stressreduzierende Wirkung hat es, wenn der oder die Partner\*in die Situation zwar ebenfalls als herausfordernd einschätzt, er oder sie aber betont, dass diese gemeinsam gemeistert wird. Ein grundsätzliches Vertrauen in die Partnerschaft, dass diese herausfordernden Situationen gewachsen ist und nicht daran zerbricht, ist allerdings wesentlich. Schliesslich kann das gemeinsame Meistern von (solchen) herausfordernden Situationen selbst zu einer Stärkung der Partnerschaft beitragen.

*«Pm: Ja, bei mir ist es eigentlich auch, eh ich bin in dieser Zeit gar keine grosse Hilfe gewesen, (Aw: hm ((grinst))) ich habe mich irgendwie chli chli mit meiner Vaterrolle überfordert gefühlt, und mich so chli möchtegernmässig zu eh zu stark in meinen Beruf hinein eh gespült (Aw: mhm I\_((nickt))), das ist so chli meine Verteidigungsreaktion gewesen, ja ich muss ja jetzt arbeiten gehen und ich muss ( )\_I et cetera,*

*eh durch das habe ich mich dort ein bisschen eh auch distanziert gehabt, das stimm:t, das habe ich noch in Erinnerung [...]» (PI3, Abs. 72)*

*«[...] also ist für mich auch mega wertvoll dass man merkt dass es einfach stabil ist und nicht irgendwie/ dass da nicht gross Gedanken machen musst ah wie ist es zwischen uns; das das funktioniert irgendwie bei uns einfach (Am: mhm ja ((nickt))) also schätze ich auch, aber es/ also ja <sup>L</sup> es funktioniert (Am: es ist nicht selbstverständlich; ja stimmt ja) <sub>1</sub> ist nicht selbstverständlich, aber glich funktioniert.» (PI1, Abs. 95)*

**4. LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch das Lebens-, Familien- und Betreuungsmodell und der Einstellung bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

These 4 beschreibt, wie sich der Lebensplan und die Lebenseinstellung auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirkt.

Familienplanung und -gründung ist aufgrund Karriereüberlegungen (z. B. Vermeidung von Karriereknick) entweder direkt mit der Studienplanung verwoben, hängt (teilweise) mit dem Alter zusammen und/oder gründet eher auf einem «Fertilitätscheck» mit der Einstellung der Partner, dass es «den perfekten Zeitpunkt» eigentlich nicht gibt. Die meisten der befragten Paare sind vor der Familiengründung bereits länger ein Paar und es ist für sie wie selbstverständlich, dass sie auch gemeinsam eine Familie gründen werden. Angestrebt wird das *Mischmodell* (du Bois-Reymond, 2013) gepaart mit *Equally Shared Parenting* (Peukert, 2015), d.h. geteilte Betreuung und Verantwortung (mit z. T. externer Betreuung) sowie beidseitiger teilzeitlicher Berufstätigkeit. Wie die Stellenprozente aufgeteilt werden, ist je nach Familiensituation unterschiedlich und beruht auf partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen (siehe These 3 PARTNERSCHAFT), allerdings wird eine 100% Berufstätigkeit eines Paarteils auf lange Sicht ausgeschlossen. Das Kind resp. die Kinder stehen im Vordergrund und Zeit mit dem Kind/den Kindern, gerade auch in der Anfangszeit wird als wichtig angesehen. Gleichzeitig geben die Paarteile aber auch individueller Zeit (ohne Kind, ohne den anderen Paarteil) und (beruflicher) Verwirklichung eine hohe Bedeutung.

*«[...] Ehm weil ich mir auch gesagt habe ehm ich möchte nicht studieren dann den Übergang machen und dann wieder unterbrechen müssen und Kind, weil das würde es alles so weit nach hinten verschieben [...]» (PI3, Abs. 34)*

*«[...] Und wichtig ist uns sicher auch; dass wir beide für die Kinder da sind ((nickt)) (Pm: ((nickt))); und nicht nur öpper die Verantwortung hat; und der andere sich aussen vor nimmt.» (PI5, Abs. 47)*

*«[...] Familie oder Kind steht für mich an erster Stelle [...]» (PI1, Abs. 100)*

*«[...] das beide (Am: ((nickt)) wie so chli schon ihre (.) ihre Ziele auch bisschen verfolgen [...]» (PI2, Abs. 17)*

Ziel des Übergangs vom Studium in den Beruf mit Kind ist es, privat und beruflich glücklich zu sein und beide Lebensbereiche ausgewogen miteinander zu vereinbaren. Den Absolvent\*innen ist eine bedeutungsvolle, sinnstiftende Arbeit mit der Möglichkeit nach persönlicher Weiterentwicklung und ein guter Verdienst wichtig (Stichworte «Karriereorientierung» (Gerber, Wittekind, Grote, Conway & Guest, 2009) und «Karriereanker» insb. «Lebensstilintegration» Schein (2005)). Kompromissbereitschaft (oder auch Priorität) wird gezeigt, indem z. B. eine Stelle angenommen wird, bei welcher der Verdienst nach eigenen Angaben «mässig», dafür aber die Flexibilität und Familienfreundlichkeit ausgeprägt ist.

*«[...] Ich hoffe für mich; dass/ dass ich (.) wirklich Karriere machen kann in dem Sinne dass das ich/ dass ich etwas finde einmal\* wo mir gefällt; und/ und wo mich erfüllt. Das ist so für mich (.) persönlich etwas; wo/ ja wo mir/ wo mich gerade jetzt beschäftigt und darum auch so chli (.) ja noch etwas wichtiges ist; jetzt nebst der/ nebst der Familie.» (PI6, Abs. 133)*

*«[...] und aber schon auch ehm dass/ mit Karriere verbinde ich schon auch einen guten Verdienst. Also dass ich e/ etwas machen kann wo/ wo auch entsprechend entlohnt wird (Pm: ((nickt))). Also dass die/ die Entw/ die persönliche Weiterentwicklung auch in eine Richtung geht wo die Entwicklung auch etwas wert ist monetär.» (PI3, Abs. 100)*

*«[...] aber so: (.) ((zuckt mit der Schulter)) hat man wie gewusst; ja ist an Arbeitgeber; der Verdienst ist/ ((zuckt mit der Schulter)) ist mässig; dafür hat es sonst eben die Benefits vom/ vom flexibel arbeiten und/ und familienfreundlich. [...]» (PI6, Abs. 97)*

Für die Zukunft wünschen sich die befragten Paare allgemein, dass die ganze Familie gesund und glücklich ist. Wichtig ist den Paaren auch die Einkehr von Ruhe und strukturierten Bahnen, weil die Phase des Studiums mit Kind und/oder Übergang Studium – Beruf mit Kind oftmals turbulent und ungewiss ist, insbesondere dann, wenn sich auch der oder die Partner\*in selbst noch in der Ausbildung befindet oder befunden hat.

*«Pm: Also einerseits natürlich ((Blick zu Aw)) gesund und glücklich (Aw: ((nickt)))/ gesunde und glückliche Familie! [...]» (PI5, Abs. 163)*

*«[...] Und/ und dann sind wir glaub einfach mal froh wenn/ wenn das I\_ vorbei ist! (Pm: ( ) ((nickt)))\_I Und du arbeitest und ich arbeite. Und/ und wir so einen Weg finden mit Arbeiten; dass wir Zeit haben auch mit den Kindern und für die Kinder. ((nickt)) [...] Nein; schon dass wir eh: (.) ja; (Aw: eine Ruhe! Ja ((nickt))) Mal ruhige; strukturierte/ strukturiertere Bahnen haben. (Aw: ((nickt))) Dass man sich wirklich auf den Kern von der Arbeit und von der Familie konzentrieren kann und nicht so ((Händebewegung)) grundsätzliche Sachen im Hinterkopf hat wie es kommt und ( ) was genau.» (PI5, Abs. 163)*

5. **KIND** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von dem Vorhandensein des Kindes/der Kinder selbst sowie von Alter, Anzahl, Wesen und Gesundheit des Kindes/der Kinder.

Zentral beim Übergang Studium – Beruf mit Kind ist das Kind selbst, welches eine neue Verbindlichkeit/Verantwortlichkeit schafft (tatsächlich und emotional) und das zu Wahrnehmungs-, Einstellungs- und Verhaltensänderungen und insbesondere zu einer Einschränkung der Flexibilität führt.

*«Pw: Und ich denke hinderlich ist es da wirklich man kann nicht einfach/ weisst du wir können nicht einfach eine kleinere Wohnung nehmen oder so, es gibt einfach gewisse Ausgaben (Am: ja) da kann man/ können wir jetzt nicht einfach sponti kürzen und sagen komm wir suchen uns zwei WG-Zimmer @oder was weiss ich@, (Am: ah ja das geht nicht)\* oder so wir haben wirklich die Verantwortung, wir haben die Kosten für die Betreuung wir haben einfach/ ((klopft auf den Tisch, zieht Kopf zur Schulter)) genau, dort/ von dem her dass/ ich denke das ist insofern erschwerend dass das halt nicht einfach drei 50% Jobs sein können und es ist ja eh/ also das geht gar nicht; aber einfach quasi vom vom Prinzip her oder, es können nicht drei Arbeitsstellen sein und dann kommt da irgendwie/ gehe ich am Abend noch in der Bar arbeiten und irgendwie kommt das Geld @hinein@ sondern es ist irgendwie (.) (Am: genau.) also es/ es es muss eine gewisse Regelmässigkeit haben sonst können wir wie/ also sonst ist einfach die Betreuung nicht (.) ehm sichergestellt; ich glaube das oder? hätte ich jetzt (Am: absolut) gerade spontan gesagt ist sicher so etwas wo es chli erschwert.» (PI2, Pos. 61)*

Wohnsituation, Arbeitsstelle und finanzieller Spielraum sind zentrale Bereiche, in denen sich in Abhängigkeit des Vorhandenseins von Kindern Flexibilitätseinbussen zeigen:

- Hinsichtlich der Wohnsituation: Einerseits bezüglich der Grösse der Wohnung, was wiederum Einfluss auf die Kosten hat und andererseits bezüglich des Wohnortes und in Abhängigkeit davon hinsichtlich der Lage der Arbeitsstelle, welche idealerweise in guter Erreichbarkeit zu Wohnort und Betreuungsmöglichkeiten liegt.
- Hinsichtlich der Arbeitsstelle selbst, was das mögliche Pensum und das Ausmass an Familienfreundlichkeit und/oder die Verdienstmöglichkeiten betreffen
- Hinsichtlich des finanziellen Spielraums: Eine «das geht dann schon irgendwie-Mentalität» die vor der Geburt des Kindes vielleicht gelebt wurde, wird jetzt in dieser Form aufgrund von Verantwortungsbewusstsein nicht mehr als angebracht gesehen.

Weiter trägt das Kind Eigenschaften in sich, welche auf den Übergang Einfluss nehmen können. Insbesondere das Alter der Kinder ist zentral. Gerade die Präsenz von kleinen Kindern scheint den Übergang Studium – Beruf mit Kind herausfordernd zu machen bspw. dann, wenn das Kind noch gestillt wird, es schlecht schläft oder es sich nicht (gut) fremdbetreuen

lässt. Aber auch die grundsätzliche Tatsache, ob das Kind gesund ist oder ob es spezielle Bedürfnisse hat, also bspw. krank ist oder eine Behinderung hat, beeinflusst den Übergang Studium – Beruf mit Kind, indem man Kapazität hat, sich auf den Übergang zu konzentrieren oder eben gerade nicht. Weiter beeinflusst auch die Anzahl der Kinder den Übergang Studium – Beruf mit Kind. Beispielsweise dann, wenn - auch wiederum in Abhängigkeit des Alters - die Kinderbetreuung unterschiedlich organisiert oder auf Schulpflicht bzw. Schulferien Rücksicht genommen werden muss.

«[...] ich habe gestillt; (.) weil Kind 1 hat auch das Fläschchen nicht wollen, das heisst ich habe ein Jahr gestillt (Pm: ((nickt))); und abpumpen während dem Arbeiten; ehm (.) ist immer extrem mühsam gewesen, [...] (PI3, Abs. 71)

«[...] Oder Zwillinge @wäre jetzt auch schwierig@ (Pw: ja); oder ein Kind wo nicht so gut durch die Nacht schläft, wäre sicher auch @( )@ (Pw: ja sicher ja) [...]» (PI1, Abs. 96)

«[...] weil wenn ich Kind 1/ wenn ich Kind 1 der Grossmutter amel geben kann: habe ich ja glich Kind 2 noch bei mir [...]» (PI5, Abs. 110)

Ein weiterer Aspekt, welcher im Zuge der Interviews erkannt wurde, ist, dass das Kind, obwohl es wie soeben erläutert, für einen Herausforderungszuwachs beim Übergang Studium – Beruf sorgt, gleichzeitig auch als Puffer wirkt und gelassener macht, indem es die belastende Situation relativiert und von ihr ablenken lässt.

«Am: ((Räuspert sich)) Ich würde sagen mein Ehrgeiz hat ein Bisschen/ leidet ein Bisschen darunter. Aber ich meine das jetzt wirklich nicht im negativen Sinn. Weil während dem Bachelorstudium habe ich wirklich/ bin ich recht ehrgeizig worden, und/ und gute Noten haben das na/ diesen Ehrgeiz natürlich noch mehr untermauert! Und vor allem auch weil ich halt nicht mehr das jüngste Semester bin und eigentlich den ganzen beschwerliche Weg schon seit einem Moment jetzt auf mich genommen habe! Ehm; aber Kind Ankunft (.) hat wirklich v:/ lehrt mich vieles auch wieder relat/ zu relativieren.» (PI4, Abs. 91)

«Pw: Also ich möchte noch dazu ergänzen; also Kind ist wie ehm; bei Kind kann man sich mega gut ablenken lassen, (Am: ((nickt))) Kind ist ein extrem ein Entspannungsfaktor, würde ich mal sagen. Also du kommst und es ist alles vergessen. Also (Am: ((nickt))); du schiebst es wie weg und es ist wirklich viel gelassener einfach (Am: ((nickt))), also du weisst dass das jetzt eigentlich Prioritäten hat. Also du priorisiert extrem schnell und klarer. (Am: ((nickt))) So jetzt muss das und das gemacht werden; alles andere schiebst du auf die Seite. Und ehm; ja: du siehst einfach die Sachen anders [...]» (PI4, Abs. 92)

Ein weiterer potenziell förderlicher Faktor für den Übergang Studium – Beruf mit Kind könnte sein, dass die Mutter- bzw. Vaterschaft bei möglichen Arbeitgebenden (Lebens-)Erfahrung impliziert und ein Kind sich somit positiv auf die Stellensuche auswirkt (Hypothese



Absolvent). Ebenfalls fraglich ist, ob aufgrund des Vorhandenseins von Kindern es einfacher ist, Verhandlungen mit Arbeitgebenden bspw. bezüglich des Arbeitspensums zu führen.

«[...] Denke sicher dass es viele Arbeitgeber gibt (Pw: mhm) wo du sagst ein Kind, gerade im Psychologischen kann ich mir vorstellen dass das ein Vorteil sein kann dass sie sagen okay es ist jemand der bereits eine gewisse Erfahrung nicht\* ein 25 Jähriger wo das Studium durchgezogen hat (Pw: mhm). [...]» (PI1, Abs. 94)

**6. FINANZIELLES** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von einer finanziellen Grundsicherheit und geprägt durch das Streben nach finanzieller Sicherheit für die Familie.

These 6 FINANZIELLES bezieht sich auf die Relevanz von finanziellen Faktoren im Zusammenhang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind.

Der finanzielle Spielraum bei Personen, die den Übergang Studium – Beruf mit Kind machen ist, tendenziell eher gering. Dies, weil mindestens der oder die Absolvent\*in bislang noch im Studium/Ausbildung war und (neben der Kinderbetreuung) wenn überhaupt nur in Teilzeit erwerbstätig sein konnte.

«[...] Und dann haben wir wie gedacht jetzt sind wir ja eh schon/ leben wir ja schon chli eingeschränkt, nur dadurch dass ich studiert habe (.) [...]» (PI2, Abs. 12)

Gleichzeitig ist eine finanzielle Grundsicherheit aber ein Basisfaktor bzw. eine Bedingung, dass der Übergang überhaupt vollzogen werden kann. Also bspw. die Frage, ob es sich die Familie leisten kann, wenn der oder die Absolvent\*in eine Zeit lang keine passende Stelle findet oder aber eine Stelle findet, diese aber wenig einbringt.

«Am: Ja oder so das Planen. Ich meine sonst ((zuckt mit der Schulter)) sind wir amel @reisen gegangen so ins Blaue raus oder bis man/ bis man kein Geld mehr gehabt hat. @ Und/ und jetzt haben wir schon gesagt Ja: so und so lange muss die Kohle reichen und nachher wenn/ wenn du arbeitest und ich noch ein halbes Jahr (.) suchen muss; ja und wieviel Reserve wir hätten. Ich glaube es ist vor allem das Finanzielle eigentlich gewesen; (Pw: ((nickt)) ja) wo man so (.) wie gemerkt hat. Ja man kann jetzt nicht mehr gerade so ganz blauäugig unter/ unterwegs sein.» (PI6, Abs. 95)

Die finanzielle Grundsicherheit kann eigens generiert sein oder durch andere (Partner\*in, Familie, Sozialleistungen/Arbeitslosengeld, Mutterschaftsgeld) geleistet werden und/oder sie wird kompensiert resp. indirekt geleistet durch z. B. Übernahme von Betreuungsaufwand durch Familie und Freunde, die kostenpflichtig wäre, wenn sie durch Institutionen wie z. B. eine Kita erbracht werden würde.

«[...] wir haben ja jetzt/ also mein Mutterschaftsgeld [...]» (PI1, Abs. 47)

«[...]wir sind f/ in höchstem Grade angewiesen gewesen auf andere Leute; weil finanziell hätten wir dort wie nicht Spielraum gehabt [...]» (PI6, Abs. 74)

Wird die finanzielle Grundsicherheit vom Absolventen/von der Absolventin z. B. durch einen Nebenjob ganz oder teilweise selbst erbracht und wurde sie nicht bereits angespart, wird nicht durch Sozialleistungen geleistet oder wird nicht vollständig von der Partnerin oder dem Partner erarbeitet, kann dies zu einer Verzögerung des Übergangs führen, weil für Übergangsbemühungen weniger Zeit zur Verfügung steht. Befindet sich der oder die Absolvent\*in noch im Studium, kann dies zudem auch eine Verzögerung des Studiums verursachen.

«Am: Also jetzt gestern bin ich extrem (.) niedergeschlagen gewesen. Und zwar habe ich jetzt einfach mal herumtelefoniert wegen dem/ wegen den Sozialversicherungen, also wegen dem Arbeitslosengeld. Was ich machen muss, wieviel das ich/ oder beziehungsweise wieviel bekomme ich ab Sommer wenn ich mich im Sommer anmelde und wieviel bekomme ich wenn ich mich jetzt anmelde? Und das ist einfach viel telefonieren gewesen schlussendlich für gar nichts und de facto werde ich wahrscheinlich so wenig bekommen, dass ich wirklich einfach möglichst schnell wieder einen Nebenjob brauche um; Geld verdienen zu können ((schaut Pw an)) (Pw: ((nickt)). [...])» (PI2, Abs. 47)

Das Streben nach finanzieller Sicherheit nimmt in Zusammenhang mit einem Kind an Bedeutung und Intensität zu und wirkt bei Vorhandensein als Entspannungsfaktor. Ist die finanzielle Sicherheit gefährdet oder fehlt sie, löst dies Druck und Stress aus (weiter dazu in These 10 EMOTIONEN UND ERLEBNISWELT). Der Übergang in den Beruf soll der Familie (langfristig) finanzielle Entlastung und Möglichkeiten schaffen.

«[...] und vielleicht ist es auch bei dem Übergang in den Job; dass das man einfach so (.) nicht mehr nur Verantwortung für sich ((lächelt)) trägt; und/ und ich glaube so mit dem Finanziellen wird es einem (Pw: ((nickt))) bewusst [...]» (PI6, Abs. 97)

«[...] und ich meine ich hoffe ganz fest; dass sich bei mir im Geschäft sich nichts ändert oder weil sonst haben wir dann/ sonst haben wir dann wirklich ein Problem, oder das ist halt so chli das Dilemma wenn man von einem Einkommen abhängig ist ( ) oder [...]» (PI2, Abs. 57)

«[...] es ist schon auch ein wichtiger Aspekt dass die Kinder nicht zu kurz kommen; also (Aw: ja:\* (oder nein\*)) sprich dass/ dass eh/ für mich ist auch wichtig für die Zukunft; dass ich ihnen das bieten kann; was/ was/ was zukünftige Kinder brauchen werden, also wenn ich denke; wo ich ein Kind gewesen bin, ist ein iPad noch nicht ein Thema gewesen und heutzutage ist das ein Thema und wenn sie für die Schule dann ein iPad brauchen und das eine Grundvoraussetzung (Aw: mhm\*) ist; dann will ich/ ja ein Stück weit auch die Möglichkeit (Aw: ((nickt)) mhm) haben meinen Kindern das zu ermöglichen wo dann nötig ist; also; diese Sicherheit ist sicher wichtig.» (PI3, Abs. 111)

Je nachdem welches Familien-/Vereinbarkeitsmodell angestrebt wird, muss der oder die Absolvent\*in mit einer Stelle allerdings genügend Einkommen erwirtschaften können, damit das Modell überhaupt lebbar ist (abgesehen vom Einkommen des/der Partner\*in) und finanzielle

Sicherheit erreicht werden kann. D. h. z. B. bei geteilter Betreuung und Berufstätigkeit beider Parteien im Teilzeitpensum, entsprechende Teilzeiteinkommen.

*«[...] Weisst\* du\* wenn/ wenn jetzt das Finanzielle ((zuckt mit der Schulter)) stimmen würde; ((lächelt)) dann wäre es mir glaube ich jetzt wieder wie egal zum auch nur 60% arbeiten» (PI6, Abs. 81)*

Auch in Abhängigkeit davon kann es sein, dass gewisse Stellen wie Praktika oder Traineeships für Absolvent\*innen mit Kind nicht in Frage kommen, weil durch diese nicht das benötigte Einkommen generiert werden kann. Dadurch wird das Stellenangebot zusätzlich eingeschränkt und damit die Berufseintrittschancen zusätzlich erschwert.

*«[...] und sonst fängst du halt als Trainee an; und als Trainee ver/ verdienst halt einfach wieder mal nichts. [...]» (PI4, Abs. 113)*

## 7. **ZEIT(PUNKT)** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig vom Zeitpunkt des Übergangs und von zeitlichen Ressourcen.

These 7 verdeutlicht, dass der Zeitpunkt, wann der Übergang Studium – Beruf mit Kind stattfindet, relevant ist, insbesondere in Hinblick auf das Erleben des Übergangs bzw. auf den möglichen Spielraum, den man bezüglich Arbeitsstellen hat. Entscheidend ist dabei insbesondere das Alter des Kindes/oder der Kinder und in diesem Zusammenhang, ob der Übergang in die Elternschaft und der Übergang in den Beruf zusammenfallen oder nahe beieinanderliegen. Fällt Elternschaft und Berufseintritt zusammen, ist es eine grosse Herausforderung, diese vielen Veränderungen gleichzeitig zu meistern. Auch kann ein Neugeborenes oder ein Kleinkind bereits von der Stellensuche ablenken, was den Übergang in den Beruf verzögert.

*«[...] und ich habe gemerkt dass das sehr viel abverlangt. Ehm in einen neuen Job hineinkommen; in ein neues Berufsfeld und irgendwie quasi alles neu ist und dann auch noch in dieser neuen Rolle, immer mit dem/ mit dem Gedanken hintendran; dass das Kind zuhause ist; dass man mit mit dem Abend nicht abschalten können, [...]» (PI3, Abs. 71)*

*«[...] ich muss auch sagen, ich habe es ein bisschen schleifen lassen gerade am Anfang wo ich es wirklich genossen habe mit Kind [...]» (PI1, Abs. 67)*

Weiter ist relevant, ob der Übergang Studium – Beruf mit Kind nach dem Studium oder noch während eines noch laufenden Studiums (oder Weiterbildung) stattfindet. Relevant ist dies darum, weil wenn der Berufseintritt bereits während des Studiums stattfinden soll, es für die Vereinbarkeit eine zusätzliche Herausforderung darstellt, Familie, Studium *und* Beruf zu vereinbaren insbesondere auch darum, weil Absolvent\*innen bspw. hinsichtlich des Arbeitspensums weniger flexibel sein können. Es kann aber auch sein, dass wenn der Berufseintritt

noch während des Studiums stattfinden soll (bspw. aufgrund finanzieller Notwendigkeit) und aufgrund mangelndem Teilzeitangebot ein relativ hohes Pensum akzeptiert wird, dies Einfluss auf die Betreuungsmodalität des Kindes hat und dort neu organisiert werden muss. Voraussetzungen hierfür sind allerdings die Verfügbarkeit und Flexibilität der institutionellen oder familiären Betreuung oder auch die Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsstelle der Partnerin/des Partners. Letzteres bedingt einen finanziellen Spielraum für eine allfällige Reduktion des Arbeitspensums der Partnerin oder des Partners.

*«Am: Ich kann mich nicht auf Vollzeitstellen bewerben. (I: mhm. Also/) Ich will ja das Studium fertig machen. Ich muss ja Teilzeitstellen/ und jetzt mittlerweile bin ich von 60 weil 60 hat es fast nicht; auf 80% rauf. Das heisst; ((zuckt mit der Schulter)) ein Tag müsste Kind mehr in die Kita gehen.» (PI4, Abs. 79)*

Befragte berichten zudem, dass sie das Masterstudium angehängt haben, um die Ausbildung zu komplettieren und so die Berufschancen zu steigern. Dies deutet darauf hin, dass es für den Übergang relevant ist, mit welchem Abschluss (Bachelor oder Master) man den Übergang in den Beruf vollziehen will und dass ein Masterstudium den Übergang tendenziell erleichtert.

*«[...] aber einen Job in der Psychologie finden; nach dem Bachelor ist es schon schwierig gewesen; ich habe jetzt den Master gemacht um das hoffentlich vereinfachen zu können [...]» (PI2, Abs. 51)*

Nicht nur der Zeitpunkt des Übergangs ist relevant, sondern auch das Vorhandensein von zeitlichen Ressourcen, sich um den Übergang kümmern zu können. Die Befragten berichten, dass dieser Aspekt gerne vernachlässigt wird. Dass es aber bei Vorhandensein von Kindern eben nicht selbstverständlich ist, für die Stellensuche und für das Schreiben von Bewerbungen genügend Zeit zu haben, in der man dann auch die nötige Kapazität, Ruhe, Energie und Konzentration aufbringen kann. Ein weiterer Aspekt der zeitlichen Ressource ist weiter die Frage, ob man überhaupt genügend finanziellen Spielraum hat, wenn die Stellensuche länger dauert und man eine gewisse Zeit lang keine passende Stelle findet.

*«Pm: Also ich glaube es ist der Einfluss der Kinder; ist vor allem dass das es halt zeitliche Planung braucht (Aw: ((nickt)), weil sie kann nicht Stellenbewerbungen machen wenn die Kinder zuhause sind, da hängt Kind 1 die ganze Zeit am Computer und haut (Aw: ((nickt))) auf dem Laptop rum, dass heisst sie kann es eigentlich machen (.) wenn Kind 1 bei den Grosseltern ist, und einfach nur Kind 2 zuhause ist und schläft, (Aw: ((nickt)) oder wenn ((zuckt mit der Schulter)) ich da bin (Aw: ((nickt))) an den Nachmittagen oder mal an einem Abend, mal an einem Wochenende.» (PI5, Abs. 95)*

**8. ARBEITSMARKT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von den Bedingungen am Arbeitsmarkt insb. der Verfügbarkeit von (Teilzeit-)Stellen.

Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor beim Übergang Studium – Beruf mit Kind ist der Arbeitsmarkt. Diese These ist bewusst von These 2 UMFELD Arbeitgebende abgegrenzt, weil es hier insbesondere um die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt vor dem Eintritt in den Beruf geht, während bei These 2 eher (nötige) Eigenschaften der Arbeitgebenden in Organisationen beschrieben werden. Gerade die herrschenden Bedingungen des Arbeitsmarktes sind für den Übergang Studium – Beruf mit Kind nämlich zentrale Faktoren, die den Übergang fördern resp. behindern. Im Zuge der Analyse konnte festgestellt werden, dass der Übergang in das Berufsfeld der Psychologie im Unterschied zu Berufsfeldern, bei welchen das Stellenangebot grösser ist, schwieriger ist. Dies bedeutet also, dass die Frage, wie leicht der Übergang Studium – Beruf mit Kind fällt, auch davon abhängig ist, in welches Berufsfeld Absolvent\*innen eintreten wollen.

*«[...] ich sage jetzt mal eben bei mir ist es halt so dass ich das/ das bei mir eh mehr Stellen gibt wo wo ich haben könnte und wegen dem eben ist es bei mir jetzt mit dem Studium sieht es anders aus als jetzt eben mit dem Abschluss von Am (Am: ((nickt)) blöde gesagt, (.)) und man hat vielleicht vorher schon gehört dass es schwierig sein kann? (Am: ja ich habe es schon gewusst) @du hast es schon gewusst@; aber irgendwie wenn man dann soweit ist, dann merkt man wie ja okay ist wirklich nicht so einfach. [...]» (P11, Abs. 82)*

In diesem Zusammenhang wird festgestellt, dass der Einstieg in den Beruf aufgrund der Vereinbarkeit mit der Familie und allenfalls weiteren Lebensbereichen (wie z. B. Studium/Weiterbildung) oft nur mit einem Teilzeitpensum gewünscht resp. möglich ist. Dabei ist ein wesentlicher Faktor, welcher sich hindernd auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirkt, das fehlende Angebot an ausgeschriebenen Teilzeitstellen im Berufsfeld der (Angewandten) Psychologie (unter 80%).

*«[...] wegen Stellenprozenten ist es natürlich dann auch wieder eine Schwierigkeit zu sagen ja ich habe noch die Weiterbildung und noch eine Stelle finden und das irgendwie nür noch vereinbaren mit der Familie ist glaub schon eine Schwierigkeit und/ aber irgendwie auch eine Herausforderung jetzt mit einem Kind, [...]» (P11, Abs. 29)*

*«[...] Und ehm eben das mit den Prozent. Tiefe Prozente. (Pm: ((nickt))) Jobs gute Jobs mit tiefen Prozentzahlen; das ist ein extrem erschwerender Umstand. (Pm: ((nickt)) ja) Dass es das nicht gibt.» (P13, Abs. 92)*

**9. INDIVIDUUM** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist abhängig von Aktivismus, persönlichem Engagement und Flexibilität sowie Mut und Beharrlichkeit.

Diese These beschreibt Faktoren der Absolvent\*innen, die auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind Einfluss nehmen bzw. das Verhalten der Absolvent\*innen und angewendete Strategien, um den Übergang Studium – Beruf mit Kind zu bewältigen und den Berufseintritt zu schaffen. Zentral sind dabei die von den Absolvent\*innen angewendeten Stellensuchstrategien: Es wird versucht via studentische Arbeiten oder absolvierte Praktika in den Beruf einzusteigen, Pensumerhöhungen werden gemacht, um dem Angebot des Arbeitsmarktes besser zu entsprechen. Weiter erfolgen Bewerbungen auf Stellen, für die die erforderliche Qualifikation fehlt oder Bewerbung auf Stellen, die inhaltlich nicht ganz den Wünschen entsprechen mit der Hoffnung, später intern wechseln zu können. Die Befragten geben an, ihren Lebenslauf und bspw. LinkedIn aufzuarbeiten, um sich besser «verkaufen» zu können. Eine weitere Strategie ist die Vernetzung, das Pflegen von Beziehungen und das Spielenlassen von Beziehungen. Allgemein ist es wichtig, proaktiv zu sein und frühzeitig mit Stellensuchaktivitäten zu beginnen, wobei dies in Anbetracht der in den ausgeschriebenen Stellen angegebenen Antrittsdaten auch etwas zu relativieren ist. Nichtsdestotrotz ergibt es sicher Sinn, sich mit den beruflichen Wünschen und Zielen frühzeitig auseinanderzusetzen und bspw. sein Netzwerk zu aktivieren. Diesbezüglich ist nicht nur die berufliche Netzwerkaktivierung und Beziehungspflege in Bezug auf die Stellensuche wichtig, sondern auch die Aktivierung des privaten Netzwerkes, insbesondere für die Betreuung der Kinder.

*«[...] wegen dem bewerbe ich mich auch auf Sachen wo halt vielleicht auch nicht / wo ich auch nicht @qualifiziert bin dafür@ ((beide lachen)) wo vielleicht chli besser gehen [...]» (P11, Abs. 71)*

*«Aw: Jo grundsätzlich habe ich relativ früh scho::n angefangen mich drum zu bemühen um die Jobsuche, das ist etwas im September gewesen, habe ich angefangen, dort bin ich aber zuerst eher Leute angegangen wo ich halt gekannt habe, aus grösseren\* Firmen, und dann eh ja, diesen Oktober ja; habe ich dann angefangen Bewerbungen zu schreiben auf Inserate wo ausgeschrieben sind. [...]» (P15, Abs. 91)*

*«[...] und jetzt fängt die Stellensuche/ jetzt habe ich glaube mal zwei oder drei Stelleninserate angeschaut ((klopf auf den Tisch)) aber ich habe mich jetzt noch nicht dafür haben können um mich bewerben zu können, weil ich ja auch noch nicht gerade ab sofort anfangen könnte, ich muss ja die Masterarbeit noch schreiben bis Ende Juni; und ich habe noch nie Stelleninserate gesehen anfangs Jahr wo sie auf Mitte Jahr jemanden suchen; ganz ehrlich. [...]» (P12, Abs. 47)*

*«[...] okay ich muss mich wahrscheinlich auch chli vernetzen und wieder chli Beziehungen spielen lassen und ehm ja jetzt zum Beispiel LinkedIn habe ich nie gehabt das mache ich jetzt auch mal und so Sachen (.) [...]» (P11, Abs. 80)*

*«Pw: Ja und ich denke nachher (.) Kind 1 hat früh gelernt mit ((zuckt mit der Schulter)) verschiedensten Leuten zu sein. Weil dort haben wir einfach genommen wer amigs gekommen ist für/ ich brauche noch*

*jemanden für einen Nachmittag; mit Freunden; mit Grosseltern; mit Geschwistern; wo wir wirklich ((zuckt mit der Schulter)) einfach alle irgendwie involviert haben haben. Und (Am: mhm)/ also hat ihm nicht geschadet. ((lacht)) (Am: ((lacht))) Genau. Das\* sind\* alle\* selber\*; eben ich glaube man muss ( )/ also (.) wir haben dort wirklich/ oder ich glaube dort bin ich auch noch gut; so mit organisieren und einfach auch Hilfe annehmen. (Am: mhm) Einfach anfragen und (.) diese Leute auch brauchen. Und die meisten (.) (Am: mhm) schätzen das auch sehr. (Am: mhm)» (PI6, Abs. 54)*

In diesem Zusammenhang ist das Ausbrechen aus der Opferrolle, das Ansprechen der Problematik bzw. das Anstossen und Suchen des Diskurses bezüglich der Herausforderung im Zusammenhang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind (oder auch allgemein mit Vereinbarkeitsthemen) relevant. Dies kann wie hier im Rahmen der Teilnahme an diesem Interview, in der Hochschule/im Studium oder direkt bei (potenziellen) Arbeitgebenden passieren. Dadurch verleihen die Absolvierenden dem Thema Bedeutung, tragen zur Bewusstmachung bei und stossen möglicherweise eine Veränderung an.

*«[...] ich finde das ein Thema wo man eigentlich wenig darüber spricht und meistens ist es einfach ein Thema bei den Frauen finde @ich irgendwie@ wenn dann und irgendwie sonst hörst du fast nichts und wegen dem habe ich es irgendwie mega wichtig gefunden oder habe ich auch gedacht es sei cool wenn wir mitmachen können, dass man das chli mehr in die @Öffentlichkeit@ bringt oder dass vielleicht ja chli meh äh (Pw: die Problematik ()) die Problematik chli mehr irgendwie auch chli angesprochen wird. [...]» (PI1, Abs. 22)*

Gleichzeitig ist jedoch auch die Bereitschaft nötig (wenn auch nur temporär), von Idealvorstellung abzuweichen, um den Berufseintritt bei schwierigen Arbeitsmarktbedingungen zu schaffen. Hier werden bspw. Strategien angewendet wie Flexibilität hinsichtlich des Pensums und des Stelleninhaltes sowie die Bereitschaft anstelle des gewünschten beruflichen DirektEinstieges, ein Praktikum zu absolvieren. Weiter ist auch die Absolvierung des Masterstudiums eine Strategie, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Komplettierung der Ausbildung zu erhöhen. Obwohl dies beim Vorhandensein von Kindern gerade bei gleichzeitig stattfindenden Stellensuchbemühungen oder bereits erfolgtem Berufseinstieg zu erheblichen Vereinbarkeitherausforderungen führen kann (wie bereits bei These 7 ZEIT(PUNKT) beschrieben).

*«[...] und jetzt mittlerweile bin ich von 60 weil 60 hat es fast nicht; auf 80% rauf. [...]» (PI4, 79)*

*«[...] das ist der Grund wieso das ich jetzt überhaupt das Masterstudium angefangen habe; trotzdem dass ich arbeite und Kinder habe, ehm weil ich einfach gemerkt habe; die Jobchancen sind schlecht, und ich habe auch jetzt noch Angst davor; dass ich ins gleiche Problem hineinlaufe, weil auch nach dem Master wird viel mehr als 60 noch nicht drin liegen (Pm: ((nickt))), und dann an eine gute Stelle heranzukommen hm. [...]» (PI3, Abs. 65)*

Allerdings konnte im Zuge der Analyse auch festgestellt werden, dass Beharrlichkeit und Mut, zu sich und seinen Wünschen zu stehen, beim Übergang Studium – Beruf mit Kind ebenfalls relevant sind. Hier geht es darum, sich nicht entmutigen zu lassen, auch wenn der Prozess des Übergangs herausfordernd ist.

*«Am: Ich will nie 100% arbeiten. Ich will das einfach nicht. Ich will Zeit mit meiner/ ich will Zeit für meine Familie haben! [...]» (PI4, Abs. 115)*

*«[...] zu sich selbst stehen. Ist glaube ich in diesem ganzen Prozess extrem wichtig auch wenn Zweifel da sind; sich nicht entmutigen lassen. [...]» (PI3, Abs. 120)*

**10. EMOTIONEN & ERLEBNISWELT** Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist geprägt durch das Erleben (und Aushalten) von Emotionen und Belastung/Herausforderung sowie das Erleben von Ambivalenz, kognitiver Dissonanz und Rollenkonfusion/Rollenkonflikten.

These 10 befasst sich mit den Emotionen und dem Erleben beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Diese These ist als eigenständige These und nicht als Teil von These 9 INDIVIDUUM formuliert, da sie der Bedeutung von Emotionen und Erleben während des Übergangs Studium – Beruf mit Kind Rechnung tragen soll. Zudem fokussiert These 9 eher auf die Absolvierenden selbst, wohingegen These 10 stärker beide Paarteile adressiert, da auch die jeweiligen Partner\*innen beim Übergang Studium – Beruf mit Kind mit dem Erleben von Emotionen und Herausforderungen konfrontiert werden. Einerseits aufgrund der Emotionen und Erlebnisse der Absolvierenden, aber auch aufgrund der Emotionen, ausgelöst durch die eigene Lebenssituation, welche möglicherweise in Abhängigkeit der Lebenssituation der Absolvent\*innen ebenfalls zumindest teilweise vor Veränderungen steht.

Insbesondere scheinen allgemein Druck und Stress Faktoren zu sein, die im Zusammenhang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind stehen und sich negativ auf das Erleben auswirken. Der Übergang ist weiter gezeichnet durch das Durchleben und Erleben von Frustration, Ungewissheit, Diskriminierung aber auch Glück, Freude und Geduld (insb. bezüglich Stellensuche). Frustration bspw. wird erlebt, wenn eine gewünschte Stelle nicht besetzt werden konnte oder wenn es dauert, bis eine Stelle gefunden wird, insbesondere auch dann, wenn man bis dahin gewohnt war, Stellen problemlos zu erhalten. Frustrierend wirkt es sich auch aus, wenn entweder gar keine oder nur Standardabsagen auf Bewerbungen erfolgen. Laut Aussagen von Teilnehmenden scheint dies immer mehr zur Normalität zu werden. Frustration und Niedergeschlagenheit werden zudem hervorgerufen, wenn Sozialleistungen (Mutterschaftsgeld, Arbeitslosengeld) ausbleiben oder nur klein ausfallen. Dies kann überdies zu einer Gefährdung der finanziellen Grundsicherheit und damit zu einer Verzögerung



eines gelingenden Übergang Studium – Beruf führen, weil dann möglicherweise keine langandauernde Stellensuche im Berufsfeld möglich ist, sondern möglichst schnell ein Job gefunden werden muss, welcher sich aufgrund der höheren Verfügbarkeit ausserhalb des Berufsfeldes befindet. Im Zusammenhang mit einem allenfalls lange andauernden Suchprozess steht das Erleben von Ungewissheit einerseits darüber, wann die Übergangssituation vorüber sein wird und andererseits Ungewissheit darüber, wie die berufliche Zukunft überhaupt genau aussehen wird. Dies aufgrund der Arbeitsmarktsituation, hohen Anforderungen bei den ausgeschriebenen Stellen und teils unklaren/unspezifischen Berufsvorstellungen. Dies führt des Weiteren auch zu Nervosität und Unruhe. In diesem Zusammenhang wirkt auch gerade finanzieller Druck und Stress je länger die Situation andauert. Ebenfalls Druck lösen Geschlechterstereotypen aus und der Wunsch, allem und allen genügen zu wollen. Beispielsweise wenn ein junger zurzeit stellensuchender Familienvater Zeit mit seinem Kind haben und seine Betreuungsverantwortung wahrnehmen will und gleichzeitig aber den gesellschaftlichen Druck verspürt, auch Ernährer sein zu müssen. In Zusammenhang mit Rollenbildern bzw. Vorurteilen wird auch geschildert, dass es sich diskriminierend anfühlt, wenn einem das Gefühl vermittelt wird, wegen des Studiums und des Kindes nicht flexibel und darum nicht erwünscht zu sein und zudem für Arbeitgebende, gegenüber einem/einer Arbeitnehmenden ohne Kind und ohne Studium, nicht attraktiv zu sein.

«[...] Aber Stress ist sicher ein Faktor wo (.) wo das schwieriger macht; in jedem Belang. Stress einfach ist so ein Faktor wo ich denke wo sehr/ sei dies in der Beziehung; im Job; in der Familie; familiären Umfeld; wirklich allgemein (.) Drücke allgemein denke ich auch; wenn man so mega Druck bekommt von aussen; ja warum hast du jetzt kein Job und so.» (P11, Abs. Abs. 96)

«[...] Es ist halt eine Phase mit viel Ungewissheit, wo: halt schon auch Momente gibt wo so ehm (.) Nervosität aufkommen kann oder so Unruhe; oder manchmal\* ächli Stress. (.) Also in einem ((zuckt mit der Schulter))/ nicht in einem übertriebenen Rahmen; dass man voll am hypern ist; aber\* schon\* so\*; (.) ou wie kommt es? und wann kommt es? und was? [...]» (P15, Abs. 97)

«Am: Ah. (.) Pff (.) Nicht positiv! Also (.) wenn wir jetzt nur Klischees bedienen wollen; gelten ja schon Teilzeiteltern oder Mü/ einfach Eltern wo Teilzeit arbeiten; also nicht flexibel. Sie können nicht Überstunden arbeiten; oder we/ sind wenig bereit Überstunden zu arbeiten; und jetzt stell dir vor, du machst noch ein Studium nebenbei. Und mir ist es zwar nie so offen gesagt worden; aber es ist immer das was ich eigentlich so/ durch die Blume; zu verstehen bekomme. Ich bin nicht flexibel. Ich bin nicht erwünscht. Ehm; weil ich/ weil ich nicht nur El/ Eltern bin; und daher wenig flexibel bin; und/ sondern weil ich auch noch ein Studium mache nebenbei. Also natürlich ist Corona auch noch ein Faktor; aber selbst ohne Corona, ändert das nichts an der Tatsache, dass ich für einen Arbeitgeber; gegenüber einem Arbeitnehmenden wo jetzt nicht in dieser Situation drin; nicht attraktiv bin. ((zuckt mit den Schultern)) Das ist meine Erfahrung. Eben drum; mir liegt/ mir ist wirklich ein Interesse daran; dass/ dass ich da/ ich finde es auch diskriminierend! Und ich sage/ also wenn ich mal/ es kommt auch nie so weit; dass ich das mal sagen könnte; aber ich erlebe es als diskriminierend.» (P14, Abs. 71)

Neben den beschriebenen negativen Emotionen und Erlebnissen werden aber im Zusammenhang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind auch positive Emotionen und Erlebnisse berichtet: Dies betrifft einerseits das Erleben von Glück und Freude über den Stellenhalt, Freude an der Berufsübung und dadurch die Bestätigung der Studienwahl. Nicht zuletzt das Erleben eines «Hochgefühls» aufgrund des Gelingens der Vereinbarkeit im Sinne einer Selbstbestätigung, es trotz Widrigkeiten geschafft zu haben. Zudem berichten die Befragten, dass das gemeinsame Erleben und Aushalten des herausfordernden Übergangs Studium – Beruf mit Kind zu einem persönlichen und partnerschaftlichen Wachstum beitragen. Rückwirkend positiv wird der Übergang erlebt, wenn die Stelle ohne Suchaufwand gefunden wurde, das Unternehmen als sehr familienfreundlich wahrgenommen wird und es so viel Flexibilität ermöglicht, dass auf die (relativ unflexible) Arbeitssituation der Partner\*in Rücksicht genommen werden kann, um die geteilte Betreuung zu ermöglichen (das von beiden Paarteilen als passend angesehene Arbeitspensum des Absolventen lag bei 80%).

*«[...] Aber schon glaube auch so Freude; dass das mit dem Job für Am gerade geklappt hat; und auch irgendwie etwas wo ich das Gefühl gehabt habe das/ das passt und macht auch Spass [...]» (P16, Abs. 78)*

Wie bereits angesprochen, ist auch Geduld und «Aushalten» ein relevanter Aspekt beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Gemeint ist einerseits, es aushalten zu können, Geduld zu haben, auch wenn der Übergang lange dauert und herausfordernd ist und andererseits die Fähigkeit, die Übergangssituation zu nehmen, wie sie ist und zu versuchen, gemeinsam das Beste daraus zu machen. Zudem berichten Befragte, dass bereits gemachte (partnerschaftliche) Erfahrungen mit ähnlichen (Übergangs-)Situationen helfen, mit der aktuellen Situation umzugehen.

*«[...] Und Pw und ich wir waren beide schon arbeitslos gewesen, wir wissen dass das einfach auch unter Umständen lange geht; und wenn ich herumschaue auf LinkedIn von denen wo mit uns zusammen studiert haben nach dem Bachelor sind also/ ich glaube ich muss mir da keine Illusionen machen, dass ich sofort einen Job finden werde; dass wird nicht so sein, (.) [...]» (P12, Abs. 51)*

Neben dem Erleben von Emotionen berichten die Befragten aber auch von konkreten Belastungen und Herausforderungen beim Übergang Studium – Beruf mit Kind: Zum einen wirkt sich die Arbeitslosigkeit belastend aus und führt zu Schlaflosigkeit. Findet der Übergang während des Studiums statt, ist die Mehrfachbelastung durch Familie, Stellen(suche) und Studium erheblich. Dies kann dazu führen, dass temporär auf entweder Studium oder Beruf(seintrittsbemühungen) verzichtet wird, was den ganzen Prozess des Übergangs ausdehnt. Weiter führt es insbesondere dann, wenn Elternschaft und Berufseintritt zusammenkommen und alles neu ist zu mentaler und körperlicher Belastung. Dies infolge Gedanken an

das Kind während der Arbeit, Stillen und Abpumpen (teilweise auch während der Arbeit), abends nicht abschalten zu können, weil die Betreuung des Kindes gewährleistet werden muss und dieses allenfalls (noch) nicht durchschläft, woraus wiederum Schlafmangel und davon ausgehend Energieverlust resultiert, keine Zeit für sich zu haben bis hin zur Selbstaufgabe («pures Funktionieren»).

«[...] Aber es ist extrem eine anstrengende Zeit gewesen. Nicht nur körperlich; sondern auch mental. [...]» (PI3, Abs. 71)

Ein weitere Herausforderung beim Studium – Beruf mit Kind und insbesondere dann, wenn ein nicht traditionelles Vereinbarkeitsmodell angestrebt wird, ist das Fehlen von Vorbildern und das Wirken von Geschlechterstereotypen und (in Abhängigkeit davon Belastung durch) Rollenkonfusion/Rollenkonflikten bzw. das Erleben von Ambivalenz: z. B. Frau: Berufstätig und glücklich mit der Arbeit, aber gleichzeitig schlechtes Gewissen nicht beim Kind zu sein. Mann: Viel (quantitativ und qualitativ) Familienzeit als wichtig empfinden und gleichzeitig Rollenkorsett «Breadwinner», Stress, Minderwertigkeitsgefühl und vermindertes Selbstbewusstsein, wenn nicht allem genügt werden kann.

«Aw: Ich glaube dieser Übergang ist auch recht geprägt von Ambivalenz. (Pm: mhm) Also; ich meine das ist ein Thema wo mich sowieso bisschen @begleitet@ (Pm: ((lacht))) (lacht); aber i/ ich bin extrem hin und her gerissen gewesen zwischen dem intensiven Wunsch; eh eben in diesem Berufsfeld Fuss zu fassen; (Pm: und den I\_Kindern gerecht zu werden. (nickt)) arbeiten\_I; weil ich auch gemerkt habe es macht mir Freude ich arbeite gerne! Ich will das machen und gleichzeitig ein total schlechtes Gewissen gehabt habe weil die weil mein Kind noch klein gewesen ist, wenn eben nach drei Monaten Mutterschaftsurlaub ((Pm: steht auf)) ist ja.; ja es ist wenig. Ehm und habe mich oft schlecht gefühlt; und ich habe recht Mühe mit dieser Rolle gehabt. Also mit mit dem/ mit dieser Rollendiffus/ konfusion. ((Pm sagt etwas Undeutliches, ist nicht im Bild, Aw fragt was er macht. Aw sagt es sei kalt, sie müssen den Ofen anheizen und lacht (...))» (PI3, Abs. 73)

«[...] und irgendwie ist mir dann das alles zu viel gewesen und danach habe ich glich den Stress gehabt halt hey ja, ich möchte eigentlich Geld auch verdienen, ich muss ja auch irgendetwas beitragen und dann bist du eigentlich schon/ du hast gesagt ja, also Pw hat gesagt, dass jetzt ja komm jetzt kein Stress, ich meine man soll auch die Zeit als Familie haben und das ist natürlich schon für mich schon auch wichtig gewesen. Es ist halt glich der Druck von aussen man will irgendetwem genü/ oder man will dem System genügen (.) und das is:t für mich nicht ganz einfach gewesen (Pw: mhm) [...]» (PI1, Abs. 48)

«Am: [...] @Ich komme mir eh immer so chli fau/ oder so chli unnütz vor@ [...]» (PI2, Abs. 51)

Weitere Ambivalenzen der Übergangssituation sind:

- Ambivalente Gesamtsituation, weil die Situation des Übergangs herausfordernd und spannend zugleich ist.

- Ambivalenz dadurch, einerseits viel Zeit mit den Kindern verbringen zu können (was aufgrund des Studiums vorher nicht möglich war), aber andererseits gerne eine Stelle haben zu wollen, was sich aber als schwierig herausstellt.
- Kind: Ambivalenz auch, weil der Druck der Situation insb. durch das Dasein des Kindes ausgelöst wird, andererseits macht das Kind gelassener und lenkt von der schwierigen Situation ab.
- Partnerschaft: Ambivalenz auch durch die möglicherweise ungleiche Wahrnehmung der Situation durch den Partner/die Partnerin, wenn z. B. die Partnerin aktuell noch im Mutterschutz ist und sich auf das Baby fokussiert, der Absolvent nun aber zunehmend Druck verspürt, eine Stelle zu finden, obwohl er die gemeinsame Zeit eigentlich auch genießt.
- Soziales Umfeld: Ambivalenz, weil man auf das Umfeld angewiesen ist, es aber gleichzeitig nicht belasten will.
- Bewerbung: Absolvent\*in wollte beruflichen Direkteinstieg. Da aber oft ein Praktikum verlangt werden würde, Bewerbung auf Praktika worauf Absage wegen Überqualifizierung erfolgte.

Trotz negativer Emotionen und Erlebnisse sowie Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind, kann der Übergang aber als auch Chance gesehen werden, neue Pläne zu machen, die familiäre und berufliche Situation neu aufzurollen und partnerschaftlich neu zu verhandeln.

*«[...] und jetzt ist es ja wieder ein Bisschen wie offen oder, darum ist jetzt das das wo kommt eigentlich auch eine mega Chance oder jetzt sind wir wieder chli neu am Verhandeln; oder jetzt haben wir halt wirklich wieder viel (.) reden wir drüber oder was was ist möglich (Am: ((nickt))); was was möchte den Am? oder möchte er voll einsteigen; möchte er Teilzeit; muss er Teilzeit? geht es gar nicht mit/ ehm geht es gar nicht mit dem Lohn wo ich habe? oder einfach irgendwie hay ja wie das/ (Am: jaja genau) wieder alles quasi neu aufgerollt oder aber was irgendwie (.) I\_ (Am: wenn wir dann zügeln, dass die Wohnung dann teuer wird,) auch schön ist oder weil es ehm;\_I ((zuckt mit der Schulter)) wieder neue Möglichkeiten (Am: ja, absolut) gibt; für uns. Ja ich glaube. (Am: Haben wir das Büchlein wieder nach vorne geholt und geplant @gell?@) Ja ((lacht)) (Am: ja) @genau@. (Am: @so ist das@) ((lacht)).» (PI2, Abs. 39)*

Schliesslich wird an dieser Stelle auf die Auswirkung der aktuellen Coronavirus-Pandemie auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind hingewiesen. Die Befragten berichten, dass die Pandemie die Ungewissheit noch ungewisser macht und dass die Pandemie die Stellensuchsituation erschwert, da weniger Stellen ausgeschrieben werden und keine Besuche in Organisationen machbar sind. Die pandemiebedingten Schliessungen schränken die

Möglichkeit zur Ruhefindung und Konzentration stark ein, da Kinder und Eltern dadurch möglicherweise über lange Zeit zusammen sind und während dieser Zeit auch studiert und/oder gearbeitet wird oder Stellensuchbemühungen stattfinden sollten. Gleichzeitig können die pandemiebedingt online durchgeführten Vorlesungen die Vereinbarkeit auch vereinfachen, weil dadurch die Betreuung der Kinder einfacher ist, da man zuhause ist oder sie einfacher organisiert werden kann (vorausgesetzt die Betreuungspersonen gehören nicht zur Risikogruppe), da keine Zeit durch studien- oder berufsbedingte Wegstrecken verloren geht. Zudem berichten Paare auch, dass durch Homeoffice mehr Familien- und Paarzeit generiert werden konnte, was auch genossen und positiv erlebt wurde. Bezüglich mehr Paarzeit insbesondere dann, wenn das Kind regulär in der Kita betreut wurde, beide Elternteile aber aufgrund von Homeoffice bzw. Online-Vorlesungen zuhause blieben. So konnte bspw. gemeinsam Mittag gegessen und Dinge besprochen werden, wofür ansonsten nur abends, wenn die Kinder schlafen, Zeit war oder aber für gemeinsame Zeit extra eine Betreuung organisiert werden musste. Es wurde aber auch deutlich, dass gerade Homeoffice auch Auswirkungen auf die Wohnsituation hat, wenn die Wohnung insbesondere beim Vorhandensein von Kindern nicht für ein Büro geeignet oder nicht genügend Platz vorhanden ist und dadurch eine grössere Wohnung nötig wird. Dies hätte wiederum auf die finanzielle Situation und/oder Lage der Wohnung Auswirkung.

*«[...] und I\_(Am: und man muss fairerweise sagen, dass) es macht es halt im Moment wahnsinnig\_I schwierig um zu planen, gell (Am: ja) I\_ das belastet schon ((zuckt mir der Schulter)) (Am: und es macht schon noch Schiss\_I, weil im Umfeld haben (Pw: ja) drei Leute keine Arbeit mehr; (I: aufgrund von Corona? Pw: ja) also weisst du wirklich kein Job mehr; nicht einfach keine Arbeit mehr.) und das denke ich ist sicher belastend. Ich glaube (.) der Fakt dass wir Kinder haben macht es halt insofern (.) eh schwieriger dass es halt an gewissen Tagen; wenn der Schlaf wenig ist; ist es halt (.) belastender ((Pw: macht grosse Augen. Am nickt. Beide lachen)) und es ist halt immer der Druck da oder ich meine man möchte nicht/ also ohne/ wo wo wir Kind noch nicht gehabt haben haben wir sagen können ja du pff ich meine was soll's oder dann eh (.) ((zuckt mit den Schultern, schüttelt den Kopf))) (Am: ja und wir haben so lange studiert; wir haben jahrelang mit mega wenig Geld gelebt oder und das spielt von dem ( ), das Geld ist von dem her wie chli auch ein Thema oder,) und das\* wollen\* wir jetzt wie auf/ nicht auf ihre Kosten (.) ehm\* sparen oder, (Am: mhm) also ich meine nicht, dass wir jetzt irgendwie Spielzeug a gogo kaufen aber einfach (.) I\_(Am: doch schon) vom Gefühl\_I (Am: @nein@) nein vom Gefühl her oder, einfach vom Gefühl (Am: ja) ehm so (.) glaube ich. Es ist wirklich mehr die Ungewissheit wo halt jetzt irgendwie noch ungewisser ist als es bis dato gewesen ist oder wenn du einen Abschluss gemacht hast. (I: Ja, aufgrund von Corona eben jetzt) ja (I: in Zusammenhang mit Corona) ja, [...]» (PI2, Abs. 57)*

11. **DEFINITION (GELINGENDER) ÜBERGANG STUDIUM – BERUF MIT KIND** Beginn und Ende des Übergangs Studium – Beruf mit Kind ist nicht an die Ereignisse von Studienende und Berufseintritt gebunden, sondern beginnt mit der Auseinandersetzung mit den beruflichen Zielen und Wünschen sowie deren Kompatibilität mit der Familie und endet mit deren Erreichung. Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist somit gelungen, wenn der Absolvent oder die Absolventin im Beruf ein Gefühl des Angekommenseins verspürt und die gewünschte Vereinbarkeitsform von Beruf und Familie umsetzen kann.

Die These 11, in welcher der (gelingende) Übergang Studium – Beruf mit Kind definiert wird, wurde in Ableitung der vorausgegangenen Thesen entwickelt. Weitere Ausführungen zu These 11 bzw. der Definition folgen in Kapitel 5.3.

### 4.2.3 Das paradigmatische Modell des Übergang Studium – Beruf mit Kind

Wie bereits bei der Beschreibung der Methodik in Kapitel 3.2.3 erwähnt, war das paradigmatische Modell von Strauss und Corbin (1996) insbesondere für die Beschreibung und Visualisierung der Verbindungen zwischen den Thesen hilfreich. Abbildung 11 zeigt das paradigmatische Modell mit dem im Zentrum stehenden Phänomen *Übergang Studium – Beruf mit Kind*.

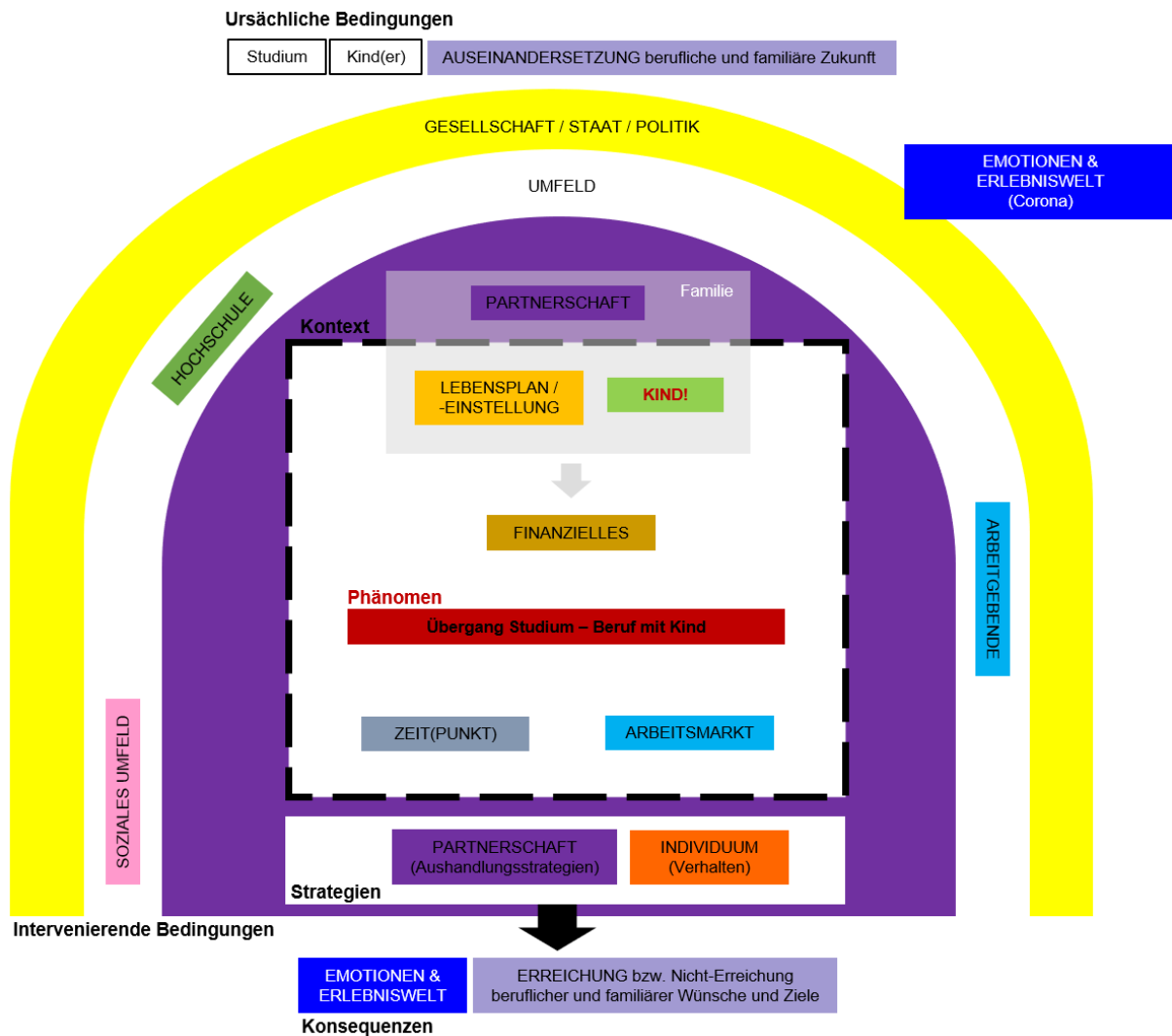


Abbildung 11. Paradigmatisches Modell Übergang Studium – Beruf mit Kind

Die **ursächlichen Bedingungen**, welche überhaupt zum Phänomen Studium – Beruf mit Kind führen, sind einerseits das Absolvieren eines Studiums und das Vorhandensein von Kindern selbst und andererseits ist es die Auseinandersetzung mit der beruflichen und familiären Zukunft.

Das Phänomen Studium – Beruf mit Kind befindet sich in einem **Kontext**. Der Kontext beschreibt Eigenschaften und Bedingungen, welche mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind zusammenhängen und diesen beeinflussen. Innerhalb der Kontextbedingungen finden zudem die Handlungs- und interaktionalen Strategien statt. Einerseits ist das der Lebensplan bzw. die Lebenseinstellung bezüglich (Vereinbarkeit von) Beruf und Familie, andererseits aber auch Eigenschaften des Kindes (oder der Kinder). Das Kind ist in diesem Zusammenhang auch besonders relevant, weil es durch Verantwortungszuwachs zu Wahrnehmungs-, Einstellungs- und Verhaltensänderung kommen kann. In Abhängigkeit davon haben finanzielle Faktoren eine hohe Relevanz für den Übergang Studium – Beruf mit Kind, da das Bedürfnis nach finanzieller Sicherheit beim Vorhandensein von Kindern zunimmt. Weitere Kontextfaktoren, welche direkt mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind zusammenhängen, sind der Zeitpunkt des Übergangs, also die Frage, wie alt das Kind beim Übergang ist oder ob der Berufseintritt während oder nach dem Studium angestrebt wird und mit welchem Studienabschluss (Bachelor oder Master) dieser stattfindet. Teilweise in Abhängigkeit des Zeitpunktes des Übergangs ist auch relevant, wieviel Zeit man zur Verfügung hat, sich um den Übergang, und da speziell für Stellensuche und Bewerbung, zu kümmern. Ein weiterer Kontextfaktor sind Bedingungen des Arbeitsmarktes und hier insbesondere das mangelnde Teilzeitstellenangebot.

**Intervenierende Bedingungen** sind etwas allgemeiner gefasst, nicht (unbedingt) phänomenspezifisch und eher struktureller Natur (wobei hier angemerkt sei, dass die Abgrenzung zwischen Kontext und intervenierenden Bedingungen nicht ganz trennscharf ist). Intervenierende Bedingungen sind zudem Vorbedingungen für das Handeln und können die im spezifischen Kontext angewendeten Strategien positiv oder negativ beeinflussen. Intervenierende Bedingungen für den Übergang Studium – Beruf mit Kind sind einerseits Eigenschaften der Partnerschaft bspw. wie der allgemeine Umgang mit herausfordernden Situationen ist und welche Gesprächs- und Verhandlungskultur herrscht. Wie der Grafik zu entnehmen ist, ist aber gerade hier eine Trennunschärfe festzumachen, da die Faktoren Partnerschaft, Lebensplan/ -einstellung und Kind zusammenfassend als Familie bezeichnet werden kann und die Familie sowohl Aspekte von Kontext als auch von intervenierenden Bedingungen in sich trägt. Weitere intervenierende Bedingungen finden sich in Umfeldfaktoren: Wie ist das soziale Umfeld aufgestellt und wie verhalten sich Hochschule und Arbeitgebende hinsichtlich Familienfreundlichkeit? Gesellschaft, Staat und Politik bilden die äussersten, alles umfassendsten Bedingungen. Hier geht es insbesondere um Rahmenbedingungen der gesellschaftlichen Werthaltungen und Einstellungen, welche sich auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirken.



Mit Strategien, genauer **Handlungs- und interaktionalen Strategien**, wird auf das bestimmte Phänomen reagiert bzw. es zu bewältigen und damit umzugehen versucht. Im Zusammenhang mit dem Phänomen Studium – Beruf mit Kind werden partnerschaftliche Aushandlungsstrategien angewendet (beispielsweise über die Frage der Arbeitsteilung) und das Individuum, also der oder die Absolvent\*in reagiert mit Stellensuchstrategien oder auch temporärer Abkehr von Idealvorstellungen.

**Konsequenzen** schliesslich sind die Antwort auf das unter den gegebenen Bedingungen und Kontextfaktoren ausgeführte Handeln oder der Interaktion von Bedingungen und Faktoren. Betreffend des Übergangs Studium – Beruf mit Kind sind dies gemachte positive und negative Erfahrungen und Erlebnisse in Zusammenhang mit dem Übergang und schliesslich die Frage, ob die beruflichen und familiären Wünsche und Ziele erreicht werden konnten oder nicht.

Ein weiterer Faktor, welcher im Zuge der Interviews deutlich wurde, ist der Einfluss der Coronavirus-Pandemie. Beispielsweise wurden während der Pandemie weniger Stellen ausgeschrieben, Praktika oder Besuche waren nicht möglich. Gleichzeitig konnte durch die Homeoffice-Pflicht teilweise auch mehr Paar- und Familienzeit generiert werden. Die Coronavirus-Pandemie zeigt, dass eben auch globale Faktoren Einfluss auf Situationen wie den Übergang Studium – Beruf mit Kind nehmen können.

## 5 Interpretation und Diskussion

Die Ergebnisse wurden aufgezeigt. Nun folgen Interpretation und Diskussion unter Berücksichtigung der besprochenen Literatur anhand der Beantwortung der Fragestellungen eins bis drei. Fragestellung 4, also die Frage, welche Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können, wird in Kapitel 6 beantwortet.

### 5.1 Einflussfaktoren des Übergangs Studium – Beruf mit Kind

1. Welche (fördernden und hindernden) Einflussfaktoren wirken beim Übergang Studium – Beruf mit Kind?

Diese Frage kann insbesondere unter Bezug der Thesen 1 bis 9 sowie mithilfe der Erkenntnisse aus den Expert\*inneninterviews und der Literatur beantwortet werden.

Es gibt diverse Akteur\*innen, die am Übergang Studium – Beruf mit Kind beteiligt sind und deren Eigenschaften und Bedingungen den Übergang beeinflussen und sich fördernd oder

hindernd auswirken können. Diese sind These 1 GESELLSCHAFT / STAAT / POLITIK, These 2 UMFELD (Soziales Umfeld, Hochschule, Arbeitgebende), These 3 PARTNERSCHAFT, These 5 KIND, These 8 ARBEITSMARKT und These 9 INDIVIDUUM. Zudem gibt es unabhängige Faktoren wie These 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG, These 6 FINANZIELLES und These 7 ZEIT(PUNKT), die sich ebenfalls auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirken (auch diese Faktoren sind natürlich geprägt vom Einfluss diverser Akteur\*innen, beschreiben aber nicht direkt die Akteur\*innen selbst).

Die Vermutung liegt nahe, dass ein förderlicher Faktor sich bei dessen Fehlen hinderlich auswirkt und umgekehrt, also ein hinderlicher Faktor bei dessen Fehlen eine positive Wirkung hat. In der Tendenz kann dem wohl so zugestimmt werden. Beispiel: Der Arbeitsmarkt (These 8 ARBEITSMARKT) bietet nur ein minimales Teilzeitstellenangebot, was sich hinderlich auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirkt, weil das gewünschte Vereinbarkeitsmodell von Beruf und Familie (These 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG) mit einem Vollzeitpensum nicht umgesetzt werden kann. Würde ein grösseres Teilzeitstellenangebot existieren, wäre dies förderlich für den Übergang Studium – Beruf mit Kind, da die Realisierung der gewünschten Vereinbarkeitsform so besser erreicht werden könnte. Es gibt allerdings auch Faktoren, welche sich eher einseitig auswirken. Beispiel: Lässt sich das Kind (These 5 KIND) schlecht fremdbetreuen, ist das für den Übergang in den Beruf hinderlich. Lässt sich das Kind aber fremdbetreuen, ist dies nicht per se förderlich für den Übergang, sondern eher eine Bedingung oder ein Basisfaktor, dass der Übergang überhaupt stattfinden kann (Vorausgesetzt das angestrebte Vereinbarkeitsmodell ist nicht, dass der eine Paarteil voll- und der andere nichterwerbstätig ist).

Eine ähnliche Überlegung bietet sich auch beim Thema Finanzen (These 6 FINANZIELLES) an. Finanzielle Grundsicherheit ist eine Bedingung/ein Basisfaktor dafür, dass der Übergang überhaupt stattfinden kann, ist diese nicht gegeben, wirkt sie sich negativ resp. hinderlich auf den Übergang aus, weil dieser unter Umständen dann gar nicht stattfinden kann. Hingegen wirkt sich förderlich aus, im Sinne von Beruhigung, Entlastung und Druckabbau, was finanziell über eine Grundsicherheit hinausgeht. Dies können z. B. finanzielle Zuwendungen der Eltern sein, um eine Zeit mit nur einem Einkommen oder einem sehr geringen Einkommen zu überbrücken oder aber die psychologische Sicherheit, ausgelöst durch das Wissen, dass bspw. die Eltern einen (auch) finanziell unterstützen würden, wenn es denn nötig wäre.

In Verbindung zum sozialen Umfeld (These 2 UMFELD) kann gesagt werden, dass sich die instrumentelle, aber gerade auch die emotionale Unterstützung für den Übergang Studium – Beruf mit Kind klar förderlich auswirken, da beide sowohl auf psychologischer wie auch auf tatsächlicher Ebene Sicherheit und Entlastung vermitteln. Hinderlich hingegen wirkt sich aus, wenn die Absolvent\*innen (und deren Partner\*innen) auf Unverständnis im sozialen Umfeld

stossen und sie mit (stereotypisierten) negativen Fragen und Vorwürfen konfrontiert werden. Aber auch hier gilt: Kann bspw. die Betreuung der Kinder nicht institutionell gelöst werden (z. B. aus Mangel an Verfügbarkeit von Kitaplätzen oder aufgrund fehlender finanzieller Mittel), ist das soziale Umfeld hinsichtlich der instrumentellen Unterstützung nicht nur förderlich, sondern existenziell für den Übergang Studium – Beruf mit Kind.

Förderlich in Bezug auf die Hochschule (These 2 UMFELD) wirkt sich aus, wenn die Hochschulen familienfreundliche Studienbedingungen bieten (entsprechendes gilt auch für Arbeitgebende (These 2 UMFELD)), Unterstützungsangebote für den Berufseintritt aktiv angeboten werden, diese frühzeitig einsetzen und vor allem nicht nur auf den Beruf, sondern auf die Vereinbarkeit von verschiedenen Lebensbereichen fokussieren (z. B. wie in diesem Kontext relevant Beruf *und* Familie). Aber nicht nur Unterstützungsangebote können einen Beitrag zur Sensibilisierung ihrer Studierenden leisten, sondern auch die Gestaltung der Studieninhalte selbst. Also beispielsweise die Frage, ob Themen der Vereinbarkeit, Gender und Gleichstellung im Studium thematisiert werden. Dies ist nicht nur im Kontext des Übergangs Studium – Beruf mit Kind relevant, sondern auch im Sinne von Aufklärung im Hinblick auf vorherrschende gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Toleranz gegenüber Vielfalt von Lebensentwürfen und dem gewünschtem Paradigmenwechsel (These 1 GESELLSCHAFT / STAAT / POLITIK). Insofern sind die aktuell herrschenden gesellschaftlichen, staatlichen und politischen Bedingungen eher hindernd für den Übergang Studium – Beruf mit Kind, wenn eine geteilte Betreuung/Verantwortung und beidseitige teilzeitliche Berufstätigkeit angestrebt wird (These 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG).

Bezogen auf das Individuum (These 9 INDIVIDUUM) selbst, lässt sich aus Literatur (bspw. Wiese und Grether, 2017; Wiese & Heidemeier, 2012; Wiese & Ritter, 2012; Schneewind, 2013) und Ergebnissen folgern, dass sich Resilienz (Widerstandsfähigkeit), Selbstwirksamkeitsüberzeugung, Selbstreflexionsfähigkeit und in diesem Zusammenhang aber auch Flexibilität (bspw. bezüglich Wunscharbeitsstelle) positiv auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind auswirken. Hingegen wirkt es sich hindernd aus, wenn diese Eigenschaften resp. Fähigkeiten bei den Absolvent\*innen nicht ausgeprägt sind und bspw. die Berufstätigkeit mit einem schlechten Gewissen gegenüber des Kindes einhergeht oder keine Flexibilität in Bezug auf die Bedingungen am Arbeitsmarkt gezeigt wird.

Ein weiterer förderlicher Faktor ist es, wenn der oder die Absolvent\*in genügend Zeit und Ruhe (These 7 ZEIT(PUNK)) hat, sich um den Übergang und dabei insbesondere für die Stellensuche und um Bewerbungen zu kümmern. Fehlt genügend Zeit und Ruhe wirkt sich dies hindernd aus, fehlt Zeit und Ruhe gänzlich, kann dadurch der Übergang in den Beruf möglicherweise komplett verwehrt bleiben, sofern eine Stelle nicht ohne (aufwändige) Suchbemühungen gefunden werden kann.

In diesem Zusammenhang relevant sind Netzwerke und Beziehungen (These 2 UMFELD und These 9 INDIVIDUUM), welche fördernd wirken: A soziale/private Netzwerke für die Schaffung von Zeit und Ruhe durch Übernahme von (spontanen) Kinderbetreuungseinsätzen und B berufliche Netzwerke insbesondere für die Chance, eine Stelle ausserhalb der öffentlichen Stellenausschreibungen zu erhalten. Wiederum in diesem Zusammenhang wirkt sich fördernd aus, wenn z. B. im Verlaufe des Studiums bereits Praxiserfahrung durch bspw. Praktika gesammelt werden konnte oder z. B. studentische Arbeiten auch dafür genutzt wurden, um berufliche Beziehungen aufzubauen. Allerdings muss moniert werden, dass gerade beim Vorhandensein von Kindern der Aufbau eines beruflichen Netzwerkes während des Studiums schwierig sein kann, weil die Vereinbarkeit von Familie, Studium und beruflichen Anstrengungen den Studierenden viel abverlangt. So kann es passieren, dass aufgrund der Machbarkeit (wenn vielleicht auch nur temporär) auf entweder Studium oder Beruf(seintrittsbemühungen) verzichtet wird. Tendenziell hinderlich auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind wirkt sich also aus, je mehr Lebensbereiche beim Übergang vereinbart werden müssen. Konkret bedeutet dies die Frage, ob der effektive Berufseintritt bereits während des Studiums oder erst danach angestrebt wird (These 7 ZEIT(PUNKT)).

Das Kind oder die Kinder (These 5 KIND) selbst ist/sind der zentrale Faktor beim Übergang Studium – Beruf *mit* Kind. Dass Herausforderungen der Vereinbarkeit zunehmen, wenn Kinder hinzukommen, ist aufgrund der Literatur und der Ergebnisse unbestritten. Allerdings trägt auch der Faktor Kind Eigenschaften in sich, welche sich förderlich oder hinderlich auf den Übergang auswirken. Das bereits besprochene Thema der «Fremdbetreuungsfähigkeit» wurde bereits erwähnt. Bei den das Kind betreffende Faktoren sind es eher die Ausprägungen von nicht hinderlich bis sehr hinderlich, die den Übergang Studium – Beruf mit Kind beeinflussen. Paradoxerweise kann sich das Kind, welches beim Übergang Studium – Beruf für einen Herausforderungszuwachs sorgt, aber auch positiv auf die Situation auswirken, indem es von der bedrückenden Situation ablenkt und auf das Wesentliche besinnen lässt (z. B. Einstellung, dass das Kind und die Gesundheit das Wichtigste sind).

### 5.1.1 Einflussfaktor Geschlecht

1a. Welchen Einfluss hat das Geschlecht der Absolvierenden auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind?

In Bezug auf das Geschlecht kann unter Einbezug von These 1 (GESELLSCHAFT / STAAT / POLITIK) und unter Berücksichtigung von Theorie und Expert\*innenaussagen die begründete Annahme getroffen werden, dass Väter der Übergang in den Beruf tendenziell leichter

fällt als Mütter und umgekehrt. Dies kann insbesondere aufgrund der nach wie vor vorherrschenden geschlechterspezifischen Lebenswelt, der in Abhängigkeit davon möglichen Retraditionalisierungstendenzen infolge der Geburt von Kindern (bspw. du Bois-Reymond, 2013; Schulz & Bossfeld, 2006; Wiese & Grether, 2017) und infolge von unterschiedlichen Persönlichkeitsmerkmalen von Männern und Frauen (bspw. hinsichtlich Selbstwirksamkeitserwartung) angenommen werden. Die Aussage, ob es nun für den Übergang Studium – Beruf mit Kind förderlich ist ein Mann zu sein, respektive hinderlich eine Frau zu sein, ist aber schwierig, wenn nicht sogar anmassend. Nicht zuletzt, auch darum, weil im Zuge der Paarinterviews deutlich wurde, dass sowohl Männer als auch Frauen den Übergang Studium – Beruf mit Kind mitunter herausfordernd erleben (mehr zum Erleben des Übergangs bei der Beantwortung der Fragestellung 2). Nichtsdestotrotz ist Geschlecht ein Faktor, welcher aufgrund der genannten Gründe klar Einfluss auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind hat.

### 5.1.2 Einflussfaktor Partnerschaft

1b. Welchen Einfluss hat die Partnerschaft auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind?

These 3 (PARTNERSCHAFT), die Ergebnisse der Vorstudie sowie die Literatur (bspw. hinsichtlich *Linked Lives* (Elder, 1994; Moen, 2003)) legen nahe, dass die Partnerschaft beim Übergang Studium – Beruf mit Kind ein zentraler Faktor darstellt. Der oder die Partner\*in nimmt sowohl emotional als auch instrumentell eine wichtige Unterstützungsfunktion ein. Wichtig scheint insbesondere, dass der resp. die Partner\*in auf den resp. die Absolvent\*in keinen Druck ausübt. Zentral ist zudem, dass und wie partnerschaftliche Aushandlungen über individuelle und gemeinschaftliche Wünsche, Ziele und deren Umsetzungsstrategie stattfinden, um gerade auch Retraditionalisierungstendenzen entgegenzuwirken. Insbesondere dann, wenn das Ziel verfolgt wird, Beruf und Familie gemeinschaftlich und möglichst egalitär aufzuteilen. Weiter kann angenommen werden, dass die von Schneewind (2013) beschriebenen adaptiven Strategien nicht nur bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie relevant sind, sondern bereits beim Übergang Studium – Beruf mit Kind. Mit Ausnahme der adaptiven Strategie *Trennung zwischen Familie und Beruf* werden alle Strategien entweder bei These 3 PARTNERSCHAFT oder THESE 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG wiedererkannt. Es ist anzunehmen, dass *Trennung zwischen Familie und Beruf* in den Ergebnissen nicht erscheint, da in vorliegender Studie nicht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussiert wurde.

Während der Interviews liess sich zudem beobachten, dass sich alle Paarteile respektvoll gegenüber des jeweils anderen Paarteils verhielten. Die Paare traten als Team auf, welches sich auch während des Interviews gegenseitig unterstützte und ergänzte bspw., wenn der andere Paarteil gerade keine Antwort wusste, stockte oder Mühe hatte, den Kern seiner Aussage wiederzugeben. Oft konnte beobachtet werden, dass sich die Paare vor oder während Erzählungen gegenseitig anschauten, was auf eine Art Konsenssuche schliessen lässt. Es konnte auch beobachtet werden, dass während den Interviews partnerschaftliche Aushandlungen *in situ* stattfanden, bspw. über die Frage, wer denn nun antworten solle. Aber auch thematisch inhaltliche Aushandlungsprozesse konnten – zumindest ansatzweise – beobachtet werden. Dies zum Beispiel, wenn während des Interviews ein Thema zur Sprache kam, welches eine gerade aktuelle Herausforderung betraf, die aber bisher partnerschaftlich noch nicht (vollständig) geklärt und ausgehandelt wurde (z. B. über die Frage ob bei der bereits langandauernden schwierigen Stellensuche ein temporärer Kurswechsel nötig ist). Weiter konnte beobachtet werden, dass Paarteile nach Bestätigung von gemachten Äusserungen über erlebte Belastungsfaktoren beim jeweils anderen Paarteil suchten, wenn Aussagen des einen Paarteils den Aussagen des anderen Paarteils widersprachen. Als Beispiel hier ein Zitat aus einem Paarinterview:

«[...] (Am: ja und ich glaube dich stresst ja schon auch / also du leidest natürlich schon auch mit <sup>L</sup> mir so chli) [...]» (P11, Abs. 75)

Dies lässt auf die Relevanz des gemeinsamen Erlebens, des gegenseitigen Verständnisses und Ernstnehmens im Prozess Übergang Studium – Beruf mit Kind schliessen. Zusammenfassend wird festgestellt, dass sich Ergebnisse hinsichtlich der Bedeutsamkeit der Partnerschaft beim Übergang Studium – Beruf mit Kind auch im tatsächlichen Verhalten der Paare zeigte und sich Gesagtes und Verhalten nicht widersprachen, sondern im Gegenteil gegenseitig bestätigte.

## 5.2 Erleben des Übergangs Studium – Beruf mit Kind

### 2. Wie wird der Übergang Studium – Beruf mit Kind erlebt?

These 10 (EMOTIONEN & ERLEBNISWELT) zeigt, dass der Übergang Studium – Beruf mit Kind geprägt ist durch das Erleben (und Aushalten) von Emotionen, Belastungen und Herausforderungen. Die erlebten Emotionen haben eine grosse Spannweite von Frustration über Ungewissheit bis Freude. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Vorstudie und der Literatur kann angenommen werden, dass der Zeitpunkt des Übergangs wesentlich auf das

Erleben von Belastungen und Herausforderungen Einfluss nimmt, da sich die Absolvierenden in der «Rush hour» ihres Lebens befinden, bei der typischerweise viele bedeutende und kräftezerrende Übergänge (bspw. Übergang in die Elternschaft und Berufseintritt) gleichzeitig gemeistert werden müssen (vgl. dazu du Bois-Reymond, 2013; Wiese & Grether, 2017). Hinzukommt, dass das Berufsfeld der Angewandten Psychologie (laut Expertin) eher ein unspezifisches Berufsfeld darstellt. Gemäss Krawietz et al. (2013) führen nicht klar erkennbare Berufsfelder tendenziell zu langwierigen beruflichen Übergängen, was die Wahrnehmung von Belastungen möglicherweise noch verstärkt.

Der Übergang Studium – Beruf mit Kind scheint zudem nicht unwesentlich mit dem Erleben von Ambivalenz in Verbindung zu stehen und in diesem Zusammenhang auch mit dem Erleben von kognitiver Dissonanz, Rollenkonfusion und Rollenkonflikten. Anzunehmen ist, dass dies wesentlich mit der nach wie vor herrschenden Geschlechterspezifität unserer Lebenswelt, den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem gleichzeitig bestehenden Wunsch der Paare, ein nicht traditionelles Vereinbarkeitsmodell zu verfolgen, zusammenhängt. Die Ergebnisse legen weiter nahe, dass das Erleben des Übergangs Studium – Beruf mit Kind und der Umgang mit damit zusammenhängenden Herausforderungen davon abhängig ist, wie resilient der oder die Absolvent\*in ist und in Abhängigkeit davon, wie ausgeprägt der Selbstwert und die Selbstwirksamkeitserwartung der Person ist. Weiter scheint auch Coping relevant zu sein und damit zusammenhängend, welche Coping-Ressourcen vorhanden sind und welche Coping-Strategien angewendet werden. Indizien dafür zeigen sich bei These 10 EMOTIONEN & ERLEBNISWELT aber auch bei den Thesen 4 LEBENSPLAN/-EINSTELLUNG, 5 KIND und 9 INDIVIDUUM. Zudem lassen auch die Ergebnisse zu These 3 PARTNERSCHAFT auf die Relevanz von Resilienz und (dyadischem) Coping schliessen. Beispiele dafür sind, die herausfordernde Situation anzunehmen, den Übergang Studium – Beruf mit Kind als Chance zu erleben, bereits gemachte (partnerschaftliche) Erfahrung als Bewältigungsressource zu nutzen, beim Kind als Stresspuffer, im Vertrauen in die Partnerschaft und dem Verhalten des Partners/der Partnerin sowie in der potenziellen Stärkung der Beziehung durch Bewältigung des Übergangs. Weiter in der Nutzung von Netzwerken, der Anwendung von Stellensuchstrategien, im Aktivismus der Absolvierenden, bei Kompromissbereitschaft und der (temporären) Abkehr von Idealvorstellungen, aber gleichzeitig auch darin, trotz Herausforderungen wie bspw. dem Erleben von gesellschaftlichem Druck und der Arbeitsmarktsituation, zu sich, seinen Wünschen und denen der Familie zu stehen und die individuellen und gemeinschaftlichen Ziele zu verfolgen. Die Erkenntnisse decken sich mit den Ausführungen von Gloger (2007) wonach Coping-Strategien und Coping-Verhaltensweisen als adaptive Strategien angewendet werden, um mit den erlebten Herausforderungen (bspw. Rollenkonflikten) beim Übergang Studium – Beruf mit Kind umzugehen.

### 5.3 Definition gelingender Übergang Studium – Beruf mit Kind

3. Wie kann ein *gelingender* Übergang Studium – Beruf mit Kind definiert werden?

Diese Frage wird mit These 11 beantwortet. Die erarbeitete Definition lautet: *Beginn und Ende des Übergangs Studium – Beruf mit Kind ist nicht an die Ereignisse von Studienende und Berufseintritt gebunden, sondern beginnt mit der Auseinandersetzung mit den beruflichen Zielen und Wünschen sowie deren Kompatibilität mit der Familie und endet mit deren Erreichung. Der Übergang Studium – Beruf mit Kind ist somit gelungen, wenn der Absolvent oder die Absolventin im Beruf ein Gefühl des Angekommenseins verspürt und die gewünschte Vereinbarkeitsform von Beruf und Familie umsetzen kann.*

Zunächst wird darin definiert, wann der Übergang Studium – Beruf mit Kind überhaupt beginnt und wann dieser endet und schliesslich wann der Übergang Studium – Beruf mit Kind als gelungen bezeichnet werden kann. Diese Definition entstammt der aufgrund der Paarinterviews gemachten Erkenntnis, dass Personen, auch wenn sie bereits im Berufsfeld tätig sind, sich noch im Übergang fühlen können, z. B. weil sie temporär angestellt sind und Angst haben, künftig keine passende Arbeitsstelle zu finden, die ihren (Vereinbarkeits-)Wünschen resp. den der Familie entspricht. Jemand kann sich also gefühlt noch im Übergang befinden, obwohl er oder sie bereits in den Beruf eingestiegen ist. Er oder sie fühlt sich aber noch nicht vollständig angekommen und/oder das gewünschte Vereinbarkeitsmodell von Beruf und Familie konnte noch nicht erzielt werden. Es ist auch möglich, dass jemand sich noch oder wieder im Übergang befindet, weil er oder sie die Stelle verloren oder gekündigt hat (z. B. weil die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium zu viel wurde) und jetzt mit Kind den Wiedereinstieg als schwierig empfindet oder mit dem Wiedereinstieg abwartet (bis das Studium abgeschlossen ist). Jemand kann sich also auch schon im Übergang befinden, der sich noch im Studium befindet, sich aber bereits mit der Frage auseinandersetzt, wie künftig Familie und Beruf vereinbart werden sollen (und allenfalls, aber nicht notwendigerweise, bereits dem Wunschmodell entsprechende Stellensuchbemühungen unternimmt).

Im Wesentlichen treffen die von Bührmann (2008) genannten Faktoren, welche den Übergang Studium – Beruf beeinflussen auch auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind zu. Ein Unterschied wird aber gerade hier deutlich und betrifft den Punkt «deutliche Markierung des Übergangs». Bührmann (2008) bezeichnet als Startpunkt des Übergangs das Ende des Studiums und den Beginn von Bewerbungen. Wie aber soeben aufgezeigt wurde, kann der Übergang bereits während des Studiums beginnen, was auch Krawietz et al. (2013) bestätigen, sich aber dabei ebenfalls auf Stellensuchbemühungen beziehen. Im Hinblick auf einen gelingenden Übergang gerade beim Vorhandensein von Kindern oder aber bei der Absicht,



einmal eine Familie gründen zu wollen, scheint es allerdings zentral, sich frühzeitig mit dem bevorstehenden Berufseintritt und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beschäftigen. Um die Relevanz der Auseinandersetzung mit den beruflichen und privaten Wünschen und Zielen für einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit Kind zu verdeutlichen, wurde diese hier als Startpunkt in die Definition aufgenommen und nicht das Ende des Studiums resp. der Beginn von Bewerbungsbemühungen.

Die Abgrenzung, wo Vereinbarkeit Familie und Studium aufhört und wo der Übergang Studium – Beruf mit Kind beginnt, resp. dieser aufhört und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beginnt, ist aber in der Realität schwer und in vielen Fällen vielleicht auch gar nicht möglich, weil die Phase des Übergangs sich tatsächlich mit der Vereinbarkeitsthematik von Familie, Studium und Beruf überschneiden (kann). Dies war im Wesentlichen auch die Herausforderung dieser Arbeit. Nämlich die Fähigkeit zu erkennen, wann Faktoren einfach allgemeine Themen der Vereinbarkeit von Familie und Studium und/oder Beruf oder allgemeine Themen des Übergangs Studium – Beruf (ohne Kind) sind und wann sich diese spezifisch auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind beziehen. Dies wurde soweit möglich und wo sinnvoll versucht. Da sich aber wie gerade beschrieben die Thematiken auch überlappen können, ist es mancherorts möglich, dass genannte Aspekte sowohl beim einen wie auch beim anderen relevant sein können. Im Unterschied zu Themen der Vereinbarkeit, sind Aspekte des Übergangs geprägt durch ihre Temporalität und im Unterschied zu Themen, die allgemein den Übergang Studium – Beruf betreffen, macht es in vielen Fällen der Zusatz «mit Kind» aus, dass Faktoren an Bedeutung und Relevanz zunehmen oder verstärkt wahrgenommen werden.

## 6 Ableitung von Gestaltungsmaßnahmen

4. Welche Handlungsempfehlungen können daraus (für die Beratung) abgeleitet werden?

In diesem Kapitel wird die vierte Fragestellung vorliegender Master-Arbeit beantwortet. Die Fragestellung lautet, welche Handlungsempfehlungen aufgrund der Erkenntnisse, die diese Master-Arbeit erbracht hat, abgeleitet werden können. Im Zuge dessen werden Gestaltungsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen einerseits auf den Ebenen Individuum, Partnerschaft und Hochschule und andererseits spezifisch für die Studien- und Laufbahnberatung der Hochschule der Angewandten Psychologie an der FHNW abgeleitet.

### 6.1 Gestaltungsmaßnahmen auf Ebene Individuum

Auf der Ebene Individuum wird empfohlen, Laufbahnberatung, Coaching und andere bestehende Angebote der Fachhochschule zur Unterstützung des Berufseinstieges in Anspruch zu nehmen.

Weiter wird gerade in Bezug auf den von den Expert\*innen genannten und den Übergang Studium Beruf mit Kind fördernden Faktor *Selbstreflexionsfähigkeit* empfohlen, die eigenen Wünsche, Bedürfnisse, Ziele und den diesbezüglichen Verhandlungsspielraum hinsichtlich der Familien- und Berufsdomäne (und ggf. anderer Lebensbereiche) möglichst frühzeitig auszuloten.

Des Weiteren wird Absolvent\*innen empfohlen, proaktive, frühzeitige und vielfältige Stellen-suchstrategien anzuwenden. Studentische Praktika und Arbeiten für den Netzwerkaufbau zu nutzen und allfällige Angebote des sozialen Umfeldes zur Unterstützung (z. B. Kinderbetreuung) anzunehmen.

Zudem kann die Stärkung der Resilienz, Copingressourcen, Selbstwirksamkeit, Handlungsfähigkeit und Achtsamkeit bspw. durch Resilienz- und Achtsamkeitstrainings (z. B. MBSR Mindfulness Based Stress Reduction-Kurs), dazu beitragen, mit Herausforderungen des Übergangs und einer potenziellen (temporären) Erwerbslosigkeit (besser) umgehen zu können.

## **6.2 Gestaltungsmassnahmen auf Ebene Partnerschaft**

Auf Ebene Partnerschaft wird empfohlen, partnerschaftliche Aushandlungsprozesse bezüglich (gewünschtem) Lebens- und Vereinbarkeitsmodell anzustellen und dabei eine langfristige Perspektive einzunehmen. Im Idealfall erfolgt dies bereits vor der Familiengründung und wird dann in der Folge wann immer möglich grundsätzlich verfolgt. Als Möglichkeit wird hier die von Experte Fabian Leuthold ins Feld geführte Flipchart-Session vorgeschlagen. Dabei schreiben sich beide Partner\*innen individuell und unabhängig voneinander ihre eigenen Wünsche und Prioritäten der Zukunft auf, wie sie ihr Berufs- und Familienleben sehen und wie man denkt, das organisieren zu wollen. Im zweiten Schritt werden die individuell erstellten Flipcharts nebeneinandergehängt und verglichen, wo die Vorstellungen zueinander passen und wo Konflikte bestehen. Im dritten Schritt folgt die Abstimmung auf ein gemeinsames Modell. Es wird eruiert, wo Zugeständnisse und Kompromisse machbar sind und wo nicht. Je nachdem welches Vereinbarkeitsmodell angestrebt wird, hilft dieses Vorgehen u. a. bei der Vorbeugung von Retraditionalisierungsmechanismen.

Ist der Berufseintritt bereits erfolgt, kann die Anwendung adaptiver Strategien wie dyadisches Coping, hedonistisches Repertoire, Familienorientierung, Trennung zwischen Familie und Beruf, Gelassenheit und Flexibilität sowie Planung und Zeitmanagement (Schneewind, 2013) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Da adaptive Strategien auch bereits vor dem Berufseintritt relevant sind, können sie allerdings auch schon *vor* dem eigentlichen Berufseintritt helfen, mit der anspruchsvollen Übergangssituation umzugehen.

## **6.3 Gestaltungsmassnahmen auf Ebene Hochschule**

Es wird die hochschulübergreifende Thematisierung von Gender und Gleichstellung inkl. Beleuchtung der Geschlechterspezifität unserer Lebenswelt und Themen der Vereinbarkeit in den Studieninhalten empfohlen mit dem Ziel, die Studierenden für die Thematik zu sensibilisieren, aufzuklären und eine Grundlage für persönliche (bzw. familiäre) und berufsspezifische Einstellungen und Entscheidungen zu schaffen. Langfristig kann dies gesellschaftliche Implikation haben, da Studierende einerseits selbst als Individuum Teil der Gesellschaft sind und andererseits, weil Absolvent\*innen der FHNW APS potenziell Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Etablierung von Arbeitsmodellen haben, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bzw. anderen Lebensbereichen) zulassen.

Weiter ist ein frühzeitiges, gut ausgebautes, proaktives Angebot zum Übergang Studium – Beruf mit oder (noch) ohne Kind wichtig, welches nicht nur auf den Beruf, sondern auf die Vereinbarkeit von Beruf mit anderen Lebensbereichen fokussiert. Dies kann z. B. mit

Workshops zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Übergang Studium – Beruf mit Kind umgesetzt werden.

#### **6.4 Handlungsempfehlungen für die Studien- und Laufbahnberatung von Studierenden der Angewandten Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz**

Im ersten Schritt wird nun allgemein auf die Aufgaben von Laufbahnberatung eingegangen und kurz das «Zürcher-Mainzer-Laufbahnberatungsmodell (ZML)» vorgestellt. Es folgt eine Handlungsempfehlung, wonach die Laufbahnberatung für den Übergang Studium – Beruf mit Kind nach dem Design-Thinking-Ansatz gestaltet werden kann. Zusätzlich wird ein Arbeitsinstrument vorgeschlagen, welches unter Berücksichtigung der in dieser Arbeit gewonnen Erkenntnisse entwickelt wurde und für die Beratung von Studierenden mit (oder noch ohne) Kind angewendet werden kann.

##### **6.4.1 Aufgaben von Laufbahnberatung**

Gemäss Nohl, 2020 (S. 29) umfasst die moderne Laufbahnberatung folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Selbstwirksamkeit und Selbstwertigungsgefühl sowie Ich-Stärke, Zielstrebigkeit und Entschlossenheit
- Lebens- und Laufbahnselbstmanagement
- Proaktive Jobsuche-Fähigkeiten
- Unterstützung bei den Anpassungsleistungen
- Begleitung bei der Entwicklung von Veränderungskompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit (hier u. a. Optimismus, Offenheit, Selbstwirksamkeitserwartung, internale Kontrollüberzeugung, Proaktivität)
- Gleichzeitige Ausrichtung der Beratung auf Aufbau, Wahrung und Stabilität, aber auch auf Entwicklung der Identität des Klienten
- Unterstützung beim Lernen von Laufbahnselbstmanagement-Fähigkeiten

Zusammenfassend geht es im Zentrum «um die in Kompetenzentwicklungsprozessen angelegte Gestaltungsfähigkeit» (Nohl, 2020, S. 29) und nicht vordergründig um individuelle Anpassungsfähigkeit. In Reaktion auf die gesellschaftliche Dynamisierung und Entwicklung des Arbeitsmarktes müssen neue Laufbahnberatungsansätze im Hinblick auf den Kompetenzerwerb der Klient\*innen laut Nohl (2020) sehr weitreichende Anforderungen erfüllen. Nimmt man den zentralen Aspekt «Kompetenzentwicklung» der modernen Laufbahnentwicklung in

den Fokus, ist die Entwicklung von Kompetenzen zur Bewältigung und Gestaltung von Übergängen gemäss der Autorin eine von drei wesentlichen Aufgaben. Die beiden anderen Aufgaben betreffen die Kompetenzentwicklung hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit (Neuorientierung, Erhalt, Erweiterung) und die «Ermutigung zur Arbeit an einer für die Lebensphase und den Lebenskontext stimmigen beruflichen Identität» (Nohl, 2020, S. 30). Der Übergang Studium – Beruf mit Kind befindet sich genau in diesem Aufgabengebiet. Betrifft es doch zum einen eine Übergangs- und zum anderen eine Vereinbarkeitsthematik, bei welcher es im Wesentlichen darum geht, unter oder mit den gegebenen Bedingungen beschäftigungsfähig zu sein.

Das im Jahre 2020 in zweiter Auflage erschienene Werk «Laufbahnberatung 4.0» von Martina Nohl gibt einen ganzheitlichen Blick auf die moderne Laufbahnberatung, die nicht nur auf die Berufsdomäne fokussiert, sondern auf den gesamten Lebenskontext, also auch andere Lebensbereiche, wie gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitberücksichtigt. Darin wird insbesondere auf das Zürcher-Mainzer-Laufbahnberatungsmodell (ZML) eingegangen, welches laut der Autorin aktuell sowohl methodisch als auch zeitlich das umfassendste Praxismodell im deutschsprachigen Raum ist (Nohl, 2020). Da die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Lebensbereichen, gerade bei der Laufbahnberatung von Studierenden mit oder (noch) ohne Kind zentral ist, stellt das ZML einen idealen Leitfaden für die Beratung dar. Abbildung 12 zeigt die ZML-Prozess-Spirale, welche von Heidi Merlet für den Laufbahnprozess entwickelt wurde. Die doppelte Spirale ist wie folgt zu lesen: Links von aussen nach innen und beginnend mit einer Standortbestimmung, ist der sogenannte «Weg nach innen», welcher in der Entwicklung von Zukunftsentwürfen mündet, abgebildet. Das Zentrum der Spirale ist sogleich der Wendepunkt des Prozesses. Danach beginnt von innen nach aussen der sogenannte «Weg nach aussen» (Nohl, 2020). Dieser Weg endet mit der Umsetzung, d. h. mit der Realisierung des im Prozess gemeinsam entwickelten Zukunftsentwurfs. Die Abbildung des Prozess-Modells wurde auf Anfrage bei Martina Nohl für die unveränderte Veröffentlichung in dieser Master-Arbeit durch Martina Nohl und Barbara Willmroth freigegeben (B. Willmroth & M. Nohl, persönl. Mitteilung, 31.05.2021).

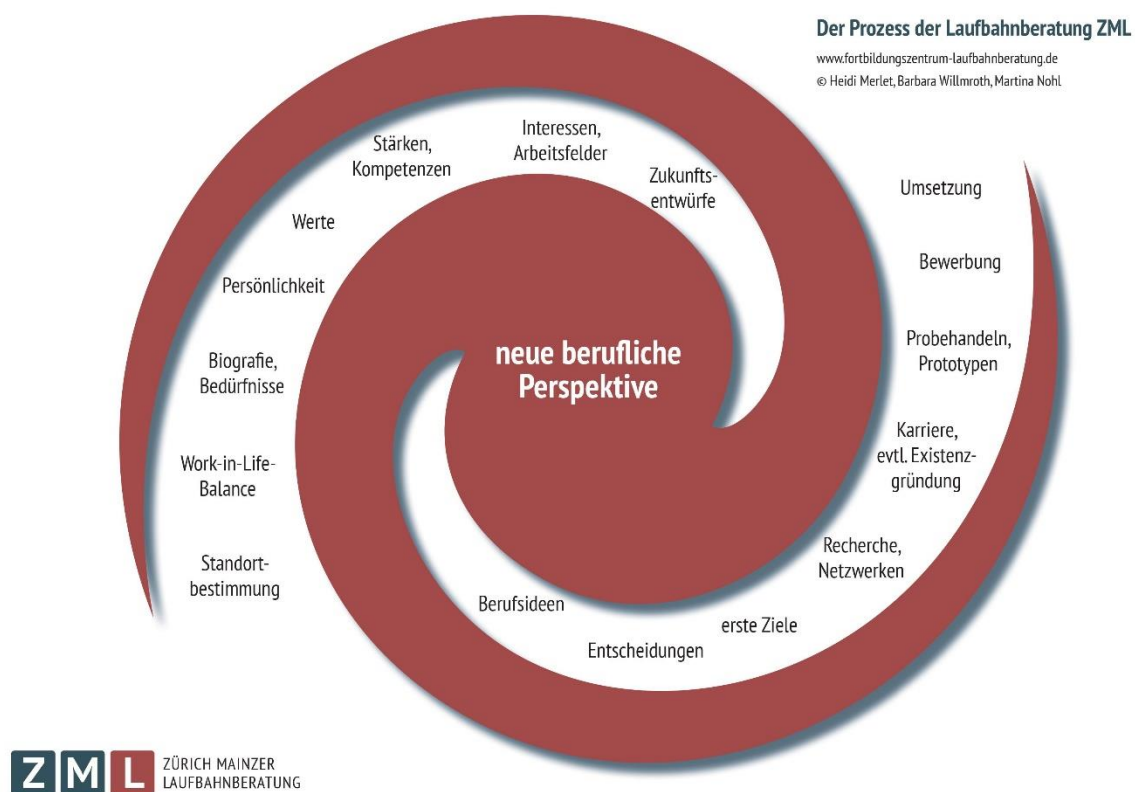


Abbildung 12. ZML-Prozess-Spirale (B. Willmroth & M. Nohl, persönl. Mitteilung, 31.05.2021)

Das Buch bietet zudem eine Sammlung von 36 Tools für den Beratungsprozess, welche im Anhang H als Auflistung zu finden sind. Im Folgenden wird nun auf die Laufbahnberatung mittels dem Design-Thinking-Ansatz eingegangen. Der dem Design Thinking zugrundeliegenden Prozess wurde von Martina Nohl auf die Laufbahnberatung im deutschsprachigen Raum adaptiert und ist für die vorliegende Thematik des Übergangs Studium – Beruf mit Kind besonders interessant.

#### 6.4.2 Laufbahnberatung mit Design Thinking

Bei der Laufbahnberatung mit Design Thinking geht es darum, mittels Techniken und Tools innovative und anwendbare Ideen für die berufliche Zukunft zu entwerfen und zu entwickeln. Gerade beim Übergang Studium – Beruf mit Kind, erscheint es unter den aktuell gegebenen gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen wichtig zu sein, bei der Entwicklung der beruflichen Zukunft, einen gewissen Innovationsgrad zu erreichen und dabei auch die Perspektive und Bedürfnisse potenzieller Arbeitgebenden zu berücksichtigen. Insbesondere auch darum, weil aufgrund des Vorhandenseins von Kindern von den Absolvent\*innen eine Nachfrage nach Teilzeitstellen (unter 80%) besteht, ein Angebot – gerade

bei ausgeschriebenen Stellen für den Berufseinstieg – aber weitgehend fehlt. Da es sich bei der Angewandten Psychologie eher um ein unspezifisches Berufsfeld handelt, kann ein innovativer Ansatz zudem helfen, Berufsvorstellungen zu konkretisieren. Laut Nohl (2020) entsteht Innovation dann,

«wenn sie Bedürfnisse von Nutzern anspricht. Übertragen auf die Laufbahnberatung bedeutet das, Innovation entsteht, wenn also ein individueller beruflicher Zukunftsentwurf, der in der Laufbahnberatung entwickelt wird, auf eine Nische im Arbeitsmarkt trifft. Zu einem tragfähigen Zukunftsentwurf wird eine Idee dann, wenn sie mit den gegebenen Möglichkeiten des Klienten auch wirklich realisiert werden kann.» (S. 110)

Der Prozess richtet sich dabei an den durch Martina Nohl für die Laufbahnberatung adaptierten iterativen Design-Thinking-Prozess:

1. **Ausgangsbasis klären:** «Formulieren der Design Challenge, also der zentralen Fragestellung» (Nohl, 2020, S. 110). Diese kann laut Nohl (2020) z. B. lauten: Wie kann ich eine zu meinen Fähigkeiten und Interessen passende Stelle finden und gleichzeitig meine zwei Kinder gut betreuen?
2. **Bausteine sammeln und sichten:** «Offene und umfassende Recherche im Problemfeld» (Nohl, 2020, S. 110). Dabei werden aus Fähigkeiten, Motivatoren, Werte, Biografie und Interessen des Klienten/der Klientin relevante Informationen zur Lösung des Problems gesammelt. Wichtig dabei ist auch, dass versucht wird, die Perspektive der potenziellen Arbeitgebenden einzunehmen und zu eruieren, was, also welches Stellenprofil Arbeitgebenden den grössten Mehrwert bieten würde, aber auf der anderen Seite auch, wo ihre Schmerzpunkte sind. Diese Informationen können beispielweise durch User-Interviews gesammelt werden. Diese Phase ist häufig relativ zeitintensiv.
3. **Zukunftsentwurf generieren:** «Hier erfolgt eine Synthese der gesammelten Einzelteile. Die Essenz, das Wesentliche, wird extrahiert und formuliert, daraus resultiert meist eine Konkretisierung und Anpassung der Fragestellung» (Nohl, 2020, S. 110). Storytelling hilft dabei über bspw. Überraschendes, Erstaunliches, Erschreckendes aus Selbstreflexion und Arbeitgebendenkontakten zu sprechen. Die Erstellung einer *Persona*, welche einen typischen Arbeitgeber oder eine typische Arbeitgeberin beschreibt, kann das Ziel dieses dritten Prozessschrittes sein. Die Erstellung einer *Persona* kann z. B. auch mit einer *Empathy Map* kombiniert werden. Wie der Name sagt, geht es dabei darum, auf emotionaler Ebene (oft in Bildern) zu beschreiben, was der *Persona* wichtig ist, was sie fühlt und konkret tut.

4. **Jobideen generieren:** Offene, zügige Generierung von möglichst vielen Ideen z. B. durch Brainstorming und/oder Ideen-Cluster. Die Ideen werden nicht gewertet und dürfen auch gerne verrückt sein.
5. **Optionen wählen:** Gemeinsame Entscheidung für eine bis drei vielversprechende Ideen anhand von Leitfragen. Diese können bspw. lauten:
  - «Welche Idee würde am meisten weiterhelfen, hätte also den höchsten Impact oder Wirkungsgrad?
  - Welche Idee fühlt sich für Sie erst einmal am stimmigsten an, weil sie auch zu Ihren aktuellen Lebensbedingungen passt?
  - Welche Idee scheint am einfachsten und schnellsten umsetzbar?
  - Welche Idee hat auf den ersten Blick am meisten Potenzial auf dem Arbeitsmarkt?
  - Welche Idee entfacht das gewisse erwartungsfreudige Kribbeln bei Ihnen?» (Nohl, 2020, S. 113)
6. **Prototypen entwickeln:** «Zügiges Erstellen von Prototypen für diese Ideen und schnelles Testen» (Nohl, 2020, S. 111). Anhand von Materialien (wie Knete, Lego, Karton etc.) werden beim Design Thinking Ideen visualisiert. In der Laufbahnberatung werden Prototypen in der Form von Probeprojekten auch dazu verwendet, Ideen in der Arbeitswelt zu überprüfen und dabei Erfahrungen zu sammeln. In gegebenem Zusammenhang könnte eine Testmöglichkeit ein Minipraktikum oder ein Job Shadowing sein, bei der man eine Person im Arbeitsbereich ein bis drei Tage begleitet.
7. **Mein neuer Job:** «Implementierung der nun tragfähigen Idee in die Praxis» (Nohl, 2020, S. 111). Es kann vorkommen, dass die Prototypenphase direkt in die Implementierungsphase übergeht. Berufseintrittsmöglichkeiten können sich auch durch Feedbackgespräche zu den Prototypen ergeben, d. h. zu den konkreten Berufsideen, laut Nohl (2020) bspw. während dem Besuch einer Messe.

### 6.4.3 Entwurf und Vorschlag eines Arbeitsinstrumentes

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Arbeit und inspiriert durch das Modell der Präventionsketten des Kooperationsverbundes «Gesundheitliche Chancengleichheit» (2013), welches seinerseits auf das 1991 von Göran Dahlgren und Margaret Whitehead entwickelte Modell der Determinanten für Gesundheit aufbaut, wurde ein Arbeitsinstrument entworfen (Abbildung 13).



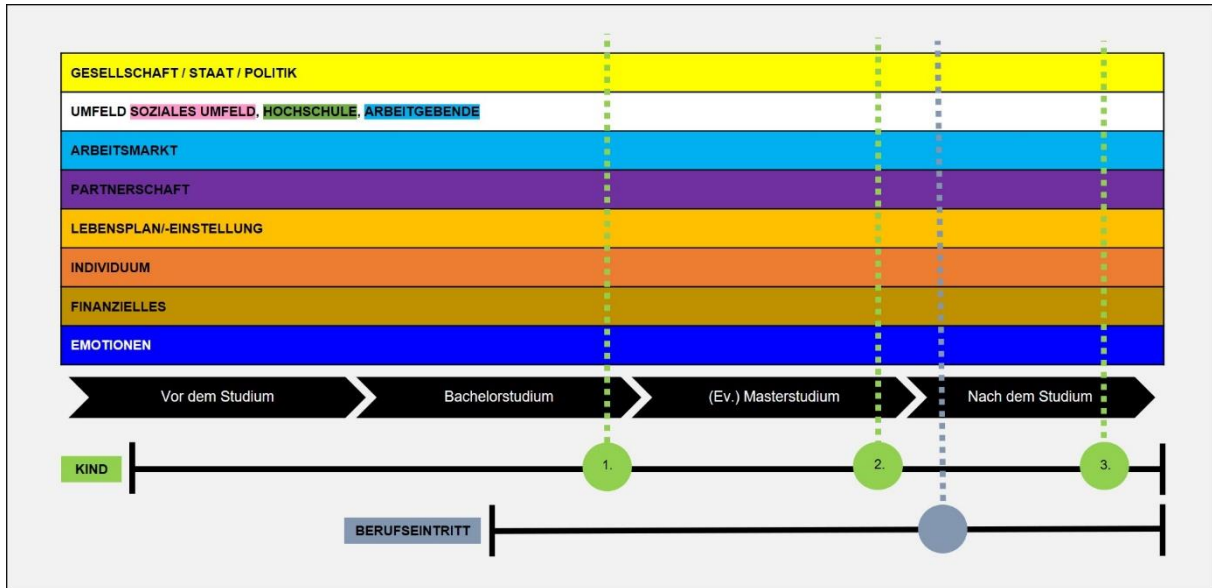


Abbildung 13. Arbeitsinstrument Übergang Studium – Beruf mit Kind

Das Instrument ist ein Vorschlag für die Laufbahnberatung von Studierenden zum Thema Übergang Studium – Beruf (mit Kind(ern)) als Möglichkeit, über tatsächliche und hypothetische Situationen und deren Rahmenbedingungen und Konsequenzen nachzudenken. Dieses Instrument kann bereits früh im Studium und auch wenn (noch) keine Kinder da sind eingesetzt werden. Es hilft bei der Wissensklärung und zeigt auf, wo noch Wissensbeschaffung betrieben werden muss, damit ein gelingender Übergang stattfinden kann. Es kann einerseits so verwendet werden, dass sich Studierende selbst Gedanken zu den Faktoren machen und/oder in Kombination mit den in dieser Arbeit gewonnen Erkenntnissen. Zudem regt das Instrument an, auch über die emotionale Komponente zu reflektieren. Die Idee ist, dass die Anzahl der Kinder individuell festgelegt werden kann und der Zeitpunkt der Elternschaft resp. Kind(er) und Berufseintritt frei verschiebbar sind, so kann über die aktuelle Situation gesprochen und/oder in Szenarien gedacht werden.

## 7 Kritische Würdigung der Studie (Limitationen und Fazit)

In diesem Kapitel wird die Master-Arbeit kritisch gewürdigt. Limitationen bezüglich der Methodik, der Ergebnisse und der Gestaltungsmassnahmen und Handlungsempfehlungen werden beschrieben und ein abschliessendes Fazit wird gezogen.

### 7.1 Limitationen der Methodik

#### Abkehr von Methode I (Allgemein)

Die Auswertung, Analyse und Interpretation der Daten erfolgten alleine statt im Team. Daraus resultieren mögliche Einschränkungen hinsichtlich

- Produktivität (Breuer, 2010, S. 71) und/oder
- «Assoziationsreichtum, Offenheit, Vielperspektivität» (Breuer, 2010, S. 71) während der Analyse und betreffend die Evidenz der Erkenntnisse

Um den möglichen Einschränkungen entgegenzuwirken, wurden Personen aus dem privaten Umfeld Thesenentwürfe präsentiert. Das Ziel dabei war, nicht eine vertiefte Analyse der Inhalte, sondern eine Rückmeldung über Verständlichkeit, Sinnhaftigkeit und Nachvollziehbarkeit der Ideen zu erhalten. Die Personen, mit denen ein Austausch stattfand, wiesen ebenfalls einen Bezug zum Thema auf z. B., indem sie selbst studiert haben (teilweise auch Psychologie) und berufstätige Eltern sind.

#### Abkehr von Methode II (Grounded Theory)

Aus forschungspragmatischen Gründen erfolgte die Auswertung nach Erhebung aller Paarinterviews statt bereits nach dem ersten Interview, wie es das Prinzip des Theoretical Samplings verlangen würde. Daraus resultierten viele Daten zum selben Thema auf ähnlicher Flughöhe statt entwickelt/vertieft. Schlussendlich hat sich aber gezeigt, dass die Fragen an das Material aufgrund der Breite und Reichhaltigkeit der Daten trotzdem hinsichtlich einer adäquaten Tiefe, beantwortet werden konnten. Dies war nicht zuletzt aufgrund der Tatsache möglich, weil sich die interviewten Absolvent\*innen bzw. Paare allesamt in unterschiedlichen Situationen und Phasen des Übergangs Studium – Beruf mit Kind befinden und sich auch ihre Lebenskonstellationen unterscheiden (vgl. Kap. 3.2.1, Tab. 2 Paarprofile), was wiederum zur Glaubwürdigkeit der Theorie/des Modells resp. der formulierten Thesen beiträgt. Nichtsdestotrotz ist dies auch ein Grund für die Wahl des Terminus *Thesen*, welcher eine gewisse Vorstufe von Theorie andeuten soll. Forschungspragmatische Entscheide wurden insbesondere aufgrund des vordefinierten Zeitrahmens für die Master-Arbeit sowie aufgrund der herausfordernden Rekrutierung von Paaren getroffen.

### **Methodenkorsett paradigmatisches Modell gepaart mit fehlender praktischer Erfahrung mit Grounded Theory (wieviel muss vs. wieviel kann)**

Kernkategorie ist nicht *neues*/aus den Daten extrapoliertes Phänomen, sondern eigentliches Thema der Master-Arbeit, welches von Beginn an feststand. Als nach Rücksprache mit der Betreuungsperson klar wurde, dass das Kodierparadigma als Hilfe und nicht als Zwang angesehen werden darf und in der Folge der Übergang Studium – Beruf mit Kind als legitimes Kernphänomen bestimmt wurde, fiel auch die selektive Kodierung und damit die Konzentration auf die Erklärung dieses zentralen Phänomens leichter.

### **Herausforderung der Fokussierung bei der Fülle an Datenmaterial**

Es stellte eine Herausforderung dar, den Überblick in den Daten zu bewahren und die Daten nach der offenen Kodierung mit mehreren hundert vergebenen Codes mittels axialer Kodierung zu strukturieren und zu verdichten. Hier diente als Sortierlogik/Sortierhilfe das paradigmatische Modell. Zudem wurden Teile der Paarinterviews, welche insbesondere der Schärfung des Verständnisses für die Lebenssituation der Befragten dienten, sowie dafür, die Paare selbst in das Thema eintauchen zu lassen, nicht vertieft analysiert.

### **Fazit Eignung der Grounded Theory Methodologie**

Die Methodologie Grounded Theory ist für die explorative Erforschung des Themas absolut geeignet. Für Forschungsanliegen, welche an einen relativ engen Zeitrahmen gebunden sind, stellt die Umsetzung der der Grounded Theory zugrundeliegenden Forschungslogik insb. bezüglich des Theoretical Samplings und der Erreichung der theoretischen Sättigung allerdings eine Herausforderung dar. Jedoch entspricht es auch der Forschungsrealität, dass begründete forschungspragmatische Entscheide getroffen werden müssen.

## **7.2 Limitationen der Ergebnisse**

### **Sampling und Generalisierbarkeit**

Aufgrund des kleinen Samplings ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt, da diese teilweise auf Einzelfallberichten basieren. Beispielsweise wird bei These 3 PARTNERSCHAFT erwähnt, dass sich eine langandauernde Suchbemühung gepaart mit finanzieller Abhängigkeit und daraus resultierendem vermindertem Selbstwertgefühl negativ auf die Beziehung auswirken kann. Dies wurde von einem Mann berichtet. Hier bleiben die Fragen offen, ob das generell so ist, ob das bspw. aufgrund Geschlechterrollen nur von Männern so erlebt wird oder ob dieser Effekt auch bei Frauen festzustellen ist. Diese Limitation geht einher mit der Methodenlimitation zum Theoretical Sampling.

Weiter könnte ein Artefakt des Studiendesigns sein, dass sich nur Paare für ein Interview zur Verfügung gestellt haben, welche einerseits in einer intakten Partnerschaft leben und andererseits das Ideal von gemeinschaftlicher Verantwortung für Erziehung und Einkommen verfolgen. Obwohl auch von Expertenseite die Partnerschaft als zentraler Faktor gesehen wird, kann nicht abschliessend beantwortet werden, wie sich eine problematische, nicht egalitäre Beziehung auf den Übergang Studium – Beruf mit Kind tatsächlich auswirkt oder ob anstelle der Partnerschaft dann andere Faktoren als die der Partnerschaft an Bedeutung zunehmen würden und den Faktor Partnerschaft kompensieren. In diesem Zusammenhang wäre auch die Frage zu klären, wie sich der Übergang Studium – Beruf mit Kind bei Alleinerziehenden oder getrenntlebenden Eltern vollzieht.

### **Abgrenzung Übergang und Vereinbarkeit**

Wie bereits in Kapitel 5.3 festgehalten, war die Abgrenzung spezifischer Faktoren, die den Übergang Studium – Beruf mit Kind betreffen von Faktoren, die allgemeine Übergangs- oder Vereinbarkeitsthemen betreffen, teilweise schwierig.

### **Coronavirus-Pandemie**

Die Frage, wie stark die aktuelle Coronavirus-Pandemie den Übergang Studium – Beruf mit Kind bzw. die Ergebnisse dieser Studie beeinflusst hat, kann nicht abschliessend beantwortet werden. Hinzukommt, dass PI6 den Übergang Studium – Beruf mit Kind als einzige Untersuchungseinheit bereits vor der Pandemie erfolgreich abgeschlossen hat.

## **7.3 Limitationen der Gestaltungsmassnahmen und Handlungsempfehlungen**

Insbesondere der Vorschlag des **Design Thinkings** für die Laufbahnberatung stellt eher eine **langfristige und umfangreiche Methode** dar, für die man bei der Laufbahnberatung an der FHNW allenfalls nicht die nötige Kapazität hat. Zudem eignen sich materielle Prototypen möglicherweise eher für Berufsideen bei denen ein tatsächliches Produkt Teil davon ist. Trotzdem scheint es passend, auch für die Berufsbranche der Psychologie die Phasen des Design Thinkings zu durchlaufen, um auf innovative, aber zugleich anwendbare Ideen zu stossen, diese in der Arbeitswelt durch Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebenden zu prüfen und so allenfalls weitere Möglichkeiten für einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit Kind voranzutreiben. Ist die Umsetzung des ganzen Prozesses im Rahmen der Laufbahnberatung nicht möglich, ist es denkbar, dass Teile der Methoden separat angewendet werden (z. B. Erstellung einer Persona, Brainstorming, Ideen-Cluster etc.) oder den Ratsuchenden werden Aufgaben mitgegeben, welche an einem Folgetermin besprochen werden und zu denen Feedback gegeben wird.

## 7.4 Fazit

Die vorliegende Master-Arbeit fokussierte erstmalig auf den bisher von der Forschung unbeachteten Übergang Studium – Beruf mit Kind. Es wurde ein Modell entwickelt, das anhand von 11 Thesen den Übergang Studium – Beruf mit Kind beschreibt und welches die nötigen Kriterien und Eigenschaften (Übereinstimmung/Passung, Verständlichkeit, Allgemeingültigkeit und Kontrolle) einer *guten* Grounded Theory nach eigener Einschätzung erfüllt. Es konnte gezeigt werden, welche Faktoren den Übergang beeinflussen, wie diese interagieren und wie der Übergang von Absolvierenden und deren Partnerinnen und Partnern erlebt wird. Es wurde eine Definition für einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit Kind erarbeitet und Gestaltungsmassnahmen sowie Handlungsempfehlungen abgeleitet, welche den Umgang mit der Übergangssituation und einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit Kind unterstützen sollen. Zusammenfassend wird festgestellt, dass Flexibilität – und zwar von allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren – ein zentraler Faktor im Umgang mit dem Übergang Studium – Beruf mit Kind darstellt. Gleichzeitig trägt aber auch ein Zusammenspiel vieler einzelner Faktoren und teilweise nicht beeinflussbarer Bedingungen dazu bei, dass der Übergang Studium – Beruf mit Kind gelingen kann. Sowohl expert\*innen- wie auch paarseitig wurde der Begriff *Glück* verwendet, um zu verdeutlichen, dass gewisse Bedingungen – wie das Vorhandensein eines unterstützenden sozialen Netzwerkes und hier insbesondere die Grosseltern der Kinder – eben nicht beeinflussbar und nicht selbstverständlich sind, aber dennoch für die jeweiligen Paare elementare und bedeutungsvolle Aspekte ihres Übergangs darstellen, welche als solche auch erkannt und wertgeschätzt werden. Gerade auch in diesem Zusammenhang und im Hinblick auf gerechte Bedingungen und gleiche Möglichkeiten für alle, ist ein gesellschaftlicher und systemischer Wandel hin zu mehr Offenheit gegenüber individuellen Lebensentwürfen, welche gegebenenfalls verschiedenen Lebensbereichen einen hohen Wert beimessen, unbedingt nötig. Da in dieser Arbeit möglichst zeitnah umsetz- und anwendbare sowie praktikable Gestaltungsmassnahmen und Handlungsempfehlungen für einen gelingenden Übergang Studium – Beruf mit Kind präsentiert werden sollten, wurde auf Handlungsempfehlungen auf gesellschaftlicher Ebene nicht direkt eingegangen. Dennoch wurde der gesellschaftliche und politische Handlungsbedarf in dieser Arbeit deutlich. Wesentlicher Bestandteil, gerade auf gesellschaftlicher, aber in diesem Zusammenhang natürlich auch auf individueller Ebene, sind dabei Aufklärung, Transparenz, Erklärung, warum Dinge sind wie sie sind und welche Konsequenzen sie haben. Dies erzeugt beim Individuum Sensibilität und schafft eine Grundlage für seine Entscheidungen, seine Werthaltungen und Einstellungen – sich und anderen gegenüber. Ich hoffe, mit dieser Arbeit einen Beitrag dazu geleistet zu haben.

## 8 Ausblick

Folgende Forschungsdesiderate werden aufgrund vorliegender Master-Arbeit empfohlen:

- Allgemein weitere Forschung zum Thema Übergang Studium – Beruf mit Kind, weitere Suche und Unterscheidung nach Basisfaktoren, fördernden und hindernden Faktoren und die Evidenz der einzelnen Thesen (statistisch) untermauern.
- Beleuchtung der Arbeitgebendensicht und die Beantwortung der Frage, wie Übertretende mit Kind aus Sicht der Arbeitgebenden wahrgenommen werden.
- Vergleich des Übergangs Studium - Beruf *mit* Kind mit dem Übergang Studium – Beruf *ohne* Kind und hier auch die Erhebung und Analyse der Häufigkeit von Bewerbungen und Bewerbungsgesprächen sowie der Dauer der Suchbemühungen von Absolvent\*innen mit und ohne Kind.
- Beleuchtung des Übergangs Studium – Beruf mit Kind bei Alleinerziehenden oder getrenntlebenden Eltern oder bei Paaren in einer problembehafteten Beziehung.
- Verfolgung der Entwicklung der beruflichen Laufbahn von Studierenden mit Kind an der FHNW APS und deren Vereinbarkeitsmodellen im Längsschnitt und im Sinne der Grounded Theory, Suche nach typischen Verläufen.
- Vergleich verschiedener Studienrichtungen resp. Berufsfelder (Querschnitt).
- Weitere Ausarbeitung des hier entworfenen Arbeitsinstruments sowie Erarbeitung von weiteren Instrumenten für die Beratung von Studierenden, die sich mit Themen der Vereinbarkeit beschäftigen.

## 9 Literaturverzeichnis

- Beck, U. & Beck-Gernsheim (Hrsg.). (1994). *Risikante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Böpple, D. (2010). Berufseinmündungsprozess von Hochschulabsolvent/innen: Ereignis- und Sequenzmusteranalysen. In H. von Felden & J. Schiener (Hrsg.), *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung* (S. 77-105). Wiesbaden: VS.
- Bowen, G. L. (1998). Effects of leader support in the work unit on the relationship between work spillover and family adaptation. *Journal of Family and Economic Issues*, 19, 25-52.
- Breuer, F. (2010). *Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis* (2. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Breuer, F., Muckel, P. & Dieris, B. (2019). *Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis* (4., durchgesehene und aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Briedis, K., Fabian, G., Kerst, C. & Schaeper, H. (2008). *Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern* (Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF). Hannover: HIS.
- Bühlmann, F., Elcheroth, G. & Tettamanti, M. (2010). The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations, *European Sociological Review*, 26(1), 49-66.
- Bührmann, T. (2008). *Übergänge in sozialen Systemen*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Bundesamt für Statistik BFS (2019a). *Kinderwunsch, Elternschaft: Kinderwunsch 2018*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/familien/kinderwunsch-elternschaft.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (2019b). *Kinderwunsch der Frauen zwischen 25 und 29 Jahren, ohne Kinder und Anzahl Kinder der Frauen zwischen 50 und 59 Jahren, nach Bildungsstand, 2018*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/grafiken.assetdetail.10507304.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (2021a). *Studierende an den universitären Hochschulen nach Jahr, Fachbereich, Studienstufe, Geschlecht und Hochschule*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.16324861.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (2021b). *Studierende an den Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Fachbereich, Studienstufe, Geschlecht und Hochschule*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.16324927.html>

- Bundesamt für Statistik BFS (2021c). *Studierende an den pädagogischen Hochschulen (ohne FH) nach Jahr, Fachrichtung, Geschlecht und Hochschule*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personen-ausbildung/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.16324960.html>
- Bundesamt für Statistik BFS (2021d). *Vergleich zwischen der tatsächlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit in Haushalten mit Kindern im Vorschulalter und der Idealvorstellung, 2018*. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung.assetdetail.17124280.html>
- Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equity in health*. Stockholm: Institute for Futures Studies.
- du Bois-Reymond, M. (2013). Eltern werden. In W. Schröner, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch & K. Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge* (S. 311-330). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (2020). *Elternzeit: Eine notwendige und lohnende Investition* (Policy Brief Nr. 3). Verfügbar unter: [https://ekff.admin.ch/fileadmin/user\\_upload/ekff/05dokumentation/Policy\\_Briefs/2020/EKFF\\_Policy\\_Brief\\_Nr\\_3\\_DE\\_201123.pdf](https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/Policy_Briefs/2020/EKFF_Policy_Brief_Nr_3_DE_201123.pdf)
- Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF (n. d.). *Familie Definition*. Verfügbar unter: <https://ekff.admin.ch/die-ekff/familie-definition>
- Elder, G. H. (1994). Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course\*. *Social Psychology Quarterly*, 57, 4-15. <https://doi.org/10.2307/2786971>
- Fachstelle UND (2021a). *Leitbild*. Verfügbar unter: <https://www.fachstelle-und.ch/ueber-und/leitbild/>
- Fachstelle UND (2021b). *Modell UND*. Verfügbar unter: <https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/modell-und/modell-und/>
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., Conway, N. & Guest, D. (2009). Generalizability of career orientations: A comparative study in Switzerland and Great Britain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 779-801.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New York: Aldine.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (2010). *Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung* (3., unveränderte Aufl.). Bern: Hans Huber.
- Gloger, T.C. (2007). *Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa* (Dissertation). Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Griebel, W. (2012). Übergänge zwischen Familie und Bildungssystem im Lichte des Transitionsansatzes – Übergänge I – III und die Rolle der Eltern. In W. Stange, R. Krüger, A.



- Henschel & C. Schmitt (Hrsg.), *Erziehungs- und Bildungspartnerschaften. Grundlagen und Strukturen von Elternarbeit* (S. 360-364). Wiesbaden: Springer VS.
- Griebel, W. & Niesel, R. (2004). *Transitionen: Fähigkeiten von Kindern in Tageseinrichtungen fördern, Veränderungen erfolgreich zu bewältigen*. Weinheim und Basel: Beltz.
- Griebel, W., Wildgruber, A., Schuster, A. & Radan, J. (2017). Transition to Being Parents of a School-Child: Parental Perspective on Coping of Parents and Child Nine Months After School Start. In S. Dockett, W. Griebel & B. Perry (Eds.), *Families and Transition to School. International Perspectives on Early Childhood Education and Development* (Vol. 21, S. 21-36). Cham: Springer.
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Ziemba, S., & Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for work and family balance: Advice from successful dual earners. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, 445-458.
- Hänni, N. (2020). *Vereinbarkeit von Studium und Familie an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW* (Bachelorarbeit). Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW Olten.
- Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Aufl.). Wiesbaden: VS.
- Kooperationsverbund «Gesundheitliche Chancengleichheit» (2013). *Übergänge und Transitionen: Bedeutung, fachliche Konzepte und Beispiele* (Handreichung). Verfügbar unter: <https://docplayer.org/15992019-Uebergaenge-und-transitionen-bedeutung-fachliche-konzepte-und-beispiele.html>
- Krawietz, J., Raitelhuber, E. & Roman, N. (2013). Übergänge in der Hochschule. In W. Schröner, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch & K. Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge* (S. 651-687). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3., überarbeitete Aufl.). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Moen, P. (2003). *It's about Time: Couples and Careers*. Ithaca and London: Cornell University.
- Nohl, M. (2020). *Laufbahnberatung 4.0: Know-how und Tools für die Beratung in Beruf und Karriere* (2. Aufl.). Bonn: managerSeminare.
- Peukert, A. (2015). Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. In B. Kortendiek, I. Lenz, H. Lutz, M. Mae, S. Metz-Göckel, M. Meuser, U. Müller, M. Oechsle, B. Riegraf & P.-I. Villa (Hrsg.), *Geschlecht und Gesellschaft* (Bd. 61). Wiesbaden: Springer VS.
- Resch, M. (2014). Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus handlungspsychologischer Sicht. *Psychologie des Alltagshandelns*, 7 (1), 4-9.

- Schein, E. H. (2005). *Karriereanker: Die verborgenen Muster Ihrer beruflichen Entwicklung* (10. Aufl.). Darmstadt: Lanzenberger Looss Stadelmann.
- Schneewind, K. A. (2013). Problemfeld "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" – Welchen Beitrag können Familien leisten?. *Report Psychologie*, 38 (9), 344-353.
- Schneider, N. F., Limmer, R. & Ruckdeschel, K. (2002). *Berufsmobilität und Lebensform: Sind berufliche Mobilitätsanfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?* (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 208). Stuttgart: W. Kohlhammer.
- 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.
- Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF (2009). *Vereinbarkeit von Familie und Studium. Bericht in Erfüllung des Postulats 06.3321 Fehr Jacqueline vom 22. Juni 2006*. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung SBF.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Voydanoff, P. (1990). Economic distress and family relations: A review of the eighties. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1099-1115.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.
- Wanger, S. & Bauer, F. (2015). *Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen* (IAB-Stellungnahme 3/2015). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Welzer, H. (1993). *Transitionen: Zur Sozialpsychologie biographischer Wandlungsprozesse*. Tübingen: Edition Diskord.
- Wiese, B. S. & Grether, T. (2017). Nichts als Arbeit? Familiäre Einbettung beruflicher Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 963-992). Berlin: Springer.
- Wiese, B. S. & Heidemeier, H. (2012). Successful return to work after maternity leave: Self-regulatory and contextual influences. *Research in Human Development*, 9 (4), 317-336.
- Wiese, B. S., & Ritter, J. O. (2012). Timing matters: Length of leave and working mothers' daily reentry regrets. *Developmental Psychology*, 48 (6), 1797-1807.
- Wimbauer, C. & Motakef, M. (2017). *Das Paarinterview: Methodologie – Methode – Methodenpraxis*. Wiesbaden: Springer VS.

## 10 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1. Theorie- und Literaturtriade Übergang Studium – Beruf mit Kind .....	4
Abbildung 2. Kinderwunsch 2018 (BFS, 2019a) .....	8
Abbildung 3. Kinderwunsch Frauen und Anzahl Kinder der Frauen 2018 (BFS, 2019b) .....	9
Abbildung 4. Vergleich Vorstellung und Realität Aufteilung Erwerbsarbeit 2018 (BFS, 2021d) .....	15
Abbildung 5. Methodisches Vorgehen.....	21
Abbildung 6. Ablauf inhaltliche strukturierende qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2016, S. 100)....	23
Abbildung 7. Modell UND (Fachstelle UND, 2021b. Verwendung mit Genehmigung durch F. Leuthold, persönl. Mitteilung, 16.06.2021) .....	34
Abbildung 8. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Relevanz des Themas» .....	36
Abbildung 9. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Gründe fehlender Forschung» .....	37
Abbildung 10. Hierarchisches Code-Subcodes-Modell «Einflussfaktoren Übergang» .....	39
Abbildung 11. Paradigmatisches Modell Übergang Studium – Beruf mit Kind .....	73
Abbildung 12. ZML-Prozess-Spirale (B. Willmroth & M. Nohl, persönl. Mitteilung, 31.05.2021) .....	88
Abbildung 13. Arbeitsinstrument Übergang Studium – Beruf mit Kind .....	91
Tabelle 1 Gliederung Expert*inneninterviews .....	22
Tabelle 2 Paarprofile (Geschlecht Absolvent*in/Geschlecht Partner*in, Anzahl Kinder, Übergangstatus, Berufsstand Partner*in, Wunschaufteilung Erwerbsarbeit) .....	27