



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie

# Work-Family Balance und Wissenschaft – ein Widerspruch?

Analyse auftretender Belastungen und vorhandener  
Ressourcen unter Berücksichtigung des Arbeitsortes bei  
Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

MASTERARBEIT

2012

Stefanie Gobeli

Dipl. Psych. Anna Tschaut  
Dr. Caroline Cornelius

Dr. Kathrin Thedieck  
VerFaWi

## **Abstract**

This master thesis is based on a qualitative research. The focus groups of the analysis are female academics with children. Their individual work-family balance is tightly connected to the exposure of pressures and the resources available at their working environment. Methodically this survey is based on problem centered interviews as well as a checklist which was conducted to analyze the ergonomic situation at the place of work.

Taking everything into account it shows that female academics are highly satisfied with their work-family balance. Nevertheless to be able to manage work and family side by side, these women have a high demand of assistance including both, family and external workforce. Not only the availability of childcare is considered as essential for them but also the quality of such institutions or organizations. Even though family friendly arrangements and reorganizations have been introduced to the university sector there is still potential to optimize the active support of work-family balance. Telework could be a possibility but also a threat to the compatibility of work and family life. Therefore different aspects have to be considered when implementing such new working methods.

## **Keywords**

Work-Family Balance, loads, resources, teleworking, scientist, university.

## **Zusammenfassung**

In der vorliegenden Masterarbeit wurde eine qualitative Untersuchung von Wissenschaftlerinnen mit Kindern durchgeführt. Dabei standen die auftretenden Belastungen sowie die vorhandenen Ressourcen unter Berücksichtigung des Arbeitsortes im Fokus, welche in Zusammenhang mit der persönlichen Work-Family Balance stehen. Als Methoden wurden das problemzentrierte Interview sowie eine Checkliste zur Erfassung ergonomischer Gegebenheiten am Arbeitsplatz eingesetzt.

Als Ergebnis zeigt sich bei den Wissenschaftlerinnen eine hohe bis sehr hohe Zufriedenheit mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit. Sie verfügen über vielfältige personale und familiäre Ressourcen um den Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht zu werden. Nicht nur das Vorhandensein von Kinderbetreuungsoptionen ist wichtig, sondern auch deren Qualität hat für die Wissenschaftlerinnen grosse Relevanz. Die organisationalen Bedingungen im Hochschulbereich verfügen trotz familienfreundlichen Massnahmen noch über Optimierungspotenzial. Telearbeit birgt Chancen aber auch Risiken für das Gelingen der Vereinbarkeit. Hier gilt es verschiedene Aspekte bei der Umsetzung und Einführung zu berücksichtigen.

## **Schlüsselwörter**

Work-Family Balance, Belastungen, Ressourcen, Telearbeit, Wissenschaftlerinnen, Hochschule.

---

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	6
1. Praxispartner VerFaWi .....	8
2. Theoretischer Hintergrund .....	9
2.1 Work-Family Balance.....	9
2.2.1 Arbeitspsychologische Perspektiven der Work-Family Balance.....	10
2.1.2 Rezept für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	10
2.1.3 Handlungsfelder einer familienfreundlichen Hochschule.....	12
2.2 Telearbeit und Work-Family Balance .....	13
2.2.1 Formen von Telearbeit .....	14
2.2.2 Verbreitung von Telearbeit .....	15
2.2.3 Auswirkungen von Telearbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	15
2.3 Stress- und Ressourcen .....	16
2.3.1 Stress – und Ressourcenmodelle.....	19
2.3.2 Theorie der Ressourcenerhaltung .....	20
2.4 Fragestellungen .....	22
3. Methodisches Vorgehen und Datenerhebung.....	25
3.1. Ablauf der Datenerhebung und Gütekriterien.....	25
3.2. Verfahren.....	26
3.2.1 Problemzentriertes Interview .....	26
3.2.2 Überprüfung der Arbeitsumgebung.....	28
3.3 Auswahlstrategie der Stichprobe .....	28
3.4 Stichprobe .....	29
3.5 Auswertungsmethodik .....	30
3.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse .....	30
4. Ergebnisse.....	36
4.1 Wahrgenommene Belastungen & Ressourcen .....	36
4.1.1 Allgemeine Aspekte.....	36
4.1.2 Selbstwirksamkeit.....	37
4.1.3 Wahrnehmung der Mutterrolle .....	39
4.1.4 Wahrnehmung der Rolle als Wissenschaftlerin .....	41
4.1.5 Finanzsituation .....	43
4.1.6 Physische Aspekte .....	43
4.1.7 Psychische Aspekte.....	44

---

4.1.8 Soziale Aspekte.....	46
4.2 Arbeitsumfeld & Arbeitslokalität.....	51
4.2.1 Belastungen im Arbeitsumfeld.....	52
4.2.2 Ressourcen im Arbeitsumfeld.....	56
4.2.3 Arbeitslokalität.....	59
4.3 Subjektive Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit.....	68
4.3.1 Sehr hohe Zufriedenheit.....	69
4.3.2 Mässige bis hohe Zufriedenheit.....	69
4.4 Lösungsansätze der Wissenschaftlerinnen.....	70
5. Interpretation & Diskussion.....	73
5.1 Belastungen.....	73
5.1.1 Belastungen der Arbeit.....	73
5.1.2 Familiäre Belastungen.....	74
5.1.3 Personale Belastungen.....	74
5.2 Ressourcen.....	75
5.2.1 Ressourcen der Arbeit.....	75
5.2.2 Familiäre und familienexterne Ressourcen.....	75
5.2.3 Personale Ressourcen.....	76
5.3 Fokus Home Office.....	77
5.4 Zufriedenheit mit Vereinbarkeit.....	78
5.4.1 Ressourcengewinne hinsichtlich Vereinbarkeit.....	78
5.4.2 Ressourcenverluste hinsichtlich Vereinbarkeit.....	79
5.6 Kritische Reflexion.....	80
6. Handlungsfelder für Hochschulen.....	82
6.1 Angebote der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.....	82
6.2 Handlungsfelder in der Hochschule.....	83
6.3 Ausblick.....	86
7. Literaturverzeichnis.....	87
Abbildungsverzeichnis.....	92
Tabellenverzeichnis.....	92
Selbstständigkeitserklärung.....	93

---

## Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zunehmend diskutiertes Thema, nicht nur auf politischer Ebene. Die zunehmend steigende Anzahl erwerbstätiger Frauen und die gleichzeitig sinkenden Geburtenzahlen lassen immer wieder Diskussionen um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufkommen. Im Hochschulbereich zeigen sich zunehmende Tendenzen, dass durch Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie auch Wettbewerbsvorteile erzielt werden können. Dadurch soll erreicht werden, dass die Entscheidung für Frauen nicht mehr Kinder oder Karriere heisst, sondern eine Vereinbarkeit möglich wird, die es den Frauen ermöglicht ihren Wünsche und Vorstellungen aus beiden Lebensbereichen hinreichend nachzukommen und in ihrem Lebensplan erfolgreich zu integrieren.

Der demographische Wandel beeinflusst den Arbeitsmarkt der Zukunft. Es wird prognostiziert, dass bis zum Jahr 2020 ein Viertel der Bevölkerung in Europa 65 Jahre und älter sein wird. Folge dessen sind junge Arbeitskräfte immer rarer. Nach wie vor ist der Kinderwunsch bei Paaren da, doch bleiben viele davon kinderlos, da einerseits der Mann wie andererseits auch die Frau nicht auf eine Karriere verzichten möchten. Daher sind Unternehmen gefordert, durch eine familienorientierte Personalpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, damit auch Frauen zunehmend in die Arbeitswelt verankert werden oder trotz Kinder eingebunden bleiben (Grote & Staffelbach, 2010).

In dieser Untersuchung liegt der Fokus auf Wissenschaftlerinnen<sup>1</sup> im universitären Arbeitsumfeld. Hier erhöhen die teilweise herrschenden Arbeitsbedingungen die Brisanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Franche, Williams, Ibrahim, Grace, Mustard & Minore, (2006) beschreiben die hohen zeitlichen Anforderungen, sowie die Tätigkeiten welche in der Wissenschaft das Zeitbudget für andere Lebensbereiche schmälern, was dann den erlebten Konflikt in der Vereinbarkeitsthematik erhöht.

Karrierewege in der Wissenschaft kennzeichnen sich durch lange Qualifikationszeiten und eine allgemein hohe Kompetitivität. Entscheidet man sich für eine akademische Laufbahn, geht man damit jahrelange berufliche Unsicherheit in Bezug auf seinen beruflichen Erfolg ein (Biller-Andorno, Jakovljevic, Landfester & Kirsch, 2005). Durch Arbeit am Wochenende aufgrund von Versuchsreihen, Kongressbesuchen, Gremiensitzungen bis in die Abendstunden ergeben sich in der Wissenschaft familienunfreundliche Arbeitszeiten. Durch diese zeitlichen Anforderungen begrenzen sich die verfügbaren Ressourcen für die Familie und Partnerschaft, sowie der Koordinationsaufwand erhöht sich massgebend. Was den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben zu vermindern vermag, ist die zeitliche und teilweise auch örtliche Flexibilität mit der die wissenschaftliche Tätigkeit verrichtet werden kann. Gegebenenfalls können Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen selber darüber verfügen, wann und wo

---

<sup>1</sup> Der Fokus liegt in dieser Arbeit auf den Wissenschaftlerinnen, weshalb grammatikalisch vorwiegend die weibliche Form verwendet wird.

sie arbeiten. Dies schafft einen Spielraum, der in andern Berufssparten so nicht gegeben ist. Ein wichtiger Faktor stellt die soziale Unterstützung auf die Kinderbetreuung bezogen dar. Die Problematik verstärkt sich bei den Wissenschaftlern, da diese oft zu ungewöhnlichen Zeiten die Kinderbetreuungsangebote beanspruchen müssen. Viele Wissenschaftlerinnen tendieren durch den grossen Druck zu ausgesprochen hoher Leistung, auch resultierend aus den oftmals befristeten Stellen (Niessen, Sonntag, Neff & Unger, 2010).

Empirische Befunde bestätigen, dass Menschen mit starken Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben weniger in der Lage sind, sich zu regenerieren und ihre Ressourcen wieder aufzubauen (Demerouti, Taris & Bakker, 2007). Diese Fakten treffen höchstwahrscheinlich auch auf den Berufsstand der Wissenschaftlerinnen zu.

### *Ausblick auf die Arbeit*

Im nachfolgenden Kapitel wird der Praxispartner VerFaWi (Kapitel 1) vorgestellt. Darauf folgt in Kapitel 2 die Verankerung des theoretischen Hintergrundes, welcher zentrale Aspekte zur Beleuchtung der Fragestellung in den Vordergrund stellt. Behandelt werden arbeitspsychologische Definitionen und Aspekte der Work-Family Balance (Kapitel 2.1), der Einfluss von Telearbeit auf vorangehende Thematik (Kapitel 2.2), Formen der Telearbeit (Kapitel 2.2.1) und deren Verbreitung (Kapitel 2.2.2). Weiter wird das Thema Stress und Ressourcen behandelt mit den dazugehörigen Begriffsbestimmungen, Stressoren der Arbeitswelt (Kapitel 2.3), Stress- und Ressourcenmodellen (Kapitel 2.3.1) und der vertieften Erläuterung der Theorie der Ressourcenerhaltung (Kapitel 2.3.2), die auch den Rahmen für das genutzte Untersuchungsmodell bot. Abschliessend werden die aus der dargestellten Theorie und Empirie abgeleiteten Fragestellungen und Leitfragen (Kapitel 2.4) sowie das Untersuchungsmodell der vorliegenden qualitativen Arbeit erläutert.

Darauffolgend werden in Kapitel 3 die genutzten Methoden geschildert, welche eingesetzt wurden, um den zu untersuchenden Gegenstand der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Wissenschaftlerinnen zu konkretisieren. Dies sind das problemzentrierte Interview (Kapitel 3.2.1) und die Checkliste Arbeitsumgebung (Kapitel 3.2.2). Weiter wird der Ablauf der Datenerhebung und das Auswertungsvorgehen (Kapitel 3.1 und 3.5) beschrieben. Ausführungen zur Auswahl und Beschreibung der Stichprobe finden sich in Kapitel 3.3 und 3.4. Abschliessend zu dieser Thematik wird das Auswertungsvorgehen mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Kapitel 3.5) erläutert.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Interviews, sowie der Checkliste Arbeitsumgebung präsentiert zu den Themen der generellen Belastungen und Ressourcen (Kapitel 4.1), Arbeitsumfeld und Arbeitslokalität (Kapitel 4.2), Zufriedenheit (Kapitel 4.3) und Lösungsansätzen der Wissenschaftlerinnen (Kapitel 4.4) hinsichtlich einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Des Weiteren schliesst sich die Reflexion zur vorliegenden Untersuchung (Kapitel 4.5) an.

Die empirischen Resultate bilden die Grundlage der Interpretation und Diskussion in Kapitel 5 und dienen zur Ableitung von Handlungsfeldern im Hochschulbereich in Kapitel 6. Ein Ausblick (Kapitel 6.3) schliesst die Arbeit ab.

## 1. Praxispartner VerFaWi

Die Interessengemeinschaft „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“ (VerFaWi) ist ein Zusammenschluss von Habilitandinnen und Doktorandinnen aus verschiedenen Fakultäten der Universität Freiburg. Ziel der VerFaWi ist es, Entscheidungsträger der Universität für die besonderen Belange von Wissenschaftlerinnen mit Kindern zu sensibilisieren, um exzellente Forscherinnen auch nach der Familiengründung an der Universität zu halten. Gleichzeitig sollen positive Leitbilder für jüngere Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker sichtbar gemacht werden, um die berüchtigte „leaky pipeline“ zu verhindern. Unter diesem Begriff versteht sich der statistisch nachgewiesene Sachverhalt, dass der Frauenanteil nach dem Doktortat noch einmal drastisch abnimmt (Lack, Amstutz & Meyerhofer, 2009).

Schwerpunkte der Arbeit von VerFaWi sind regelmässige Treffen, Öffentlichkeitsarbeit, Unterstützung der Arbeit des Gleichstellungsbüros und Aufbau eines Coaching-Programms zu einer besseren Ausbalancierung von Wissen- und Elternschaft. Inzwischen fasst die Gemeinschaft Frauen und Mütter, die an den unterschiedlichsten Fakultäten der Uni Freiburg promovieren oder habilitieren.

In den letzten zwei Jahren gab es viele Verbesserungen, die von der VerFaWi ausgesprochen begrüsst werden. Dennoch lässt der nach wie vor geringe Anteil an Professorinnen in der akademischen Welt, beziehungsweise die Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlerinnen auf Familie verzichten darauf schliessen, dass weiterer Handlungsbedarf besteht.

Trotz aller bisherigen Massnahmen müssen Eltern mitunter immer noch um ihr Daseinsrecht in Wissenschaft und Forschung kämpfen. Die daraus erwachsenen Nachteile treffen in erster Linie die weiblichen Universitätsmitglieder. So hat sich die Situation, was den Anwesenheitsdruck angeht, kaum verbessert, wenn Sitzungstermine zu familienunfreundlichen Zeiten eingeplant werden. Auch in Berufungskommissionen herrscht noch immer das Vorurteil, dass Frauen mit Kindern sich nicht ausreichend engagieren können oder wollen.

Ende November 2010 wurde die Interessengemeinschaft VerFaWi gegründet. Ihr Ziel: Das Konzept „Familienfreundliche Universität Freiburg“<sup>2</sup> durch positive Leitbilder, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung von Entscheidungsträgern der Universität Freiburg zu unterstützen und aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau und zum Verbleib von Wissenschaftlerinnen mit Kind in der akademischen Forschung beizutragen.

---

<sup>2</sup> <http://www.gd.uni-freiburg.de/materialien.html>

## 2. Theoretischer Hintergrund

Ziel dieser Arbeit ist es Belastungen, Ressourcen und Bedingungen des Arbeitskontextes sowie des Privatlebens von Wissenschaftlerinnen die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen, aufzuzeigen. Dazu werden nachfolgend die empirisch relevanten Theorien vorgestellt und dazugehörige Begrifflichkeiten geklärt.

Im ersten Abschnitt wird auf allgemeine Aspekte der Work-Family Balance eingegangen. Dazu werden Definitionen, arbeitspsychologische Perspektiven und Ergebnisse aktueller Untersuchungen aufgezeigt.

Im zweiten Abschnitt wird die Thematik der Telearbeit, respektive der Arbeit im Home Office erläutert und diesbezüglich die verschiedenen Telearbeitsformen aufgezeigt, sowie mögliche Einflüsse in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erörtert.

Als drittes werden Stressoren aus dem Arbeitsleben thematisiert, das Modell der Theorie der Ressourcenerhaltung vorgestellt und in Zusammenhang mit der vorliegenden Untersuchung gebracht.

Abschliessend findet eine Darstellung der Fragestellungen dieser Arbeit statt, die unter Nutzung der dargestellten Theorien und empirischen Ergebnissen erarbeitet wurden.

### 2.1 Work-Family Balance

Aktuell findet sich in der Literatur keine einheitliche Definition zum Begriff der Work-Family Balance. Nachfolgend werden drei davon zitiert, um ein Spektrum der gebräuchlichen Definitionen aufzuzeigen:

„[...] satisfaction and good functioning at work and at home with a minimum of role conflict.“ (Clark, 2001, S. 349)

“[...] the degree to which an individual is able to simultaneously balance the temporal, emotional, and behavioural demands of both paid work and family responsibilities.“ (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001, S. 49)

“[...] the extent to which an individual is equally engaged in – and equally satisfied with – his or her work role and family role.“ (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003, S. 513)

Die aufgeführten Definitionen fallen sehr divers aus. Nicht alle binden dieselben Aspekte in ihre Ausführungen mit ein. Auch Fragebögen welche Work-Family Balance erfassen, setzen sich unterschiedlich zusammen. Skalen von Clark (2001) sind am umfassendsten und beinhalten insgesamt 33 Items welche Rollenkonflikte, Arbeitszufriedenheit, Altruismus am Arbeitsplatz, Zufriedenheit mit dem Familienleben zu den Aspekten der Work-Family Balance zählen.



### 2.2.1 Arbeitspsychologische Perspektiven der Work-Family Balance

In der arbeitspsychologischen Forschung wird die Frage wie sich Arbeit, Partnerschaft und Familie gegenseitig beeinflussen aus zwei verschiedenen Perspektiven untersucht. Man unterscheidet dabei zwischen der *scarcity*- bzw. *depletion* und der *enrichment*-Hypothese.

Niessen et al. (2010, S. 77) beschreibt die Grundannahme der *scarcity*- bzw. *depletion*-Hypothese folgendermassen: Individuen verfügen über ein begrenztes Reservoir an Ressourcen, Zeit und physischer Energie. Es wird angenommen, dass Erfahrungen in einem Lebensbereich das physische und psychische Energiereservoir eines Individuums, also seine Ressourcen, erschöpfen und verbrauchen. Damit können Anforderungen in dem anderen Lebensbereich weniger gut bewältigt werden und es kommt zu Arbeits-, Partnerschafts- oder auch zu Familienkonflikten.

Die eben geschilderte Annahme steht der noch weniger gut erforschten *enrichment*-Hypothese gegenüber. Dabei wird angenommen, dass die Rollen, die man bei der Arbeit, in der Partnerschaft und in der Familie lebt, sich gegenseitig bereichern. Niessen et al. (2010) beschreibt, dass dabei der Gewinn an Aufmerksamkeit, Energie, positiven Erfahrungen, Fertigkeiten und sozialen Ressourcen die Kosten die entstehen, wenn man in viele Rollen involviert ist, ausgleichen.

Beide Konzepte werden gemäss Niessen et al. (2010) nicht als inkompatibel angesehen. Konflikte und Bereicherungen können nebeneinander bestehen. Beispielsweise kann Elternschaft zu einer höheren Verantwortungsübernahme bei der Arbeit führen, was jedoch gleichzeitig die Beanspruchung erhöht. Es ist anzunehmen, dass hohe Beanspruchung wiederum möglicherweise mit Rollenanforderungen im Privatleben im Konflikt steht.

### 2.1.2 Rezept für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie


Untersuchungen von Haddock, Zimmerman, Ziemba & Current (2001), Viereck (2005) und Hall (2007) beschäftigten sich mit Strategien, die die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie verbessern, respektive erleichtern. Die untenstehende Tabelle hält fest, welche relevanten Kategorien dazu identifiziert werden konnten.

Viereck (2005) beispielsweise nutzte dazu ein qualitatives Vorgehen bei dem sie Doppelverdienerpaare nach ihrem persönlichen Rezept fragte, um Beruf und Familie erfolgreich unter einen Hut zu bringen. Dazu sollten die Probanden spontan stichwortartig notieren, was ihnen dazu einfällt. Diese Stichworte wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und als Kategoriensystem festgehalten.

Die nachfolgende Auflistung der Strategien welche die Probanden in ihrer Vereinbarkeit unterstützen (Adaptive Strategien) wurden auch zur Entwicklung des für diese Untersuchung genutzten Kategoriensystems herangezogen (siehe Kapitel 3.5.1).

Tabelle 1: Auflistung möglicher Adaptiver Strategien (Reeb, 2009, S. 62)

Haddock et al. (2001) 47 amerikanische Paare	Viereck (2005) 80 deutsche Paare	Hall (2007) 29 englische und kanadische Paare
Familie als Priorität	Unterstützung von aussen	Erwerb hilfreicher Services und Technologien
Spass in der Familie haben	Familie als Priorität und Spass	
Streben nach Partnerschaft	Wertschätzung und Arbeitsteilung in der Partnerschaft	
Bedeutung aus dem Beruf ziehen	Logistik (kurze Wege)	Einrichtung von Routinen
Grenzen um den Beruf ziehen	Grenzen um den Beruf, Spass am Beruf	Grenzen setzen
Konzentration und Produktivität im Beruf	Gelassenheit, Flexibilität, Selbstwirksamkeit, Kommunikation	Haushaltsstandards senken
Stolz auf die Doppelverdienerrolle	Hedonistisches Repertoire nutzen	
Ein einfaches Leben führen	Realismus und Verzicht üben	
Proaktiv Entscheidungen treffen	Erziehung der Kinder zur Selbstständigkeit	Aufgabendelegation an Freunde und Verwandte
Zeit wertschätzen	Zeitmanagement/Planung	Organisation und Planung

 Angepasste Nutzung der Kategorien für das Kategoriensystem der vorliegenden Arbeit

Studienergebnisse von Gendolla Morillo (2005) dokumentieren, dass Elternschaft auch negative Konsequenzen mit sich bringen kann. Die Erklärung dazu liegt in der Rollenbelastungsannahme, insbesondere in der Rollenüberlastungsannahme, welche aus der Forschung zum psychologischen Stress resultiert. Dabei können verschiedene Rollen auch inkompatibel sein und diese Inkompatibilität kann zu Rollenbelastung führen und das Wohlbefinden und die Lebenszufriedenheit reduzieren. Dieses Phänomen wird **Rollenbelastungshypothese** genannt.

Beachtet man die **Rollenakkumulationsannahme** erhöht die Rollenvielfalt die Quellen für Identitätsvielfalt und Selbstbewusstsein. Individuen stehen durch mehrere ergänzende Rollen mehrere Quellen für Identität und Selbstbewusstsein zur Verfügung. Wenn eine Person wenige Rollen hat und es ihr innerhalb dieser Rollen schlecht ergeht, hat sie keine alternativen Quellen der Bestätigung, daher auch keine Quellen um Selbstvertrauen aufzubauen. Diese Annahme postuliert je mehr Rollen jemand hat, desto günstiger. Verfolgt man diesen Standpunkt geht es Eltern besser als Kinderlosen und berufstätigen Eltern besser als nicht berufstätigen Eltern. Jedoch ist die empirische Befundlage hinsichtlich dieser Aussage gemischt und kann nicht eindeutig bestätigt werden. Gerade für den Zusammenhang mit der

Elternrolle finden sich mehr Belege für die Rollenbelastungsannahme (Gendolla Morillo, 2005). Diesen Ergebnissen konträr gegenüber steht Mixa (2002). Hier zeigen Ergebnisse zur Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen, dass trotz der Gleichzeitigkeit im Erleben von grossen Belastungen, eine **Bereicherung durch die Doppelrolle** wahrgenommen wird.

Untersuchungen von Sonntag und Niessen (2008) weisen darauf hin, dass das Akkumulieren von **Erholungsdefiziten** mit einer Abnahme von Energie zusammenhängt, die wiederum zur Bewältigung von Anforderungen in der Arbeit und in der Familie benötigt werden.

### 2.1.3 Handlungsfelder einer familienfreundlichen Hochschule

Die untenstehende Tabelle veranschaulicht verschiedene Handlungsfelder zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschule. Die Auflistung ist nicht abschliessend und umfasst einen Überblick aus der aktuellen Literatur zur Optimierung der Gegebenheiten in der Hochschullandschaft.

Die verschiedenen Handlungsfelder werden im späteren Verlauf dieser Arbeit aufgegriffen, um die von den Wissenschaftlerinnen in den Interviews genannten Lösungsansätze sinnvoll zu strukturieren (Kapitel 4.4).

*Tabelle 2: Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote zur Familienfreundlichkeit (Lack et al., 2009, S. 41)*

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen und Angebote
Organisationskultur und Führungsverständnis	Strukturelle Verankerung, Führungskompetenz, Genderkompetenz, sensibilisierte Mitarbeitende, Wertschätzung gegenüber Familien
Informations- und Kommunikationspolitik	Spezifische Information/Kommunikation oder Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Öffentlichkeitsarbeit
Produkte	Thematik der Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie als Gegenstand von Forschung, Aus- und Weiterbildung, Beratung
Finanzielle Rahmenbedingungen	u.a. Lohngleichheit, Lohntransparenz, nicht-diskriminierende Lohnbestandteile, Mutterschaftsurlaubsentlöhnung, Zulagen für Kinder
Rahmenbedingungen Arbeitszeit/-ort und Arbeitsorganisation	Mögliche Reduktion des Beschäftigungsgrades und Zeitsouveränität, örtliche Flexibilität: u.a. Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Jahresarbeitszeitmodell, Überzeithandhabung, familienbedarfsorientierte Ferienregelung, Telearbeit  Arbeitsabläufe/-inhalte: Berücksichtigung der familiären Situation bei der Organisation von Arbeitsabläufen und Terminfestlegung  Familienfreundliche Freistellung von Mitarbeitenden; u.a. Vaterschaftsurlaub, unbezahlter Elternschaftsurlaub, bezahlter Pflegeurlaub

Personalrekrutierung und -entwicklung	Rahmenbedingungen für die Rekrutierung gut/hoch qualifizierter Mitarbeitender (mit Betreuungspflichten), z.B. Schaffung von Teilzeitstellen, Konzeption von Stelleninseraten  Rahmenbedingungen der Personalentwicklung, z.B. Mitarbeitengespräche/Zielvereinbarungsgespräche; Rahmenbedingungen der Nachwuchsförderung  Aktuelle Daten zu Pensen, Lohn, Anzahl Kinder, Weiterbildungsnutzung, Beförderung
Vaterschaft an der Hochschule	Beachtung besonderer Bedürfnisse und Anliegen von Männern mit Betreuungspflichten, Förderung von bedarfsgerechten Angeboten
Familienergänzende Kinderbetreuung (für Mitarbeitende und Studierende)	Angebot von Kinderbetreuungsplätzen oder Unterstützung bei der Beschaffung von Betreuungsplätzen, Beratung, Betreuung in Notfallsituationen, finanzielle Unterstützung, familienfreundliche Infrastruktur
Angebote spezifisch für Betreuungspflichtige in Aus-/Weiterbildung	Flexible Studienorganisation, Teilzeitstudium, E-Learning, Beratungsangebote, finanzielle Unterstützung, Unterstützung beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit

Das in der vorangehenden Tabelle aufgeführte Handlungsfeld der „familienergänzenden Kinderbetreuung“ kann durch Studienergebnisse die an deutschen Hochschulen von Flaake (2008) erhoben wurden präzisiert werden indem aufgezeigt wird, was unter bedarfsgerechter Kinderbetreuung zu verstehen ist:

- ausreichende Anzahl an Betreuungsplätzen, Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit der Kinderbetreuungsangebote,
- professionelle und zeitlich flexible Kinderbetreuungsangebote,
- adäquate Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen,
- Ferienbetreuungsangebote für Schulkinder,
- Angebote für die vorlesungsfreie Zeit,
- Unterstützung bei kurzfristig auftretenden Betreuungslücken sowie
- die räumliche Nähe der Betreuungsangebote zum Arbeitsort.

## 2.2 Telearbeit und Work-Family Balance

In diesem Kapitel werden zuerst die verschiedenen Formen von Telearbeit dargestellt. Im Anschluss dazu werden ihre Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt. „Der Mythos der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird vielfach thematisiert, ohne die tatsächlichen Auswirkungen von Telearbeit auf die Arbeits- und Familienorganisation sowie auf die psychischen Belastungen untersucht zu haben“ (Treier, 2001, S. 2).

### 2.2.1 Formen von Telearbeit

Zum Begriff Telearbeit finden sich teilweise unterschiedliche Definitionen. In dieser Untersuchung wird die Definition nach Büssing (2001) verwendet, welche Telearbeit als Sammelbegriff für informations- und kommunikationstechnisch gestützte Arbeitsform bezeichnet, die räumlich getrennt vom Arbeitgeber verrichtet wird. In den geführten Interviews wurde der umgangssprachlich geprägte Begriff Home Office verwendet, welcher allgemein verständlich ist. Dieser Begriff geht in vorliegender Arbeit einher mit der vorangehenden Definition von Telearbeit.

Nach Büssing, Drodofsky und Hegendörfer (2003) kann zwischen vier verschiedenen Telearbeitsformen unterschieden werden. Untenstehend werden die vier Unterscheidungen zwischen alternierender und supplementärer Telearbeit, mobiler Telearbeit, kollektiver Telearbeit und Teleheimarbeit eingehender erläutert.

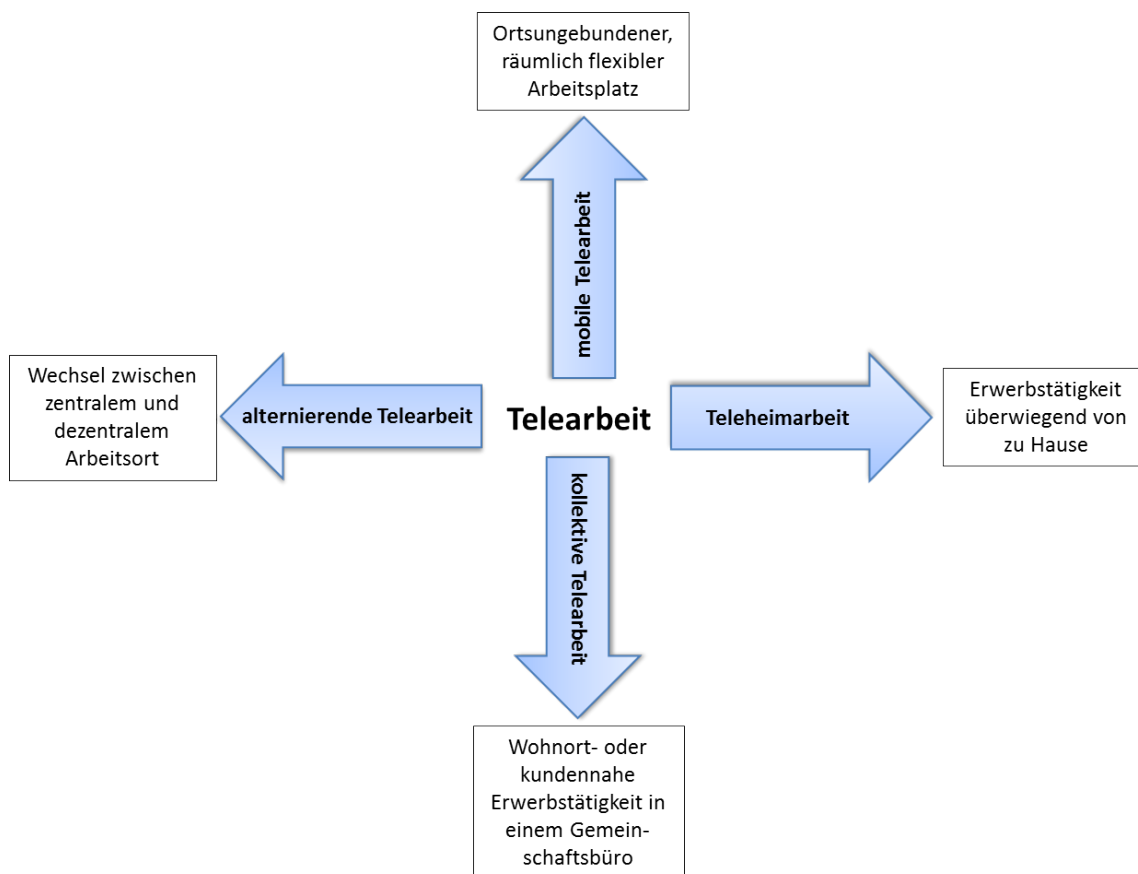


Abbildung 1: Formen von Telearbeit (Büssing et al., 2003, S. 15)

Die alternierende Telearbeit umfasst einen regelmässigen Wechsel zwischen zentralem Arbeitsplatz zuhause und dezentralem Arbeitsplatz in der Organisation. Bei dieser Arbeitsform verbringt der Telearbeitende variierend einen bis zwei Tage in der Woche am Büroarbeitsplatz. Jene die gelegentlich oder ab und zu informell Arbeit von zuhause aus erledigen und höchstens einen Tag im Home Office verbringen, werden als Supplementary Teleworkers bezeichnet.

Das Arbeiten am häuslichen Arbeitsplatz mit nur gelegentlichem Aufsuchen des Büros wird der Teleheimarbeit zugeordnet.

Mobile Telearbeit definiert sich über die Unabhängigkeit vom Arbeitsort. Sie kann nahezu überall stattfinden. Beispielsweise im Zug, an Flughäfen oder an einer dienstlichen Aussenstelle.

Als kollektive Telearbeit werden Arbeitsplätze bezeichnet, die in Gemeinschaftsbüros zusammengefasst werden. Diese Arbeitsplätze können auch als Satellitenbüros oder Nachbarschaftsbüros bezeichnet werden.

### **2.2.2 Verbreitung von Telearbeit**

Deutschland hatte 2002 im Vergleich zu den anderen EU-Ländern absolut betrachtet die meisten Telearbeitenden aufzuweisen. 2002 belief sich die Anzahl der hier Telearbeit Praktizierenden auf über 6 Millionen Beschäftigte, wovon annähernd ein Drittel als supplementär Telearbeitende zu klassifizieren waren (Empirica, 2002 A).

Vergleichend dazu der Stand in der Schweiz: Laut einer Untersuchung von Grote & Staffebach (2010) wird Telearbeit schweizweit von 23% der Befragten genutzt. Dabei zeichnet sich seit 2002 eine deutliche Zunahme ab. Verglichen mit europäischen Werten liegt die Schweiz dabei über dem Durchschnitt. Ergebnisse von Untersuchungen des Bundesamtes für Statistik verweisen auf einen Rückgang der reinen Telearbeit in der Schweiz. Auf der Seite der Arbeitnehmenden wird der Rückgang durch den Wunsch nach sozialen Kontakten begründet. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass mit einer Mischform auf Telearbeit und bürozentriertem Arbeitsort die grösste Zufriedenheit erreicht werden kann.

### **2.2.3 Auswirkungen von Telearbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Zusammenhang zwischen Telearbeit wurde bereits in den 80er Jahren verbreitet diskutiert. Dennoch fehlen zu diesem Thema laut Winker (2001) nach wie vor generalisierbare Daten. Schwerpunktthema bildet diese Thematik nur in wenigen empirischen Untersuchungen. Die Gestaltungsoption der alternierenden Telearbeit im Angestelltenverhältnis zur Vereinbarung von Beruf und Familie ist bislang kaum untersucht worden. Jedoch geht man davon aus, dass gerade die alternierende Arbeitsform von einer Zunahme gezeichnet ist.

Die nachfolgende Tabelle zeigt mögliche Chancen und Risiken von Telearbeit in Zusammenhang mit Vereinbarkeitsfragen von Beruf und Familie auf.

*Tabelle 3: Chancen und Risiken von Telearbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ulich, 2011, S. 409)*

Chancen	Risiken
Autonome Einteilung der Zeit für berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen	Verdeckte Überstunden, zu lange Arbeitszeiten
Lebensphasenorientierte Festlegung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	Auflösung zeitlicher und räumlicher Grenzen zwischen Arbeit und Privatraum
Anwesenheit zu Hause zur Kinderbetreuung	Mehrfachbelastung durch Rollenkonflikte zwischen Arbeit und Familie
Verbesserung der Kind-Eltern-Beziehung	Verschlechterung der Qualität von familiären Interaktionen
Reduzierung der negativen Folgen von familiären Aufgaben auf die berufliche Laufbahn	Stärkung der traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung

Gemäss Gajendran & Harrison (2007) leistet Telearbeit einen Beitrag dazu work-to-family Konflikte zu verringern. Work-to-family Konflikte bedeuten, dass Merkmale der Arbeit negative Auswirkungen auf das Familienleben nach sich ziehen können. Die positiven Aspekte von Telearbeit können durch die Arbeitgeber erhöht werden, indem sie ihnen ermöglichen die meiste Zeit weg von ihrem zentralen Arbeitsplatz zu arbeiten. Diese Massnahme maximiere zusätzlich den stressreduzierenden Effekt welcher Telearbeit zugeschrieben wird. Wird jedoch ein Grossteil der Arbeit zuhause verrichtet, sollten Interventionen eingeplant werden, die die Mitarbeitenden mit ihrem Kollegium verbunden halten. Beispielsweise indem ein Tag pro Woche am Arbeitsplatz der Organisation gearbeitet wird, regelmässige Meetings stattfinden die den Austausch zu gewährleisten und soziale Kontakte untereinander beim gemeinsamen Mittagessen gepflegt werden.

Studienergebnisse weisen darauf hin, dass bei Telearbeit die Gefahr einer Verwischung der Grenzen zwischen den Lebensbereichen besteht. Um der Gefahr entgegenzuwirken, empfiehlt sich die Anwendung von alternierender Telearbeit, welche auf einem Wechsel zwischen Arbeitsplatz im Büro und zuhause beruht (Treier, 2001).

### **2.3 Stress- und Ressourcen**

In der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung herrscht Konsens darin, dass Belastungen immer in Verbindung mit den verfügbaren Ressourcen betrachtet werden sollten (Holz, 2005). Nachfolgend werden die Begrifflichkeiten mittels Definitionen geklärt.

#### *Definition Ressourcen*

Unter Ressourcen verstehen sich solche individuellen Voraussetzungen, die sich positiv auf den Menschen auswirken und dadurch einen verbesserten Umgang mit auftretenden Belastungen erlauben, wodurch Beanspruchungen reduziert werden können (Holz, 2005).

Als wissenschaftlich nachgewiesene Ressourcen im Arbeitsumfeld die massgeblich die Vereinbarkeit positiv beeinflussen, gelten Partizipation bei Entscheidungen, Entwicklungsmöglichkeiten und die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Diese Faktoren

unterstützen die Individuen, Konflikten im work-family Bereich erfolgreich entgegenzutreten (Demerouti, Bouwman & Sanz-Vergel, 2011).

#### *Definition Belastung & Beanspruchung*

Das Konzept der Belastung und Beanspruchung hat sich in deutschsprachigen Raum der Arbeitswissenschaft durchsetzen können. Dabei stellen Belastungen die Einwirkungs- und Beanspruchungen die Auswirkungsgrößen dar. Belastungen lassen sich als objektive, von aussen her auf den Menschen einwirkende Größen und Faktoren bezeichnen. Beanspruchungen definieren sich als deren Auswirkungen im Menschen und auf den Menschen. Jedoch handelt es sich dabei nicht um ein schlichtes Reiz-Reaktionsmuster, sondern es beeinflussen vielfältige Vermittlungs- und Rückkopplungsprozesse die Wechselwirkung zwischen Belastung und Beanspruchung (Ulich, 2011). In den Interviews wurde nicht explizit zwischen Belastung und Beanspruchung unterschieden. Dies zugunsten einer umgangssprachlichen Vereinfachung.

#### *Definition Stress*

Gemäss Klink (2007) finden sich in der Literatur über vierzig verschiedenen Definitionen von Stress. Dabei gehen jedoch die meisten Forschenden einher, dass Stress drei unterschiedliche Bedeutungen zugewiesen werden kann. Demnach wird Stress als unabhängige Variable (reizorientierter Ansatz), als abhängige Variable (reaktionsorientierter Ansatz) oder als eine Interaktion (transaktionaler/relationaler Ansatz) verstanden (vgl. Kapitel 2.3.1).

Gemäss dieser Beschreibung, bezeichnet Stress die körperlichen und psychischen Antworten des Organismus auf Belastungen. Die auslösenden Ursachen nennt man Stressoren. In der Arbeitsumgebung gibt es unterschiedliche Faktoren, die als Stressoren auf den Menschen einwirken können (siehe nachfolgende Tabelle).

*Tabelle 4: Stressoren der Arbeit (nach Allenspach & Brechbühler, 2005; gekürzte Fassung)*

<b>Arbeitsaufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwerwiegende emotionale und soziale Anforderungen</li> <li>• Mehrfachbelastung, multiple Aufgaben</li> </ul>
<b>Arbeitsorganisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensität: hoher Zeitdruck, Daueraufmerksamkeit</li> <li>• Ungenügende Qualität und Verfügbarkeit von Material, Werkzeug, Informationen oder Unterlagen</li> </ul>
<b>Informationsüberlastung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Häufige Unterbrechungen, Ablenkungen</li> <li>• Widersprüchliche Anweisungen, schlecht vorhersehbare Resultate, unklares Feedback</li> <li>• Unklare oder zu Konflikten führende Ziele</li> <li>• Grosse Verantwortung für Menschen und Dinge</li> <li>• Nichtdurchschaubarkeit der Arbeitsabläufe</li> <li>• Nichtvorhersehbarkeit von Ereignissen</li> <li>• Nichtbeeinflussbarkeit von Arbeitsbedingungen</li> </ul>
<b>Physische Bedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgebungsbedingungen: Lärm, Hitze, Lichtverhältnisse</li> <li>• Einseitige Körperhaltung</li> </ul>



<p><b>Soziale Bedingungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfaire Behandlung</li> <li>• Konflikte, schlechtes Arbeitsklima, Mobbing</li> <li>• Kooperations- und Kommunikationsbarrieren</li> <li>• Mangelnde soziale Unterstützung</li> <li>• Zu grosse Abhängigkeiten („Kooperationszwänge“)</li> </ul>
<p><b>Organisationale Bedingungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geringer Status und Anerkennung</li> <li>• Wenig Entscheidungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten</li> <li>• Ungenügende Informationspolitik</li> <li>• Unfaire Lohnpolitik</li> <li>• Mangelnde Zukunftsaussichten (Arbeitsplatzsicherheit, Karrieremöglichkeiten)</li> <li>• Ständige organisationale Veränderungen</li> </ul>

Studienergebnisse von Allenspach und Brechbühler (2005) postulieren, dass meistens ein einzelner, moderat ausgeprägter Stressor noch keine schädliche Wirkung hat. Erst Intensität, Dauer und eine vorhandene **Mehrfachbelastung** bestimmen den Grad der Belastung. Auch der Versuch, den Ansprüchen verschiedener Lebensbereiche wie Beruf, Familie und Freizeit gerecht zu werden, kann zu erhöhten Belastungen führen. Gerade diese Potenzierung des Stressempfindens durch eine Mehrfachbelastung kann bei den Wissenschaftlerinnen zum Tragen kommen und wirkt sich auf die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

Studien von Weinert (2004) bezeichnen **Arbeitsplatzunsicherheit als Stressor**. Als Konsequenz resultiert daraus unter anderem eine Beeinflussung des Wohlbefindens sowie Arbeitsplatzunzufriedenheit. Personen mit einer Arbeitsplatzbefristung leben mit einer konsequenten Bedrohung der finanziellen Existenz. Diese latente Gefährdung ist zwar noch nicht Realität, doch es besteht die Möglichkeit, dass befristete Verträge nicht verlängert werden und die Erwerbslosigkeit eintritt. Die Befristung von Verträgen ist im wissenschaftlichen Sektor weit verbreitet.

Studien haben einen starken Zusammenhang zwischen work-to-life Konflikten und **Burnout**<sup>3</sup> festgestellt. Work-to-life Konflikte sind Erschwernisse, die im Zusammenhang mit den beruflichen Anforderungen entstehen können wie beispielsweise lange Arbeitstage, wenig Autonomie und allgemein hoher Stress (Brauchli, Bauer & Hämmig, 2011). Gemäss Ulich & Wiese (2011) gelten fehlende Partizipationsmöglichkeiten auf der Arbeit als weiterer Risikofaktor für Burnout. Arbeitsplätze mit geringen Möglichkeiten sich zu beteiligen und Ideen einzubringen, gehen mit dem 3.5 fachen Risiko einher an einem Burnout zu erkranken als Mitarbeitende mit ausreichend Partizipationsmöglichkeiten. Weiter kann ein belastendes Sozialklima (Faktor 1.8) z.B. des Vorgesetztenverhaltens das Risiko um den Faktor 1.5 weiter erhöhen.

<sup>3</sup> Definition von Burnout: to burn out (engl.) bedeutet: ausbrennen. Ausbrennen: Zustand körperlicher, emotionaler und geistiger Erschöpfung. Schliesst das Gefühl von körperlicher Verausgabung, Hilflosigkeit und Hoffnungslosigkeit mit ein.

### 2.3.1 Stress – und Ressourcenmodelle

Je nachdem, ob man biochemisch-physiologische Prozesse von Stress (hormonelle/ neurologische Reaktion, physiologische Folgen) oder psychosoziale Aspekte (Wahrnehmung, Bewertung, Bewältigung) betrachtet, lassen sich drei zentrale Modellvorstellungen von Stress unterscheiden (u. a. Udris, 1981, Jerusalem, 1990 sowie Richter & Hacker, 1998):

1. *Reizzentrierte Modelle*: Der Reiz bestimmt ob und wie stark die Stressreaktion ist.
2. *Reaktionszentrierte Modelle*: Stress wird als immer gleiche physiologische Reaktion auf alle äusseren Anforderungen bewertet
3. *Relationale Stressmodelle*: Stress gilt als Resultat einer individuellen Bewertung von Stressoren und individueller Voraussetzungen mit ihm umzugehen: Stressbewältigung.

Der Begriff der Ressource wird explizit in relationalen Stresskonzepten verwendet. Dazu gehört auch das Modell der Ressourcenerhaltung nach Hobfoll (1998), welches im nachfolgenden Kapitel eingehend betrachtet wird. Auch in arbeits- und organisationspsychologische Erklärungsmodelle fliessen zentrale Komponenten von relationalen Stressmodellen ein. Dabei sehen die Grundannahmen dieser Modelle ähnlich aus wie die Erklärungsmodelle von individuellem Stress: Stressoren werden von den Individuen hinsichtlich ihrer Relevanz bewertet und die Wahrnehmung von erreichbaren organisationalen Ressourcen entscheidet, wie Aspekte der möglichen Bewältigung eingeschätzt werden. Zusätzlich werden bei der arbeits- und organisationspsychologischen Sichtweise noch Rahmenbedingungen wie Anforderungen, Belastungen und Ressourcen die bei den Mitgliedern einer Organisation zu Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen führen in die Modelle integriert um den organisationalen Anforderungen und Belastungen entgegenzutreten. Dabei basieren diese Modelle auf Annahmen relationaler Stressmodelle und erweitern sie entsprechend um die gesundheitliche Bedeutung von Anforderungen, Belastungen und Ressourcen für Mitglieder einer Organisation (Ulich, 2011).

Beispiele solcher Modelle sind das Job-Demand-Control-(Support)-Modell von Karasek und Theorells (1990) und das Modell der beruflichen Gratifikationskrise (Siegrist, 1996). Ersteres ist eines der einflussreichsten arbeits- und organisationspsychologischen Anforderungs- und Ressourcenmodelle im Kontext arbeitsbezogenen Stresses. Letztes betont die Bedeutung eines ausgeglichenen Verhältnisses (Reziprozität) von Investition und Ertrag in sozialen Beziehungen. Psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt werden auf ein permanentes Ungleichgewicht der subjektiven Verausgabung für die Arbeit und der erhaltenen Belohnung (Gratifikation) zurückgeführt (Siegrist, 1996).

Die nachfolgend eingehend erläuterte Theorie der Ressourcenerhaltung (COR-Theorie), lehnt sich an relationale Stressmodelle an und betont die Relevanz der Ressourcen. Die auf Burnout adaptierte COR-Theorie nach Hobfoll und Shirom (1993) bildete die Grundlage zur Weiterentwicklung des Untersuchungsmodells für Aspekte der Vereinbarkeit (Kapitel 2.4) der vorliegenden Arbeit, da bei diesem Modell Dimensionen des Arbeits- wie auch des Privatlebens integriert werden und nicht nur eine organisationale oder individuelle Betrachtungsweise von Stress Bedeutung findet.

### 2.3.2 Theorie der Ressourcenerhaltung

#### *Ausgangslage*

Die COR-Theorie (Conservation of Resources-Theorie, Theorie der Ressourcenerhaltung) wurde entwickelt um sowohl objektive als auch subjektiv wahrgenommene Umweltfaktoren in den Stressbewältigungsprozess einzubeziehen. Im Gegensatz dazu definieren homeostatische und transaktionale Stress- und Copingmodelle Stress als subjektiv wahrgenommene Diskrepanz zwischen den vorhandenen Bewältigungsfähigkeiten und Umwelтанforderungen. Wichtig gilt dabei die individuelle Wahrnehmung dieser Diskrepanz. Indem primär Wahrnehmungen und Bewertungen zur Definition von Stress und Coping<sup>4</sup> betont werden, wird den Umweltvariablen nur sekundäre Bedeutung beigemessen. Werden aber ausschliesslich individuelle Bewertungsprozesse einbezogen wird nicht geklärt, welche Ressourcen von Gruppen benötigt werden, respektive welche gemeinsamen Hindernisse einer Risikogruppe im Weg stehen, ihre Ressourcen zielgerichtet einzusetzen. Dadurch ist es schwierig im Bereich der öffentlichen Gesundheitsförderung die notwendigen Ressourcen zu identifizieren und zu fördern. Die COR-Theorie besagt, dass Ressourcen die Schlüsselfaktoren darstellen, welche bestimmen, ob ein Individuum ein Ereignis als stressreich wahrnimmt und wie solche Ereignisse bewältigt werden (Hobfoll & Schumm, 2004).

#### *Beschreibung*

Im Zentrum des Modells der Ressourcenerhaltung steht die Annahme, dass Menschen danach streben, ihre Ressourcen, Hilfsmittel und Fähigkeiten zu schützen und daran arbeiten, neue zu generieren. Beeinflusst werden der Erhalt und die Bildung von Ressourcen einerseits durch kritische Lebensereignisse, aber auch durch alltägliche kleinere Stressoren, die auf die Person einwirken und verhindern, dass die jeweiligen Ressourcen geschützt und erhalten werden. Wenn durch stresshafte Ereignisse der Verlust von Ressourcen droht, welche das Individuum selbst, dessen Familie oder den weiteren sozialen Kontext betreffen, tritt Stress auf. Auch wenn der Mensch aus seiner Sicht wertvolle Ressourcen in etwas investiert und dadurch kein angemessener Gewinn erzielt werden kann oder die Ressourcen nicht vermehrt werden können zeigen sich Stresssymptome. Distress<sup>5</sup> wird demnach folgendermassen definiert: Reaktion auf die Umwelt, in der der Verlust von Ressourcen droht, Ressourcen tatsächlich verloren gehen, oder kein Zugewinn an Ressourcen nach deren Investition erfolgt. Dabei wird besonders der Verlust oder der drohende Verlust von Ressourcen als stressreich beschrieben, da dies für die Person bedeutet, mit reduzierten Copingkapazitäten (Bewältigungskapazitäten) anstehende Herausforderungen zu meistern. Auch wenn nach einer Investition in etwas ein Mangel an Ressourcengewinnen vorherrscht, wird Stress ausgelöst, da trotz diesem Einsatz die Copingkapazitäten nicht gesteigert werden konnten. Da Ressourcen eingesetzt wurden, ohne dass daraus ein Gewinn resultierte, entspricht der fehlende Gewinn einem Ressourcenverlust (Hobfoll & Buchwald, 2004).

---

<sup>4</sup> Definition Coping: Stressbewältigung (engl. to cope with sth. → etw. bewältigen, mit etw. fertig werden)

<sup>5</sup> negativ konnotierter Stress

### Klassifikation von Ressourcen

Bei der COR-Theorie klassifiziert man die Ressourcen in vier verschiedene Bereiche. Untenstehend sind diese jeweils mit dazugehörigen Beispielen aufgeführt.

Tabelle 5: Klassifikation von Ressourcen der COR-Theorie

Ressource	Beispiele
<b>Objektressourcen</b>	Physischer Natur: Kleidung, Auto, Haus
<b>Bedingungsressourcen</b>	Nehmen Bezug auf Familienstand, Alter, Gesundheit, berufliche Position
<b>Persönliche Ressourcen</b>	Berufsbedingte Fähigkeiten Soziale Kompetenzen: Empathie, Kontakte knüpfen Persönlichkeitseigenschaften: Selbstwirksamkeit, Optimismus
<b>Energieressourcen</b>	Zeit, Geld, Wissen

### Rahmenmodell

Das untenstehende Modell (Abbildung 2) wurde von Hobfoll und Shirom (1993) auf Burnout hin modifiziert. Dabei gilt, dass Burnout durch die Arbeit wahrscheinlicher wird, wenn der Einsatz von beruflichen Ressourcen in der Arbeit nicht zum angenommenen Erfolg (Belohnung, Gewinn, Wertschätzung usw.) führt beziehungsweise, wenn eingesetzte Ressourcen nicht an anderer Stelle wieder gewonnen werden können oder Ressourcenverluste in einem Bereich nicht durch Ressourcengewinne in einem anderen Bereich ausgeglichen werden können. Demnach werden in diesem Modell Ressourcen als Stresspuffer betrachtet.

Als Nachteil des Modells gilt, dass es so weit gefasst ist, dass sich daraus keine stringent theoriegeleiteten Interventionen ableiten lassen. Im Grunde sind alle Interventionen denkbar, die geeignet sind, den Ressourcenpool eines Individuums oder einer Gruppe zu erweitern. Das Modell ist eher als Rahmenmodell zu verstehen, aus dem sich Interventionsstrategien, jedoch keine konkreten Massnahmen ableiten lassen (vgl. Abel, 2007).

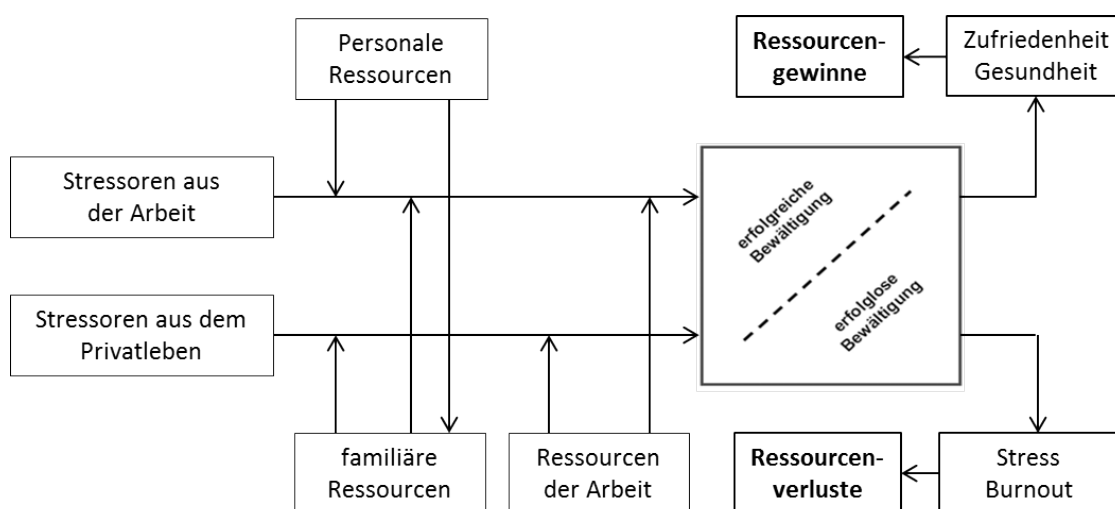


Abbildung 2: COR-Theorie bezogen auf Burnout (Hobfoll & Shirom, 1993, S. 56)

Dieses Modell findet sich in angepasster Form als Untersuchungsmodell für die vorliegende Arbeit wieder. Die darin enthaltenen Aspekte finden bei der Entwicklung des Interviewleitfadens Verwendung, welcher nach den Themenblöcken Belastungen (in diesem Modell als Stressoren benannt), Ressourcen und der Arbeitslokalität gegliedert wurde. Mit der abschliessenden Interviewfrage wurde die subjektive Zufriedenheit mit der persönlichen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erhoben.

## **2.4 Fragestellungen**

Um die beschriebenen Ziele der VerFaWi im Hochschulbereich (Kapitel 1) weiter zu unterstützen, wurden mit dieser qualitativen Masterarbeit die Themen der Belastungen und Ressourcen unter Einbezug des Arbeitsortes aufgegriffen und mittels Interviewführung mit Wissenschaftlerinnen auf den Kontext ihres Vereinbarkeitsmanagements untersucht.

Den Blickwinkel auf die Wissenschaftlerinnen hinsichtlich des Vereinbarkeitsmanagements zu lenken legitimiert sich aufgrund vieler Gegebenheiten, die die wissenschaftliche Berufssparte mit sich bringt. Vorgehend wurden einige empirisch nachgewiesenen Herausforderungen beschrieben, welche durch die langen Qualifikationszeiten, die Unsicherheit bezüglich des beruflichen Erfolges und den strukturellen Gegebenheiten des Hochschulbereichs noch verstärkt werden.

Verschiedene Aspekte beeinflussen die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Um die Herausforderungen und Chancen bezüglich des Vereinbarkeitsmanagement in der Wissenschaft genauer zu untersuchen, wird in dieser qualitativen Untersuchung eine Betrachtung aus verschiedenen Perspektiven angestrebt. Arbeits- und Privatleben der Wissenschaftlerinnen beeinflussen gleichermassen das Erleben und die persönliche Wahrnehmung des individuellen Vereinbarkeitsmanagement.

Der Fokus liegt in dieser Arbeit auf den weiblichen Wissenschaftlerinnen, da Frauen mit Kindern praktisch zwei Berufen nachgehen. Einerseits dem in der Wissenschaft und andererseits dem der Mutter, auf die deren Energie und Kraft aufgeteilt werden muss (Biller-Andorno et al. 2005). Männer die Beruf und Familie verbinden werden in der vorliegenden Stichprobe nicht integriert.

Um die verschiedenen Bereiche eingehender zu betrachten, standen folgende Fragestellungen und thematisch untergeordnete Leitfragen im Fokus dieser Untersuchung:

### 1. Welchen Belastungen sind Wissenschaftlerinnen mit Kindern ausgesetzt?

- Welche Aspekte erschweren die subjektiv wahrgenommene Erfüllung der Rolle als Wissenschaftlerin, respektive der Mutterrolle?
- Welche physischen, psychischen und sozialen Faktoren belasten die Wissenschaftlerinnen im Vereinbarkeitsmanagement?

### 2. Welche Ressourcen fördern die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

- Welche Aspekte erleichtern die subjektiv wahrgenommene Erfüllung der Rolle als Wissenschaftlerin, respektive der Mutterrolle?
- Welche physischen, psychischen und sozialen Faktoren unterstützen die Wissenschaftlerinnen im Vereinbarkeitsmanagement?

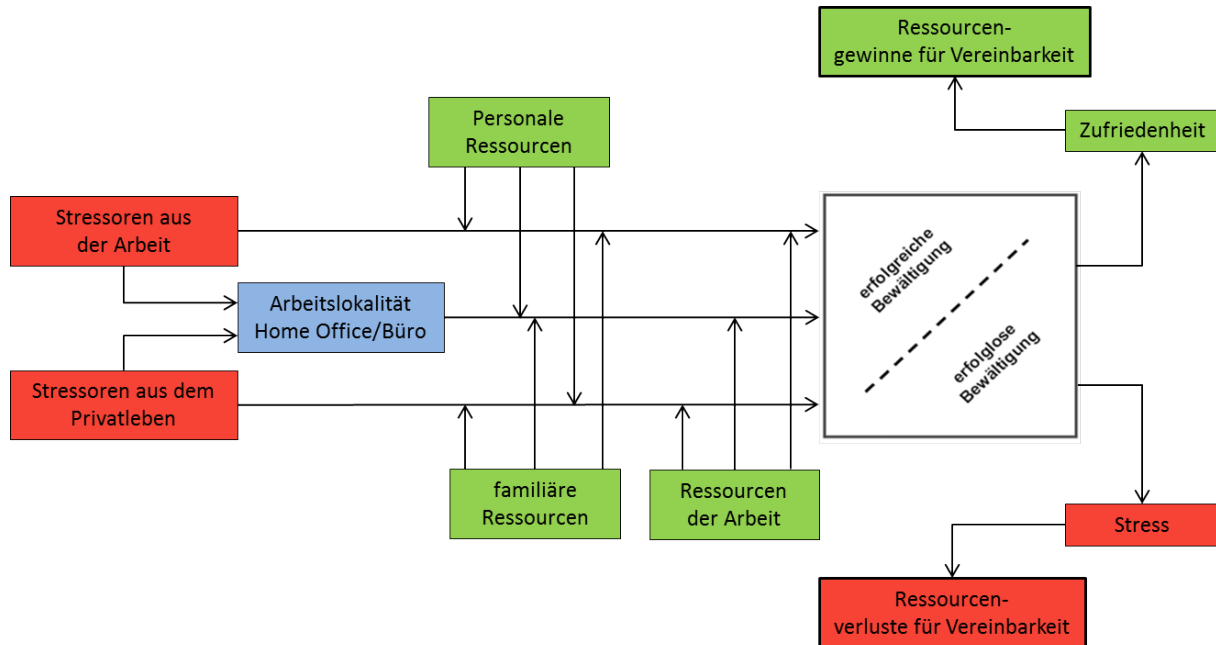
### 3. Welchen Einfluss nimmt der Aspekt Arbeitslokalität auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?

- Welche Belastungen erleben die Wissenschaftlerinnen in ihrem Arbeitsumfeld?
- Welche Ressourcen aus dem Arbeitsumfeld unterstützen die Wissenschaftlerinnen in ihrem Vereinbarkeitsmanagement?
- Welche Auswirkungen hat die Arbeit im Home Office auf die wissenschaftliche Tätigkeit in Verbindung mit familiären Verpflichtungen?
- Welche Bedingungen des Arbeitsumfeldes im Home Office beeinflussen die Work-Family Balance?

Mittlerweile gibt es einige Untersuchungen dazu, welche Stressoren und Belastungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie behindern. Dieser defizit-orientierte Zugang ist weit verbreitet (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Laut Schneewind & Kupsch (2006) sind im Gegensatz dazu, ressourcen-orientierte Ansätze noch kaum anzutreffen. Um dieser relevanten Ressourcenorientierung Rechnung zu tragen, wurde für die vorliegende Untersuchung das Modell der Ressourcenerhaltung beigezogen (Kapitel 2.3.2) und für die Fragestellungen angepasst. Des Weiteren leiten sich die Fragestellungen aus dem theoretischen Hintergrund ab, der in diesem Kapitel dargestellt wurde.

Nachfolgend findet sich eine für diese Untersuchung modifizierte Darstellung des Modells, welche den Aspekt der Arbeitslokalität integriert und sich auf den Sachverhalt der Vereinbarkeitsfrage von Wissenschaftlerinnen bezieht. Die Begrifflichkeit der Belastung wird in dieser Arbeit synonym zum Begriff Stressor verwendet.

In der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung herrscht Konsens darin, dass Belastungen immer in Verbindung mit den verfügbaren Ressourcen betrachtet werden sollten (Holz, 2005). Deshalb wird den Belastungen entsprechend Platz eingeräumt, obwohl die COR-Theorie einen ressourcen-orientierten Zugang verfolgt.



- Fragestellung 1: Welchen Belastungen sind Wissenschaftlerinnen mit Kindern ausgesetzt?
- Fragestellung 2: Welche Ressourcen fördern die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?
- Fragestellung 3: Welchen Einfluss nimmt der Aspekt Arbeitslokalität auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?

*Abbildung 3:* Beeinflussende Faktoren auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (in Anlehnung an das Modell der COR-Theorie)

Das Modell von Hobfoll und Shirom (1993) wurde nun hinsichtlich der vorliegenden Arbeit um den Aspekt der Arbeitslokalität im Home Office und Büro ergänzt. Auch auf den Bereich des Arbeitsortes können Stressoren aus dem Arbeits- und Privatleben einwirken, oder personale, familiäre und arbeitstechnische Ressourcen Unterstützung bieten. Zudem beziehen sich hier die Ressourcengewinne und die Ressourcenverluste konkret auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### 3. Methodisches Vorgehen und Datenerhebung

In diesem Kapitel erwartet die Leserschaft zunächst ein Beschrieb des Ablaufs der Datenerhebung (Kapitel 3.1). Im Anschluss wird detaillierter auf die Erhebungsphase eingegangen. Dazu gehören das problemzentrierte Interview sowie die Nutzung der Checkliste Arbeitsumgebung zur Überprüfung der Arbeitslokalität Büro oder Home Office (Kapitel 3.2). Weiter werden die Auswahlstrategie (Kapitel 3.3) und die Merkmale der Stichprobe (Kapitel 3.4) erläutert. Abschliessend wird die Auswertungsmethodik dokumentiert anhand der für die vorliegende Studie genutzten qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (Kapitel 3.5).

#### 3.1. Ablauf der Datenerhebung und Gütekriterien

Um die Vereinbarkeitsthematik der Akademikerinnen hinlänglich ihrer empfundenen Belastungen und vorhandenen Ressourcen unter Einbezug des Arbeitsortes zu beleuchten, wurde bei der vorliegenden Untersuchung ein qualitatives Erhebungsverfahren gewählt. Um ein Gegenstandsverständnis zum Thema der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu entwickeln, schien diese Vorgehensstrategie passend, da dadurch verhindert wurde, die Akademikerinnen mittels vorgefasster Antwortkategorien in ein Schemata zu bringen, das nicht ihrer eigentlichen sozialen Wirklichkeit entspricht. Als Mittel der Wahl wurden das problemzentrierte Interview, sowie eine Checkliste zur Überprüfung ergonomischer Aspekte der Arbeitsumgebung eingesetzt. Die nachfolgende Abbildung stellt den Forschungsprozess mit den Phasen der Vorbereitung, Erhebung I & II und Auswertung dar.

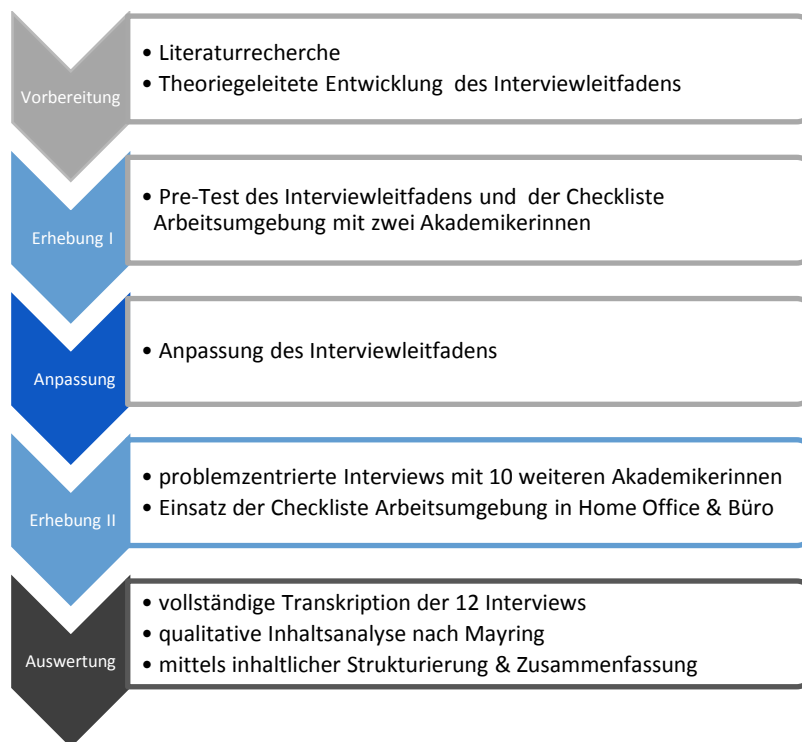


Abbildung 4: Forschungsprozess



### *Gütekriterien*

Laut Bortz und Döring (2009) wird bei Gütekriterien der qualitativen Datenerhebung von unterschiedlichen Kriterien der Validität gesprochen, die Begriffe Objektivität und Reliabilität sind weniger gebräuchlich. Bei der vorliegenden Untersuchung wurde deshalb auf die von Mayring (2010) beschriebenen Gütekriterien für die qualitative Inhaltsanalyse zurückgegriffen: Dokumentation des methodischen Vorgehens, argumentative Interpretationsabsicherung, Regelgeleitetheit, Nähe zum Forschungsgegenstand, kommunikative Validierung und Triangulation.

Die Triangulation fand im Bereich der untersuchten Arbeitslokalität statt, indem zusätzlich zu den Interviewfragen noch eine Objektivierung der vorhandenen räumlich-ergonomischen Gegebenheiten mittels der Checkliste Arbeitsumgebung stattfand.

Zusätzlich wurde die Intrakoder-Reliabilität, allerdings nicht systematisch, geprüft. Das erste transkribierte Interview wurde von Autorin am Ende der Anwendungsphase noch einmal kodiert und die Ergebnisse ohne Berechnung von Reliabilitätskoeffizienten miteinander verglichen. Es ergaben sich nur wenige Abweichungen zwischen den beiden Kodiervorgängen. Diese lagen zwar knapp sechs Monate auseinander, allerdings wurden die meisten Beiträge von der Autorin bei der zweiten Kodierung gut rekodiert.

## **3.2. Verfahren**

Zur Beantwortung der Fragestellungen wurden zwei Verfahren eingesetzt. Einerseits die Führung der problemzentrierten Interviews als Haupterhebungsinstrument und als sekundäres Mittel der Einsatz einer kurzen Checkliste zur Überprüfung der Arbeitsumgebung auf die ergonomischen Gegebenheiten. Diese sollte dazu dienen, einen ersten Eindruck zu den Arbeitslokalitäten der Akademikerinnen zu erhalten. Nachfolgen werden beide Instrumente und deren Einsatz vorgestellt.

### **3.2.1 Problemzentriertes Interview**

Zur Bearbeitung der vorliegenden Fragestellung wurde als Instrument das problemzentrierte Interview eingesetzt. Diese Interviewform kennzeichnet sich nach Flick (2011) durch drei zentrale Kriterien: die Problemzentrierung, daher die Orientierung des Forschers an einer relevanten gesellschaftlichen Problemstellung (hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie), die Gegenstandsorientierung, das die Methode am Gegenstand entwickelt beziehungsweise angepasst werden soll und die Prozessorientierung im Forschungsprozess sowie Gegenstandsverständnis.

Die Interviewfragen (siehe Anhang A) gliedern sich in drei verschiedene Themenblöcke welche nach den relevanten Fragestellungen (Kapitel 2.4) aufgebaut wurden:

- a) Belastungen die die Wissenschaftlerin in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt;
- b) Ressourcen auf welche die Wissenschaftlerin zu ihrer Unterstützung eines verbesserten Vereinbarkeitsmanagements zurückgreifen kann;
- c) die Arbeitslokalitäten Home Office oder Büro als Faktoren, welche die individuelle Vereinbarkeit beeinflussen.

### *Konstruktion des Interviewleitfadens*

Bei der Konstruktion des Interviewleitfadens wurden verschiedene theoriegestützten Erkenntnisse aus der Literaturrecherche in die Entwicklung miteinbezogen.

Die COR-Theorie bot den Rahmen zur Strukturierung nach den vorangehend beschriebenen drei thematischen Frageblöcken. Abschliessende Frage bildete die Einschätzung der Wissenschaftlerinnen nach ihrer subjektiven Zufriedenheit bezüglich ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies ist auch Teil des für diese Untersuchung erweiterten COR-Modells nach Hobfoll & Shirom (1993).

Aus dem Tätigkeitsanalyseinventar KABA fand das Arbeitsblatt B6.00 zur Ermittlung ergonomischer Probleme in Form einer Checkliste (Anhang B) Verwendung, welche nach wenigen Anpassungen im Anschluss an das Interview zur Sichtung der Gegebenheiten des Home Office-Arbeitsbereiches oder des Büroarbeitsplatzes eingesetzt wurde.

Zur Ergänzung der Interviewsituation wurde vorangehend ein Kurzfragebogen eingesetzt um unter anderem demographische Daten wie z.B. Alter, Anzahl Kinder, Partnerschaft etc. der Akademikerinnen festzuhalten um den teilweisen knappen Zeitrahmen nicht mit weniger relevanten Themen zu belasten.

Primär diente der Leitfaden als Gedächtnisstütze, um sicher zu sein, dass alle drei Themenbereiche in ausreichendem Masse behandelt werden. Die Reihenfolge der Fragen wurde unterschiedlich gehandhabt, je nachdem welche Schwerpunkte von der Akademikerin angesprochen wurden. Nach einer kurzen Einführung zum Themengegenstand Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde einleitend die Frage nach den auftretenden Belastungen als Wissenschaftlerin mit Kindern gestellt.

Dieses Vorgehen erwies sich als guter Erzählanreiz und war ausreichend um den Erzählfluss zu aktivieren. Die Interviews hatten die durchschnittliche Dauer von einer Stunde. Wurden die Gespräche in der Privatwohnung der Frauen durchgeführt, kam es vor, dass während eines Zeitraumes des Interviews eines oder mehrere der Kinder anwesend waren. Dies hat die Antwortbereitschaft der Interviewten jedoch nicht negativ beeinflusst. In der Büroumgebung konnten die Gespräche immer unter Wahrung der Privatsphäre in einem separaten Raum abgehalten werden. Generell herrschte eine angenehme und offene Gesprächsatmosphäre. Um den Interviewleitfaden auf seine Praxistauglichkeit hin zu überprüfen, wurde er bei zwei Wissenschaftlerinnen vorangehend eingesetzt. Dies führte nur zu geringfügigen Änderungen. Die Frage I. g) „Hat die Befristung Ihrer Stelle Einfluss auf die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie? Wenn ja, in welcher Form?“ wurde auf Anregung der Interviewten daraufhin zusätzlich integriert.

In der Literatur (vgl. Flick, 2011; Lamnek, 2010) wird der Einsatz eines Postskriptum empfohlen. Darunter versteht sich beispielsweise das Festhalten von Eindrücken über die Kommunikation, über die Person des Interviewpartners, über sich und sein Verhalten, äussere Einflüsse oder den Raum wo das Interview stattgefunden hat um äussere Kontextinformationen zu erhalten. Das hier beschriebene Postscriptum wurde für diese Untersuchung durch den Einsatz einer Checkliste Arbeitsumgebung ersetzt. Dabei wurde den räumlichen Arbeitsgegebenheiten, welche im Interview thematisiert wurden, erneut Rechnung getragen und diese

Thematik noch mit einer Besichtigung des Arbeitsplatzes vertieft. Die Dokumentation der Kontextinformationen zur Arbeitslokalität im Büro oder Home Office der Akademikerin kann hilfreich sein für die spätere Interpretation der Interviewaussagen zu diesem Gebiet. Nachfolgend wird das eingesetzte Verfahren genauer beschrieben.

### 3.2.2 Überprüfung der Arbeitsumgebung

Im Anschluss an die Interviewführung wurde die Checkliste Arbeitsumgebung (Anhang B) in angepasster Form aus dem KABA-Manual (Arbeitsblatt B6.00) eingesetzt. Der KABA (Kontrastive Aufgabenanalyse) ist ein bewährtes psychologisches Arbeitsanalyseverfahren zur Gestaltung der Arbeitsorganisation, der Technikfolgenabschätzung sowie zum Gesundheitsschutz. Mit Hilfe der Checkliste Arbeitsumgebung kann eingeschätzt werden, ob an dem untersuchten Arbeitsplatz ergonomische Probleme vorliegen. Eine genaue Feststellung und Bewertung ergonomischer Probleme wird durch das für diese Studie modifizierte KABA-Verfahren nicht geleistet. Ergibt die Analyse jedoch Hinweise auf ergonomische Probleme, empfiehlt sich eine eingehende Analyse mittels geeigneter arbeitsmedizinischer oder anderer ergonomischer Methoden. Ergonomische Probleme resultieren hauptsächlich aus einer mangelhaften Gestaltung des Arbeitsplatzes und Arbeitsraumes.

Beim Originalarbeitsblatt B6.00 aus dem KABA wurden folgende Fragen wegen mangelnder Relevanz in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand weggelassen:

- Vorsichtsmassnahmen gegen elektrostatische Auf- und Entladungen (z.B. leitfähiger Teppichboden, evtl. mit einem unterlegten Kupfernetz)
- Lichtquellen haben die gleiche Lichtfarbe (Herstellerangaben)
- Gesundheitsgefährdenden Stoffen (z. B. durch Kopierer am Arbeitsplatz, Verwendung von giftigen Klebstoffen)

In der vorliegenden Untersuchung wurden fünf Überprüfungen des Arbeitsortes anhand der Checkliste bei den Akademikerinnen zuhause vorgenommen und sieben in den Büroräumlichkeiten der Interviewten. Das Instrument dient der groben Einschätzung der ergonomischen Gegebenheiten der vorhandenen Arbeitsumgebung. Die eingehende Untersuchung ergonomischer Probleme stand dabei nicht im Vordergrund. Wichtig war durch die Situation der Überprüfung, Zugang zu den Arbeitsbereichen der Akademikerinnen zu erhalten und damit eine Vorstellung über die genutzte, vorherrschende Home Office- respektive Büro-umgebung zu erhalten.

Die Auswertung der Checkliste wurde anhand einer Auszählung der Häufigkeiten der identifizierten ergonomischen Probleme vorgenommen (siehe Kapitel 4.2.3 & Anhang F).

### 3.3 Auswahlstrategie der Stichprobe

In dieser Untersuchung wurde festgelegt, zwölf Fälle zu betrachten und diese in Hinblick auf drei Themengebiete, die für die Beantwortung der Forschungsfragen von Interesse sind, zu analysieren.

An dieser Stelle fand eine Vorab-Festlegung der Samplestruktur statt. Das auf diese Weise erhobene Material soll den untersuchten Gegenstand so abbilden, dass auf die Verhältnisse im Gegenstand geschlossen werden kann (Flick, 2011). Hier auf die Thematik der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit den vorangehend erläuterten Themengebieten der Belastung und Ressourcen unter Einbezug des Arbeitsortes.

Die Auswahl umfasst eine relativ homogene Zusammensetzung an Akademikerinnen. Beispielsweise haben sie das berufliche Feld der Wissenschaft gemein, sie befinden sich alle in der Lebensphase des Familienlebens wo Vereinbarkeitsfragen eine relevante Rolle einnehmen. Diversität wird im Hinblick auf die unterschiedlichen Fachrichtungen erlangt. Hier war von Interesse, ein breites Spektrum der fachlichen Qualifikationen vorliegend zu haben. Die zwölf Akademikerinnen stammen aus Medizin, natur- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen.

Diese Wissenschaftlerinnen, die die Kriterien für die Aufnahme in die Stichprobe erfüllten, wurden auf unterschiedliche Weise für die freiwillige Teilnahme an den Interviews gewonnen. Der Grossteil der Wissenschaftlerinnen wurde über die Mail-Verteilerliste der VerFaWi zum Mitmachen überzeugt. Des Weiteren wurde die Anfrage durch die Frauen an mögliche Teilnehmerinnen weitergeleitet und so mittels elektronischer Mund-zu-Mund Propaganda weiter verbreitet.

Mit den Wissenschaftlerinnen wurde anschliessend, nach Abklärung offener Fragen ihrerseits, ein Termin für die Durchführung des Interviews vereinbart. Alle zwölf Interviews wurden im Zeitraum zwischen 21.09.2011 und 07.11.2011 durchgeführt. Fünf Interviews wurden bei den Wissenschaftlerinnen zuhause durchgeführt, sieben in deren Büroumgebung.

### **3.4 Stichprobe**

Insgesamt besteht die Stichprobe dieser Studie aus zwölf Akademikerinnen mit Kindern, welche einer Erwerbstätigkeit in der Wissenschaft nachgehen inklusive Forschungstätigkeiten, Lehraufträge etc. Eine Teilnehmerin befand sich zur Zeit des Interviews noch in Elternzeit, war aber zwischenzeitlich trotzdem mit Vorträgen und Publikationen beschäftigt und wird aufgrund dieser Beschäftigung auch als Probandin akzeptiert.

Die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen sind zwischen 27 und 44 Jahre alt und leben in Freiburg im Breisgau und Umgebung. Das Durchschnittsalter beträgt 36,4 Jahre. Die Wissenschaftlerinnen haben alle zwischen einem und drei Kindern. Diese waren zum Erhebungszeitpunkt zwischen neun Monaten und zwölf Jahren alt. Alle Teilnehmerinnen leben in einer Partnerschaft und mit ihrer Familie in gemeinsamen Wohnverhältnissen. Jeder akademische Grad ist in der Stichprobe vorhanden:

- 3 Doktorandinnen
- 4 Post-Doktorandinnen
- 3 Habilitandinnen
- 1 Habilitierte
- 1 Professorin

Heute wird an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg an insgesamt elf Fakultäten über das gesamte Fächerspektrum gelehrt und geforscht. Folgende (blau hinterlegten) fachlichen Hintergründe waren in der Stichprobe vertreten:

*Tabelle 6:* Interviewpartnerinnen der verschiedenen Fakultäten

<b>Fakultäten der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg</b>	<b>Interviewpartnerinnen</b>
Medizinische Fakultät	1 Ärztin / 1 Anatomikerin
Philologische Fakultät	2 Anglistikerinnen
Philosophische Fakultät	2 Archäologinnen
Fakultät für Mathematik und Physik	1 Physikerin / 1 Mathematikerin
Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	1 Chemikerin
Fakultät für Biologie	3 Biologinnen
Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften	
Technische Fakultät	
Theologische Fakultät	
Rechtswissenschaftliche Fakultät	
Wirtschafts- und Verhaltenswissenschaftliche Fakultät	

### 3.5 Auswertungsmethodik

Nachfolgend wird der Ablauf der Auswertung beschrieben. Dazu wird in Kapitel 3.5.1 die inhaltliche Strukturierung und die zusammenfassende Inhaltsanalyse erläutert, sowie die Entwicklung und Anwendung des Kategoriensystems aufgezeigt um eine zusammenfassende Darstellung des Datenmaterials zu erreichen.

#### 3.5.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) umfasst drei grundsätzliche Analysetechniken, um das vorliegende Forschungsmaterial zu analysieren. Sie lassen sich wie folgt beschreiben:

1. *Zusammenfassung:* Ziel dieser Analysetechnik ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben und immer noch das Abbild des Grundmaterials widerspiegelt.
2. *Explikation:* Ziel dieser Analyse ist es, zu fraglichen Textteilen - dies können Begriffe oder Sätze etc. sein – zusätzliches Material heranzutragen, um das Verständnis zu erweitern und die gewählte Stelle erklärt, ausdeutet.
3. *Strukturierung:* Ziel dieser dritten Analyse ist es, durch vorher festgelegte Ordnungskriterien bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern um einen Querschnitt durch das Material zu legen oder um das Material nach bestimmten Kriterien einzuschätzen. Hier wird wiederum zwischen formaler, inhaltlicher, typisierender und skalarisierender Strukturierung differenziert.

Beim Auswertungsvorgehen dieser Untersuchung wurde eine Mischform der beiden Analysetechniken der „inhaltlichen Strukturierung“ und „Zusammenfassung“ gewählt. Dieses Vorgehen wurde gewählt um der Tatsache gerecht zu werden, dass einerseits Forschungsinhalte der Belastungen und Ressourcen in der Work-Family Balance thematisiert wurden, die bereits empirisch fundiert untersucht wurden und sich somit die Ableitung der Kategorien aus der Theorie anbot. Weiter ist der Einfluss der Arbeitslokalität auf die Work-Family Balance mit der Arbeitstätigkeit im Home Office noch nicht derart forschungsintensiv ergründet worden. Hier bietet sich ein eher deduktives Vorgehen zur Kategorienableitung an um explorativ neue Erkenntnisse gewinnen zu können.

#### *Inhaltliche Strukturierung und zusammenfassende Inhaltsanalyse (Schritt 1-7)*

Die **inhaltliche Strukturierung** verfolgt laut Mayring (2010) das Ziel, bestimmte Inhalte, Themen und Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Vorangehend werden theoriegeleitete Kategorien und Unterkategorien entwickelt, die festlegen, welche Inhalte aus dem Datenmaterial extrahiert werden sollen. Hat die Bearbeitung der transkribierten Texte mit dem Kategoriensystem stattgefunden, wird das nun in Paraphrasen vorliegende Material zuerst pro Unterkategorie und in einem weiteren Schritt pro Hauptkategorie zusammengefasst.

Der geschilderte Auswertungsvorgang spiegelt sich in den Schritten 1-7 der nachfolgenden Abbildung 5 wieder. Dieser wurde in der vorliegenden Untersuchung so durchlaufen. Jedoch hat das für diese Arbeit entwickelte Kodierschema nicht nur deduktiv aus der Theorie abgeleitete Kategorien, sondern es enthält auch induktiv aus den Interviews entwickelte Kategorien.

Eine deduktive Kategoriendefinition bestimmt nach Mayring (2010) das Auswertungsinstrument durch theoretische Überlegungen. Dabei werden aus Voruntersuchungen, aus dem bisherigen Forschungsstand, aus neu entwickelten Theorien oder Theoriekonzepten die Kategorien auf das Material hin entwickelt. Als Beispiel dafür sei die hier genutzte strukturierende Inhaltsanalyse angeführt.

#### *Erstellung des Kategoriensystems (Schritt 1-3)*

Das Kategoriensystem der vorliegenden Untersuchung basiert einerseits auf Kategorien des angepassten Modells der Ressourcenerhaltung (siehe Kapitel 2.4, Fragestellungen). Anhand dieses Modells wurde ein Grossteil der verwendeten Oberkategorien abgeleitet.

Andererseits wurden einige von Haddock et al. (2001), Viereck (2005) und Hall (2007) entwickelte Kategorien (siehe Kapitel 2.1.2, Tabelle 1) welche sehr gut geeignet waren für die vorliegende Arbeit verwendet, um damit den ersten Materialdurchlauf der transkribierten Interviews vorzunehmen.

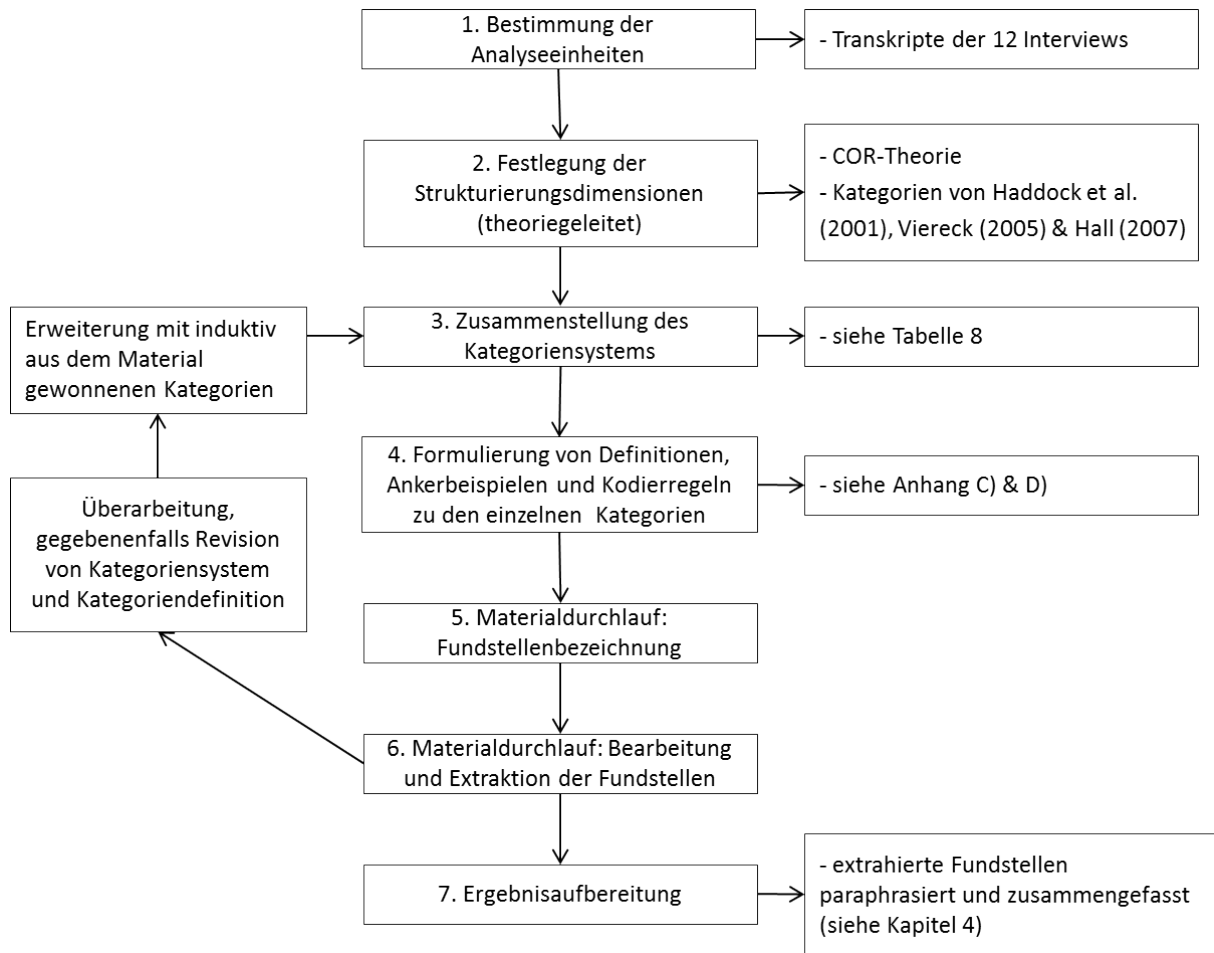


Abbildung 5: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (Mayring, 2010), ergänzt mit Angaben zur vorliegenden Untersuchung

#### *Formulierung von Definitionen, Ankerbeispielen und Kodierregeln (Schritt 4)*

Nachdem die Kategorien definiert waren, wurden für die einzelnen Kategorien Ankerbeispiele bestimmt. Nach Früh (2001) wird bei der Definition der Kategorien „durch Auflistung einer Reihe formaler Indikatoren (Ankerbeispiele) die Zuordnung von Bedeutungen zu Textmerkmalen offengelegt und kontrolliert“ (S. 88). Dennoch bleibt bei der Kodierung ein interpretativer Anteil übrig, der sich aus der Sprachkompetenz des Kodierenden ergibt: „Die Interpretationsleistung des Kodierers soll nicht völlig unterdrückt, sondern nur im Sinne der vorgegebenen Definitionen eingeschränkt und kontrolliert werden“ (Früh, 2001, S. 89). Kodiert wird die „rekonstruierte Bedeutung“ des Textmaterials (Früh, 2001, S. 125).

#### *Materialdurchlauf: Fundstellenbezeichnung und Bearbeitung (Schritt 5 & 6)*

Nach Abschluss der Kodierung von drei Interviews wurde die Hinzunahme von neuen, induktiv ergänzten Kategorien abgeschlossen und erneut ein Gesamtdurchlauf der Kodierung aller Texte mit dem revidierten Kodierschema vorgenommen. Dabei wurden alle Fundstellen mittels des verwendeten Kodierschemas gekennzeichnet um in einem nächsten Schritt die Paraphrasierung durchführen zu können.

Paraphrasierung bedeutet, dass alle nicht inhaltstragenden (oder wenig) inhaltstragenden Textbestandteile wie ausschmückende, wiederholende, verdeutlichende Wendungen aus den festgelegten Fundstellen gestrichen werden. Dabei werden die als inhaltstragend definierten Textstellen auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt und in eine grammatikalische Kurzform transformiert (Mayring, 2010). Die nachfolgende Tabelle zeigt exemplarisch die Ableitung von Paraphrasen anhand von zwei kodierten Interviewaussagen auf:

*Tabelle 7:* Beispiel zur Ableitung von Paraphrasen aus Interviewaussagen

Fall	Kode	Interviewaussage	Paraphrase
I 07, Abs. 04	psychische Ressource	Also ich meine man wird ja auch selber älter und man hat auch einfach mehr Erfahrung und man nimmt einige Dinge dann auch gelassener. Sozusagen der Perfektionismus ist halt auch sehr sehr hoch beim ersten Kind. Und man hat einfach noch nicht so eine Lebenserfahrung.	Lebenserfahrung macht gelassener & mindert Perfektio- nismus
I 01, Abs. 20	psychische Ressource	Etwas weniger technisches ist die Möglichkeit oder das Verhalten meines Mannes und meines Chefs. Aber das sind auch wichtige Ressourcen für mich und vor allem die die, mentale Unterstützung die ich da erfahre, dass ich bei beiden den Eindruck habe dass es ihnen wirklich nichts ausmacht, dass ich Kinder habe und trotzdem voll arbeite.	Mentale Unterstüt- zung von Partner & Führungsperson

#### *Ergebnisaufbereitung (Schritt 7)*

Um in einem weiteren Schritt zu einer zusammenfassenden Ergebnisdarstellung zu gelangen, nachdem die vorangehend beschriebene Interpretationsregel der Paraphrasierung im Auswertungsprozess beachtet wurde, folgt auf dieser Grundlage die Zusammenfassung zu den jeweiligen Kodes. Nach Mayring (2010), werden die Paraphrasen der **Zusammenfassung** zugrunde gelegt.

Die untenstehende Tabelle visualisiert die Entwicklung der genutzten Kategorien bei der inhaltsanalytischen Auswertung. In einem ersten Materialdurchlauf wurde mit den farblich markierten deduktiv (theoriegeleitet) gewonnenen Kategorien gearbeitet. Dazu wurden, wie vorangehend erläutert, in einem weiteren Schritt im Verlauf der Kodierung induktive Kategorien direkt aus dem Material ergänzt.

Die einzelnen Beschreibungen und Definitionen der Ober- und Unterkategorien sowie der dazugehörigen Ankerbeispiele finden sich detailliert in Anhang D. Nachfolgend das verwendete Kodierschema zur Illustration:







Tabelle 8: Kodierschema der vorliegenden Untersuchung

Oberkategorie	Unterkategorie
<b>Belastungen</b>	
1) physische Belastungen	
2) psychische Belastungen	
3) soziale Belastungen	3 a) familiäre Aspekte
	3 b) familienergänzende Kinderbetreuung
4) finanzielle Belastungen	
5) Belastungen im Arbeitsumfeld	5 a) Arbeitszeiten
	5 b) Arbeitsplatzunsicherheit
	5 c) Mangel an Verständnis/Unterstützung
	5 d) fehlende Vorbilder
6) Selbstwirksamkeit	6 a) Mutterrolle nicht gerecht werden
	6 b) Rolle als Wissenschaftlerin nicht gerecht werden
<b>Ressourcen</b>	
7) physische Ressourcen	
8) psychische Ressourcen	
9) soziale Ressourcen	9 a) Haushaltshilfen
	9 b) familiäre Aspekte
	9 c) familienergänzende Kinderbetreuung
10) finanzielle Ressourcen	10 a) Stipendien
11) Ressourcen im Arbeitsumfeld	11 a) Vorbilder für Vereinbarkeit
	11 b) Verständnis/Unterstützung
	11 c) Arbeitsplatzsicherheit
	11 d) Autonomie/Flexibilität
	11 e) Netzwerke
12) Selbstwirksamkeit	12 a) erfüllen der Mutterrolle
	12 b) erfüllen der Rolle als Wissenschaftlerin
<b>Arbeitslokalität</b>	
13) Home Office	13 a) bevorzugte Arbeitsaufgaben
	13 b) Vorteile auf Vereinbarkeit
	13 c) Nachteile auf Vereinbarkeit
	13 d) Arbeitszeit im Home Office
	13 e) Rahmenbedingungen für Arbeit im Home Office
14) Büro	14 a) bevorzugte Arbeitsaufgaben
	14 b) Vorteile auf Vereinbarkeit
	14 c) Nachteile auf Vereinbarkeit
	14 d) Arbeitszeit im Büro
	14 e) Rahmenbedingungen für Arbeit im Büro
<b>Weiteres</b>	
15) Zufriedenheit mit Vereinbarkeit	15 a) Wert: 8-10, sehr gute Vereinbarkeit
	15 b) Wert: 5-7, mässige bis gute Vereinbarkeit
	15 c) Wert: 1-4, schlechte Vereinbarkeit
16) Wünsche	16 a) privates Umfeld
	16 b) Arbeitsumfeld Home Office

	16 c) Arbeitsumfeld Büro
17) Lösungsansätze	
18) Restkategorie/nicht relevante Textpassagen	

Ableitung der Kategorien aus:

	erweitertem COR-Modell, siehe Abbildung 3
	Haddock et al. (2001), Viereck (2005) & Hall (2007), siehe Tabelle 1
	Interviewleitfaden, siehe Anhang A
	induktiv während des Prozesses aus vorliegendem Material entwickelt

Aus dem COR-Modell leiten sich die physischen, psychischen und sozialen Oberkategorien ab, welche die Wissenschaftlerin in ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen. Dazu kommen noch die Verhältnisse ihrer Arbeitsumgebung und als personaler Aspekt ihre erlebte Selbstwirksamkeit. Diese Kategorisierung wurde auf die Ressourcen wie auch auf die Belastungen formuliert um zu ergründen, welche begünstigenden sowie erschwerenden Faktoren auf die Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen in ihrer Work-Family Balance einwirken.

Haddock et al. (2001), Viereck (2005) & Hall (2007) lieferten mit der Kategorie „Unterstützung von aussen“ und „Erwerb hilfreicher Services und Technologien“ den Input zur Kategorienentwicklung 3 a), b) sowie 9 a), b), c) und 12 e). Die Kategorie „Familie als Priorität“ führte zu den Kategorien 6 a) und 12 a) und „Grenzen um den Beruf ziehen“ zu 6 b) und 12 b) im vorliegenden Kategoriensystem. Die Kategorie 11 d) leitet sich aus der „Gelassenheit, Flexibilität, Selbstwirksamkeit, Kommunikation“ von Viereck (2005) ab.

Theoretische Vorüberlegungen des Interviewleitfadens und die dazugehörige Literaturrecherche prägten die weitere Kategorienentwicklung. Beispielsweise wurde in den Interviews konkret nach Vor- und Nachteilen bei der Verrichtung von Arbeit im Home Office respektive im Büro gefragt. Daraus leiten sich direkt die entsprechenden Kategorien 13/14 b) und c) ab.

Die weiteren Kategorien wurden während des Kodiervorgangs der ersten drei Interviews abgeleitet und zur ganzheitlichen Erfassung des Materials zusätzlich herangetragen.

## 4. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse und der Checkliste Arbeitsumgebung vorgestellt. Dabei werden die Inhalte nach thematischen Blöcken gegliedert und zusammenfassend dargestellt. Zuerst werden die Ergebnisse der Belastungen und Ressourcen der Wissenschaftlerinnen dargestellt.

Darauf folgt eine spezifische Betrachtung der Ergebnisse hinsichtlich des Arbeitsortes der Wissenschaftlerinnen, ihrer subjektiven Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Lösungsansätze die diesbezüglich in den Interviews genannt wurden.

### 4.1 Wahrgenommene Belastungen & Ressourcen

Beim Bereich der wahrgenommenen Belastungen und Ressourcen werden einleitend allgemein belastende und ressourcentaugliche Aspekte erörtert, weiter wird die empfundene Selbstwirksamkeit in der Mutterrolle und der Rolle als der Wissenschaftlerin betrachtet, als drittes belastende finanzielle Bedingungen aufgezeigt sowie abschliessend auf ressourcenbehaftete und belastende Themen hinsichtlich physischer, psychischer und sozialer Aspekte eingegangen. Dabei finden folgende Fragestellungen inklusive der entsprechenden Leitfragen in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung Klärung:

Welchen Belastungen sind Wissenschaftlerinnen mit Kindern ausgesetzt?

- Welche Herausforderungen oder Schwierigkeiten werden in der Wahrnehmung der Rolle als Wissenschaftlerin und der Mutterrolle erlebt?
- Welche physischen, psychischen und sozialen Faktoren beanspruchen oder belasten die Wissenschaftlerinnen im Vereinbarkeitsmanagement?

Welche Ressourcen fördern die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?

- Welche Aspekte erleichtern die subjektiv wahrgenommene Erfüllung der Rolle als Wissenschaftlerin, respektive der Mutterrolle?
- Welche physischen, psychischen und sozialen Faktoren unterstützen die Wissenschaftlerinnen im Vereinbarkeitsmanagement?

#### 4.1.1 Allgemeine Aspekte

Zu den allgemeinen Aspekten hinsichtlich der erlebten Belastungen und Ressourcen der Wissenschaftlerinnen können beispielsweise gezählt werden. Nachfolgend werden die belastenden und ressourcenreichen Themen untergliedert aufgeführt.

##### Belastungen

Die Wissenschaftlerinnen berichten von Gefühlen, dass tendenziell alles zu viel ist. Weiter nutzen sie Begriffe wie Mehrfachbelastung, Doppelbelastung und beschreiben das Gefühl,

während der ersten drei Lebensjahre des Kindes durch die Belastung selber nicht richtig gelebt zu haben. Bereits frühmorgens beginne der Mehraufwand um rechtzeitig das Kind an den Betreuungsplatz zu bringen, sich selber für die Arbeit vorzubereiten und dann rechtzeitig bei der Arbeit zu erscheinen.

Bei der Schilderung der Empfindung dass alles zu viel sei beziehen sie sich auf Aufgaben, welche sie im Familienbereich zu erledigen haben in der Kombination mit den Anforderungen aus ihrem Berufsalltag. Vollzeit zu Arbeiten und Kleinkinder grosszuziehen sei teilweise nicht realistisch, dabei stellen sich der Wissenschaftlerin viele Hindernisse entgegen. Genannt wird, dass vieles kaum mehr gehe, besonders sei die Alltagsorganisation eine ständige Herausforderung bei der auch Abstriche gemacht werden müssen. Wenn der Partner den anspruchsvollen Beruf der Frau nicht unterstütze, werde es noch belastender.

Weiter wird die Unvorhersehbarkeit beschrieben. Nicht planbare Ereignisse wie ein krankes Kind zuhause bringen die Tagesstruktur durcheinander. Muss die Arbeit wegen einer Erkrankung des Kindes verlassen werden, erhöhen die langen Pendelwege zurück an den Wohnort, zur Kinderbetreuungsstätte das Stressempfinden der Mutter.

Der Wandel von dem Leben als Paar zum Familienleben wird als belastender Faktor wahrgenommen. Dies widerspiegelt sich beispielsweise in dieser Äusserung:

[...] es waren halt auch sehr sehr viele Dinge neu. Also als Post Doc neu und in eine andere Stadt umgezogen und dann eben in der Schweiz. Da ist auch vieles anders als in Deutschland. Und dann eben mit kleinem Kind. Und die ganze Familie ist ja auch da erst zu einer Familie geworden. Das ist einfach eine super hohe Belastung.  
(I 07, Abs. 04)

Zusammenfassend lässt sich für die allgemein belastenden Aspekte festhalten, dass die Mehrfachbelastung aus der Doppelrolle in Familie und Beruf betont wird, Unvorhergesehenes die Alltagsorganisation zur Herausforderung werden lässt und der Wandel vom Leben als Paar zur Familie Herausforderungen mit sich bringt. In den Interviews konnten keine allgemeinen Aspekte die für die Wissenschaftlerinnen als Ressource zählen identifiziert werden.

#### **4.1.2 Selbstwirksamkeit**

Die Selbstwirksamkeit der Wissenschaftlerin bezieht sich in dieser Arbeit auf das Selbstkonzept der Frau hinsichtlich ihrer Rolle als Wissenschaftlerin und Mutter. Ist sie überzeugt davon, den Rollenanforderung in der Wissenschaft und zuhause als Mutter gerecht werden zu können, oder sind diesbezüglich Zweifel vorhanden.

Hier werden die Ergebnisse zusammen getragen, welche die Wahrnehmung der Wissenschaftlerinnen bezüglich ihrer Selbstwirksamkeit hinsichtlich ihrer Mutterrolle und ihrer Rolle als Wissenschaftlerin beeinflussen. Selbstwirksamkeit kann wenn sie positiv ausgeprägt ist zu den personalen Ressourcen gezählt werden (Niessen et al., 2010). Fehlt es an Selbstwirksamkeitsüberzeugung, kann dies den Belastungen zugesprochen werden.

Nachfolgend wird über allgemein beeinflussende Aspekte in Bezug auf die Selbstwirksamkeit der Wissenschaftlerinnen berichtet. Im Anschluss darauf wird auf wahrgenommene Belas-

tungen und Ressourcen hinsichtlich der Mutterrolle und der Rolle als Wissenschaftlerin eingegangen und deren Einflussgrößen erläutert.

### Belastungen

Kontakte im Arbeitsumfeld und der VerFaWi werden teilweise wenig positiv wahrgenommen. Diese Wahrnehmung verstärkt sich zudem, wenn das Gegenüber selber keine Kinder hat. Die Wissenschaftlerinnen schildern täglich auftretenden Problemen gegenüber der Arbeit und den Kindern. Die Balance in beiden Bereichen zu erreichen stellt sie vor Herausforderungen. Früher konnten die Mütter selber entscheiden, wann die Arbeit niedergelegt wird – mit Familie muss der Arbeitsplatz oft früher verlassen werden, was wiederum zu Spannungen in diesem Bereich führt.

Der Anspruch auf Kinder und gleichzeitiger wissenschaftlichen Tätigkeit wird als anstrengend wahrgenommen. Es wird häufig ein Zustand beschrieben, bei dem die Wissenschaftlerin das Gefühl hat beiden Seiten – den Kindern und der Arbeitstätigkeit - nicht gerecht zu werden. Dabei stellt die reelle Präsenz bei der Arbeit einen wichtigen Faktor dar, um dort von Vorgesetzten und Kollegen auch als anwesend und leistungsbereit wahrgenommen zu werden. Zur Illustration ein Interviewauszug:

Also klar möchte man gerne immer noch mehr Zeit für die Familie haben, aber mit einer Führungsaufgabe braucht man einfach auch eine gewisse Präsenzzeit auch. Das ist einfach dann auch wichtig, präsent im eigentlichen Sinne zu sein. Dass man auch wahrgenommen wird. (I 07, Abs. 32)

Damit der Wissenschaftlerin konzentriertes Arbeiten möglich ist, ist es wichtig, dass sie ein gutes Gefühl hat bezüglich der Betreuungseinrichtung in welchem das Kind fremdbetreut wird. Dieser Qualitätsaspekt wird mehrfach betont.

Am meisten belastet das Empfinden, niemandem gerecht zu werden, alles ein bisschen zu machen aber nichts richtig, bei Kind und Arbeit immer Kompromisse zu schliessen sowie negative Bemerkungen aus dem Umfeld, welche dann das Selbstbild der Wissenschaftlerin negativ beeinflussen. Folgende Interviewaussage illustriert diese Gegebenheit:

Ja, man kann es so zusammenfassen, dass es einfach die Koordination. Also allem gerecht zu werden. Was man sowieso nicht schafft (lacht), aber eben ja da abzuwägen einfach das man sowohl der Arbeit als auch den Kindern trotzdem noch gerecht wird. [...] Das man immer das Gefühl hat, okay, ich werde jetzt niemandem gerecht (lacht), also weder meiner Promotion noch den Kindern. (I 09, Abs. 02)

Zusammenfassend lassen sich folgende Belastungen für das Selbstwirksamkeitsempfinden der Wissenschaftlerin festhalten: Gefühle den Kindern und auch der Wissenschaft gegenüber nicht gerecht zu werden herrschen vor und sind belastend. Die Qualität der Kinderbetreuung ist essentiell damit die Wissenschaftlerin mit einem guten Gewissen und konzentriert arbeiten gehen kann.

Ressourcen die die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Wissenschaftlerinnen unterstützen und fördern wurden in den Interviews keine genannt.

### 4.1.3 Wahrnehmung der Mutterrolle

In diesem Kapitel werden Ergebnisse erläutert die beschreiben, was die Wissenschaftlerinnen in ihrer Selbstwirksamkeit bezüglich der Mutterrolle belastet und was die darin bestärkt.

#### Belastungen

Das Arbeitsleben wird als Belastung für das Kind wahrgenommen und es erschwere auch die Erfüllung der Mutter- und „Hausfrauenrolle“. Eine Wissenschaftlerin beschreibt, dass sie abends durch die Doppelbelastung zu müde sei, um die Wünsche ihres Kindes noch erfüllen zu können. Als berufstätig eingespannte Frau könne man den Kindern nicht gleich viel bieten, wie Mütter die wenig oder gar nicht arbeitstätig sind. Die Freizeitgestaltung leide durch die wissenschaftliche Tätigkeit. Wichtig sei, dass das Wochenende jeweils der Familie gehöre, da die Familienzeit unter der Arbeitstätigkeit leide. Teilweise werde der Arbeitsstress auf die Familie übertragen und der ständige gefühlte Druck wirkt sich erschöpfend auf die Wissenschaftlerin aus. Hier eine Beschreibung mit den Worten einer Wissenschaftlerin:

Also das ist für mich schon die erste Belastung und dann hat man halt einen Job. [...]

Und wenn ich nachhause komme ist es ja so dass meine Kinder ja auch da sind - müsste ich eigentlich immer noch Hausaufgaben kucken, ansprechbar sein für schulische Probleme[...] Absolut keine Freizeit haben miteinander. (I 11, Abs. 02)

Viele Ferientage der Kindereinrichtungen erschweren die Planung der Betreuung. Zusätzlich seien die Betreuungszeiten der Kinder generell zu lange. Die Kinder würden dabei nicht glücklich und weisen mehr Krankheitstage auf. Das schlechte Gewissen wird beschrieben, dass Kinder die in der Kindertagesstätte betreut würden nicht die gleiche Individualität erfahren wie wenn eine Tagesmutter angestellt werde. Im Anschluss eine von vielen Aussagen, die das schlechte Gewissen den Kindern gegenüber zum Ausdruck bringt:

[...] ja, ich habe auch irgendwann ein schlechtes Gewissen, dass ich meinen älteren Sohn so früh abgegeben habe. Und dann aber trotz dieser Betreuung im Endeffekt gar nicht so viel gearbeitet habe (lacht). Und das macht mir ein schlechtes Gewissen und das spielt auch eine grosse Rolle indem ich auch immer wieder meine wissenschaftliche Arbeit insgesamt in Frage stell und überlege, so, also mache ich das überhaupt fertig. [...] Abzuwägen, mache ich den Kleinen jetzt in einem Jahr auf einen Ganztagesplatz? Ist das okay? Ja, schon das schlechte Gewissen den Kindern gegenüber. (I 09, Abs. 33)

Teilweise verurteilt das private Umfeld, dass die Kinder zu viel fremdbetreut würden. Dies wiederum verstärkt die Zweifel die bei den Müttern teilweise bereits vorhanden sind. Dadurch wird die eigene Rolle als Mutter und Wissenschaftlerin zusätzlich hinterfragt. Die negativen Bemerkungen aus dem Umfeld hinsichtlich der Vereinbarkeit lösen bei der Wissenschaftlerin ein Gefühl des Zwiespalts und der Zermürbung aus.

Die wahrgenommene Verantwortung der Wissenschaftlerinnen ist hoch. Arbeitet die Mutter Teilzeit und der Partner mehr Stellenprozente als sie, fühlt sie sich trotzdem hauptsächlich für Kinder und Haushalt verantwortlich. Es wird eine tiefere Bindungssicherheit des Kindes beschrieben, wenn die Wissenschaftlerin sofort ein Wiedereinstieg in den beruflichen Alltag

eingeht. In der Wissenschaft werde dies aber trotz frischer Mutterschaft vom Arbeitsumfeld erwartet.

### Ressourcen

Es bestärkt die Wissenschaftlerinnen in ihrer Mutterrolle, wenn sie sich als authentische Mutter fühlen. Sie verbinden den Begriff der Authentizität damit, dass sie auch gerne arbeiten und dieser Rolle auch nachkommen. Die Wissenschaftlerinnen beschreiben, dass kleine Kinder von der Mutter mehr fordern als die Grösseren. Um der Rolle als Mutter gerecht zu werden ist ihnen das Gefühl wichtig, ausreichend Zeit für die Kinder zu haben. Um diesem Aspekt trotz ihrer hohen Arbeitsbelastung nachzukommen schildern die Wissenschaftlerinnen, dass sie teilweise alles dafür tun, um den Kindern entsprechende Freizeitaktivitäten bieten zu können. Um das Gefühl eine gute Mutter zu sein bewahren zu können, ist wiederum die Qualität der Betreuungseinrichtung wesentlich. Eine Kindertagesstätte welche der Wissenschaftlerin ein gutes Gefühl bei der Abgabe ihrer Kinder vermittelt, unterstützt sie dabei in der Verhinderung eines schlechten Gewissens. An dieser Stelle zur Illustration ein Beispiel:

[...] Zum Beispiel als meine kleine Tochter geboren wurde habe ich die mit zwei Monaten schon zur Unikrippe gegeben. Das war eine ganz kleine sehr behütete nette Krippe - ich bin auch zum Stillen immer hingegangen. Also ich hatte ein sehr gutes Gefühl und niemals ein schlechtes Gewissen. (I 05, Abs. 10)

Wichtig um das Selbstkonzept in der Wahrnehmung ihrer Mutterrolle bewahren zu können, stellt die Abgrenzung gegen zum Teil versteckte, negative Bemerkungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie dar. Mehrmals wurde während den Interviews geschildert, dass eine längere Babypause von der Arbeit als wesentlich angesehen wird, um die neue Mutterrolle erfolgreich wahrnehmen zu können. Zusätzlich unterstützend war die Tatsache, dass Vorgesetzte oder Promotionsbetreuungspersonen selber Kinder haben und dadurch mehr Verständnis für die Mutterschaft aufbringen konnten. Illustrierend diese Interviewaussage dazu: „Also, es ist so, ich habe das Glück, das mein Doktorvater selber zwei kleine Kinder hat. Und er deswegen schon sehr rücksichtsvoll ist [...].“ (I 09, Abs. 14)

Zusammenfassend lassen sich folgende Punkte lässt sich für die Wahrnehmung der Mutterrolle festhalten: Vorrangig wird zu den Belastungen die mangelnde Zeit für die Kinder genannt, ausgelöst durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie. Draus resultiert ein schlechtes Gewissen den Kindern gegenüber. Verstärkt wird das Gefühl der Unzulänglichkeit in der Mutterrolle durch negative Äusserungen aus dem Umfeld und dem Druck von Arbeitgeberseite, gänzlich für die Wissenschaft ansprechbar zu sein.

Zu den Ressourcen für die Mutterrolle zählt Authentizität und wiederum die hohe Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen um sich als gute Mutter definieren zu können. Abgrenzungsprozesse gegenüber dem Arbeits- und Privatumfeld wirken unterstützend um ein positives Selbstbild als Mutter bewahren zu können.

#### 4.1.4 Wahrnehmung der Rolle als Wissenschaftlerin

In diesem Kapitel werden Ergebnisse erläutert die beschreiben, was die Interviewpartnerinnen in ihrer Selbstwirksamkeit bezüglich der Rolle als Wissenschaftlerin belastet und was die darin bestärkt.

##### Belastungen

Als Wissenschaftlerin mit Kindern ist es erforderlich, sich immer wieder abzugrenzen. Das bedeutet zu kommunizieren wenn Aufgaben nicht übernommen werden können, da sie den zeitlichen Rahmen überschreiten da sie ansonsten die Vereinbarkeit zu gross beeinträchtigen. Die interviewten Wissenschaftlerinnen berichten von grossen Vorurteilen hinsichtlich ihrer Fähigkeit, es auf dem Karriereweg zu einer Professur zu schaffen. Man stelle sie als Familienfrau öfters neben den üblichen Karrierpfad. Teilweise würde von vorgesetzter Seite her mit Unmut über Fehlzeiten bedingt durch ein krankes Kind reagiert. In den Interviews wird geäußert, dass ein Kleinkind nicht mit der Arbeitstätigkeit in der Forschung vereinbart werden könne – es bedinge eine Auszeit. Folgende Worte werden genutzt um den Zustand zu schildern: „[...] Also mit einem Baby zu forschen, mit einem wirklich kleinen Baby und Stillen - das fand ich fast unmöglich. Also ich finde das geht eigentlich nicht. Und da hätte ich mir mehr Auszeit wirklich gewünscht.“ (I 12, Abs. 04)

Die Wissenschaftlerinnen spüren teilweise starke Arbeitsüberlastung trotz flexibler Arbeitszeiten. Die Konkurrenzproblematik wird beschrieben: Wissenschaftlerinnen mit Kindern haben nicht mehr dieselben Möglichkeiten das Zeitinvestment für die Arbeit gleich hoch zu halten, wie dies ihre Kollegen und Kolleginnen ohne Kinder teilweise handhaben. Dies löst Ängste aus, die wissenschaftliche Rolle nicht mehr ausreichend erfüllen zu können und erhöht den Druck bei der Arbeit funktionieren zu müssen.

Die Belastungs-Höhepunkte weiten sich vom punktuellen zum konstanten Auftreten aus und es wird durchwegs ein hoher Qualifikationsdruck beschrieben. Teilweise herrsche ein raues Klima an den Universitäten gegenüber Wissenschaftlerinnen die gleichzeitig auch ihren Verpflichtungen der Familie gegenüber nachgehen. Unterschwellige negative Bemerkungen zur Vereinbarkeit entmutigen die Wissenschaftlerin. Aus Sicht der Wissenschaftlerinnen wird ein „Karriereknick“ im Alter zwischen 30 bis 40 Jahren beschrieben.

Die Vertragsbefristung erhöhe den Druck zu publizieren was wiederum zu einem Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden führt. Trotz Teilzeitpensum wird beschrieben, dass die gefühlte Verantwortlichkeit bei 100% bleibt. Dies führt zu einer Diskrepanz welche bei den Wissenschaftlerinnen die Empfindung auslöst, weder der Familie noch der Arbeit gegenüber den Ansprüchen gerecht zu werden. Das bereits bei der Mutterrolle häufig beschriebene Gefühl des schlechten Gewissens zeigt sich auch bezogen auf die Wissenschaft mit dem Gefühl zu wenig Zeit für die Arbeit aufzubringen. Wenn das Kind Ansprüche an seine Mutter stellt, rücke die Arbeit automatisch in den Hintergrund. Es wird beschrieben, dass im wissenschaftlichen Kontext Vereinbarkeitskonflikte nicht thematisiert werden können. Im Falle einer Schwangerschaft empfinden die Wissenschaftlerinnen sich entscheiden zu müssen zwischen Kind oder Karriere. Die dabei auftretenden Rollenkonflikte werden in den Interviews folgen-



dermassen geäußert: „[...] beide Rollen nicht richtig zu machen. Schlimmer in der Wissenschaft als jetzt daheim.“ (I 08, Abs.02) Gerade bei Naturwissenschaftlerinnen die viel mit Laborarbeiten beschäftigt sind stellt sich dieser Konflikt deutlich heraus, da der Umgang mit gewissen Chemikalien das Wohl des Kindes gefährdet und deswegen zum Schutz des Ungeborenen rechtzeitig davon abgesehen werden muss.

Eine Fehleinschätzung hinsichtlich der Arbeitszeit welche noch zur Verfügung steht, wenn das Kind geboren ist, wurde von mehreren Wissenschaftlerinnen beschrieben. Dabei wurde unter anderem eine niedrigere Konzentration auf der Arbeit beschrieben, obwohl das Kind während dieser Zeit gut fremdbetreut war. Des Weiteren steige die Belastung mit der Geburt eines zweiten Kindes deutlich an.

### Ressourcen

Eine wissenschaftliche Karriere bedingt ein hohes Zeitinvestment. Dazu gehört eine lange Studiendauer, eine Promotion und danach eine Anstellung als Post Doc mit weiteren Schritten in Richtung Junior-Professur bis hin zur Voll-Professur. Die Wissenschaftlerinnen betonen, dass nach diesem langen Karriereweg es ihnen wichtig ist, alles daran zu setzten, um die die Wissenschaft und Familie miteinander zu vereinbaren. Folgende Begründung wird dazu aufgeführt: „[...] ich habe ja auch nicht so viel Zeit in meine Karriere investiert, dass ich dann nicht versuche alles zu tun um es unter einen Hut zu kriegen.“ (I 11, Abs. 10)

Es bestätigt sie in ihrem Tun als Wissenschaftlerin, wenn sie von ihrer Umwelt Anerkennung bekommen hinsichtlich ihres Vereinbarkeitsmanagements.

Die interviewten Frauen schätzen es sehr, wenn die kommenden Jahre vertraglich gesichert sind. Dabei sei es wichtig eine gute Balance hinsichtlich Beruf und Familie zu erreichen und für sich selber ein Bewusstsein entwickelt zu haben als Wissenschaftlerin etabliert zu sein. Bereits währen der arbeitsfreien Elternzeit leisteten einige der Interviewteilnehmerinnen Arbeitseinsätze um ein „gutes Gewissen“ der wissenschaftlichen Tätigkeit gegenüber aufrecht zu erhalten, falls sie nach Beendigung des Mutterschutzes nicht immer vollumfänglich für die Arbeit zur Stelle wären wegen des Kindes.

Die Möglichkeit zuhause ausschliesslich für das Kind da zu sein ziehen die Wissenschaftlerinnen weniger in Betracht. Sie mögen – oder lieben ihren Beruf und sehen darin einen wertvollen Ausgleich zum Familienleben. An dieser Stelle ein Zitat zur Verdeutlichung:

[...] Das gehört einfach zu mir und ich liebe meine Forschung. Und das kann vielleicht nicht jeder verstehen, das man zehn Stunden am Tag Lust hat [...] zu lesen (lacht), aber ich mache das halt gern. Und das ist das was mir entspricht und worin ich gut bin. (I 12, Abs. 44)

Dies rechtfertige es zu arbeiten, auch hochprozentig zu arbeiten um auch als Mutter wiederum authentisch zu bleiben. Eine Interviewaussage bezeichnete die wissenschaftliche Tätigkeit sogar als Entlastung von zuhause. Trotz schwieriger Suche nach passenden Betreuungsplätzen für die Kinder wollen die Frauen in der Forschung tätig sein und investieren dazu auch in private Kinderbetreuungsoptionen.

Zusammenfassend lässt sich für die Wahrnehmung Rolle der als Wissenschaftlerin festhalten, dass die wissenschaftliche Karriere durch Kinder erschwert werden kann, die Arbeitszeitbelastung sehr hoch ausfällt, dem Konkurrenz- und Qualifikationsdruck weniger flexibel begegnet werden kann, Vertragsbefristungen den Arbeitsdruck zusätzlich erhöht und jedes weitere Kind die Wahrnehmung der Rolle als Wissenschaftlerin zusätzlich belastet.

Als Ressource betrachten die Wissenschaftlerinnen die Anerkennung die aus ihrer wissenschaftlicher Tätigkeit resultiert, vertragliche Sicherheit, eine gelingende Balance zwischen den Bereichen Arbeit und Familie und ihre ausgeprägte Liebe zum Beruf.

#### 4.1.5 Finanzsituation

In diesem Kapitel werden finanzielle Aspekte thematisiert. Darunter verstehen sich Aussagen, die sich auf die Finanzlage der Wissenschaftlerinnen beziehen und die unterstützende oder belastende Auswirkungen auf ihre Vereinbarkeit aufweisen.

##### Belastungen

Die Wissenschaftlerinnen schildern einige erschwerende Faktoren, hinsichtlich ihrer finanziellen Situation. Dazu zählen unter anderem teure Mietwohnungen, hohe familienexterne Kinderbetreuungskosten, tiefes Lohnniveau in der wissenschaftlichen Branche, Wegfall des Status als Doppelverdiener-Paars durch Familiengründung und finanzielle Engpässe trotz Stipendien.

Als Ressourcen die die finanzielle Situation der Wissenschaftlerinnen unterstützen und fördern wurde in den Interviews einzig der Erhalt von Stipendien genannt.

#### 4.1.6 Physische Aspekte

An dieser Stelle werden Ergebnisse dargestellt die sich auf physische Belastungen (Symptome wie z.B. Schlafmangel, Erschöpfung und Krankheit) und Ressourcen (Ausgleich im körperlichen Bereich) der Wissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit beziehen.

##### Belastungen

Die Wissenschaftlerinnen zeigen sehr grosse Übereinstimmungen in der Beschreibung ihrer physisch belastenden Faktoren. Am meisten wird das Auftreten von Schlafmangel mit der Folge von starker Erschöpfung beschrieben. Viele Nennungen fallen in diese Rubrik: „Schlechte Nächte, viele Krankheiten, oft selber krank werden und dann eigentlich gar nicht diese 100% Arbeitszeit schaffen können oder wenn, dann mir grosser Müdigkeit oder sich sehr durchringen müssen irgendwie überhaupt zu arbeiten.“ (I 04, Abs. 02) Dieser Umstand erklärt sich durch die Bedürfnisse der Kleinkinder. Die ersten drei Lebensjahre der Kinder werden von den Müttern als am anstrengendsten empfunden.

Dadurch leide die Konzentration der wissenschaftlichen Tätigkeit gegenüber, die Arbeitszeit und die Wissenschaftlerinnen berichten, selber anfälliger gegenüber Krankheit zu sein. Weiter koste der Abgrenzungsprozess von der Arbeit viel Energie. Da zu sein für das Kind, auch

wenn man selber bereits sehr müde sei, fordere die eigenen Kräfte manchmal sehr heraus. Sportliche Aktivitäten kommen laut Aussagen der Wissenschaftlerinnen oft zu kurz.

### Ressourcen

Zum Thema der physischen Ressourcen gehen in den Interviews nur sehr wenige Angaben ein. Genannt wird Sport als kurzer Freiraum dazwischen und es wird geäußert, dass dieser jedoch häufig zu kurz komme. Hier eine Aussage zum Illustrieren:

Von Aktivitäten, was mir gut tut. Ja das ist das Problem, ich habe irgendwie nicht so viel (lacht). Also momentan war jetzt eine Zeit wo ich sehr viel zu tun hatte, wo ich auch viel unterwegs war. Auf Seminaren oder sonstigen [...]. (I 06, Abs. 20)

Zusammenfassend lässt sich für die physischen Aspekte festhalten, dass Kombination von Arbeit und der Betreuung eines Kleinkindes am belastendsten wahrgenommen werden. Begleitende Symptome der Mutter sind dabei Erschöpfung, Müdigkeit und Krankheitsanfälligkeit. Die physischen Ressourcen fallen bei den Wissenschaftlerinnen nur sehr knapp aus und münden in seltenen sportlichen Aktivitäten.

#### 4.1.7 Psychische Aspekte

An dieser Stelle werden Ergebnisse dargestellt die sich auf psychische Belastungen (Symptome wie z.B. Stress, Depression, Burnout) und Ressourcen (unterstützend für den psychischen Ausgleich) der Wissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit beziehen.

### Belastungen

Vier der zwölf Wissenschaftlerinnen äussern selber die Erfahrung ein Burnout erlebt zu haben, respektive kurz davor gestanden zu haben oder beschreiben mit dem Begriff Erschöpfungsdepression was sie psychisch an den Rand der Belastungsgrenzen gebracht hat. Dabei beschreiben die Betroffenen, dass sie teilweise gerade noch rechtzeitig die Belastungen reduzieren konnten, um einer begleiteten Therapie zu entgehen. Folgender Auszug verdeutlicht die Situation:

Ich gehe jetzt ein bisschen vorsichtiger mit mir um als das jetzt vielleicht bis vor einem Jahr der Fall war. Also vor anderthalb Jahren bin ich wirklich knapp an einem kleinen Burnout vorbei geschrammt. Und ich habe da einfach gemerkt, ich muss da ein bisschen auf die Bremse treten. Und, ähm, ja, ich glaub vor allem Sport oder Musik - dass man sich da vielleicht etwas Gutes tut. Mal öfter irgendwie Laufen geht oder ja für sich selbst einfach ganz bewusst irgendwas tut [...]. (I 05, Abs. 14)

Die Gründe zur Entstehung der Burnout-Symptomatik finden sich bei den Wissenschaftlerinnen teilweise auch in belastenden Erschwernissen des Vereinbarkeitsmanagement. In diesem Zusammenhang wird in den Interviews oft der Begriff Stress verwendet: „Absoluter Zeitmangel, seit drei Jahren keine Minute mehr für mich glaube ich. Ja, Stress, Stress, Stress, Stress, Stress.“ (I 08, Abs. 02)

Weiter wurde bereits das schlechte Gewissen den Kinder und der Arbeit gegenüber erläutert, beiden nicht ausreichend gerecht zu werden.

Weitere Gründe für psychische Belastungen bildet der Druck mit Kindern erfolgreich zu promovieren. Eine Interviewteilnehmerin beschreibt dabei sich selber sehr unter Druck gesetzt zu haben um ihren Abschluss zu erreichen. Zudem wurde von der Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen geschildert, wie sich die Qualität der Kinderbetreuung auf die Konzentration auswirken kann. Mit der Qualität der Kinderbetreuung ist gemeint, wie gut das Kind aufgehoben ist, das es von den Betreuungspersonen geliebt wird, dass das Kind sich gut mit der Betreuungsperson versteht und dass dieser auch in hohem Mass vertraut werden kann.

### Ressourcen

Etwas weniger technisches ist die Möglichkeit oder das Verhalten meines Mannes und meines Chefs. Aber das sind auch wichtige Ressourcen für mich und vor allem die die mentale Unterstützung die ich da erfahre, dass ich bei beiden den Eindruck habe, dass es ihnen wirklich nichts ausmacht, dass ich Kinder habe und trotzdem voll arbeite. (I 01, Abs. 20)

Dies ein Zitat, welches die Ressourcen in diesem Bereich verdeutlicht. Wichtige Unterstützung im mentalen, psychischen Bereich erhalten viele der Wissenschaftlerinnen überwiegend von ihren Partnern. Auch die vorgesetzte Person kann dazu beitragen, dass ein angenehmes Klima geprägt von Verständnis zum besseren Wohlbefinden der Wissenschaftlerin hinsichtlich Vereinbarkeitsaspekte herrscht.

Die Wissenschaftlerinnen legen dar, dass Lebenserfahrung und das Wegkommen vom Perfektionismus im Alltagsgeschehen sowie das Vorhandensein der charakterlichen Eigenschaft der Spontantität ihnen als Ressource dienlich sind. Durch verbesserte Priorisierung im Privat- sowie im Arbeitsbereich lernen sie Dinge gelassener zu nehmen, was sich wiederum positiv auf die Sichtweise der persönlichen Vereinbarkeit auswirkt. Eine Haltung „nicht mehr alles schaffen zu wollen“ unterstützt diesen Abgrenzungsprozess. Es sei zuhause, sowie am Arbeitsplatz wichtig mitzuteilen, dass die Verantwortlichkeiten nicht nur auf den Schultern der Wissenschaftlerin lasten, sondern geteilt werden. Dazu die illustrierende Aussage einer Wissenschaftlerin:

Und ich hab mich halt selber so psychologisch abseilen können von diesem ‚ich bin zuhause für alles verantwortlich‘ weil dann hat man ja das Argument, ja ich arbeite ja genau so viel wie du. Als Abgrenzung, so eher für sich innerlich. Weil man Mann hat das ja nicht so gesehen. Das war nur ich (lacht). Man möchte dann halt alles richtig machen und jetzt kann man so sagen, ach komm, dann ist halt nicht gesaugt oder dann ist halt die Wäsche seit drei Tagen nicht zusammengelegt, das macht auch nix (lacht). (I 02, Abs. 16)

Des Weiteren wird dargelegt, dass der Umgang mit zwei Kindern einfacher sei als mit einem. Hier finden sich unter den Wissenschaftlerinnen jedoch gegenläufige Aussagen. Ab einem Alter von drei Jahren sei das Kind weniger abhängig von seiner Mutter. Dies ermögliche wie-

derum ein fokussiertes Arbeiten und reduziere den Stress. Die interviewten Wissenschaftlerinnen sind versiert darin, auch kurze Momente zur Entspannung zu nutzen.

Zusammenfassend lässt sich für die psychischen Aspekte festhalten, dass sich die Belastungen in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bis hin zu einer Burnout-Symptomatik entwickeln können. Dem gegenüber stehen unterstützende Ressourcen wie verständnisvolles Verhalten von Partner und Vorgesetzten und der zunehmenden Lebenserfahrung der Wissenschaftlerinnen im Umgang mit Stress.

#### **4.1.8 Soziale Aspekte**

An dieser Stelle werden Ergebnisse dargestellt die sich auf soziale Belastungen (z.B. Druck durch andere Mütter) und Ressourcen (z.B. durch Partner, Freundeskreis) der Wissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit beziehen. Dies wird für allgemeine soziale Aspekte, familieninterne Aspekte, familienergänzende Kinderbetreuung und Haushalt erörtert.

##### **Belastungen**

Netzwerke können auch belastende Aspekte mit sich führen. Dies zeigen Aussagen der Wissenschaftlerinnen in dieser Untersuchung. Die VerFaWi vermittelt teilweise das Bild, dass die Wissenschaftlerinnen welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut hinbekommen, ausgesprochen starke Frauen seien. Dies bewirkt dann bei einigen Interviewteilnehmerinnen, dass sie ihre eigenen Unzulänglichkeiten stärker wahrnehmen und ihnen so das Gefühl vermittelt wird, nicht mithalten zu können. Das wiederum verstärkt das Stressempfinden.

VerFaWi fand ich eine Zeitlang gut. Wir haben da ja so eine Art Netzwerk, wo wir uns austauschen können. da muss ich nur sagen, da gibt es auch Frauen wo ich da Gefühl habe, das sind solche Power-Frauen, die schaffen das so gut, da macht mich das total fertig zu sehen wie gut die das schaffen (lacht). Ja, und wo ich dann denk, da kann ich nicht mithalten so eine 100% Wissenschaftlerin bin ich gar nicht und bin nicht so belastbar wie die... Da hat mich das oft auch gestresst, weil es da doch so ein vergleichen war immer, wie macht ihr das und wie kriege ich das hin. Und gleichzeitig wenn dann da fünf Frauen sitzen die alle jammern wie wenig Familie und Beruf vereinbar sind - das haben wir auch oft gehabt - dann ist das auch oft so etwas Bedrückendes. Das man irgendwie denkt, das geht ja gar nicht. (I 04, Abs. 16)

##### **Ressourcen**

Zu den sozialen Ressourcen gehören alle Personen, welche die interviewten Wissenschaftlerinnen als Unterstützung in ihrem beruflichen oder privaten Alltag erachten. Dies sind laut ihren Aussagen vorwiegend ihre Freundinnen sowie andere Mütter. Folgendermassen wird dies in den Interviews beschrieben:

Freundinnen sind eine Ressource, also die... Ich habe... Da bin ich auch froh drüber, einen relativ grossen Bekanntenkreis. Einfach auch alles Frauen mit Kindern. Und es

ist weniger VerFaWi, es sind eher die inoffiziellen Kontakte. Es sind eher auch nicht so die Wissenschaftlerinnen. (I 12, Abs. 16)

Wichtig sind ihnen das gute private Netzwerk, der grosse Bekanntenkreis und die als unterstützend gewertete Nachbarschaft. Im beruflichen Umfeld werden ihre weiblichen Kolleginnen als unterstützend wahrgenommen. Explizit als Ressource wird das Heranwachsen des Kindes beschrieben.

Mit drei Jahren erreiche das Kleinkind ein Alter, das für die Mutter zu einer Umbruchphase wird. Die Wissenschaftlerinnen empfinden dies als Erleichterung für die familiäre und berufliche Vereinbarkeit.

Zusammenfassend lässt sich für die sozialen Aspekte die als belastend wahrgenommenen Faktoren von Netzwerken festhalten. Als soziale Ressourcen gelten Personen aus dem näheren Umfeld der Wissenschaftlerin wie Freundinnen und andere Mütter. Zudem vereinfacht ein bereits älteres Kind die persönliche Vereinbarkeit.

#### *Familieninterne Aspekte*

##### **Belastungen**

„Also für die Beziehung sind Kinder und Arbeit eine Katastrophe. Aber wir haben dann beide dran gearbeitet [...]“ (I 08, Abs. 45). Die Interviewaussage zeigt die Belastung auf, welche in der Paarbeziehung zu Schwierigkeiten führen kann. Von drei Wissenschaftlerinnen wird in den Interviews betont, dass es wichtig sei, auch noch „Paar“ sein zu können. Der Aspekt der Paarbeziehung wird von einigen als vernachlässigt und deshalb als belastender Faktor wahrgenommen. Weitere Konflikte in diesem Segment ergeben sich unter anderem durch andere Prioritäten, die von der Wissenschaftlerin gesetzt werden. Es wird beschrieben, die Priorität liege beim Kind und erst in einem zweiten Schritt beim Partner. Dies birgt Potential für Konflikte und familiäre Auseinandersetzungen.

Als weiteren Diskussionspunkt in der Beziehung schilderten die Wissenschaftlerinnen die Thematik, wessen Arbeit denn die wichtigere sei und wer bei unvorhergesehener Krankheit der Kinder beispielsweise das Büro verlassen muss, um die Situation aufzufangen. In solchen Notfallsituationen übernimmt bei den interviewten Wissenschaftlerinnen ein Grossteil der Frauen die Verantwortung zur Problemlösung.

Zweifach wird geschildert, dass es für die Wissenschaftlerinnen belastend sein kann, dass die Rollenverteilung im Haushaltsbereich nicht egalitär verteilt sei und dass mehr Präsenz des Partners zuhause das Familiensystem entlasten würde.

Drei Frauen beschreiben die Geburt des zweiten Kindes als Zeitpunkt wo die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie als enorm erschwert wahrgenommen wird. Zwei Kinder mit der Arbeitstätigkeit in Einklang bringen zu können sei organisatorisch äusserst aufwändig.

[...] Ich fand dass mit der Geburt des zweiten Kindes alles noch viel anstrengender wurde. Also es haben viele ja gesagt, ja das zweite Kind läuft nebenher und man kennt sich ja schon aus, man weiss wie alles funktioniert und so. Das ist schon klar,

aber die Alltagsbelastung finde ich ist deutlich gestiegen und damit auch der Freiraum gesunken, die Zeit die man zum Arbeiten braucht, es sind halt zwei Kinder die krank werden können, zwei Kinder die Arzttermine haben. (I 04, Abs. 04)

Verwandte in der nahen Umgebung zu wissen, erleichtere unvorhergesehene Zwischenfälle wesentlich. Die Wissenschaftlerinnen beklagen jedoch einen Mangel an Unterstützung aus dem Verwandtenkreis aufgrund von grossen Distanzen zwischen den individuellen Wohnorten.

### Ressourcen

Alle Wissenschaftlerinnen leben in einer Partnerschaft und beschreiben dies als wesentlichen Bestandteil, dass die Vereinbarkeit zwischen Wissenschaft und Familie überhaupt machbar sei. Unterstützt der Partner seine Partnerin zuhause bei Kinderbetreuung und Haushalt, wird dies als grosse gegenseitige Entlastung geschildert. Ein Partner der sich auf sie einstellt, Rücksicht nimmt und ihren anspruchsvollen Beruf wertschätzt wird kennzeichnend als familiäre Ressource wahrgenommen.

[...] Also das merke ich auch immer wenn er (Partner) auf Dienstreise ist und er auch wenn ich auf Dienstreise bin. Das man sich da schon sehr gegenseitig unterstützt. Es ist halt einfach gut, wenn man nachhause kommt und das Abendessen ist gekocht. Und für ihn ist es halt gut, wenn er morgens einfach zur Arbeit gehen kann und sich nicht ums Kind kümmern muss. Und so entlasten wir uns da natürlich auch gegenseitig. (I 07, Abs. 16).

Als weiterer entscheidender Faktor wird die Unterstützung von Verwandten wahrgenommen. Die Grosseltern spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, durch die Übernahme von Betreuungseinheiten der Kinder bei der Wissenschaftlerin für Entlastung zu sorgen. Dabei wird es besonders geschätzt, die Grosseltern oder andere Familienmitglieder in der örtlichen Nähe zu wissen um auch bei spontaner Notwendigkeit oder für die Ferienbetreuung auf sie zählen zu können. Teilweise reisen die Grosseltern jedoch auch trotz 500 Kilometern Distanz an, um bei Betreuungseingpässen Unterstützung leisten zu können. Zur Illustration:

Und was sehr sehr wichtig ist, weswegen wir auch in Freiburg bleiben und nicht nach Basel ziehen oder an die Grenze, sind meine Schwiegereltern die in der Nähe wohnen. Und die wirklich, also auch öfter die Kinder nachmittags nehmen können noch. Und auch wenn sie krank sind oder wenn ich krank bin. (I 09, Abs. 19)

Die Kinder selber werden auch als Ressource beschrieben. Die Wissenschaftlerinnen geniessen die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen können und schöpfen daraus Energie für ihre Forschungstätigkeit, die sie auch mit Musse und Kreativität verbinden. Kinder werden als Aspekt der Lebensqualität beschrieben.

Zusammenfassend lässt sich für die familieninternen Aspekte festhalten, dass durch die Familiengründung häufig die Paarbeziehung vernachlässigt wird. Weiter führt eine nicht-egalitäre Rollenverteilung in der Alltagsorganisation zu Konflikten und erneut wird ein Zu-

wachs an Herausforderungen nach der Geburt eines zweiten Kindes beschrieben. Fehlen Verwandte im näheren Umkreis, potenzieren sich die Schwierigkeiten.

Die wichtigste familieninterne Ressource stellt der Partner dar. Darauf folgt Unterstützung von der Verwandtschaft und Kinder gelten als Ressource.

### *Aspekte der familienergänzenden Kinderbetreuung*

#### **Belastungen**

Belastungen in der familienergänzenden Kinderbetreuung lassen sich mit zwei in den Interviews wiederkehrenden Worten beschreiben: Koordinations- und Organisationsaufwand. Diese zwei Begriffe zeigen sich in verschiedenen Ausprägungen. Einerseits werden zeitliche Probleme beschrieben indem Termine durch die Kinder nicht mehr frei gestaltet werden können, da immer die Organisation einer Betreuungsperson gewährleistet sein muss. Andererseits stellt das Unvorhergesehene, nicht planbare eine schwierige Herausforderung dar. Kurzfristige Ausfälle von eingeplanten Betreuungspersonen wie beispielsweise während Tagungen, verursachen Stress bei den Wissenschaftlerinnen.

Sobald ein zweites Kind zu versorgen ist nehmen die Schwierigkeiten zu. Oft wird beschrieben, dass es schwer ist, für beide Kinder zeitlich synchron aufeinander abgestimmte Betreuungsplätze zu finden. Die meisten Eltern müssen aufgrund eines Mangels an Plätzen in Kindertagesstätten weite Pendelwege zu verschiedenen Institutionen in Kauf nehmen, um vor der Arbeit ihre Kinder gut versorgt zu wissen. Zumal auch der Bedarf an Betreuungsplätzen viel höher sei als das Angebot bisher biete.

Wichtig ist den Wissenschaftlerinnen das Thema der Betreuungsqualität. Wird diese als ungenügend oder mangelhaft eingeschätzt, hat dies gravierende Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden. Die Konzentration bei der Arbeit leide, wenn das Kind aus persönlicher Sicht nicht optimal versorgt ist. Es stellt sogar den einzigen Grund dar, das Arbeitspensum zugunsten der Kinder zu senken. Folgende Aussage macht die Schwierigkeit transparent:

[...] weil nicht klar war ob er eine Nachmittagsbetreuung haben würde. Es gibt eine Betreuung an der Schule die ich aber für nicht so gut halte. Das würde mich extrem belasten und vermutlich wäre das auch der einzige Grund weshalb, falls nicht Krankheit oder etwas extremes passiert in der Familie - weshalb ich jedenfalls meine Arbeitszeit reduzieren würde. (I 01, Abs. 20)

Was oft nicht bedacht wird bevor das Kind in die Fremdbetreuung eingewöhnt wird, dass dies einen teilweise langwierigen Prozess darstellen kann. Kinder lösen sich unterschiedlich problemlos von ihren Eltern ab, so dass bei der neuen Situation unter Umständen das Kind nicht gleich ganztags in der Einrichtung gelassen werden kann wie geplant.

[...] wenn man dann bedenkt, die Kinder waren schon im Kindergarten oder in der Krippe betreut durch verschiedenen Personen und dann nochmal jemand anders und dann nach Hause kommt - das ist oft zu viel. [...] Aber in der Praxis geht es gar nicht. (I 04, Abs. 16)

Eine weitere Problematik stellen die Schliesstage der Kindertagesstätten, Kindergärten und Schulen dar. Ein Drittel der Wissenschaftlerinnen bekundete Schwierigkeiten, mit der eige-



nen Ferienzeit und der des Partners die Ferienzeiten ihrer Kinder abzudecken. Vor allem bei Vorschulkindern stellt sich diese Problemsituation, da für Kinder im Schulalter Ferienaktivitäten in Form von Lagern etc. vorhanden sind.

### Ressourcen

Es wird als Glück empfunden, wenn eine Betreuungseinrichtung die von den Müttern als gut befunden wird, noch freie Kapazität für die Aufnahme ihres Kindes hat. Spontane Aufsichten werden teilweise durch die Nachbarn abgedeckt, indem ihnen das Baby-Phone überreicht wird und die Mutter so die Möglichkeit hat kurze Besorgungen etc. ausser Haus zu erledigen. Es ist eine Erleichterung, das Kind beispielsweise an der Uni-Kindertagesstätte gut aufgehoben zu wissen. Diese räumliche Nähe des Betreuungsangebotes wiederum ermöglichte das kontinuierliche Stillen des Kindes, was als Ressource für Mutter und Kind beschrieben wird. Geschätzt werden Angebote für ganz kleine Kinder, damit bereits wenige Monate nach der Geburt nach dem obligatorischen Mutterschutz wieder in die Wissenschaft eingestiegen werden kann. Illustrierend an dieser Stelle: „Also, an technischen Ressourcen war ganz klar wichtig, dass ich den Eindruck hatte - bei beiden Kindern - eine gute Ganztagsbetreuung zu haben. Und zwar zu einem sehr frühen Zeitpunkt.“ (I 01, Abs. 20)

Was zusätzlich als entlastender Faktor wahrgenommen wird, sind Kinderbetreuungseinrichtungen mit langen Öffnungszeiten. Damit die zeitliche Flexibilität bei der Arbeit nicht gänzlich durch frühe Abholzeiten der Kinder eingeschränkt werde. Die nachfolgende Aussage verdeutlicht diesen Umstand:

Also die Kinderkrippe [...] ist von morgens acht bis abends sechs. Ab acht Wochen bis drei Jahre. Als das ist fantastisch für Freiburger Verhältnisse. Und er hat mir auch ermöglicht, dass ich arbeiten konnte und dann konnte ich zum Stillen dahin gehen und so weiter. Das ist alles perfekt. Und der Kindergarten hat von sieben Uhr dreissig bis sechs Uhr abends glaube ich auf. Ist auch super.“ (I 08, Abs. 19)

Erleichternd sei im Alltag auch, wenn das Kind an einem Ganztagesplatz untergebracht werden könne. Tagesmütter und Babysitter decken die öffnungsfreien Zeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen ab. Dazu seien hohe finanzielle Investitionen notwendig, um das Zeitspektrum bis zum Feierabend der Wissenschaftlerinnen abzudecken.

Sehr geschätzt wird das Ferienbetreuungsangebot der Universität Freiburg. Grössere Kinder können daran teilnehmen damit die Eltern nicht vollständig die Ferienzeit selbst abdecken müssen. Abschliessend muss betont werden, dass alle Wissenschaftlerinnen die familienergänzende Kinderbetreuung nur als Ressource wahrnehmen können, wenn auch die Qualität der Betreuung stimmt.

### Haushalt

Sieben der interviewten Frauen haben für die Haushaltsführung externe Unterstützung durch Reinigungsfachpersonal engagiert. Dies wird als sehr entlastende Ressource wahrgenommen. Zudem unterstützen sie Babysitter, die auch im Haushalt mitwirken und andere Hilfskräfte die beispielsweise Einkäufe übernehmen. Die Aufgabenteilung hinsichtlich Haus-

haltstätigkeiten und Kinderbetreuung wird in den meisten Partnerschaften eher egalitär gehandhabt. Beide Teile betätigen sich an den anstehenden Aufgaben im Haushalt. „Und so die Kleinigkeiten im Haushalt teilen wir uns auf und wir haben eben unsere Haushaltshilfe die zweimal die Woche einen halben Tag kommt. Insofern sind wir da weitgehend entlastet.“ (I 07, Abs. 18). Dieses Zitat verdeutlicht die Unterstützung durch externen Support im Haushaltsbereich.

Um nicht durch anfallende oder liegen gebliebene Tätigkeiten im Haushalt unter Druck zu geraten, welche aufgrund der hohen Dichte in Beruf und Familienalltag nicht erledigt werden können, empfehlen die Wissenschaftlerinnen sich dazu eine gelassene Einstellung anzueignen. Dies schildern sie als Ressource um nicht gestresst zu werden durch alltägliche Erscheinungen im Haushaltsbereich.

Zusammenfassend lässt sich für die Aspekte der familienexternen Kinderbetreuung und Haushalt anmerken, dass die Mehrfach- und Doppelbelastung von den Wissenschaftlerinnen deutlich wahrgenommen wird. Mit steigender Kinderanzahl erschweren sich diese Belastungen zunehmend. Erneut wird der Aspekt der Qualität der Kinderbetreuung thematisiert und diesbezüglich die Schwierigkeit unzureichender Öffnungszeiten betont. Als Ressource gelten Ganztagesbetreuungsplätze, flexible Einrichtungszeiten und Ferienbetreuungsangebote für Kinder.

#### **4.2 Arbeitsumfeld & Arbeitslokalität**

Hinsichtlich des Arbeitsumfeldes werden an erster Stelle die auftretenden Belastungen (Arbeitszeiten, Vertragsbefristung, Mangel an Verständnis/Unterstützung sowie fehlende Vorbilder) und Ressourcen (Unbefristete Arbeitsverträge, Verständnis, Vorbilder & Netzwerke sowie Autonomie & Flexibilität) thematisiert. Darauf folgt die Darstellung zu den Ergebnissen der Arbeitslokalität – jeweils unterteilt in die Arbeitsorte Home Office und Büro. Folgende Fragestellung inklusive der entsprechenden Leitfragen findet im nachfolgenden Kapitel Klärung.

Welchen Einfluss nimmt der Aspekt Arbeitslokalität auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?

- Welche Belastungen erleben die Wissenschaftlerinnen in ihrem Arbeitsumfeld?
- Welche Ressourcen aus dem Arbeitsumfeld unterstützen die Wissenschaftlerinnen in ihrem Vereinbarkeitsmanagement?
- Welche Auswirkungen hat die Arbeit im Home Office auf die wissenschaftliche Tätigkeit in Verbindung mit familiären Verpflichtungen?
- Welche Bedingungen des Arbeitsumfeldes im Home Office beeinflussen die Work-Family Balance?

#### 4.2.1 Belastungen im Arbeitsumfeld

Die interviewten Wissenschaftlerinnen berichten von verschiedenartigen Belastungen im Arbeitsumfeld. Diese können durch Zeit- oder Qualifikationsdruck ausgelöst werden, sich in befristeten Verträgen widerspiegeln wie sie in der Wissenschaft üblich sind, aus einem Mangel an Verständnis für die Herausforderungen einer arbeitstätigen Mutter resultieren oder die Situation im Arbeitsumfeld ist erschwert, da es keine - respektive nur sehr wenige Vorbilder gibt im Sinne von Wissenschaftlerinnen die Kinder und Karriere erfolgreich vereinbaren können. Seine Position in den immer noch männerdominierten Strukturen an Universitäten behaupten zu müssen, sei teilweise sehr anstrengend.

Nachfolgend gliedert sich die Ergebnisdarstellung der wahrgenommenen Belastungen in die Bereiche der Arbeitszeit, der befristeten Arbeitsverträge, des Mangels an Verständnis/Unterstützung und dem Thema der fehlenden Vorbilder.

##### *Arbeitszeit*

Von einigen Wissenschaftlerinnen wird erwähnt, dass ein Vollzeitpensum zu viel sei. Dieser Wahrnehmung entgegen steht die Tatsache, dass Teilzeitarbeit teilweise noch wenig Akzeptanz findet. Bereits ein 80%-Pensum werde in der universitären Landschaft als ungewöhnlich wahrgenommen.

Die gängigen Arbeitszeiten erschweren den Alltag mit Kindern. Sitzungen, Kongresse, Tagungen, Abend- und Wochenendtermine seien schwierig mit der Organisation der Kinderbetreuung zu vereinbaren und führen zu Terminkonflikten zwischen Beruf und Familie. Von den Wissenschaftlerinnen wird durchgehend die Sichtweise vertreten, dass Abende und Wochenenden den Kindern respektive der Familie gehören.

Durch die Pendelwege zu den Kinderbetreuungseinrichtungen, hin zur Arbeit entsteht eine deutliche Mehrbelastung und Stress. Die Frauen stehen unter Druck, ihre Kinder rechtzeitig bei Schliessung der Betreuungseinrichtung abzuholen und müssen ihre Arbeitstätigkeiten oft unterbrechen. Solche 08-16.00 Uhr Tage würden die Forschung verunmöglichen und sich demotivierend auf die Wissenschaftlerinnen auswirken.

*Tabelle 9: Beschäftigungsgrad der Paare*

Stellenprozent Frau	Stellenprozent Partner	Anzahl Kinder
100	100	2
100	100	2
100	100	1
100	100	2
100	100	1
100	100	2
100	80	2
100	50	2
80	80	2
50	100	2
50	95	3
0	100	2

Die oben dargestellte Tabelle zeigt auf, in welchem Anstellungsverhältnis die Paare zum Zeitpunkt der Erhebung stehen. Neun der Akademikerinnen arbeiten 80-100%. Zwei sind in einem Teilzeitpensum von 50% angestellt und eine arbeitet ohne Festanstellung während ihrer Elternzeit zuhause an diversen Publikationen etc. Ihre Partner arbeiten zu einem Grossteil nahezu Vollzeit 80-100%. Bei einem Paar findet sich die umgekehrte Rollenverteilung: sie arbeitet zu 100%, er 50%. Die blau hinterlegten Felder kennzeichnen sogenannte Dual-Career-Couples. Das heisst beide Partner verfolgen eine akademische Laufbahn im wissenschaftlichen Hochschulsektor.

#### *Befristete Arbeitsverträge*

Befristete Verträge von unterschiedlicher Laufdauer sind in der Wissenschaft üblich. Zehn der interviewten Frauen sind selber vertraglich befristet angestellt, eine ist aktuell ohne Arbeitsvertrag und eine einzige ist in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis beschäftigt. Die vereinbarte Vertragsdauer variiert stark in einer Bandbreite von einem bis sechs Jahren, beziehungsweise einer seriellen Verlängerung von zwei bis dreimal drei Jahren.

*Tabelle 10: Dauer der vertraglichen Befristung*

Frau	Vertragliche Befristung
1	1 Jahr
2	2 Jahre
3	2 Jahre
4	2 x 3 Jahre (gesamt 6)
5	3 x 3 Jahre (gesamt 9)
6	4 Jahre
7	5 Jahre
8	6 Jahre
9	6 Jahre
10	ohne Angabe

Dabei wurde in den Interviews der Frage nachgegangen, wie sich die vertragliche Befristung auf die Wissenschaftlerinnen in Hinblick auf die Vereinbarkeit auswirkt. Die Folgen davon beschreiben die Wissenschaftlerinnen nachdrücklich als äusserst belastend. Existenzängste und grosse Unsicherheiten werden geschildert, mit dem Gefühl jederzeit die Anstellung verlieren zu können. Mehrmals wird in den Interviews geschildert, dass die Befristung verhindert habe Kinder zu bekommen. Diese seien dann glücklicherweise ungeplant gekommen. Eine Wissenschaftlerin habe es nicht gewagt ein zweites Kind zu bekommen, da sie aus ihrer Sicht nicht glaubwürdig vermitteln konnte, danach auch noch Tag und Nacht für die Wissenschaft ansprechbar zu sein. Das Erleben massiver Ängste wurde geschildert, wenn während der Schwangerschaft der befristete Vertrag auslief. Die Aussage einer Wissenschaftlerin zum Thema der Vertragsbefristung:

Aber ich glaube das ist ein grosser Punkt und ich hatte fürchterliche Ängste deswegen, dass ich nicht weiss wies irgendwann weiter gehen soll. [...] aber ich hatte vorher schon grosse Angst davor, so dass ich mir gesagt hab ich kann mir kein zweites Kind leisten. Das wird nicht funktionieren. (I 01, Abs. 46)

Der auf einen gewissen Zeitraum befristete Vertrag erhöht den Druck bei den Wissenschaftlerinnen während dieser Zeit sehr viel zu leisten und auch im Publikationsbereich zu veröffentlichen. Dieser Umstand führt mit sich, dass das Arbeitszeitinvestment hoch gehalten werden muss, um im eingegrenzten Zeitraum produktiv zu sein und die Chance auf eine vertragliche Verlängerung zu erhöhen.

Eine der Wissenschaftlerinnen die mit ihrem Partner ein Dual-Career-Couple Modell lebt, beschreibt, dass die Karriere ihres Mannes in der Wissenschaft Vorrang hat, da er älter sei. Älter sein wird mit einer weiter fortgeschrittenen Karriere in Verbindung gebracht und es sei schwieriger beispielsweise eine Stelle für eine Professur zu finden als eine Anstellung als Post Doc. Dies kann wiederum zu Spannungen im Familienalltag führen. Auch wenn man bedenkt, dass aufgrund der befristeten Verträge neue Arbeitsstellen gefunden werden müssen und durch das Familienleben die Flexibilität nicht mehr so hoch ist, zeigen sich neue Hindernisse. Von einer Interviewpartnerin wird die Befristung als immense Zumutung geschildert:

Das ist eine Belastung! Ja, das ist eine grosse Belastung. Die ich auch irgendwie gar nicht einsehe. Das man irgendwie mit fast vierzig noch dasteht und keine Stelle hat also irgendwie. Also ich denk, dass kann irgendwie nicht sein. Ist auch ein Unding, dass es nicht diese Tenure-Track-Optionen ganz prinzipiell gibt. Es ist eine Zumutung für die Familie sowieso. (I 02, Abs. 13)

### *Mangel an Verständnis/Unterstützung*

Vorgesetzte ohne eigene Kinder gelten bei den Wissenschaftlerinnen als weniger verständnisvoll gegenüber Situationen, wo aufgrund familiärer Ereignisse die Arbeit zurückgestellt werden muss. Illustrierendes Beispiel einer Aussage: „Ich bin in einer Forschergruppe wo die beiden leitenden Professorinnen beide keine Kinder haben und da stosse ich oft auf Unverständnis.“ (I 04, Abs. 12)

Sie schildern Vorkommnisse über negative Reaktionen bei der Mitteilung einer bestehenden Schwangerschaft, das verheimlichen der Schwangerschaft bis ein Verlängerungsantrag ge-

nehmigt wurde und direkt geäussertem Unmut des Vorgesetzten, wenn wegen Krankheitsfall des Kindes die Arbeitsstelle verlassen werden musste. Anschliessend angefügt ein Zitat, das das Erleben negativer Bemerkungen beschreibt:

Also -- also, das erste Kind hat meine Chefin ganz gut akzeptiert. Das ich dann noch ein zweites dann unbedingt kriegen musste, das hat sie glaube ich nicht so gut (lacht). Oder hat auch so signalisiert, dass ich ihr von der Schwangerschaft erzählt habe, dass sie unglücklich darüber ist und - dann - sich dann doch irgendwie wieder gefangen. Aber so die erste Reaktion im Affekt war relativ klar. So: ‚was machen sie denn da für einen Quatsch?‘ (I 12, Abs. 12)

Negativ konnotierte Bemerkungen kommen einerseits von Männern in übergeordneten Positionen, aber auch aus dem Kollegenkreis sowie von Mitpromovierenden. Häufig wurden die Aussagen auch als Spass vorgebracht, im Sinne von: zum Glück hat Frau Müller einmal Kinder, dann ist sie keine Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt mehr.

Auch in Berufungskommissionen wurde erlebt, dass Kinder als Hindernisse für eine wissenschaftliche Karriere angesehen werden können und Mütter dadurch in diesem Sektor benachteiligt werden.

Häufig herrsche grosse Diskrepanz zwischen gemachten Versprechen und der gelebten Kultur in Bezug auf die Familienpolitik. Teilzeitstellenbesetzungen sind unter den Wissenschaftlerinnen immer noch die Seltenheit. Es gibt Aussagen in Wissenschaftskreisen die behaupten, Teilzeitarbeit schade auch dem Karriereweg. Die Wissenschaft müsse sich nun bewegen, es sei noch nicht angekommen, dass Vereinbarkeit machbar ist.

#### *Fehlende Vorbilder*

„In meinem privaten Umfeld gibt es nicht ganz so viele Frauen die dann ähnlich arbeiten wie ich und Kinder haben.“ (I 11, Abs. 10) Diese Aussage bekräftigt, dass man in Deutschland Mütter in der Wissenschaft noch nicht gewohnt ist. Das sei einfach noch ein Novum, teilen die Wissenschaftlerinnen in den Interviews mit. Das Gefühl, in der Branche eine Ausnahme darzustellen herrscht deutlich vor. Dieser Umstand wird in der Mehrheit der Interviews beschrieben: „Ich finde es sehr schade, wie wenig selbstverständlich es ist, dass Frauen Wissenschaft machen und dass Mütter Wissenschaft machen. Also dass ich so immer mit dem Gefühl lebe, so eine Ausnahme zu sein.“ (I 12, Abs. 44).

Eine der Interviewteilnehmerinnen äussert sie wäre froh darüber, wenn mehr Frauen mit Kind auch Vollzeit arbeiten würden. Dies damit Vorurteile bezüglich der Machbarkeit reduziert werden und es nicht mehr als Unding erscheint Beruf und Familie zu vereinen. Einige wenige Pionierinnen die einen wissenschaftlichen Karriereweg erfolgreich mit Familie in Einklang gebracht haben sind den Interviewten bekannt. Hier wurde die Vereinbarkeit jedoch mittels Vollzeit-Kinderbetreuung durch Au-pairs gelöst. An dieser Stelle treten jedoch Grenzen auf durch die vorhandenen finanziellen Mittel der Wissenschaftlerinnen.

Zusammenfassend lässt sich für die belastenden Aspekte des Arbeitsumfeldes festhalten, dass die Befristung der Arbeitsverträge gravierende Auswirkungen auf die Wissenschaftlerinnen hat. Diese Belastung wird deutlich herausgehoben und mit massiven Ängsten verbunden. Weiter wird trotz Massnahmen im familienpolitischen Bereich der Hochschule noch

über einen Mangel an Verständnis und Unterstützung gegenüber familiären Verpflichtungen berichtet. In diesem Zusammenhang haben sich auch Frauen mit Vorbildcharakter innerhalb der Wissenschaft bisher noch zuwenig etablieren können.

#### 4.2.2 Ressourcen im Arbeitsumfeld

Von den Wissenschaftlerinnen werden etliche Ressourcen genannt, auf die sie im Arbeitsumfeld zurückgreifen können und die von der Universität angeboten werden. Geschätzt werden die gute Ferienbetreuung für Kinder, das Elternzimmer auf dem Campus, das Angebot des Familienservice, die Babysitter-Börse und der Babysitter-Notdienst sowie die verschiedenen Instituts-Kindertagesstätten vor Ort. Befürwortet wird zudem, dass weitere Kinderbetreuungsplätze geplant seien.

Weiter genannt wird die Möglichkeit, Kurzzeit-Betreuung für sein Kind zu organisieren während Besprechungen, die Kinderecke in der Mensa und dass Gleichstellungsmittel der Forschergruppe auch für Tagesmütter eingesetzt werden können zur Betreuung vor Ort.

Auch bei der Deutschen Forschungsgesellschaft sei ein Umdenken im Gange. Dies manifestiere sich unter anderem, dass Projekte auch in Teilzeit durchgeführt werden können durch eine Verlängerung der obligatorischen Laufzeit von sechs auf neun Jahren.

Des Weiteren beschreiben die Wissenschaftlerinnen, dass sie es als positiv empfinden, neben der Familie arbeiten gehen zu können. In jedem andern Beruf als in der Wissenschaft sei es wohl deutlich problematischer Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Hilfreich sind zudem Strategien, um die Herausforderungen des im Arbeitsumfeld zu meistern. Also solche Ressourcen gilt bei den Wissenschaftlerinnen die Fähigkeit gegenüber Arbeitskollegen und Vorgesetzten zu kommunizieren, wenn die erfolgreiche Vereinbarkeit beispielweise aufgrund von Arbeitsüberlastung gefährdet ist.

Nachfolgend gliedert sich die Ergebnisdarstellung der wahrgenommenen Ressourcen in die Bereiche der unbefristeten Arbeitsverträge, des Verständnisses, der Vorbilder/Netzwerke und der Autonomie/Flexibilität.

##### *Unbefristete Arbeitsverträge*

Durch die Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft kann Druck entstehen, der sich besonders wenn die Wissenschaftlerinnen sich noch in der Qualifizierungsphase befinden, als sehr belastend empfunden werden. Findet eine Entfristung statt, beschreiben dies die interviewten Frauen als komplette Entlastung. Die Aussage stammt von einer Interviewteilnehmerin, die sich mittlerweile in einer entfristeten Stellensituation befindet:

[...] Ich habe eine Zeitlang nicht gewagt ein zweites Kind zu bekommen oder noch mal schwanger zu werden, weil ich noch keine Perspektive hatte für die unbefristete Stelle. Ich hatte zwar die Hoffnung dass es funktionieren könnte, aber ich hab nicht gewagt schwanger zu sein und zum Beispiel während der Schwangerschaft mich um Professuren bewerben zu müssen. (I 01, Abs. 46)

Die Laufdauer des Arbeitsvertrages spielt auch eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Wahrnehmung ob die Befristung bei den interviewten Frauen Stress auslösend ist oder nicht. Eine Dauer von sechs Jahren wird als gutes Arrangement gewertet bei dem auch eine gewisse

Sicherheit vermittelt wird und in Bezug auf die Familie die Vereinbarkeit deutlich verbessert ist. Die Kinder können in dieser Zeit heranwachsen und sind weniger abhängig von ihrer Mutter. Solche Verträge werden geradezu als Luxus beschrieben.

Viele der Wissenschaftlerinnen schildern die Praxis, dass die Befristung nur auf dem Papier vorhanden sei. Es entspreche dem Alltag, dass mündlich eine Zusage für eine längere Zeitdauer gegeben wird oder sich die Verträge seriell, ohne Unterbrechung aneinander reihen.

Generell empfehlen die Wissenschaftlerinnen dass man den Moment geniessen soll, ein paar Jahre vertraglich abgedeckt zu sein und machen zu können, was in der Forschung interessierende und Freude bereite. Zudem sollte man offen bleiben für Anderes.

### *Verständnis*

In den Gesprächen mit den Wissenschaftlerinnen wurde deutlich, dass die Rolle des Vorgesetzten wesentlichen Einfluss hat auf das Empfinden wie die Akzeptanz gegenüber der Vereinbarung von Wissenschaft und Familie ist. Es wird als sehr wertvoll erachtet, wenn Unterstützung und Verständnis im Arbeitsumfeld vorhanden ist. Die Strukturen an Universitäten seien noch zu widrig, um ohne Kooperation eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreichen zu können.

Einige der Aussagen weisen darauf hin, dass Vorgesetzte die selber Kinder haben als sehr fördernd und rücksichtsvoll wahrgenommen werden, was sich in Nachfragen nach der Familiensituation äussert oder sich dadurch zeigt, dass von Vorgesetzenseite darauf hingewiesen wird, Gleichstellungsgelder für Optimierungen in diesem Bereich zu nutzen. Eine darstellende Aussage dazu: „Also, es ist so, ich habe das Glück, dass mein Doktorvater selber zwei kleine Kinder hat und er deswegen schon sehr rücksichtsvoll ist.“ (I 09, Abs. 14)

Es wird auch als Support empfunden, wenn ein Austausch über die Familienthematik am Arbeitsplatz stattfindet und die Wissenschaftlerinnen sicher sein können, dass Fehlzeiten bei Notfällen wenn die Kinder unvorhergesehen krank werden akzeptiert sind.

Auch die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) wird als sensibilisiert beschrieben hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen. Massnahmen in diesem Bereich würden zunehmend gefördert. Dies trage zur Verbreitung der Akzeptanz gegenüber wissenschaftlich tätigen Müttern bei.

Der Austausch in einer Mentoring-Situation wird auch als sehr unterstützender Aspekt beschreiben, bei welchem die entgegengebrachte Wertschätzung und die Anerkennung zur Leistung die mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erbracht wird, honoriert werden.

### *Vorbilder & Netzwerke*

Frauen die wissenschaftlich tätig sind und selber Kinder haben, bilden eine starke Vorbildfunktion, die viel bewegen könne. Am besten sei der persönliche Kontakt zu solchen im Vereinbarkeitsmanagement gut organisierten Frauen. Professorinnen mit Kindern übernehmen gerne die Rolle der Mentorin oder fördern andere Frauen diesbezüglich weiter, schildern die Wissenschaftlerinnen. Dies lässt sich mit folgender Interviewaussage unterstreichen:

Und ich habe auch gemerkt, dass es für mich ein ganz starker Faktor - ein positiver Faktor war - Professorinnen mit Familie kennen zu lernen, die lustiger weise dann



auch selber mich sehr stark, mich direkt gefördert haben. Und das bewegt sehr sehr viel. (I 07, Abs. 12)

Netzwerke vermitteln den interviewten Wissenschaftlerinnen das Gefühl, dass es noch andere Frauen gibt, die eine solche Struktur von Wissenschaft und Familie leben. Mit den Worten „und also da ist VerFaWi sehr gut, also das es eben diese anderen Ausnahmen eben auch noch gibt“ (I 12, Abs. 44) wird dieser Sachverhalt von den Interviewten aufgezeigt. Der Austausch über Vorkommnisse in Bezug auf die Vereinbarungsdiskussion wird als essentiell erachtet. Es tue gut zu wissen, dass es noch andere gibt die nicht 150% in der Wissenschaft zu leisten vermögen und dabei zusätzlich familiären Pflichten erfüllen. Es wird der Wunsch geäußert, solche Netzwerke mehr zu fördern.

#### *Autonomie & Flexibilität*

Die Wissenschaftlerinnen sehen die vorhandene Flexibilität selber entscheiden zu können, wann welche Arbeitsaufgaben erledigt werden und wo gearbeitet wird als Ressource an. Es wird beschrieben, dass es sie sehr in ihrem Vereinbarkeitsmanagement unterstützt, keine Terminvorgaben zu bekommen.

Auch der Wiedereinstieg nach der Babypause gestaltete sich bei den meisten Wissenschaftlerinnen flexibel. Das Arbeitspensum wurde nicht gänzlich festgeschrieben. Dadurch war ein familienfreundlicher Einstieg in die Arbeit möglich. Die hier festgehaltene Aussage illustriert die Relevanz dieser Ressource:

Auch wie flexibel ich wieder einsteigen konnte. Das man da auch nichts festhalten musste, wann, wie viele Stunden. Das ist ja häufig so, dass man sich da festlegen muss. Und in dem Monat mache ich dann so viele Stunden und in dem Monat so viele Stunden. und das im Prinzip bevor das Kind da ist und man sich es überhaupt vorstellen und einschätzen kann. Das war für mich sehr... Also das war eigentlich optimal wie dieser Übergang funktioniert hat, wieder zurück zu kommen. Einzusteigen. (I 10, Abs. 60)

Vorgesetzte können diese Autonomie unterstützen, indem sie offen sind gegenüber Veränderungen die sich bei den Wissenschaftlerinnen im familiären Umfeld ergeben und diese partizipativ bei der Arbeitszeit mitentscheiden lassen. Ohne diese Autonomie in Bezug auf die freie Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeiten wäre laut den Wissenschaftlerinnen keine gute Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu erreichen.

Zusammenfassend lässt sich für die Ressourcen im Arbeitsumfeld festhalten, dass hochschulintern einzelne Personen meist sehr unterstützend agieren und wahrgenommen werden. Oft sind dies die Führungspersonen, die bei den Wissenschaftlerinnen als wichtiger Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit gelten. Strukturelle Gegebenheiten mit hohen Anteilen an Autonomie und Flexibilität werden als weiterer Erfolgsfaktor für das Vereinbarkeitsmanagement geschildert. Vertragliche Entfristung der Arbeitsverhältnisse wünschen sich alle befragten Wissenschaftlerinnen und sehen darin eine wichtige Ressource.

### 4.2.3 Arbeitslokalität

Bei der Interviewführung wurde flexibel auf den Aspekt eingegangen, ob die Wissenschaftlerinnen bereits Erfahrungen im Home Office gesammelt haben, oder ob sie bis anhin noch nicht im zuhause tätig waren (siehe Anhang A, Interviewleitfaden). Insgesamt acht Wissenschaftlerinnen haben angegeben, regelmässig oder teilweise Arbeitszeit im Home Office zu verrichten. Vier verneinten die Frage nach der Verrichtung von Arbeit im Home Office. Entsprechend wurde der vorbereitete Fragenblock im Interview angewandt. Während der Interviewführung stellte sich bei zwei der vier Wissenschaftlerinnen die angegeben haben nicht zuhause zu arbeiten heraus, dass doch Home Office-Erfahrung vorliegt. Entsprechend fließen die Interviewaussagen von zehn Wissenschaftlerinnen in die Ergebnisse zur Arbeitslokalität ein. Zwei Wissenschaftlerinnen haben angegeben, nicht im Home Office tätig zu sein. Die eine mit der Begründung, dass die Arbeit die sie verrichte an sich es nicht erlaube zuhause zu arbeiten. Die zweite erläuterte, Arbeit und Familie bewusst getrennt zu halten. Die Abgrenzung zwischen den beiden Bereichen sei ihr wichtig.

Nachfolgend gliedert sich die Ergebnisdarstellung in folgende Kapitel: bevorzugte Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Vor- und Nachteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Rahmenbedingungen und ergonomische Infrastruktur. Dabei wird jeweils zuerst auf den Home Office-Bereich eingegangen und an zweiter Stelle die Interviewaussagen zum Büro-Bereich zusammenfassend dargestellt.

#### *Bevorzugte Arbeitsaufgaben*

##### Home Office

In der untenstehenden Tabelle finden sich in zusammengefasster Form alle Arbeitsaufgaben, die die Wissenschaftlerinnen bevorzugt zuhause im Home Office bearbeiten. Vorwiegend erledigen sie Schreibarbeiten sowie Aufträge, die in Stillarbeit erledigt werden müssen. Anzumerken gilt es an dieser Stelle, dass die Wissenschaftlerinnen jedoch betonen, dass die Arbeit im Home Office nur glücken kann, wenn die Kinder während der Arbeitszeit fremdbetreut sind. Also entweder in der eigenen Wohnung ein Babysitter anwesend ist, oder sich die Kinder in auswärtiger Kinderbetreuung befinden. Die nachfolgende Tabelle fasst die bevorzugten Arbeitsaufgaben im Home Office zusammen:

Tabelle 11: Bevorzugte Arbeitsaufgaben im Home Office

Kommunikative Aufgaben	Stillarbeit	Schreibarbeit	Weiteres
Ansprechbar für Mitarbeitende per Skype	Unterricht vorbereiten	Elektronische Laborbücher führen	Präsentationen einüben
Telefonate	Vorträge vorbereiten	Klausuren	Netzwerke pflegen
	Bildbearbeitung	Manuskripte	
	Lesen	Buchkapitel	
		Gutachten	
		E-Mail	
		Anträge	

### Büro

Nachfolgend sind alle Arbeitsaufgaben tabellarisch gelistet die von den interviewten Wissenschaftlerinnen bevorzugt an der Universität in ihren Büroräumlichkeiten bearbeitet werden. Hier zeigt sich deutlich, dass kommunikative Tätigkeiten in der Büroarbeit wichtig sind. Der Austausch mit dem Kollegium, Vorgesetzten und Studierenden bilden den Schwerpunkt der Arbeitsaufgaben im Büro.

Dazu werden weiter häufig andere Arbeiten erledigt, die aufgrund der notwendigen Ausstattung nicht zuhause bearbeitet werden können wie beispielsweise Labortätigkeiten bei den Naturwissenschaftlerinnen.

Weiter wird von den Wissenschaftlerinnen geäußert, dass die Platzverhältnisse und die Häufigkeit an Störungen eine Rolle spielen bei der Entscheidung, was im Home Office abgearbeitet wird. Beansprucht die Arbeitsaufgabe viel Platz, man muss sich ausbreiten und Unterbrüche kommen öfters vor, bedeutet dies, dass die Wahl auf den Arbeitsort Büro fällt. Im Gegensatz zum Home Office wird ein geringerer Anteil an Schreibtätigkeiten an der Universität verrichtet. Die nachfolgende Tabelle fasst die bevorzugten Arbeitsaufgaben im Home Office zusammen:

Tabelle 12: Bevorzugte Arbeitsaufgaben im Büro

Kommunikative Aufgaben	Stillarbeit	Schreibarbeit	Weiteres
Mitarbeitergespräche	Internetrecherchen	diverses	Labortätigkeiten
Tätigkeiten die Austausch benötigen	Literaturrecherchen		Tätigkeiten die wissenschaftliche Ressourcen beanspruchen
Tätigkeiten wo man Unterstützung braucht	Unterricht vorbereiten		Tätigkeiten die Platz beanspruchen
Telefonate	Lesen		Inhaltliche Forschungstätigkeit
Unterrichten			Drucken
Arbeit die Unterbrüche / Störungen erlaubt			

## Arbeitszeit

### Home Office

Elf der Wissenschaftlerinnen haben auf die Frage nach ihrer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Home Office Auskunft gegeben. Im Durchschnitt verbringen die interviewten Frauen 5,5 Stunden zuhause bei der Arbeit. Dabei lösen die meisten die Situation so, dass sie über die Woche verteilt im Home Office tätig sind und nicht an einem Tag komplett zuhause arbeiten. Meist werden auch noch abends gewisse Arbeitsaufgaben zuhause getätigt. Nur eine der Wissenschaftlerinnen verbringt einen ganzen festgelegten Arbeitstag zuhause.

*Tabelle 13: Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit im Home Office*

Frau	Home Office-Stunden/Woche
1	1,5
2	4
3	4
4	4,5
5	5
6	5
7	6,5
8	8
9	8
10	8

### Büro

Den grössten Anteil ihrer Arbeitszeit verbringen die Wissenschaftlerinnen jeweils in der Universität in ihren Büroräumlichkeiten. Dazu werden in den Interviews keine exakten zeitlichen Angaben gemacht. Besonders während den Semesterzeiten sei die Präsenzzeit vor Ort noch etwas höher als sonst, da mehr Sitzungen, Sprechstunden mit Studierenden und feste Termine abgehalten werden. Das Büro wird von einigen als bevorzugter Arbeitsplatz beschrieben. Dabei gelte es aber die Pendelwege zu berücksichtigen. Wenn diese lang sind, könnte laut den Wissenschaftlerinnen unter Umständen doch vermehrt auf zuhause ausgewichen werden.

### *Vorteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

### Home Office

Der andere Arbeitsrhythmus der im Home Office möglich sei, entlaste im Arbeitsalltag. Die Wissenschaftlerinnen berichten, sich dabei entspannter zu fühlen. Konzentriertes Arbeiten sei leichter als im Büro. Die Möglichkeit zu haben zuhause zu arbeiten, nehme den Druck raus. Die interviewten Frauen betonen den Zuwachs an Flexibilität durch die Tätigkeit im Home Office. Das scheint ihnen der wichtigste Aspekt dabei zu sein.

Weitere Vorteile entstehen durch die wegfallenden Pendelwege, so dass mehr Zeit für die Familie zur Verfügung steht. Der Arbeitsalltag zuhause wird dadurch als stressfreier wahrgenommen, was sich auch auf die Familie auswirkt. Alltags- und Familiendinge können erledigt werden und die Arbeit organisiert sich darum herum. So beschreiben die Wissenschaftlerinnen ihre Organisation im Home Office.

Weitere Vorteile hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben sich dadurch, dass man auch für den Babysitter zuhause ansprechbar ist, wenn dieser zu den Kindern schaut – mit dem Vorteil, dass sich die Mutter näher an ihren Kindern fühlt und bei ihr das Gefühl ausgelöst wird, ihnen auch gerecht zu werden, obwohl zeitgleich auch Arbeit verrichtet werden kann. Dieser Vorteil wird wie folgt dargelegt:

Ich bin ein bisschen entspannter, wenn ich zuhause arbeite. Eben dann geh ich mal in die Küche und hole mir einen Kaffee und das entspannt sein ist ja immer gut für (lacht)... Ich bin für den Babysitter ansprechbar. Also wenn der, oder wenn etwas ist mit den Kinder... Ich fühle mich etwas näher an den Kindern. das ist manchmal ein Vorteil. (I 12, Abs. 32)

Auch für das Kind sei die Variante Home Office eine Erleichterung, da das Erleben eines normalen Familienalltags vermittelt werden kann. Gerade beim Eintreten von sogenannten Notfallsituationen wenn die Kinder krank werden und die Betreuung ihrer Mutter benötigen, wird Home Office als deutliches Plus beschrieben, da die Arbeit nicht gänzlich niedergelegt werden muss. Da sei es sehr angenehm für das Kind da sein zu können.

Generell schildern die Frauen Home Office vorwiegend als Chance, mehr für das Kind da sein zu können, falls die Betreuungssituation schlechter würde oder sich Schwierigkeiten in diesem Bereich ergeben würden. Dabei erkennen sie aber auch die möglicherweise auftretenden Probleme, welche in nachfolgenden Abschnitt geschildert sind. Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie würde nicht gelingen, wäre nicht diese vollumfängliche Autonomie gegeben, auch hinsichtlich der freien Entscheidung, wann und wie viel im Home Office gearbeitet wird. Man schaffe Proportional an einem Home Office-Arbeitstag mehr als im Büro wo man mehr durch Störungen unterbrochen sei.

### **Büro**

Die Wissenschaftlerinnen sehen einen Vorteil darin, ihre Arbeit an der Universität zu erledigen, um dann zuhause ganz für die Familie ansprechbar zu sein. Sie haben an ihrem Büroarbeitsplatz nicht die Ablenkung, wie sie zuhause vorkommen kann bedingt durch anwesende Kinder oder unerledigte Dinge im Haushalt: „Im Büro lenkt mich halt nichts ab. Und eben, die berühmte Küche die dreckig ist und die ist immer dreckig bei uns oder der Postbote der klingelt und lauter so Sachen. Und das ist hier dann doch seltener.“ (I 12, Abs. 32)

Zudem werden Pausen im Büro regelmässiger gemacht, da andere Mitarbeitende ihre Kollegen oder Kolleginnen beispielsweise auffordern auch einen Kaffee mit ihnen zu trinken. Im Home Office würden diese entlastenden Pausen seltener eingehalten.

Andere sind die Arbeit in einem Büro gewöhnt und kennen regelmässige Home Office Arbeit nicht. Für sie gehört das Arbeiten am Arbeitsplatz zur Normalsituation und sie schätzten dabei auch die Gespräche und die Kontakte zu den anderen Mitarbeitenden. Generell könne im

Büro, verglichen mit dem Home Office, besser gearbeitet werden. Den Vorteil flexibler Arbeitszeiten habe man auch im Büro und es sei dadurch auch möglich beispielsweise an einem Schulfest des Kindes dabei zu sein.

### *Nachteile in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

#### **Home Office**

Fünf der interviewten Wissenschaftlerinnen beschreiben, dass sie sich im Home Office schlechter konzentrieren können als im Büro. Acht berichten über störende Ablenkung. Illustrierend eine Aussage zu diesem Thema:

[...] Also vor allem wenn die Kinder zuhause sind, finde ich es ein bisschen schwierig zu arbeiten. Also wenn das wirklich was ist, wo ich ganz konzentriert dran arbeite, dann stört mich das nicht wenn die Kinder da sind und zwischendurch mir Fragen kommen, dann kann ich auch wieder weiter machen. Aber wenn es weniger brennende Dinge sind, dann lasse ich mich da einfach viel zu schnell ablenken und dann dauert es eben ewig, dann werde ich nicht fertig. (I 05, Abs. 36)

Folgende hinderliche Gründe werden dazu genannt: zu hoher Lärmpegel, Rückzug von Familie/Kinder funktioniert nicht (teilweise trotz separatem Arbeitszimmer), Störungen unterbrechen die Arbeit und der Haushalt lenkt von der Arbeit ab.

In Zusammenhang mit Kindern ergeben sich weitere Schwierigkeiten im Home Office. Kinder können irritiert reagieren, wenn die Mutter zuhause am Arbeiten ist, jedoch nicht ansprechbar ist für das Kind und sein Belange. Besonders mit Kleinkindern sei die Tätigkeit im Home Office ohne organisierte Fremdbetreuung sehr stressig. Einige der Mütter berichten, es sich einfacher vorgestellt zu haben. Wenn das Kind schlafe, könne man sich direkt an die Arbeit setzten und etwas erledigen. Dies hat sich bei den meisten als nicht umsetzbar herausgestellt. Der Druck zuhause zu arbeiten war dann grösser als der daraus resultierende Nutzen. Zudem wird beschrieben, dass die Wissenschaftlerinnen hoffen, die Arbeit zuhause beeinträchtigt das Kind nicht zusätzlich, indem sie von ihnen abends teilweise früher ins Bett geschickt würden, mit der Begründung, die Mutter müsse noch arbeiten.

Weiter stellt die Abgrenzung eine wichtige Thematik dar. Wenn die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben zu stark verwischen, zeigen sich negative Auswirkungen auf die Partnerschaft. Auch die Wahrnehmung hinsichtlich der Rollenverteilung zwischen den Partnern kann durch die Arbeit im Home Office beeinflusst werden. Die Wissenschaftlerin sei dann immer schon ein „bisschen zuhause“ und dadurch wertet sich nach ihrem Erleben ihre Arbeitstätigkeit ab. Einige der Wissenschaftlerinnen beschreiben die absolute Trennung von Arbeit und Familienleben als bessere und idealer wahrgenommene Lösung.

## Büro

Nachteile auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie werden in den Interviews keine direkt geäußert. Die Wissenschaftlerinnen nehmen keinen unmittelbaren Bezug auf Schwierigkeiten die aus ihrer Arbeit ausser Haus am Büroarbeitsplatz resultieren. Als nachteilig wird ausschliesslich der sogenannte „small talk“ genannt, zu dem es in den Büroräumlichkeiten unter den Mitarbeitenden vermehrt kommt und womit viel Zeit verloren gehen kann. Auch Störungen, da der Arbeitsplatz gleich bei der Kaffecke lokalisiert ist, werden als Steigerung der Ineffizienz beschrieben.

Die nachfolgende Tabelle fasst in den Interviews häufig genannte Vor- respektive Nachteile der Arbeit im Home Office in Bezug auf die Vereinbarkeit zusammen.

*Tabelle 14: Vor- und Nachteile der Arbeit im Home Office hinsichtlich der Vereinbarkeit*

Vorteile	Nachteile
anderer Arbeitsrhythmus entlastet	unerledigte Haushaltsdinge irritieren
konzentrierter Arbeiten	schlechtere Konzentration
mehr Flexibilität	störende Ablenkung
Zeitgewinn durch wegfallende Pendelwege	zu hoher Lärmpegel
Arbeitsalltag stressfreier	Abgrenzung von Familie schlecht möglich
Ansprechbar für Babysitter	Rollenunklarheit wenn zuhause gearbeitet wird
sich näher bei den Kindern fühlen	Gefühl Kinder seien beeinträchtigt Mutter die zuhause ist und trotzdem nicht ansprechbar
Erleichterung für Kind, ermöglicht Familienalltag	
krankes Kind kann betreut werden	
mehr Leistung im Home Office	

## Rahmenbedingungen

### Home Office

Von allen befragten Wissenschaftlerinnen kommt die Aussage, dass die technischen Aspekte zentral sind, um überhaupt zuhause tätig zu werden. Dabei ist die technische Infrastruktur im Home Office ist nicht bei allen Wissenschaftlerinnen gut ausgestattet. Einige berichten, nicht über einen guten Laptop oder PC zu verfügen, der ihnen ein effektives Arbeiten ermöglicht. Folgende Optimierungswünsche wurden beispielsweise eingebracht: „[...] Ich bräuchte einen schnelleren Internetzugang. Ich bräuchte einen besseren PC. Also ich habe da zuhause ein ganz altes Laptop, was irgendwie total langsam ist. Das sind auch... das ist auch eine Kostenfrage, die ich im Moment noch scheue.“ (I 12, Abs. 36).

Teilweise fehlen Zugriffsmöglichkeiten auf die Laufwerke der Universität oder die Online-Bibliothek. Dies hindert die Wissenschaftlerinnen zuhause im Home Office aktiv zu werden und sie bevorzugen die Arbeit im Büro. Andere berichten gerade gegenläufige Erfahrungen: sie verfügen über mobile Laptops, gute Internetverbindungen sowie Zugänge zur universitä-

ren Infrastruktur und betonen, diese Gegebenheiten seien essentiell um gute Erfahrungen im Home Office sammeln zu können. Um eine gute Verbindung zu anderen Mitarbeitenden aufrechterhalten zu können, wenn zuhause gearbeitet wird, sei gute Software-Ausstattung vonnöten. Online Kommunikationstools wie Skype und Adobe Connect seien wichtig, um den Kontakt zu halten oder sich spontan kurz auszutauschen ohne vor Ort an der Universität anwesend zu sein.

Als zentrale Thematik wird die Kinderbetreuung während den Home Office Zeiten beschrieben. Wenn die Wissenschaftlerinnen zuhause arbeiten, müssen die Kinder fremdbetreut sein. Einerseits ist es möglich, dass sich die Betreuungsperson mit dem Kind in der Wohnung aufhält, oder dass sich das Kind ausserhalb in einer Kinderbetreuungseinrichtung befindet. Ansonsten sei Ruhe, Ungestörtheit und konzentriertes Arbeiten nur sehr schwer möglich. Da häufig Home Office als Variante genutzt wird, wenn die Kinder krank sind ist dieser Punkt manchmal schwierig in der Umsetzung. Wichtig seien Absprachen und das Definieren von Regeln, wenn die Wissenschaftlerin im Home Office arbeitet und sich noch andere Personen in der Wohnung befinden.

Ich bräuchte mehr Platz. Das ganze Zimmer ist voll auch mit den privaten Sachen.

Ich habe im Moment nicht die Platzmöglichkeit alles was ich an der Uni hätte mit nach Hause zu nehmen. Das sind ganz viele Bücher und Ordner. Die bringe ich hier nicht unter, oder ich müsste noch einmal ganz anders das Zimmer gestalten. (I 04, Abs. 38)

Als weiterer Faktor, wie die vorangehende Interviewaussage beschreibt, werden die räumlichen Platzverhältnisse von den Wissenschaftlerinnen geschildert. Zu kleine Arbeitszimmer, oder Wohnräume die zu viele private Gegenstände enthalten, eignen sich laut Aussage der Interviewten nicht für effektives Arbeiten im Home Office. Beispielsweise ausreichend Stellfläche für Bücher wird als nützlich erachtet, mit der Anmerkung, dass dies leider nicht gegeben sei. Idealerweise ist die Fachliteratur jeweils auch zuhause vorhanden und nicht nur an der Universität. Zwei der Frauen verfügen über einen separaten Arbeitsraum in ihren privaten Räumlichkeiten. Da bestehe jedoch die Schwierigkeit, dass dieser mit dem Partner geteilt werde und zwei unterschiedliche Ablagesysteme auf einem Schreibtisch kombiniert werden müssen.

Erwähnung findet auch der Aspekt, dass im Home Office eine gute Arbeitsatmosphäre herrschen sollte. Dies spiegelt sich unter anderem in einem aufgeräumten Schreibtisch wieder. Im Gegenzug zu den Home Office Räumlichkeiten arbeiten die Wissenschaftlerinnen oft auch an andern Orten in der Wohnung. Beispielsweise am Esstisch oder auf dem Sofa. Die Einrichtung eines gut ausgestatteten Home Office verbinden die Interviewten auch mit einer hohen Kostenfrage.

### Büro

Es wird berichtet, dass die Arbeit ausserhalb des Home Office an der Universität den Wissenschaftlerinnen eine Tagesstruktur bietet. Morgens die Wohnung zu verlassen und im Arbeitsalltag anderen Menschen zu begegnen wird als wichtig empfunden. Die geregelte Arbeit im Büro hat einer der interviewten Wissenschaftlerinnen zu einem besseren Wiedereinstieg



nach der Elternzeit verholphen. Die Anwesenheit in den Büroräumlichkeiten verstärkte zudem die Eingebundenheit am Institut.

Die Ressourcennutzung im Büro ist auch vereinfacht, vergleicht man die Aussagen bezüglich der Rahmenbedingungen die teilweise im Home Office herrschen. Eine Ressource die wie folgt im Interview beschrieben wird: „Hier ist mir dienlich, klar, dass ich hier meinen Arbeitsplatz habe. Das ich schon noch eingebunden bin hier am Institut. [...] Und konnte auch dadurch die Ressourcen hier einfach besser nutzen. Also wir haben zum Beispiel einen Zeichner und eben jemanden der für die Computer zuständig ist. Und der hilft mir zum Beispiel auch sehr viel, das hilft mir viel [...].“ (I 09, Abs. 21)

Zusammenfassend lässt sich für die Rahmenbedingungen im Home Office festhalten, dass hier noch erheblicher Bedarf besteht, die Situation des Arbeitsplatzes zuhause zu optimieren. Hard- und Softwareequipment der Wissenschaftlerinnen bieten die Möglichkeit mit wenig Aufwand noch Verbesserung erreichen zu können um Home Office effizienter zu nutzen. Die Gegebenheiten der Büroumgebung gelten bei den Wissenschaftlerinnen als vorteilhaft. Sie schätzen die Tagesstruktur am Arbeitsplatz und den unmittelbaren Kontakt für sozialen Austausch.

#### *Ergonomische Infrastruktur in Home Office & Büro*

Unter Infrastruktur versteht sich die räumliche Ausstattung des im Home Office und des Büros. Zusätzlich wurde bei den Wissenschaftlerinnen die Checkliste Arbeitsumgebung (siehe Anhang B) im Nachgang zu den Interviews eingesetzt. Diese diente der Objektivierung des vorhandenen Zustandes des Home Office und auch der Büroumgebung hinsichtlich ergonomischer Gegebenheiten und beruht auf einer Fremdeinschätzung nach Augenmass. Damit ist gemeint, dass alle Grössenangaben der Checkliste nicht mit dem Metermass zu überprüfen waren. Insgesamt wurden fünf Überprüfungen im Home Office vorgenommen und sieben in der Büroumgebung der Wissenschaftlerinnen. Dabei wurden Grössenverhältnisse des Raumes, der Tischfläche, die Licht- und Temperaturverhältnisse etc. untersucht. Die nachfolgenden Abbildungen illustrieren beispielhaft die Ergebnisse (weitere Darstellungen finden sich in Anhang F).

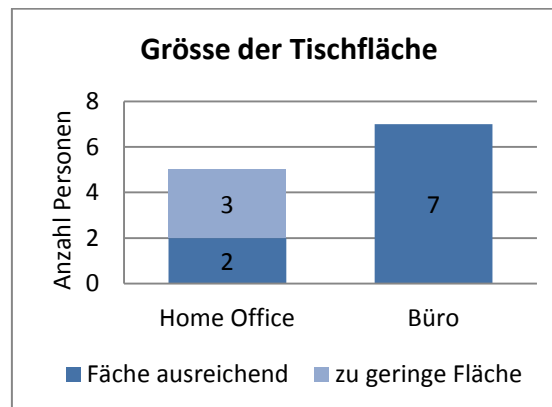


Abbildung 6: Grösse der Tischfläche in Home Office und Büro

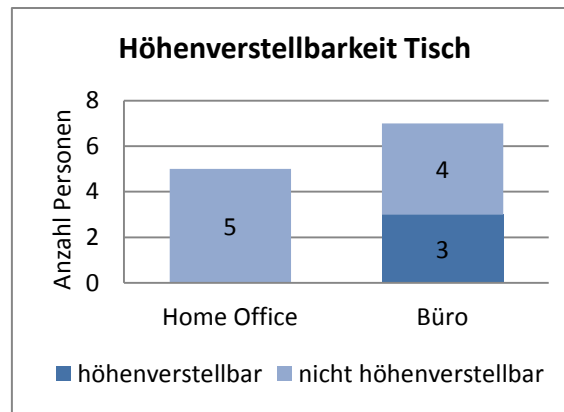


Abbildung 7: Höhenverstellbarkeit des Tisches in Home Office und Büro

**Büroeinrichtung:** Die beiden vorangehend dargestellten Abbildungen zeigen exemplarisch Unterschiede zwischen den ergonomischen Gegebenheiten im Büro und im Home Office. Die Grösse der Tischfläche ist bei den fünf beurteilten Arbeitsplätzen im Home Office bei drei Wissenschaftlerinnen nicht ausreichend. Zwei verfügen über genügend Arbeitsfläche. Wogegen bei den sieben Büroarbeitsplätzen genug Ablageplatz vorhanden ist. Es wird dabei von folgenden Massen ausgegangen: Die Tischfläche ist mindestens 1,60 m breit und 0,90 m tief; davon freie Arbeitsfläche mindestens 0,60 x 0,30 m.

Betrachtet man die Möglichkeit den Tisch höhenverstellbar einzurichten, schneiden wiederum die untersuchten Büroplätze im Vergleich zum Home Office besser ab. Drei höhenverstellbare Tische finden sich in der Büroumgebung, hingegen keine an den privaten Arbeitsplätzen bei den Wissenschaftlerinnen zuhause.

Damit Oberschenkel und Beine frei beweglich sind, wird ausreichend Spielraum unter dem Arbeitstisch benötigt. Hier schneiden die Büroarbeitsplätze besser ab. Sechs der sieben Tische erfüllen diese Anforderungen. Im Home Office sind es vier.

Drehstühle mit verstellbarer Sitzhöhe sind in allen Büros vorhanden. Bei den Arbeitsplätzen zuhause hingegen ist nur einer von fünf Stühlen entsprechend ergonomisch zu verstellen.

**Raumflächenbedarf:** Dazu zählt die Arbeitsfläche pro Arbeitsplatz, welche mindestens 10qm betragen soll, sowie die Überprüfung ob genügend Bewegungsraum vorhanden ist, damit die Arbeitenden beim Aufstehen mit dem zurückrollenden Stuhl nicht an Wände, Schränke, Türen oder Geräte stossen. Die Arbeitsfläche ist bei beiden Lokalitäten im Home Office wie auch im Büro gross genug. Bezüglich des vorhandenen Bewegungsraumes haben die Wissenschaftlerinnen in ihren Büros dieselben Bedingungen wie im Home Office. Fünf von sieben Plätzen im Büro haben ausreichend Platz und vier von fünf zuhause.

**Raumbeleuchtung:** Die privaten, wie auch die Büroräumlichkeiten sind alle gleichmässig ausgeleuchtet und die Leuchten überall blendfrei angeordnet. Der Sonnenlichteinfall ist nicht an allen Orten zu regulieren. Im Home Office sind die Verhältnisse etwas besser. Vier von fünf Plätzen verfügen über Jalousien oder ähnliches. Im Büro sind es vier von sieben Arbeitsplätzen.

**Raumklima:** Die Raumtemperatur liegt in den Home Offices überall zwischen 21 bis 23 Grad. Bei den Büros sind fünf von sieben klimatechnisch angenehm. An beiden Arbeitslokalitäten sind überall Fenster vorhanden um die Frischluftzufuhr zu gewährleisten. Nur in einem der Büros ist Luftzug zu verspüren.

**Lärm:** Beide Arbeitslokalitäten Büro wie auch Home Office sind frei von lärmverursachenden Arbeitsmitteln wie beispielsweise Drucker oder Kopierer. Unruhe und Störungen durch äussere Geräuschquellen (Strassenlärm), häufiges Telefonieren, Durchgangs- oder Publikumsverkehr kommen bei zwei Home Office Plätzen und bei drei Büroarbeitsplätzen vor.

Zusammenfassend lässt sich für die ergonomische Infrastruktur in Home Office festhalten, dass hier massgebliches Verbesserungspotenzial vorhanden ist um den Telearbeitsplatz optimiert auszustatten. Dies gilt besonders für verstellbare Tische und Stühle, ausreichend Bewegungsfreiraum und Abstellfläche. Die Büroumgebung erfüllt die Anforderungen sehr gut.

#### 4.3 Subjektive Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit

Zum Abschluss des Interviews wurden die Wissenschaftlerinnen nach ihrer persönlichen Einschätzung bezüglich dem Gelingen ihrer Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gefragt. Erst sollten sie beschreiben wie sie ihr Vereinbarkeitsmanagement empfinden. In einem zweiten Schritt wurde durch sie eine Wertung anhand einer Skala von 1 bis 10 vorgenommen. Die Werte 1 bis 4 stehen mit einer schlechten Vereinbarkeit in Verbindung. 5 bis 7 spricht für eine gute Vereinbarkeit und 8 bis 10 steht für eine sehr gute Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie. Keine Wissenschaftlerin erlebt nach ihrer Aussage eine gänzlich schlechte Vereinbarkeit. Es wurden keine Werte im Bereich von 1 bis 4 vergeben. Gesamthaft liegt der Durchschnittswert der zwölf interviewten Frauen bei 8.63, einer sehr hohen Zufriedenheit mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit.

*Tabelle 15: Werte für eine hohe Zufriedenheit*

Frau	Wert
1	8
2	8
3	8.5
4	9
5	9
6	10

*Tabelle 16: Werte für eine mässige bis hohe Zufriedenheit*

Frau	Wert
1	5
2	5
3	5
4	5.5
5	6
6	7.5

#### 4.3.1 Sehr hohe Zufriedenheit

Sechs der Interviewten Wissenschaftlerinnen geben eine sehr gute Zufriedenheit mit ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben an. Es resultiert daraus ein Mittelwert von 8.75 unter diesen sechs Frauen. Nachfolgend werden die für die sehr hohe Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen förderlichen Faktoren zusammengefasst.

Übergeordnet wird von den Wissenschaftlerinnen der **Faktor „Glück“** als wesentlich erachtet, damit die Vereinbarkeit gut gelingen kann. Gerade in Bezug auf die passende Kinderbetreuung wird es nicht als selbstverständlich erachtet, ein optimales Arrangement zu finden. Sie erleben die Verbindung von **Familienleben und Arbeit als Lebensqualität**. Dabei macht die **Unterstützung durch den Partner** einen wichtigen Erfolgsfaktor aus durch den die Zufriedenheit massgebend positiv beeinflusst wird.

Die sehr hohen Zufriedenheitswerte resultieren auch aus den Strukturen der wissenschaftlichen Arbeit. Hier wird die **hohe Flexibilität** angeführt, welche als Vorteil empfunden wird bezüglich der gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen empfindet die **Wissenschaft als das ideale Berufsfeld** um Familie und Arbeit zu kombinieren ohne grosse Einschränkungen eingehen zu müssen. Ein weiterer Faktor der die Zufriedenheit begünstigt ist eine **verständnisvolle Führungsperson**, die selber Kinder hat und so die Herausforderungen zwischen Arbeits- und Familienalltag nachvollziehen kann und mitberücksichtigt. Ein **Teilzeitpensum** führt auch zu einer höheren Zufriedenheit bei den Wissenschaftlerinnen in Hinblick auf die Vereinbarkeit.

#### 4.3.2 Mässige bis hohe Zufriedenheit

Sechs der interviewten Wissenschaftlerinnen geben eine mässige bis hohe Zufriedenheit mit ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben an. Es resultiert daraus ein Mittelwert von 5.66 unter diesen sechs Frauen. Nachfolgend werden die für die mässige bis hohe Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen förderlichen Faktoren zusammengefasst.

Die Interviewpartnerinnen konstatiere, dass es noch einiges im Vereinbarkeitsmanagement zu verbessern gäbe, die Verbindung von Familie und Beruf jedoch bereits recht gut funktioniere. Verbesserungspotential darin gesehen, dass es noch mehr **Wissenschaftlerinnen in Vorbildfunktionen** bräuchte um aufzuzeigen, dass Work-Family Balance im Hochschulsektor umsetzbar ist. Hier sei der gesellschaftliche Wandel noch zu wenig weit fortgeschritten.

Es herrscht kein Eindruck unter den Wissenschaftlerinnen vor, dass die Defizite hinsichtlich der **Vorteile überwiegen** würden. Die wissenschaftliche Tätigkeit mit viel Autonomie hinsichtlich **zeitlicher und örtlicher Arbeitsflexibilität** wird als geeignet für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie wahrgenommen. Jedoch seien im Bereich der **Kinderbetreuung** und auch im **Home Office-Bereich** noch etliche Verbesserungstendenzen auszumachen.

Ein Grossteil der Wissenschaftlerinnen würde ihre persönliche Situation nicht anders handhaben wollen. Das heisst, weder die Arbeitstätigkeit zu reduzieren, noch auf das Familienleben mit Kindern verzichten zu wollen.

#### 4.4 Lösungsansätze der Wissenschaftlerinnen

In den Interviews wurden vielfältige Lösungsansätze thematisiert und von den Wissenschaftlerinnen eingebracht. Bei der Auswertung wurden alle Äusserungen zum Thema der Handlungsfelder und Lösungsansätze unter Kategorie 17) kodiert. Nachfolgend findet sich eine Listung aller Interventionsvorschläge, gegliedert nach den entsprechenden Handlungsfeldern aus Tabelle 2 (siehe Kapitel 2.1.3).

Einige der von den Interviewten genannten Massnahmen finden nicht zu den untenstehenden Handlungsfeldern Zugehörigkeit. Die neuen Lösungsansätze wurden gegliedert und mit neuen Bezeichnungen der Handlungsfelder aufgeführt. Zudem wurden von den Wissenschaftlerinnen auch Vorschläge gemacht, was im Privatleben als unterstützend wahrgenommen wird. Diese Lösungsansätze sind unter „Handlungsfelder im Privatleben der Wissenschaftlerinnen“ aufgeführt.

##### *Organisationskultur und Führungskompetenz*

- Durch persönliches Engagement bei der Einrichtung der Uni-Krippe zu einer Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Dadurch aufzeigen, dass anspruchsvolles wissenschaftliches Arbeiten und Familie vereinbar sind.
- Arbeitgeber (auch Frauen, nicht nur die Männer) sollen mittels Beratung dafür sensibilisiert werden, dass Frauen nach der Geburt nicht unmittelbar ihre volle Belastbarkeit für den Arbeitsalltag zurück haben (wird insgesamt in drei Interviews thematisiert).
- Netzwerke fördern und die strukturellen Gegebenheiten der Universitäten verbessern.
- Vorurteile sollen abgeschafft werden, nur wer eine 80-Stunden Woche verrichte, leiste auch gute Wissenschaft. Spass ist wichtig in der Forschung.
- Die von Hierarchien geprägte Hochschullandschaft ermöglicht hohe Machtgefälle im Führungssystem. Dies kann zu negativen Abhängigkeitssituationen besonders in der Qualifizierungsphase der Wissenschaftlerinnen führen. Eine Entschärfung dieser Problematik wäre mit flacheren Hierarchien zu erreichen.
- In wissenschaftlichen Arbeitsgruppen soll verankert werden, dass bei Notfällen (z.B. krankes Kind) das Kollegium bereit ist einzuspringen.
- Von Seiten der Universität soll eine familienfreundliche Politik gelebt werden und nicht nur auf Lippenbekenntnissen basieren.

##### *Informations- und Kommunikationspolitik*

- Nicht zuwarten, bis eine Wissenschaftlerin sich zu Wort meldet um mitzuteilen, dass sie den Alltag von Beruf und Familie nicht mehr prästieren kann. Burnout gilt es präventiv, als Investition in die Zukunft zu verhindern.

##### *Produkte*

- Nicht nur Frauen auf der Ebene Professur zum Thema der Frauenförderung befragen, sondern direkt auch die in ihrer Karriere weniger weit fortgeschrittenen weiblichen Akademikerinnen in Erhebungen miteinbeziehen.

---

### *Finanzielle Rahmenbedingungen*

- Gelder der Frauenförderung sollen dabei in relevante und sinnvolle Bereiche eingesetzt werden.
- Klare Unterstützung wenn die Kinder noch klein sind: finanzieller Art.

### *Rahmenbedingungen Arbeitszeit/-ort und Arbeitsorganisation*

- Klare Unterstützung wenn die Kinder noch klein sind: durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten.
- Familienfreundliche Arbeitszeiten ohne z.B. Seminartermine die abends stattfinden.
- Home Office als Optimierung: durch vermehrte Ansprechbarkeit für die Kinder.
- Ein flexibler Wiedereinstieg nach der Geburt und keine fixe Festlegung der zu leistenden Arbeitsstunden erleichtert die Vereinbarkeit.
- Es muss ein Abbau der Hürden im Hochschulbereich stattfinden, was Teilzeitarbeit anbelangt.

### *Personalrekrutierung und –entwicklung*

- Karrierewege sollen flexibilisiert werden. Z.B. Anforderungen bezüglich der Altersgrenze im Qualifizierungsverlauf sollen herauf gesetzt werden. Zeit für einen zwischenzeitlichen Ausstieg für die Familienzeit soll ermöglicht werden.
- Einführung geteilter Professuren (diese existieren bisher nur auf dem Papier).
- Einführung von Halbtages-Professuren.
- Entfristung von Arbeitsverträgen führt zu einer Motivationssteigerung.
- Optimierte Dual-Career-Option in Form von ausgereiften Partnerschaftsprogrammen.
- Einführung einer Frauenquote. Dies habe die Vermittlung einer Vorbildfunktion (mehr Professorinnen die Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern) zur Folge und erhöhe die Betroffenheit in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen.

### *Familienergänzende Kinderbetreuung*

- Klare Unterstützung wenn die Kinder noch klein sind: idealerweise Ganztagesbetreuung durch eine „Kinderfrau“. Dies würde verhindern, dass hochqualifiziert Wissenschaftlerinnen in dieser Zeit aus dem System raus fallen, da physische und psychische Belastungen mit Kleinkindern extrem hoch sind.
- Krippenplätze am Arbeitsplatz um zeitintensive Pendelwege zu mindern. Gerade wenn zwei Kinder in unterschiedlichen Einrichtungen platziert sind, wird dieser logistische Organisationsaufwand zur Herausforderung.
- Flexible Öffnungszeiten und weniger Schliesstage der Kinderbetreuungseinrichtungen/Schulen, sowie mehr Ferienbetreuungsmöglichkeiten.

### *NEU: Qualität der familienergänzenden Kinderbetreuung*

- Betreuungspersonal der Kinder muss Qualität bieten. Nur dann können Kinder mit einem guten Gefühl in die Fremdbetreuung angegeben werden. Dies ist essentiell. An-

---

sonsten reagieren die Wissenschaftlerinnen eher mit einer Arbeitszeitreduktion zugunsten der Familie.

- Qualitätsgarantie-Label bei der Kinderbetreuung.
- Das Kind muss sich zu 100% in der Fremdbetreuung wohl fühlen. Ansonsten kann die Wissenschaftlerin nicht die volle Konzentration auf ihre Arbeitsaufgaben lenken. Das Vorurteil, dass sobald die Betreuung des Kindes gewährleistet ist, die Konzentration der Frau ganz auf der Arbeit liege, stelle eine Utopie dar.

#### *NEU: Unterstützung Arbeitsumfeld*

- Zusätzliche Arbeitskräfte die die Wissenschaftlerinnen unterstützen.
- Finanzielle Ressourcen im Arbeitsbereich.
- Als Wissenschaftlerin die Beruf und Familie kombiniert, soll eine Vorbildfunktion gegenüber Studentinnen eingenommen werden und daraus auch eine Mentoring-Funktion resultieren. Damit in der nächsten Generation weniger Schuldgefühle auftreten, wenn Kinder aus beruflichen Gründen in die Fremdbetreuung gegeben würden.
- Empfehlung, Kinder noch während des Studiums zu bekommen. Dies eigne sich besonders gut, denn in der fortgeschrittenen Qualifizierungsphase sei die Betreuungsintensität bei den grösseren Kindern bereits geringer.

#### *Handlungsfelder im Privatleben der Wissenschaftlerinnen*

##### *NEU: Partnerschaft*

- Es soll Zeit als Paar eingeplant werden.
- Regeln für die Partnerschaft definieren: z.B. wann darf gearbeitet werden, wann ist „Familienzeit“.
- Im Privatleben soll ein egalitäres, partnerschaftliches Rollenmodell gelebt werden.

##### *NEU: Selbstmanagement*

- Zeitmanagementseminare wären sinnvoll für eine verbesserte Selbstorganisation der Wissenschaftlerinnen im Familien- und Arbeitsleben.

##### *NEU: Unterstützung Alltagsorganisation*

- Eine Haushaltshilfe für den Alltag wäre wünschenswert.

---

## 5. Interpretation & Diskussion

In diesem Kapitel folgt die Interpretation der Ergebnisse. Die Abschnitte orientieren sich thematisch an dem Untersuchungsmodell (Kapitel 2.1) und es werden sowohl die Untersuchungsergebnisse der Interviews wie auch die Ergebnisse der Checkliste Arbeitsumgebung integriert und nachfolgend diskutiert. Weiter liegt ein interpretativer Fokus auf der Arbeit im Home Office und der subjektiven Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen. Das Kapitel schliesst mit einer Reflexion in Bezug auf die vorliegende Untersuchung.

### 5.1 Belastungen

In diesem Kapitel wird auf die Interpretation in Zusammenhang mit den Belastungen der Arbeit der Wissenschaftlerinnen eingegangen, die familiären Belastungen diskutiert und ihre personalen Belastungen erörtert.

#### 5.1.1 Belastungen der Arbeit

Im wissenschaftlichen Umfeld einer Hochschule sind die Belastungen, welche auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einwirken, mannigfaltig. Obwohl viele Massnahmen in Richtung Verbesserung der strukturellen Gegebenheiten unternommen werden, hat sich die Lage teilweise noch nicht in angestrebtem Masse gebessert. Belastungen treten bei den Wissenschaftlerinnen in allen Bereichen der Arbeitsumgebung (vgl. Tabelle 4) auf. Bei den *Arbeitsaufgaben/Arbeitsorganisation* ist es die teilweise unvorhersehbare **Menge die bewältigt werden muss**, mit dem Einhalten von Fristen bei der Einreichung von Publikationen in Verbindung mit dem zu verrichtenden Tageswerk.

Bei den *sozialen Bedingungen* wird in den Interviews teilweise das **mangelnde Verständnis** der Vereinbarkeitsthematik gegenüber kritisiert. Obwohl viele Aktionen zur Verbesserung der Vereinbarung von Seiten Hochschule unternommen werden, sind noch nicht alle Akteure diesbezüglich gleich stark sensibilisiert. Haben die Vorgesetzten beispielsweise selber Kinder, werden sie von den Wissenschaftlerinnen als verständnisvoller und unterstützender wahrgenommen. Nicht nur im beruflichen Kontext begegnen die Wissenschaftlerinnen Kritik oder **Vorurteilen** gegenüber ihren Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele nehmen sich selber als Ausnahme wahr, als eine von wenigen, die sich mit Kindern trotzdem intensiv der Wissenschaft widmen. Gemäss Lind (2004) können hierfür die immer noch sehr wirksamen Vorstellungen von einer strukturellen Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Kindererziehung eingebracht werden. Gerade von Entscheidungsträgern und Vorgesetzten werde die Unvereinbarkeit nach wie vor überschätzt.

**Vorbilder** für eine erfolgreiche Vereinbarkeit in der Wissenschaft sind aus Sicht der Wissenschaftlerinnen noch eine Seltenheit. Sie wünschen sich in dieser Hinsicht eine Änderung und versprechen sich aus einer Zunahme an Frauen die ähnlich arbeiten und Familie vereinbaren wie sie, eine Verbesserung der universitären Strukturen und eine Zunahme des Verständnisses auf allen organisationalen Ebenen der Universität. Mehr Wissenschaftlerinnen die ein erfolgreiches Vereinbarkeitsmanagement betreiben, erhöhen im Sinne der Sensibilisierung



die Aufmerksamkeit für die Thematik was wiederum das Verständnis für familiäre Belange im Arbeitsbereich erhöhen kann.

Ergebnisse einer Studie von Hoff, Grote, Dettmer, Hohner und Olos (2005) welche die Zeitbudgetierung von Akademikern und Akademikerinnen untersuchten ergaben, dass auf einer rein zeitlichen Ebene die Investitionen in den beruflichen Bereich höher ausfallen als von vielen der Berufstätigen gewünscht wäre. Auch bei den hier untersuchten Akademikerinnen wurde geäußert, dass es schwierig sei Teilzeitarbeit nachzugehen und das Pensum zugunsten der Familie zu reduzieren. An dieser Stelle sollte interveniert und Massnahmen für eine familienfreundlichere Anstellungspolitik getroffen werden.

Die **Befristung wird von den Wissenschaftlerinnen als starke Belastung** wahrgenommen und geht mit den empirischen Ergebnissen von Weinert (2004) einher. Sie leben meist mit einer „seriellen“ Verlängerung ihrer Verträge, jedoch bleibt die Ungewissheit, ob die Mittel in der Forschung reichen, sie weiter zu beschäftigen. Bei den Dual-Career-Couples verstärkt sich diese Unsicherheit zusätzlich, da beide von der Vertragsbefristung im wissenschaftlichen Sektor betroffen sind. Der Druck einer Befristung wirkt sich auf die geleistete Arbeitszeit aus. Da sich die Wissenschaftlerinnen gedrängt sehen, das Arbeitsinvestment zeitlich hoch zu halten um beispielsweise die Publikationsanforderungen in der befristeten Zeit auch erreichen zu können, wird oft auch noch am Abend und an den Wochenenden Zeit investiert. Dies mit negativen Konsequenzen für die Work-Family Balance.

### 5.1.2 Familiäre Belastungen

Familiäre Belastungen resultieren aus verschiedenen Quellen. Die **Partnerschaft** stellt ein wichtiger Aspekt dar, der durch die Kombination von Beruflicher Tätigkeit und Mutterschaft beeinträchtigt werden kann. Familiäre Auseinandersetzungen können durch die Prioritätensetzung der Wissenschaftlerin verstärkt werden wenn beispielsweise keine Zeit mehr eingeplant wird für Aktivitäten als Paar.

Die **Zeit mit der Familie** ist aufgrund von beruflichen Anforderungen reduziert. Dies wiederum wird als Belastung wahrgenommen und führt zu einem erhöhten Konfliktpotenzial und wird als belastend empfunden.

Weitere erschwerende Faktoren stellen die **Geburt des zweiten Kindes** dar. Daraus kumulieren sich die neue Herausforderungen, die Work-Family Balance wird erneut auf die Probe gestellt und muss neu definiert werden. Dies ist ein Zeitpunkt, der als kritisch betrachtet werden kann, da die Belastungen zunehmen können wenn nicht entsprechend Ressourcen dazu aufgebaut werden können.

### 5.1.3 Personale Belastungen

Die Wissenschaftlerinnen bringen etliche Aspekte ein, die darauf schliessen lassen, dass Rollenkonflikte in ihrem Alltag erlebbar sind. Sie balancieren zwischen vielfältigen Rollenanforderungen in Beruf, Partnerschaft und ihrer Mutterrolle. Dabei schildern sie, dass sie der Rolle als Wissenschaftlerin aus ihrer Sicht nicht immer gerecht werden können. Die Wahrnehmung der Mutterrolle ist häufig von einem Gefühl des schlechten Gewissens geprägt, wenn

beispielsweise zu wenig Zeit für Aktivitäten mit dem Kind zur Verfügung stehen. Diese Ergebnisse gehen mit der **Rollenbelastungshypothese** einher.

## 5.2 Ressourcen

In diesem Kapitel wird auf die Interpretation in Zusammenhang mit den Ressourcen der Arbeit der Wissenschaftlerinnen eingegangen, die familiären und familienexternen Ressourcen diskutiert und ihre personalen Ressourcen beleuchtet.

### 5.2.1 Ressourcen der Arbeit

Wichtig sind den Wissenschaftlerinnen **Autonomie und Flexibilität** in der Ausgestaltung ihres Arbeitsalltags. Dies kann auch als partizipativer Anteil und Möglichkeit der Selbstbestimmung gesehen werden.

Einen hohen Stellenwert nehmen auch die **Angebote der Universität** ein. Ferienbetreuungsangebote, Kinderbetreuungseinrichtungen, Elternzimmer etc. – all diese strukturellen Facette tragen zu einer verbesserten Work-Family Balance bei.

Den in Kapitel 5.1.1 beschriebenen Belastungen der Arbeit stehen weitere Ressourcen gegenüber, die die Vereinbarkeit positiv beeinflussen. Besteht der seltene Fall, dass **keine vertragliche Befristung des Arbeitsverhältnisses** festgemacht ist, wird dies als starke Ressource wahrgenommen. Je länger die Vertragslaufzeit vereinbart ist, desto angenehmer ist es auch für die Wissenschaftlerinnen. Viele haben sich mit dem Wissen um die Vertragsbefristung arrangiert und können sich auch auf mündliche Zusagen ihrer Vorgesetzten verlassen was die Verlängerungen anbelangt.

**Führungskräfte mit eigenen Kindern** gelten als verständnisvoller und unterstützender bezüglich allen Belangen der Vereinbarkeit. Es ist anzunehmen, dass sie zu einer sensibilisierten Gruppe zählen, da sie selber mit den Anforderungen einer Work-Family Balance konfrontiert sind. Sie nehmen gleichzeitig eine **Vorbildfunktion** wahr, der weiterreichenden Einfluss in der Hochschule haben kann. Insbesondere dann wenn die Vorgesetzte Person gleichzeitig eine Frau ist.

**Netzwerke** wie die VerFaWi haben den Charakter den Frauen zu vermitteln, nicht die einzigen zu sein die anspruchsvoll wissenschaftlich tätig sind und dabei auch Kinder haben. Sie bilden die Grundlage für einen Austausch und können damit auch einen wichtigen Beitrag zur weiteren Sensibilisierung hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen in der Hochschullandschaft leisten.

### 5.2.2 Familiäre und familienexterne Ressourcen

Der Partner wird bei allen Wissenschaftlerinnen als wesentlicher Faktor beschrieben, um eine gute Work-Family Balance erreichen zu können. Untersuchungen stützen diese Aussagen. Gemäss Lind (2004) sind Frauen, die in der Wissenschaft eine erfolgreiche Karriere eingeschlagen haben in ihren Partnerschaften überdurchschnittlich gleichberechtigt. Eine egalitäre **Rollenverteilung** erleichtert es den Wissenschaftlerinnen, auch dem beruflichen Fokus nachzukommen und sich nicht alleine den familiären Verpflichtungen anzunehmen. Jedoch muss angemerkt werden, dass die interviewten Frauen schildern, meist einen grösseren Teil

bei der Hausarbeit zu leisten oder auch mehr Verantwortung für die Kinder übernehmen. Dies obwohl bei neun Wissenschaftlerinnen eine hohe berufliche Auslastung von 80-100% Arbeitstätigkeit vorliegt. Diese Tendenzen zeigen sich auch in Untersuchungen von Lind (2004), wo sich analysierte Wissenschaftlerinnen die sich überdurchschnittlich gleichberechtigt in ihren Beziehungen schildern, dennoch trotz voller Berufstätigkeit mehr im häuslichen Bereich engagieren als ihre Partner. Hanson, Fuchs, Aisenbrey und Kravets (2004) stellen in ihren Untersuchungen fest, dass bei Wissenschaftlerinnen in der alltäglichen Arbeitsteilung wie auch in ihren Rollenvorstellungen eine starke Tendenz zu einer traditionellen Aufgabenverteilung festzustellen ist. Forschungsergebnisse des CEWS (2006) weisen auf gegenteilige Ergebnisse hin, indem eine Tendenz zur allmählichen Auflösung der traditionellen Rollenverteilung nachgewiesen werden konnte. Die Rollenverteilung der untersuchten Wissenschaftlerinnen scheint divers zu sein. Einerseits zeigen sich traditionelle Bilder wo die Frau einem tiefen Arbeitspensum zwischen 0-50% nachgeht und andererseits finden sich auch Konstellationen, wo der Partner während dem ersten Lebensjahr des Kindes zuhause bleibt und danach seine Tätigkeit nur zu 50% wieder aufnimmt.

Weiter zählen andere Mütter zu den Ressourcen aus dem näheren Umfeld. Dabei erstaunt, dass andere Wissenschaftlerinnen mit Kindern weniger zum unterstützenden Personenkreis gerechnet werden. Dies wird mit Aussagen begründet, dass tendenziell **soziale Vergleiche** untereinander stattfinden und dadurch das Individuum teilweise das Gefühl der Unzulänglichkeit bekommt, wenn Schwierigkeiten im Vereinbarkeitsmanagement mitgeteilt werden und andere Frauen scheinbar mühelos Beruf und Familie integrieren.

#### *Familienexterne Aspekte*

Die Aspekte der Betreuungsqualität nach Flaake (2008) werden auch in den Interviews genannt und als relevant für eine gelingende Vereinbarkeit beschrieben. Zusätzlich zum Vorhandensein der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ist die Qualität eben derer von Belang. Die Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit weisen darauf hin, dass die Bewertung **Betreuungsqualität** durch die Wissenschaftlerinnen wesentlich beeinflusst, ob sie beruhigt und auch konzentriert ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen können.

Weiter zählen die Wissenschaftlerinnen Unterstützung im Haushalt als relevante Ressource dazu um ihre Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Kindern zu erleichtern. Zudem beschreiben sie ihre lockere Einstellung gegenüber unerledigten Dingen im Haushalt als hilfreich. Diese Tatsache geht mit Ergebnissen anderer Studien einher. Gemäss Ulich (2011) lässt sich anhand des Bildungsniveaus der Frau ihre Haushaltsbeteiligung vorher sagen. Es wird aufgezeigt, dass berufstätige Akademikerinnen mit Kindern täglich etwa eine Stunde weniger Zeit auf **hauswirtschaftliche Tätigkeiten** verwenden als andere erwerbstätige Mütter. Jedoch nehmen 15% dieser Akademikerinnen bezahlte Unterstützung bei der Hausarbeit in Anspruch. Bei den Nicht-Akademikerinnen sind es nur vier Prozent.

#### **5.2.3 Personale Ressourcen**

Die aus dieser Untersuchung resultierenden Ergebnisse weisen in Richtung der **Rollenakkumulationsannahme** (Kapitel XXX), da die Wissenschaftlerinnen äussern, ihre wissenschaftli-

che Tätigkeit sehr zu schätzen, gerne zu arbeiten und daraus auch Energie ziehen zu können für die Familie. Dazu schildern sie die Kinder als Quelle der Inspiration für ihre Forschung. Sie definieren sich über ihre Rolle als Wissenschaftlerin, gleichzeitig aber auch über ihre Mutterrolle. Die hohen Zufriedenheitswerte bezüglich ihrer persönlichen Vereinbarkeit (Kapitel 4.3.1) deuten in dieselbe Richtung.

### 5.3 Fokus Home Office

Die Arbeit der Wissenschaftlerinnen ist von viel Autonomie und Flexibilität geprägt. Sie können frei entscheiden, wie sie ihre Arbeitstage strukturieren und haben die Möglichkeit, sich dabei auch Arbeit mit nachhause ins Home Office zu nehmen. Die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wird jedoch bei den interviewten Wissenschaftlerinnen teilweise ambivalent aufgenommen.

Vergleicht man die Aussagen der Wissenschaftlerinnen mit Chancen und Risiken von Telearbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit (Tabelle 3) aus der Literatur, kann erfasst werden, dass sehr viele Übereinstimmungen festzustellen sind.

Was die Bearbeitung der **Arbeitsaufgaben im Home Office und im Büro** betrifft, lässt sich feststellen, dass die Wissenschaftlerinnen kommunikative Aufgaben am Arbeitsplatz der Universität erledigen. Dabei nutzen sie die Vorteile der direkten Austauschmöglichkeiten mit Mitarbeitenden, Vorgesetzten und weiteren Dienststellen. Im Home Office werden überwiegend Schreibarbeiten verrichtet. Um dies aber effizient erledigen zu können berichten die Interviewpartnerinnen über die Bedingung konzentriert und ungestört arbeiten zu können. Dies sei nicht möglich, wenn sich Kinder ohne Fremdbetreuung zuhause aufhalten. Sie betonen die Wichtigkeit, dass wenig Ablenkung notwendig ist, um seine Arbeitsziele im Home Office erreichen zu können.

Die *physischen Bedingungen* hinsichtlich der Umgebungsbedingungen und den **ergonomischen Faktoren** können auch zu einer Erhöhung der Belastung bei den Interviewten führen, da der Arbeitsplatz zuhause nicht den geforderten Standards eines gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzes entspricht. Jedoch fällt die Arbeitszeit der Wissenschaftlerinnen im Home Office mit 5,5 Stunden pro Woche eher gering aus und damit gehen ausschliesslich geringe Gefährdungen ergonomischer Art einher. Generell lässt sich Aussagen, dass die ergonomischen Bedingungen in den Büros besser ausfallen als im Home Office der Wissenschaftlerinnen. Es ist anzunehmen, dass verbesserte Rahmenbedingungen im Home Office in Verbindung mit einer intensiveren Nutzung stehen.

Diesbezüglich weisen die **Rahmenbedingungen** noch Verbesserungspotenzial auf. Die Arbeitsplätze an der Universität sind mit den notwendigen Mitteln für effizientes Arbeiten ausgestattet. Zuhause treffen die Wissenschaftlerinnen auf einige erschwerende Gegebenheiten. Die technischen Aspekte werden von den Wissenschaftlerinnen als zentrale beschrieben um zuhause arbeiten zu können. Teilweise ist die Hardware wie PC und Laptop nicht gut genug oder der Zugang zu den Datenbanken der Universität ist nicht gewährleistet. Hieraus ergeben sich relativ einfach umzusetzende Interventionen, die die Arbeitssituation im Home Office verbessern würden. Schwieriger sind die teilweise knapp bemessenen Arbeitsplatzverhältnisse zu verändern. Meist steht für die Home Office Tätigkeit kein separater Raum zu

Verfügung wo sich die Wissenschaftlerin genügend gegen aussen abgrenzen kann. Gerade diese Abgrenzung ist in Bezug auf die Kinder elementar. Bei den Rahmenbedingungen liesse sich mit teilweise kleinen Veränderungen durchaus eine Verbesserung erreichen. Jedoch wird auch die Kostenfrage thematisiert. Hier leistet die Hochschule bis anhin keine Unterstützung.

Diese sozialen Kontakte werden von den Wissenschaftlerinnen als Ressource angesehen und sind ihnen wichtig um die „**Connectedness**“, also die Verbindung zu ihrem Kollegium aufrecht zu erhalten. Da die einbezogenen Akademikerinnen nur einen geringen Anteil ihrer Arbeitszeit im Home Office verrichten, liegt hier noch kein Risiko vor. Möchte das Pensum zuhause jedoch gesteigert werden, sollten die von Gajendran und Harrison (2007) vorgeschlagenen Massnahmen ergriffen werden um eine mögliche Isolation zu vermeiden.

Durch die Thematisierung des Home Office Aspektes wurde bei einigen Interviewpartnerinnen ein **Anregungsprozess** in Gang gesetzt. Die Fragen nach ihrer Tätigkeit zuhause und den jeweiligen Auswirkungen auf ihre Vereinbarkeit, regten die Wissenschaftlerinnen an in Erwägung zu ziehen, ihre alternierende Telearbeit auszuweiten. Weiterführend konnten dadurch Reflexionsprozesse angeregt werden, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und konkrete Überlegungen für die individuelle Situation anzudenken. Das bedeutet eine Sensibilisierung der Wissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer Möglichkeiten Telearbeit strukturierter und geplanter in ihrem Alltag umzusetzen. Dabei wären weiterführende Informationen und Empfehlungen zur Ausgestaltung sicherlich hilfreich, um die gelisteten Nachteile der Arbeitstätigkeit im Home Office zu vermindern und die Vorteile auf die Vereinbarkeit stärken zu können.

#### **5.4 Zufriedenheit mit Vereinbarkeit**

Abschliessend wird die subjektive Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit diskutiert. Dabei werden die Ressourcengewinne und die Ressourcenverluste thematisiert. Studien postulieren einen Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Lebenszufriedenheit bei Frauen. Dabei ist ihre Karriere- und Familienorientierung massgebend (Gendolla Morillo, 2005). Hier handelt es sich zwar nicht um die Lebenszufriedenheit die bei den Wissenschaftlerinnen abgefragt wurde, jedoch kann die Zufriedenheit mit der persönlichen Vereinbarkeit als ein Teilaspekt der Lebenszufriedenheit angesehen werden.

##### **5.4.1 Ressourcengewinne hinsichtlich Vereinbarkeit**

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung ergeben eine hohe bis sehr hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Trotz dem Auftreten von vielfältigen Belastungen denen die Wissenschaftlerinnen in ihrem beruflichen und privaten Alltag begegnen, fällt ihr abschliessendes Fazit positiv aus. Unterstützt wird dieses Resultat sicherlich von den ebenso vielfältigen Ressourcen auf die die interviewten Akademikerinnen zurückgreifen können. Im personalen, familiären sowie auch im Arbeitsbereich sind viele positive Aspekte vorhanden, die unterstützend auf Vereinbarkeitsstrategien einwirken und dadurch die Work-Family Balance verbessern können. Daraus lässt sich folgern, dass die Ressourcengewinne hinsichtlich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im Angesicht

des hohen Zufriedenheitswertes als grösser empfunden, verglichen mit den erlebten Ressourcenverlusten der Wissenschaftlerinnen.

Die im Kapitel XXX beschriebenen Studienresultate von Mixa (2002) spiegeln auch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung wieder, wo in den Interviews deutliche Belastungen geschildert werden, das Fazit zur persönlichen Zufriedenheit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie jedoch gut bis sehr gut ausfällt. Die erzielten Ergebnisse unterstützen die *enrichment*-Hypothese (Kapitel 2.2.1), wodurch die Bereiche Arbeit und Familie gegenseitig einen bereichernden Einfluss ausüben.

Lind (2007) merkt an, dass bei der Gruppe von Wissenschaftlerinnen mit Kindern sicherlich angemerkt werden muss, dass es sich um eine hochgradig selektive Stichprobe sehr produktiver, belastbarer und motivierter Frauen handelt. Diese Merkmale tragen sicherlich auch dazu bei, dass die persönliche Vereinbarkeit als erfolgreich eingestuft wird und die Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen in dieser Stichprobe damit hoch ausfällt.

#### **5.4.2 Ressourcenverluste hinsichtlich Vereinbarkeit**

In den Interviews schildern vier Wissenschaftlerinnen ihre Erfahrungen mit Burnout, respektive wie sie beinahe daran erkrankt wären, hätten sie nicht rechtzeitig reagiert und sich den vielfältigen Belastungen entzogen. Daraus wird deutlich, dass die Anforderungen der Work-Family Balance nicht zu unterschätzen sind und die Gefahr besteht, dass negative gesundheitliche Konsequenzen daraus resultieren wenn nicht rechtzeitig Massnahmen dagegen ergriffen werden. Das Risiko von zu grossen Ressourcenverlusten besteht und darf keinesfalls ignoriert werden.

Betrachtet man die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchungen hinsichtlich der genannten Belastungen, zeigen sich Tendenzen der Übereinstimmung mit beschriebenen empirischen Resultaten was das Auftreten von Risikofaktoren in der Arbeitsumgebung der Wissenschaftlerinnen hinsichtlich Burnouts anbelangt. Ein Mangel an Verständnis und Unterstützung von Führungskräften, lange Arbeitstage und allgemein hoher Stress finden sich bei den interviewten Akademikerinnen wieder.

Die empirisch nachgewiesenen Auswirkungen von Erholungsdefiziten nach Niessen und Sonntag (2008) werden von den Wissenschaftlerinnen auch beschrieben. Vor allem die Frauen mit Kindern unter drei Jahren leiden häufig unter Schlafmangel und daraus resultierenden Erholungsdefiziten.

Obwohl sich einige der beschriebenen Risikofaktoren bei den Wissenschaftlerinnen wiederfinden lassen, gibt keine an, mit ihrer persönlichen Vereinbarkeit unzufrieden zu sein. Dies könnte auch mit dem Verhalten der sozialen Erwünschtheit in Zusammenhang stehen. Damit ist gemeint, dass Unzufriedenheit nicht offen kommuniziert werden darf, respektive dass Unzufriedenheit der eigenen Unzulänglichkeit in Bezug auf das Vereinbarkeitsmanagement zugeschrieben wird und damit mit persönlichem Versagen assoziiert ist.

## 5.6 Kritische Reflexion

Da bereits viele Untersuchungen zu den Bereichen der Belastungen/Stressoren in der Vereinbarkeit in der Empirie durchgeführt wurden, lassen sich dazu nur wenige gänzlich neue Erkenntnisse mit der vorliegenden Arbeit beitragen. Jedoch sind im Bereich des ressourcenorientierten Ansatzes noch Erweiterungen möglich, um das Potential hinsichtlich verschiedener Optimierungsmöglichkeiten der Vereinbarkeitsstrategien noch zu verbessern. Mit den Fragen zur Ressourcenthematik unter Einbezug der COR-Theorie wurde ein Weg eingeschlagen, um mögliche gesundheitsförderliche Einflüsse auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aufzudecken respektive anhand bereits vorliegender Ergebnisse auf die spezifische Population der Wissenschaftlerinnen zu ergründen.

### *Stichprobe*

Die interviewten Wissenschaftlerinnen gehören einer Gruppe an, die der oberen sozioökonomischen Schicht zuzuordnen ist. Dabei wäre es wünschenswert, künftig auch Gruppierungen zu untersuchen, die nicht über die entsprechenden Mittel verfügen, sich so zahlreiche Unterstützungen für den Alltag wie Haushaltshilfen und Kinderbetreuung zur Vereinfachung von Beruf und Familie einzukaufen.

Dazu muss auch angemerkt werden, dass die Wissenschaftlerinnen der vorliegenden Untersuchung eine ausgeprägte Berufsorientierung haben. Dies spiegelt sich in vielen Aussagen hinsichtlich ihrer Liebe zur wissenschaftlichen Tätigkeit wieder. Folge dessen unternimmt ein Teil dieser Gruppe auch viel, um bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich zu sein um ihre Arbeit auch weiterhin mit einem hohen Beschäftigungsgrad weiterführen zu können. Der andere Part strebt nach einer Reduktion der Arbeitszeit im Sinnen eines Teilzeitpensums.

Des Weiteren ist anzumerken, dass die Stichprobe der vorliegenden Arbeit durch die Verbreitung durch das Netzwerk der VerFaWi nicht zufällig entstanden ist und nicht dem Abbild einer Gesamtpopulation entspricht.

### *Verfahren*

Für die Entwicklung des Kodierschemas wurde eine Mischung aus deduktivem, theoriegeleitetem und induktivem Zugang gewählt. Da empirisch bereits viele Einflussfaktoren auf Vereinbarkeitsaspekte im Bereich der Belastungen und der Ressourcen festgehalten werden, in Bezug auf die Arbeitslokalität jedoch noch nicht so viele Forschungsergebnisse vorliegen, bot sich dieses Vorgehen an.

Durch den Einsatz der Checkliste Arbeitsumgebung nach den ergonomischen Gegebenheiten an den Arbeitsplätzen im Home Office und im Büro wurde ein erster Schritt unternommen, die objektiven Bedingungen des Arbeitsplatzes zu erfassen. Dies ist jedoch als erste Sichtung zu werten, bei der auch entsprechende Mängel aufgedeckt werden konnten. Das Vorgehen könnte noch verfeinert werden, indem nach dem aufdecken von Schwachstellen eine Detailanalyse durchgeführt wird zur Ableitung von konkreten Gestaltungsmassnahmen der ergonomischen Optimierung.

Bei der Erhebung der Zufriedenheit bezüglich der subjektiven Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde eine gewisse Unschärfe zugelassen. Dabei fand keine eingehendere Differenzierung zwischen verschiedenen Zufriedenheitsformen, wie beispielsweise der Lebenszufriedenheit, Familienzufriedenheit oder Arbeitszufriedenheit statt. Es wurde der interviewten Wissenschaftlerin überlassen, ihrer Interpretation von Zufriedenheit hinsichtlich des persönlichen Vereinbarkeitsmanagements verbal zu beschreiben und auf einen Skalenwert (keine überprüfte Skalierung) festzulegen.

Zugunsten einer intensiveren methodischen Triangulation (neben dem Einsatz der Checkliste Arbeitsumgebung) wäre der Einbezug einer quantitativen Datenerhebung unter Umständen sinnvoll gewesen. Jedoch bot das umfangreiche qualitative Vorgehen auch seine Vorteile. Lamnek (2010) beschreibt als Gewinn der qualitativen Forschung, dass die Relevanzsysteme der Betroffenen zu Wort kommen.



## 6. Handlungsfelder für Hochschulen

In diesem Kapitel werden Interventionsvorschläge dargestellt, die aus den beschriebenen Belastungen, den Ressourcen und den Bedingungen der Arbeitslokalitäten der Wissenschaftlerinnen mit Kindern abgeleitet werden können. Lind (2004) hält treffend fest, dass das Innovationspotenzial und die Zukunftsfähigkeit der Wissenschaft unter anderem von der Schaffung angemessener Bedingungen für eine Ausbalancierung von Familie und Wissenschaft für Wissenschaftler beiderlei Geschlechts abhängen.

Die nachfolgend aufgegriffenen Aspekte konzentrieren sich auf die Umsetzung im Arbeitsbereich und verstehen sich als Ergänzung zu den von den Wissenschaftlerinnen in den Interviews formulierten Lösungsansätzen (Kapitel 4.4). Das COR-Modell postuliert einen Einfluss von Zufriedenheit auf wahrgenommene Ressourcengewinne. Bei den folgenden Handlungsempfehlungen wird auf einen ressourcen-orientierter Ansatz Wert gelegt, indem die Faktoren, welche bei den Wissenschaftlerinnen einen hohen Stellenwert hinsichtlich ihrer persönlichen Vereinbarkeit einnehmen, an dieser Stelle zu Ableitung von Massnahmen aufgegriffen werden.

Die im Anhang E) festgehaltenen Wünsche der Wissenschaftlerinnen in Bezug auf ihr privates Umfeld und der Arbeitsumgebung im Home Office/Büro, verdeutlichen zudem die genannten Lösungsansätze und beschriebenen Massnahmen in den diversen Handlungsfeldern. Die Vorschläge sollen dazu dienen, die Integration von Wissenschaft und Familie im Hochschulbereich zu optimieren und somit zu einer verbesserten Work-Family Balance führen. Weitere Studienergebnisse verdeutlichen, dass die Wissenschaftlerinnen das Leben mit Kindern als motivierend und bereichernd für den eigenen Beruf erleben (CEWS, 2006).

### 6.1 Angebote der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Massnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit von Hochschulen müssen jeweils individuell auf die jeweilige Organisation angepasst werden. Zehn der interviewten Wissenschaftlerinnen waren zum Zeitpunkt der Erhebung an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg angestellt. Diese Hochschule verfolgt eine ganze Reihe an Interventionen zur Erhöhung der internen Familienfreundlichkeit. Für die Jahre 2009-2011 wurde ein Konzept zur Umsetzung der Familienfreundlichen Hochschule entwickelt und umgesetzt. Dabei wurden drei übergeordnete Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeitssituation angestrebt:

1. *Familienfreundlichkeit als integraler Bestandteil der universitären Organisationskultur*: z.B. Verankerung von Familienfreundlichkeit im Leitbild, in den Strukturen und Sensibilisierung des Arbeits- und Studiumfeldes für Familienpflichten
2. *Ausbau der Kinderbetreuung*: z.B. Erhöhung Platzanzahl, Ferienangebote, betreutes Kinderzimmer bei Tagungen.
3. *Verbesserung der Rahmenbedingungen*: z.B. Längere Vertragslaufzeiten der Beschäftigten bei vorhandenen finanziellen Mitteln, universitätsweite Durchsetzung familienfreundlicher Sitzungszeiten und Überführung der Telearbeit in den Regelbetrieb.

Weiter verfügt die Universität über einen Familienservice, einen Dual-Career Service und einer mit vielen Informationen ausgestatteten Homepage<sup>6</sup> zur Vereinbarkeitsthematik und den bestehenden Angeboten.

Nachfolgend werden verschiedene Massnahmen thematisiert, in denen laut den Interviewergebnissen deutlicher Handlungsbedarf gesehen wird.

## 6.2 Handlungsfelder in der Hochschule

Dieses Kapitel weist auf mögliche Handlungsfelder in Hochschulen um abgeleitet aus den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung eine Optimierung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu erreichen. Dabei werden die Felder Familienfreundlichkeit in der Organisationskultur, familienergänzende Kinderbetreuung, Rahmenbedingungen des Arbeitsumfeldes und Aspekte im Home Office thematisiert.

### *Familienfreundlichkeit in der Organisationskultur*

Verständnis und Unterstützung von Vorgesetzten und auch Mitarbeitenden gilt bei den Wissenschaftlerinnen als beachtlicher Schlüsselfaktor zur Vereinbarung von Beruf und Familie (Kapitel 4.2.2). In den Interviews wird vielfach deutlich, dass bezüglich dem vorhandenen Verständnis gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern noch nicht genügend Akzeptanz und Sensibilität herrscht. Gerade im direkten Arbeitsumfeld begegnen die Wissenschaftlerinnen immer noch Verständnislosigkeit oder die Problematik wird teilweise wie ein blinder Fleck nicht wahrgenommen – vor allem von Personen, die sich selber nicht in der Situation befinden, Vereinbarkeit von Beruf und Familie handhaben zu müssen.

Prognos (2005) beschreibt positive Erfahrungen aus Unternehmen wo **Führungskräfte eine Vorbildfunktion** einnehmen. Hier wirkte sich diese Handlungen auf die Sensibilisierung, Akzeptanz und effektive Nutzung beziehungsweise Umsetzung familienfreundlicher Angebote und Rahmenbedingungen aus. Gerade Teilzeitarbeit stellt eine Thematik dar, die in wissenschaftlichen Kreisen noch sehr ambivalent betrachtet wird. Auch bei den Interviewpartnerinnen arbeitet ein Grossteil in hohen Beschäftigungsverhältnissen.

### *Familienergänzende Kinderbetreuung*

Die Kinderbetreuung ist ein wesentlicher Aspekt der einen Beitrag für das Gelingen der Vereinbarkeit beiträgt. Die Wissenschaftlerinnen schätzen gute Betreuungsangebote und sehen in ihnen eine äusserst relevante Ressource, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überhaupt ermöglicht. Deshalb gilt es hier anzusetzen, um diesen wesentlichen und positiv bewerteten Faktor noch weiter zu optimieren und die Qualität zu stärken.

Die in der Studie von Flaake (2008) festgehaltenen Punkte **bedarfsgerechter Kinderbetreuung** (Kapitel 2.1.3) wurden durchgehend auch von den Wissenschaftlerinnen als Lösungsansatz oder Wunsch geäussert. Auch Forschungsergebnisse des CEWS (2006) halten fest, dass als gewünschte Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von den Befragten überwiegend Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität genannt werden. Jedoch muss hier das

---

<sup>6</sup> Alle Massnahmen und Angebote der Universität Freiburg: <http://www.familienservice.uni-freiburg.de/ffu>

Augenmerk noch einen Schritt weiter reichen. Beim Aspekt der Kinderbetreuung äussern die interviewten Wissenschaftlerinnen, dass die Qualität hohe Relevanz einnimmt.

Um bei der unklaren Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen Abhilfe zu schaffen, ist die **Einführung eines Qualitätslabels** hilfreich. Mit dem Qualitätslabel sollen ab 2013 in der Schweiz einheitliche und umfassende Qualitätsstandards eingeführt werden. Die erste Qualitätsstufe gibt es für die Erfüllung der Betriebsbewilligung, weitere Stufen kommen hinzu für Lern- und Entwicklungsaktivitäten, Beziehungspflege zwischen Betreuenden und Kind, Elternarbeit, Gesundheit und Ausstattung.

Der grossflächige Einsatz solcher Qualitätslabels für Kinderbetreuungseinrichtungen auch in Deutschland vermag die Zweifel von Eltern die auf familienexternen Support angewiesen sind, unter Umständen zu vermindern.

### *Rahmenbedingungen*

Die Entfristung der Arbeitsverträge hat bei den Wissenschaftlerinnen einen grossen Stellenwert. Die in Kapitel 4.2.1 beschriebenen negativen Auswirkungen sind gravierend und lösen viele Unsicherheiten bis hin zu Existenzängsten aus. Im Gegensatz dazu wird entfristeten Arbeitsverhältnissen ein enormes Entastungspotenzial zugeschrieben, sie gelten als wichtige Ressource, die jedoch im Hochschulbereich noch weitgehend wenig Beachtung findet. Hier gilt es von Hochschuleseite einen Fokus zu legen, um diese ungünstigen Facetten in der Arbeitsumgebung zu mindern. Die Universität Freiburg verfolgt diese Strategie bereits, jedoch sollte der **Entfristung von Arbeitsverträgen die entsprechende Dinglichkeit** zugestanden werden.

Der Wunsch nach einer Regelung der Arbeitszeiten hinsichtlich Abendtermine, Wochenendarbeit etc. besteht bei den Wissenschaftlerinnen nach wie vor. Hier setzt die Optimierung wiederum an vorangehend genannten Aspekt der Sensibilisierung an. Vorgesetzte, Mitarbeitende, Kolleginnen und Kollegen müssen kontinuierlich mit der Tatsache konfrontiert werden, dass Wissenschaftlerinnen mit familiären Verpflichtungen vermehrt auf geregelte Arbeitszeiten angewiesen sind. Auch hier ist die Hochschule laut ihrem Konzept zur Familienfreundlichkeit bereits sensibilisiert, sollte allerdings gilt hier erneut das Credo der **Sensibilisierung bezüglich familienfreundlicher Terminlegung**.

Wissenschaftlerinnen einer anderen Studie wünschen sich auch häufiger **Teilzeitprofessuren**, deren Vorteil sie vor allem im Zeitgewinn für die Kinderbetreuung beziehungsweise für ein (weiteres) Kind sehen (CEWS, 2006). Auch in der vorliegenden Untersuchung wird diese Option von Interviewteilernehmerinnen gewünscht. Zeit für die Familie gilt als Ressource. Teilzeitarbeit ist folge dessen eine wichtige Dimension um die Work-Family Balance zu verbessern.

### *Home Office*

Auch die flexible Wahl des Arbeitsortes in Form von alternierender Telearbeit wurde als Massnahme zur Verbesserung von Beruf und Familie von der Universität Freiburg angestrebt. Die Möglichkeit alternierender Telearbeit/Heimarbeit wurde im Juli 2008 im Rahmen eines Pilotprojektes von 47 Beschäftigten genutzt, davon 30 Frauen und 17 Männer. Seit 2008 können Beschäftigte Telearbeit/Heimarbeit beantragen. Jedoch zeigt sich bei den interviewten Wissenschaftlerinnen, dass sich diese Form der Arbeitsgestaltung in ihrem Alltag noch nicht etablieren konnte.

Eine Möglichkeit auf kurzfristig eintretende Vorkommnisse wie zum Beispiel kranke Kinder zu reagieren bietet die Möglichkeit neben der alternierenden Telearbeit auf die sogenannte **anlassbezogene Telearbeit** zurückzugreifen. Diese kann gewährt werden, wenn kurzfristig und nicht absehbar eine Situation eintritt, welche die Anwesenheit der Wissenschaftlerin zuhause für einen begrenzten Zeitraum zwingend erforderlich macht und die Alternative einer völligen Freistellung (Urlaub, Gleittage) für diesen Zeitraum aufgrund von dringend zu erfüllenden fachlichen Aufgaben nicht in Betracht kommt.

Die Arbeit im Home Office wird von den meisten Wissenschaftlerin eher unstrukturiert genutzt. Nur wenige verbringen gezielt einen bestimmten Tag zuhause mit arbeiten. Den kritischen Aussagen hinsichtlich der Auswirkungen auf das Vereinbarkeitsthema von Arbeit im Home Office könnte mit der im Anschluss beschriebenen Massnahme begegnet werden. Um die Vorteile des Home Office in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft im Sinne der Ressourcenförderung weiter zu stärken, kann zur Sensibilisierung der Akademikerinnen ein einführendes Trainingsprogramm für Telearbeitende durchgeführt werden. Nach Caudron (1992) empfehlen sich dafür folgenden Bausteine:

- Organisation und Zeitmanagement,
- Umgang mit familiären und privaten Störungen,
- Büroorganisation,
- Kommunikation mit Kollegen und Kolleginnen,
- Arbeitssicherheit und Datenschutz.

Zur weiteren Ergänzung können **Informationen zu ergonomischen Einrichtungsfragen** integriert werden, da die Arbeitsplätze bei den Wissenschaftlerinnen diesbezüglich noch etliche Defizite aufweisen. Für das Wohlbefinden, insbesondere das physische, ist Ergonomie bei Telearbeitenden ein wichtiger Aspekt. Büssing et al. (2003) betonen, dass Telearbeitende über ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes, die Arbeitsmöbel und die Arbeitsmittel (z.B. Computer und Peripherie) informiert werden müssen.

### 6.3 Ausblick

„I don't know how she does it“  
(Biller-Andorno et al., 2005, S. 287)

„I don't know how she does it“ – die vorliegende Untersuchung hat hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern einige empirisch bereits in anderen Studien nachgewiesene Fakten noch einmal verdeutlicht. Damit ist ein weiterer Beitrag zur Klärung wie Wissenschaftlerinnen unter Einbezug einer aktiven Ressourcennutzung, Belastungen in ihrem Arbeits- und Privatalltag begegnen und meistern können, geleistet.

Die Vereinbarkeitsdiskussion an Hochschulen stellt auch weiterhin eine relevante Thematik dar. Hochschulen haben erkannt, eine familienfreundliche Hochschulpolitik einen Wettbewerbsvorteil darstellen kann, um qualifizierte Mütter und Väter in der Wissenschaft zu halten. Dabei gilt es auch dem Thema Vaterschaft künftig noch vermehrt Rechnung zu tragen. Nach Lind (2004) sind familiär engagierte Wissenschaftler in ihrer Situation nach wie vor häufig unberücksichtigt. Wie auch in dieser Untersuchung konzentrieren sich Fragen der Work-Family Balance immer noch mehrheitlich auf Frauen. Künftige Forschung und deren Ableitung von Massnahmen sollte dem Aspekt der Gleichberechtigung Rechnung tragen und die Situation auch für Väter so ausgestalten, dass mitunter auch aus dieser Perspektive Vereinbarkeit gelebt werden kann.

Kinderbetreuung ist essentiell um Wissenschaftlerinnen die Integration von Arbeit und Familie zu ermöglichen. Hier ist bei der Frage nach der Qualität anzusetzen. Was macht gute Kinderbetreuung aus? Mit welchen Betreuungsmodellen fühlt sich Mutter und Kind wohl? Solche und ähnliche Forschungsfragen sollten künftig Gegenstand werden um von dem Gedanken Abstand nehmen zu können, dass einzig das Vorhandensein von Betreuungsmöglichkeiten den Wissenschaftlerinnen ruhiges und konzentriertes Arbeiten ermöglicht.

Weiter sind Aspekte der Telearbeit und ihr Einfluss auf die Vereinbarkeit zu verfolgen. Dabei interessiert unter anderem die Frage was wesentliche Faktoren darstellt, die einen Menschen ideal auf seine Arbeit als Supplementary Teleworker vorbereiten. Die Kompetenzen müssen geschult werden, um nicht mit den Risiken des Home Office in Bezug auf die Vereinbarkeit konfrontiert zu werden.

Die Hochschullandschaft befindet sich im Wandel zu einer familienfreundlichen Organisationsform. Dabei wird deutlich, dass Lippenbekenntnisse allein noch nicht zu einem verbesserten Vereinbarkeitsmanagement führen. Der kulturelle Wandel bedingt eine weitere Sensibilisierung aller beteiligten Akteure. Dabei hat die Forschung den Auftrag, auf weitere Faktoren die zu einer ausgewogenen Work-Family Balance einen Beitrag leisten, hinzuweisen.

---

## 7. Literaturverzeichnis

- Abel, Ch. (2007). *Systemisch-lösungsorientierte Beratung zur Prävention von Stress und Burnout in Pflegeberufen*. Dissertation, Universität Mannheim. Verfügbar unter [https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/1800/1/Dissertation\\_Abel.pdf](https://ub-madoc.bib.uni-mannheim.de/1800/1/Dissertation_Abel.pdf). [04.06.2012]
- Abele, A. (2003). Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg. Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und –absolventen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 34 (3), S. 161–172.
- Allenspach, M., Brechbühler, A. (2005). *Stress am Arbeitsplatz: Theoretische Grundlagen, Ursachen, Folgen und Prävention*. Bern: Hans Huber.
- Biller-Andorno, N., Jakovljevic, A.K., Landfester, K. & Lee-Kirsch, M.A. (2005)(Hrsg.). *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Brauchli, R., Bauer, G.F. & Hämmig, O. (2011). Relationship Between Time-Based Work-Life Conflict and Burnout. A Cross-Sectional Study Among Employees in Four Large Swiss Enterprises. *Swiss Journal of Psychology*, 70 (3). S. 165–174.
- Buchwald, P., Schwarzer, Ch. & Hobfoll, S.E. (Hrsg.)(2004). *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping*. Göttingen, Bern, Toronto, Seattle: Hogrefe.
- Büssing, A. & Drodofsky, A. (2001). Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. Analyse und Bewertung der häuslichen Arbeitstätigkeit und der Arbeitsbedingungen. *Berichte aus dem Lehrstuhl für Psychologie der TU München. Bericht Nr. 46*.
- Büssing, A., Drodofsky, A. & Hegendörfer, K. (2003). *Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens - Ein Leitfaden zur Analyse, Bewertung und Gestaltung*. Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J., & Döring, N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation* (4. Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Caudron, S. (1992): Working at home pays off. *Personnel Journal*, 71 (11), S. 40-49.
- CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2006). *Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, im Auftrag der Robert Bosch Stiftung*. Bonn: CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, S. 348-365.
- Demerouti, E., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: Is lack of concentration the link? *Journal of Vocational Behaviour*, 71, S. 204-220.

- 
- Demerouti, E., Bouwman, K. & Isabel Sanz-Vergel, A.I. (2011) Job Resources Buffer the Impact of Work-Family Conflict on Absenteeism in Female Employees. *Journal of Personnel Psychology*, 10 (4). S. 166–176.
- Dunckel, H. & Pleiss, C. (Hrsg.) (2007). *Kontrastive Aufgabenanalyse. Grundlagen, Entwicklungen und Anwendungserfahrungen*. Zürich: Hochschulverlag.
- Eby, L.T, Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, S. 124-197.
- Empirica (2002 A). *Verbreitung der Telearbeit in 2002. Internationaler Vergleich und Entwicklungstendenzen*. Empirica Schriftenreihe: Bonn.
- Flaake, K. (2008). Studieren mit Kind – ein Balanceakt, der leichter sein könnte. In: Flaake, K., Flessner H., Müller, A., Pegel, J. (Hrsg.) *Familiengerechte Hochschule. Daten - Herausforderungen – Perspektiven*. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Flick, U. (2011). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Franche, R.-L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S.L., Mustard, C. & Minore, B. (2006). Path analysis of work conditions and work-family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Stress and Health*, 22. S. 91-103.
- Früh, W. (2001). *Inhaltsanalyse: Theorie und Praxis*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Gajendran, R.S & Harrison, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), S. 1524–1541.
- Gendolla Morillo, F. (2005). *Examen + Kind = Zufrieden? Lebenszufriedenheit von Akademikerinnen und Akademikern*. Dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen – Nürnberg. Verfügbar unter <http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2005/154/pdf/fatima%20diss%20endversion.pdf>. [09.02.2012]
- Grawe, K. (1998). *Psychologische Therapie* (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, S. 510-531.
- Grote, G. & Staffelbach, B. (Hrsg.)(2010). *Schweizer HR-Barometer 2010. Schwerpunktthema Arbeitsflexibilität und Familie*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung.
- Haddock, S.A., Zimmerman, T.S., Ziemba, S.J. & Current, L.R. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance : Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27, S. 445-458.
-

- 
- Hall, W.A. (2007). Imposing order: a process to manage day-to-day activities in two-earner families with preschool children. *Journal of Family Nursing*, 13 (1), S. 56-82.
- Hanson, S. L., Fuchs, S., Aisenbrey, S. & Kravets, N. (2004). Attitudes toward gender, work, and family among female and male scientists in Germany and the United States. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 10, S. 99-129.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50 (1), S. 49-58.
- Hobfoll, S.E. & Buchwald, P. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell – eine innovative Stresstheorie. In: Buchwald, P., Schwarzer, Ch. & Hobfoll S.E. (Hrsg.) *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping*. Göttingen: Hogrefe. S. 11-26.
- Hobfoll, S.E. & Schumm, J.A. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung: Anwendung auf die öffentliche Gesundheitsförderung. In: Buchwald, P., Schwarzer, Ch. & Hobfoll S.E. (Hrsg.) *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping*. Göttingen: Hogrefe. S. 91-120.
- Hobfoll, S.E. & Shirom, A. (1993). Stress and burnout in the workplace: Conservation of Resources. In: Golembiewski, R.T. (Hrsg.), *Handbook of Organizational Behavior* (S. 41-60). New York: Marcel Dekker.
- Hoff, E.-H., Grote, St., Dettmer, S., Hohner, H.-U. & Olos, L. (2005). Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 4, S. 196-207.
- Holz, M. (2005). Soziale Belastungen und soziale Ressourcen in Beziehungen mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden. *Praxis Klinische Verhaltensmedizin und Rehabilitation*, 69, S. 94-100.
- House, J.S. & Wells, J.A. (1978). Occupational stress, social support and health. U.S. Department of Health, Education and Welfare. *Niosh Research Report*. S. 78-140.
- Jerusalem, M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Stresserleben*. Göttingen, Toronto, Zürich: Hogrefe.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Klink, T. (2007). *Erfolgreicher Umgang mit Belastungen in Partnerschaft und Beruf: Eine Evaluation des Freiburger Stresspräventionstrainings innerhalb der Swisscom AG*. Dissertation, Philosophische Fakultät, Universität Freiburg.
-



- 
- Kupsch, M., Schneewind, K. & Reeb, Ch. (2009). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung Adaptiver Strategien in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (FASIV). *Diagnostica*, 55, Heft 3, 184-197.
- Lack, C., Amstutz, N. & Meyerhofer, U. (2009). *Familienfreundliche Hochschulen: Handlungsfelder und Praxisbeispiele. Eine Orientierung für die Umsetzung*. Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Lind, I. (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hrsg.). *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln*. S. 59-86.
- Liebold, R. & Trinczek, R. (2009). Experteninterview. In: Kühl, S., Strodtholz, P. & Taffertshofer, A. (Hrsg.) *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mixa, E. (2002). *Zwischen den Sprossen. Aufstiegsbedingungen und Karrierebarrieren für Medizinerinnen im professionellen und universitären Feld*. Wien: Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Wien: BMWV.
- Niessen, C., Sonnentag, S., Neff, A. & Unger, D. (2010). Ressourcen und Belastungen von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft – eine arbeitspsychologische Perspektive. In: Gramespacher, E., Funk, J. & Rothäusler, I. (2010). *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Prognos AG (2005). *Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Eine Studie bei ausgewählten Schweizer Unternehmen*. Trägerschaft der Studie Betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Unternehmenspolitik in der Schweiz (Hrsg). Eigenverlag, Zürich.
- Reeb, C. (2009). *Familie und Beruf meistern! Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Doppelverdienern mit kleinen Kindern*. Marburg: Tectum.
- Richter, P. & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burn-out im Arbeitsleben*. Heidelberg: Asanger.
- Schneewind, K.A. & Kupsch, M. (2006). Perspectives psychologiques de la recherches sur les lines entre vie familiale et vie professionnelle. *La revue internationale de L'Éducation Familiale*, 19, S. 9-30.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort – lowreward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, S. 27-43.
-

- 
- Sonnentag, S. & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigor, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, S. 435-458.
- Treier, M. (2001). *Zu Belastungs- und Beanspruchungsmomenten der Teleheimarbeit unter besonderer Berücksichtigung der Selbst- und Familienregulation*. Hamburg: Kovac.
- Udris, I. (1981). Stress in arbeitspsychologischer Sicht. In: Nitsch, J.R. (Hrsg.), *Stress – Theorien Untersuchungen, Massnahmen* (S. 391-440). Bern, Stuttgart, Wien: Hans Huber.
- Ulich, E. (2011). *Arbeitspsychologie* (7. Aufl.) Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Ulich, E. & Wiese, B. (2011). *Life Domain Balance: Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler Verlag / Springer Fachmedien.
- Viereck, C. (2005). *Das Vereinbarkeitsrezept für Familie und Beruf in Doppelverdiener-Haushalten mit kleinen Kindern*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Ludwigs-Maximilians-Universität München.
- Weinert, A.B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Winker, G. (Hg.)(2001). *Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Formen von Telearbeit (Büssing et al., 2003, S. 15) .....	14
Abbildung 2: COR-Theorie bezogen auf Burnout (Hobfoll & Shirom, 1993, S. 56) .....	21
Abbildung 3: Beeinflussende Faktoren auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (in Anlehnung an das Modell der COR-Theorie) .....	24
Abbildung 4: Forschungsprozess .....	25
Abbildung 5: Ablaufmodell inhaltlicher Strukturierung (Mayring, 2010), ergänzt mit Angaben zur vorliegenden Untersuchung .....	32
Abbildung 6: Grösse der Tischfläche in Home Office und Büro .....	66
Abbildung 7: Höhenverstellbarkeit des Tisches in Home Office und Büro .....	67

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auflistung möglicher Adaptiver Strategien (Reeb, 2009, S. 62) .....	11
Tabelle 2: Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Angebote zur Familienfreundlichkeit (Lack et al., 2009, S. 41).....	12
Tabelle 3: Chancen und Risiken von Telearbeit in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Ulich, 2011, S. 409) .....	16
Tabelle 4: Stressoren der Arbeit (nach Allenspach & Brechbühler, 2005; gekürzte Fassung) .....	17
Tabelle 5: Klassifikation von Ressourcen der COR-Theorie .....	21
Tabelle 6: Interviewpartnerinnen der verschiedenen Fakultäten .....	30
Tabelle 7: Beispiel zur Ableitung von Paraphrasen aus Interviewaussagen .....	33
Tabelle 8: Kodierschema der vorliegenden Untersuchung .....	34
Tabelle 9: Beschäftigungsgrad der Paare .....	53
Tabelle 10: Dauer der vertraglichen Befristung .....	53
Tabelle 11: Bevorzugte Arbeitsaufgaben im Home Office .....	60
Tabelle 12: Bevorzugte Arbeitsaufgaben im Büro.....	60
Tabelle 13: Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit im Home Office.....	61
Tabelle 14: Vor- und Nachteile der Arbeit im Home Office hinsichtlich der Vereinbarkeit.....	64
Tabelle 15: Werte für eine hohe Zufriedenheit .....	68
Tabelle 16: Werte für eine mässige bis hohe Zufriedenheit .....	68

## Selbstständigkeitserklärung

Ich versichere, dass ich die Master-Arbeit mit dem Titel „Work-Family Balance und Wissenschaft – ein Widerspruch? Analyse auftretender Belastungen und vorhandener Ressourcen unter Berücksichtigung des Arbeitsortes bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern“ selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäss aus Veröffentlichungen oder anderen Quellen entnommen sind, wurden als solche kenntlich gemacht.



Bern, 08. Juni 2012

Stefanie Gobeli

**Anhang**

A) Interviewleitfaden Vereinbarkeit Beruf & Familie bei Wissenschaftlerinnen .....	2
B) Checkliste Arbeitsumgebung .....	6
C) Allgemeine Kodieranweisungen nach Früh (2001) .....	7
D) Kodierleitfaden .....	8
E) In den Interviews geäußerte Wünsche der Wissenschaftlerinnen (Kategorie 16) .....	18
F) Auswertung: Grafiken zur ergonomische Arbeitsumgebung .....	20

## A) Interviewleitfaden Vereinbarkeit Beruf & Familie bei Wissenschaftlerinnen

---

Durchgeführt im:

 Büro

Datum: .....

 Home Office

Pbn. Nr. ....

- Bedanken für Teilnahme am Interview
- Vorstellung meinerseits (FH, Fachrichtung, Masterarbeit)
- Zeitrahmen max. 1,5 h
- Wichtig: Ich versichere Ihnen Anonymität. D.h. ich lasse in den Auswertungen keine Rückschlüsse auf Ihre Person zu. Selbstverständlich hat niemand ausserhalb der Studie Einblick in die Interviewdaten.
- Überblick über Interviewthemen geben
- Klärung, ob Aufzeichnung des Interviews in Ordnung ist
- Haben Sie noch Fragen?

### Teil 1 ==> Angaben zur Person

Alter: \_\_\_\_

Zivilstand:  ledig  
 in Partnerschaft  
 verheiratet  
 geschieden  
 verwitwet  
 anderes \_\_\_\_\_

Wohnform:  allein  mit PartnerIn / Familie  weiteren Personen  \_\_\_\_\_ Anzahl Personen im Haushalt: \_\_\_\_\_

Anzahl Kinder: \_\_\_\_ Alter der Kinder: \_\_\_\_/\_\_\_\_ Alter bei erster Mutterschaft: \_\_\_\_\_

Arbeitgeber: \_\_\_\_\_ Fachrichtung: \_\_\_\_\_

Stelle befristet:  Ja  Nein Dauer: \_\_\_\_

Akad. Grad:  Doktorandin  
 Dr.  
 Post Doc  
 Habilitandin  
 Juniorprofessur  
 Professur

Beschäftigungsgrad (%): \_\_\_\_\_

Beschäftigungsgrad des Partners (%): \_\_\_\_\_ Partner auch in Wissenschaft tätig:  Ja  
 Nein

Mitglied VerFaWi:  Ja seit: \_\_\_\_  Nein

---

## Teil 2 ==> Hauptteil

### I. Belastungen

- a) Welchen Belastungen begegnen Sie im Alltag als Wissenschaftlerin mit Kind/ern?
- b) Haben sich die Belastungen und Herausforderungen im Laufe der Jahre mit dem älter werden der Kinder verändert? Beziehen Sie sich dabei bitte auf die Zeitpunkte
  - beim Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz (beim ersten Kind),
  - nach einem Jahr
  - und als das zweite Kind geboren wurde .
- c) Wie haben Sie sich den Alltag als Wissenschaftlerin mit Kind während der ersten Schwangerschaft vorgestellt?
- d) Zum Zeitpunkt als ihr Kind/ihre Kinder ein Jahr alt war/en und Sie auf diese Vorstellungen zurück schauen – haben sich Ihre Annahmen erfüllt? Wo gab es Abweichungen?
- e) Wie sieht ein typischer Arbeitstag (oder zwei typische Abläufe) bei Ihnen aus? Bitte schildern Sie Ihren Alltag.
- f) Begegnen Sie negativen Ansichten/Äusserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft? Von wem? Welcher Art? Z.B. von Arbeitgeberseite, Freunden und Bekannten.
- g) Frage nur stellen, wenn Angabe zu befristeter Stelle vorangehend mit „Ja“ beantwortet wurde: Hat die Befristung Ihrer Stelle Einfluss auf die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie? Wenn ja, in welcher Form?

### II. Ressourcen

- a) Welche Ressourcen sind in Ihrem Alltag als Wissenschaftlerin mit Kind zum Vermeiden von zu grosser Belastung vorhanden?
- b) Wie haben Sie die Betreuung der Kinder während Ihrer arbeitsbedingten Abwesenheit geregelt?
- c) Welche Rolle/Anteile übernimmt Ihr/e PartnerIn in der Aufteilung von Kinderbetreuung und Haushaltstätigkeiten?
- d) Welche Personen aus Ihrem Umfeld unterstützen Sie in der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit? Wie geschieht dies?
- e) Was unternimmt Ihr Arbeitgeber zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft? Wenn keine Unterstützung in diesem Bereich stattfindet, was würden Sie sich wünschen?
- f) Was würde Ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter vereinfachen respektive erleichtern?

---

### III. Arbeit im Büro und/oder Home Office

Arbeiten Sie bereits von Zeit zu Zeit oder regelmässig von zuhause aus?

Je nach Antwort weiter mit den Fragen unter  Ja oder  Nein.

Ja →

- a) Welche Arbeitsaufgaben erledigen Sie bevorzugt zuhause, welche bevorzugt im Büro? Bitte begründen Sie Ihre Aussagen.
- b) Wie hoch ist der Anteil Ihrer Arbeitszeit welche sie zuhause verrichten? Bitte geben Sie die Arbeitszeit in Stunden an.
- c) Entspricht dieser Anteil an Arbeit im Home Office Ihren Wünschen, oder welchen Zeitanteil würden Sie gerne im Home Office verbringen? Bitte geben Sie die ideale Arbeitszeit in Stunden an.
- d) Welche Vorteile erleben Sie bei der Arbeit im Home Office bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?
- e) Welche Nachteile erleben Sie bei der Arbeit im Home Office bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?
- f) Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen wichtig, damit Sie die vorangehend genannten Arbeitsaufgaben im Home Office optimal verrichten können?  
Z.B. die Infrastruktur zuhause muss gegeben sein, oder man hat die freie Wahl wann im Home Office gearbeitet wird etc.
- g) Sehen Sie diese Rahmenbedingungen bei Ihnen zuhause als erfüllt? Wenn Nein, was fehlt Ihnen dabei?
- h) Wie wirkt sich die flexible Wahl des Arbeitsortes (im Büro oder im Home Office) auf
  - Sie persönlich,
  - auf Ihre Familie
  - und auf Ihre Partnerschaft aus?

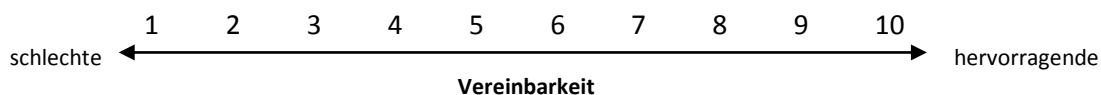


**Nein** →

- a) Wenn sie die Option hätten, zuhause zu arbeiten, welche Arbeitsaufgaben würden Sie bevorzugt zuhause bearbeiten, welche bevorzugt im Büro? Bitte begründen Sie Ihre Aussage.
- b) Wie hoch sollte der geschätzte ideale Anteil ihrer Arbeitszeit welche Sie zuhause verrichten können, sein? Bitte geben Sie die ideale Arbeitszeit in Stunden an.
- c) Welche Vorteile können Sie sich bei der Arbeit im Home Office bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit vorstellen?
- d) Welche Nachteile können Sie sich bei der Arbeit im Home Office bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit vorstellen?
- e) Welche Rahmenbedingungen müssten gegeben sein, damit Sie sich vorstellen könnten, die gerade genannten Arbeitsaufgaben im Home Office optimal verrichten zu können?  
  
Z.B. die Infrastruktur zuhause muss gegeben sein, oder man hat die freie Wahl wann im Home Office gearbeitet wird etc.
- f) Wie würde sich Ihrer Ansicht nach die flexible Wahl des Arbeitsortes (im Büro oder im Home Office) auf
  - Sie persönlich,
  - auf Ihre Familie
  - und auf Ihre Partnerschaft auswirken?

### Teil 3 ==> Abschluss

- a) Wie bewerten Sie insgesamt für sich persönlich die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit? [Erzählen lassen und anschliessend bewerten lassen auf 10er Skala.]



- b) Gibt es noch weitere Aspekte zu den vorher angesprochenen Themen, die für die Vereinbarkeit von ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit und Familie wichtig sind und noch nicht genannt wurden?

***Nun möchte ich im Anschluss an dieses Interview noch die Checkliste Arbeitsumgebung ausfüllen.***

## B) Checkliste Arbeitsumgebung

Durchgeführt im:

- Büro
- Home Office

Datum: .....

Pbn. Nr. ....

Anzahl Arbeitsplätze/Raum: .....

	Ja	Nein
<b>Büroeinrichtung</b>		
a) Die Tischfläche ist mindestens 1,60 m breit und 0,90 m tief; davon freie Arbeitsfläche mindestens 0,60 x 0,30 m.		
b) Der Tisch ist höhenverstellbar.		
c) Unter dem Tisch ist ausreichend Freiraum vorhanden, so dass Oberschenkel und Beine frei beweglich sind. · Beinraumhöhe mindestens 0,66 m, · Beinraumbreite mindestens 0,80 m, · Beinraumtiefe mindestens 0,80 m.		
d) Ein kippstuhler Drehstuhl mit durchgehender Rückenlehne bis zwischen die Schulterblätter ist vorhanden.		
e) Die Sitzhöhe ist verstellbar (0,42 bis 0,55 m vom Boden).		
<b>Raumflächenbedarf</b>		
f) Die Arbeitsfläche pro Arbeitsplatz beträgt mindestens 10 qm, in Grossraumbüros mindestens 15 qm.		
g) Für den Arbeitsplatz besteht so viel Bewegungsraum, dass der Arbeitende beim Aufstehen mit seinem zurückrollenden Stuhl nicht an Wände, Schränke, Türen oder an Geräte stösst.		
<b>Raumbeleuchtung</b>		
h) Der Arbeitsplatz und der Raum sind gleichmässig ausgeleuchtet.		
i) Die Leuchten sind blendfrei angeordnet.		
j) Der Sonnenlichteinfall ist regulierbar, z.B. durch Jalousien mit verstellbaren, senkrechten, lichtdurchlässigen Lamellen.		
<b>Raumklima</b>		
k) Die Raumtemperatur liegt zwischen 21 und 23 Grad (bei hohen Aussentemperaturen max. 26 Grad).		
l) Der Raum wird ausreichend mit Frischluft versorgt, das heisst, es sind Fenster zum Öffnen vorhanden.		
m) Der Raum ist frei von Luftzug.		
<b>Lärm</b>		
n) Der Arbeitsplatz ist frei von lärmverursachenden Arbeitsmitteln (z. B. Drucker, Kopierer).		
o) Der Arbeitsplatz ist gegen Unruhe und Störungen durch äussere Geräuschquellen (z.B. Strassenlärm), häufiges Telefonieren, Durchgangs- oder Publikumsverkehr etc. abgeschirmt.		

**Bemerkungen:**

**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

---

## C) Allgemeine Kodieranweisungen nach Früh (2001)

---

### Kodieranweisung 1

Das vorliegende Textmaterial soll nach Äusserungen durchsucht werden, die in eine der Kategorien des Kategoriensystems: „Vereinbarkeit von Beruf & Familie bei Wissenschaftlerinnen“ passen. Sollte eine Äusserung zwar Bezug zu den Fragestellungen: a) „Welchen Belastungen sind Wissenschaftlerinnen mit Kindern ausgesetzt?“, b) „Welche Ressourcen fördern die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?“ oder c) „Welchen Einfluss nimmt der Aspekt Arbeitslokalität auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie?“ besitzen, aber nicht einer Inhaltskategorie zuzuordnen sein, so ist diese Äusserung der Kategorie „Restkategorie/nicht relevante Textpassagen“ zuzuordnen.

### Kodieranweisung 2

Als Nennung zählt jede Äusserung, die einen eigenständigen Bedeutungsgehalt repräsentiert und einer Kategorie zugeordnet werden kann. Sollte eine Nennung durch das Hinzufügen eines Adjektivs oder Attributes einen zusätzlichen Bedeutungsgehalt erlangen, so wird diese Nennung mehrfach gezählt.

„Die Haushaltshilfe aber auch mein Mann unterstützen mich sehr“, wird zweimal in Kategorie 8 „soziale Ressourcen“ gezählt; 8 a): Haushaltshilfe, 8 b): familiäre Aspekte.

### Kodieranweisung 3

Eine Nennung kann nur einer Kategorie zugeordnet werden. Eine Doppelkodierung für Einfachnennungen ist nicht möglich, das heisst, jede Nennung ist einer Kategorie zuzuordnen, falls dies nicht möglich ist, wird die Nennung der Kategorie „Restkategorie“ zugeordnet. Sollten jedoch innerhalb einer Nennung zwei Kategorien angesprochen werden, so ist die Nennung in den jeweils zutreffenden Kategorien einzutragen.

„Positiv ist die freie Wahl der Arbeitszeiten, was aber noch nicht heisst, dass nicht immer noch Spitzenzeiten mit zu vielen Aufgaben da sind“ wird folgendermassen kodiert: „freie Wahl der Arbeitszeiten“, wird in Kategorie 10 d): „Autonomie/Flexibilität“ kodiert und „Spitzenzeiten mit zu vielen Aufgaben“, wird in Kategorie 4 „Belastungen im Arbeitsumfeld“ kodiert.

### Kodieranweisung 4

Passt eine Äusserung gleichzeitig in zwei Kategorien von unterschiedlichem Allgemeinheitsgrad (Oberkategorie versus Unterkategorie), dann ist immer die spezifischere Kategorie zu wählen. „Ein flexibler Arbeitgeber ermöglicht mir Arbeit von zuhause, das bedeutet mehr da zu sein für die Kinder“ Oberkategorie 12: Home Office; Kodierung in 12 b): Vorteile auf Vereinbarkeit.

## D) Kodierleitfaden

<i>Kategorien „Belastungen“</i>	<i>Definition</i>	<i>Ankerbeispiele</i>
<b>1: physische Belastungen</b>	Aussagen zu auftretenden Symptome wie z.B. Schlafmangel, Erschöpfung und Krankheit die im Zusammenhang mit der familiären Situation genannt werden.	"Ich glaube wirklich die anstrengendste Zeit war wirklich da wo ich 50% mit den beiden Kleinen gearbeitet habe. Und es hat sich eigentlich auch dadurch bemerkbar gemacht das wir alle eigentlich laufend krank waren." (I06, Abs. 6)
<b>2: psychische Belastungen</b>	Aussagen zu auftretenden Symptome wie z.B. Stress, Depression, Burnout die im Zusammenhang mit der familiären Situation genannt werden.	"Was ich selten mache, ist mich dann nachts noch einmal an den Schreibtisch setzen. Ich weiss das machen viele. ich versuche das nicht zu machen, weil das geht mir total an die Substanz. Also ich hatte schon mal... - es war kein Burnout, es war auch keine Erschöpfungsdepression, aber es war so nahe daran. das ich wirklich gedacht habe, okay, und jetzt muss ich eine Notbremse ziehen und kucke einfach, das ich da Grenzen ziehe." (I12, Abs. 10)
<b>3: soziale Belastungen</b>	Aussagen zu allgemein auftretenden Belastungen in Zusammenhang mit sozialen Aspekten der Vereinbarkeit.	"Da hat mich das oft auch gestresst, weil es da doch so ein vergleichen war immer, wie macht ihr das und wie kriege ich das hin. Und gleichzeitig wenn dann da 5 Frauen sitzen die alle jammern wie wenig Familie und Beruf vereinbar sind - das haben wir auch oft gehabt - dann ist das auch oft so etwas Bedrückendes. Das man irgendwie denkt, das geht ja gar nicht." (I04, Abs.16)
3 a) Familiäre Aspekte	Aussagen zu familiär belastenden Aspekten ausgelöst z.B. durch Partnerschaft, Verwandte, Freunde oder die eigenen Kinder.	"Also es gibt bei uns keine Grosseltern die in der Nähe wären oder keine Tanten oder Verwandten. Alle Verwandten wohnen mindestens 500km von uns entfernt, das heisst das ist keine Option für kurzfristig. Höchstens eine Option wenn man's lange vorher plant." (I01, Abs.26)
3 b) Familienergänzende Kinderbetreuung	Aussagen zu belastenden Aspekten der familienergänzenden Kinderbetreuung ausgelöst z.B. durch Krankheit der Kinder oder Ausfall von Betreuungspersonen.	"Auch, es ist immer ein gewisser Organisationsaufwand. Zu koordinieren mit meinem Mann, zu koordinieren mit den Betreuungspersonen die wir haben. Ja, das ist schon... Ja, es ist einfach immer ein bisschen zu viel. Eben, dann kann mal ein Kind krank werden. Dann muss man kucken wie man das macht. Das mach dann schon meistens ich, oder eigentlich fast immer ich." (I12, Abs. 2)

<p><b>4: finanzielle Belastungen</b></p>	<p>Aussagen zu belastenden Aspekten ausgelöst durch finanzielle Erschwernisse.</p>	<p>"Und dann vor allen Dingen auch finanziell, das ist ja kein Pappenstiel. Gerade die Krippe. Und ich meine so ein Wissenschaftlergehalt ist jetzt nicht so, dass man da sich teuer was leisten kann finde ich." (I11, Abs. 6)</p>
<p><b>5: Belastungen im Arbeitsumfeld</b></p>	<p>Aussagen darüber, was an allgemeinen Belastungen im Arbeitsumfeld der Wissenschaftlerin auftritt.</p>	<p>"Und die andere Belastung ist, dieses Gefühl, man muss sich immer weiter qualifizieren, immer höher in der Hierarchie kommen auch wenn es vielleicht der Work Life Balance nicht mehr entspricht." (I12, Abs. 14)</p>
<p>5 a) Arbeitszeiten</p>	<p>Aussagen hinsichtlich familienunfreundlicher Arbeitszeiten z.B. durch Konferenz- &amp; Kongressbesuche oder erschwerter Möglichkeit zur Teilzeitarbeit.</p>	<p>"Und von dem her... alle Seminartermine die spätnachmittags sind muss ich absagen, alles was frühmorgens ist muss ich absagen. Sehr unzufrieden stellend, ja." (I08, Abs. 4)</p>
<p>5 b) Arbeitsplatzunsicherheit</p>	<p>Aussagen zu Belastungen die ausgelöst werden z.B. durch die Befristung von Arbeitsverträgen.</p>	<p>"Und dann kommen natürlich auch Existenzängste rein, auch die Befristung der Stelle die ja in Deutschland typisch ist. ich glaube in der Schweiz ist man da ein bisschen weiter - empfinde ich auch als belastend." (I12, Abs. 2)</p>
<p>5 c) Mangel an Verständnis</p>	<p>Aussagen hinsichtlich mangelndem Verständnis für Vereinbarkeitsfragen z.B. von Vorgesetzten, Arbeitskollegen oder Erfahrungen mit negativen Äusserungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>	<p>"Ich bin in einer Forschergruppe wo die beiden leitenden Professorinnen beide keine Kinder haben und da stosse ich oft auf Unverständnis." (I04, Abs. 12)</p>
<p>5 d) fehlende Vorbilder</p>	<p>Aussagen, dass Vorbilder für die Vereinbarkeit von Wissenschaft &amp; Familie fehlen oder nur wenig vorhanden sind.</p>	<p>"Ich kannte keine Frau die mit Kindern Karriere in der Wissenschaft gemacht hat. Also ich kannte Frauen die ohne Kinder Habilitation und so weiter angestrebt haben. Aber ich kannte keine Frau mit Kindern die irgendwie als Professorin oder - also ich kannte welche die als Ärztinnen gearbeitet haben, das schon - aber die haben auch keine... Also Wissenschaft ist für mich irgendwie was publizieren und so weiter und so fort. Da war keine - kannte ich keine die irgendwie -- ne." (I06, Abs. 8)</p>

<b>6: Selbstwirksamkeit</b>	Aussagen darüber, wie das Selbstkonzept der Frau hinsichtlich der Vereinbarkeit ihrer Rolle als Wissenschaftlerin und Mutter geprägt ist. Hier wird der belastende Aspekt kodiert. Wenn das Selbstkonzept hinsichtlich ihrer Selbstwirksamkeit belastende Ausmasse in Bezug auf persönliche Vereinbarkeitsfragen annimmt.	"Ich bin schon ziemlich lange Wissenschaftlerin gewesen bevor ich Kinder bekommen hab. Und da war meine Arbeitszeit im Prinzip unbegrenzt. Ich habe völlig alleine entschieden wann ich die Arbeit beende und das geht jetzt natürlich nicht mehr und das ist ein tägliches Problem und das erlebe ich vor allem gegenüber der Arbeit aber auch gegenüber den Kindern und das wird sich womöglich noch mehr entwickeln." (I01, Abs. 2)
6 a) Mutterrolle nicht gerecht werden	Aussagen darüber, dass z.B. zu wenig Zeit für die Kinder zur Verfügung steht & dies belastenden Auswirkungen auf die Mutter hat. Die Wissenschaftlerin kann die Mutterrolle wahrnehmen, sie jedoch ihren Vorstellungen entsprechend nur unzureichend erfüllen.	"Es ist auch zu viel für die Kinder, das ich manchmal das Gefühl habe... Also sie sind ja relativ viel in Betreuung. Das ich das Gefühl habe, die bräuchten mehr Phasen wo sie einfach zuhause sind." (I12, Abs. 2)
6 b) Rolle als Wissenschaftlerin nicht gerecht werden	Aussagen darüber, dass z.B. aufgrund von Vereinbarkeitschwierigkeiten zu wenig Zeit in die Arbeit investiert werden kann & sich dies belastend auf die Wissenschaftlerin auswirkt.	"Weiter machte es mir teilweise ein schlechtes Gewissen, dass ich ein Stipendium erhalten habe und dafür aber nicht die volle Arbeitszeit gearbeitet habe, als das erste Kind da war. Also ein schlechtes Gewissen der Arbeit oder dem Arbeitgeber gegenüber. Das war auch eine Belastung." (I02, Abs. 83)
<b>Kategorien "Ressourcen"</b>	<b>Definition</b>	<b>Ankerbeispiele</b>
<b>7: physische Ressourcen</b>	Aussagen darüber, was von der Wissenschaftlerin unterstützend als Ausgleich im körperlichen Bereich wahrgenommen wird.	"Also momentan war jetzt eine Zeit wo ich sehr viel zu tun hatte, wo ich auch viel unterwegs war. Auf Seminaren oder sonstigen... Normal versuche ich halt Sport zu treiben, was halt, jetzt auch wenn es draussen kälter wird. Ich bin auch immer joggen gegangen. Das hat hier gleich Wald und dann konnte man da mal 20-30 Minuten rennen." (I06, Abs. 20)

<p><b>8: psychische Ressourcen</b></p>	<p>Aussagen darüber, was von der Wissenschaftlerin unterstützend für den psychischen Ausgleich angesehen wird.</p>	<p>"Und ich hab mich halt selber so psychologisch abseilen können von diesem "ich bin zuhause für alles verantwortlich" weil dann hat man ja das Argument, ja ich arbeite ja genau so viel wie du. Als Abgrenzung, so eher für sich innerlich. Weil man Mann hat das ja nicht so gesehen. Das war nur ich (lacht). Man möchte dann halt alles richtig machen und jetzt kann man so sagen, ach komm, dann ist halt nicht gesaugt oder dann ist halt die Wäsche seit drei Tagen nicht zusammengelegt, das macht auch nix (lacht)." (I02, Abs. 16)</p>
<p><b>9: soziale Ressourcen</b></p>	<p>Aussagen zu vorhandenen allgemeinen sozialen Ressourcen.</p>	<p>"So, ich habe ein ganz gutes Netzwerk. Was auch so eben, wenn man dann auch so etwas Belastendes erlebt, so wenig Verständnis an der Uni. Da habe ich eigentlich immer jemand, bei dem ich mich auskotzen kann (lacht). Und das ist... Also, dieses Gefühl, so einsam vor sich hin zu forschen das habe ich nicht. Oder auch so einsam mit den Kindern zuhause zu sein, das habe ich zum Glück selten. Also da sind irgendwie immer - hauptsächlich Frauen... Also ich denk, es ist so schön dass es Frauen gibt (lacht). Also das ja... Also da gibt es schon einige, sonst könnte ich das nicht machen." (I12, Abs. 16)</p>
<p>9 a) Haushaltshilfe</p>	<p>Aussagen über Personen die zur Unterstützung bei Haushaltstätigkeiten, Einkäufen, Alltagserledigungen etc. engagiert sind.</p>	<p>"Also, wir haben eine Haushaltshilfe, sonst würde das auch einfach nicht gehen." (I07, Abs. 18)</p>
<p>9 b) Familiäre Aspekte</p>	<p>Aussagen hinsichtlich Ressourcen im familiären Bereich wie z.B. durch den Partner, Verwandte, Freunde oder die eigenen Kinder.</p>	<p>"Ich habe auch vielen sagen müssen, ja, aber das geht bei mir nur so gut, weil im ersten Jahr mein Mann zuhause bleiben konnte. Weil wenn der das nicht hätte machen können, dann...Wäre das anders gelaufen mit dem Wiedereinstieg." (I10, Abs. 14)</p>
<p>9 c) Familienergänzende Kinderbetreuung</p>	<p>Aussagen bezogen auf Ressourcen der familienergänzenden Kinderbetreuung wie z.B. Kindergarten, Kindertagesstätte, Babysitter, Ferienbetreuung und Haushaltshilfe.</p>	<p>"Also das wichtigste überhaupt ist natürlich das wir Betreuungsplätze gekriegt haben für die Kinder. Sonst ja, es ist jetzt wirklich schwierig, wenn jeder die halbe Zeit daheim bleiben müsste. Das ist das allerwichtigste." (I03, Abs. 22)</p>

<p><b>10: finanzielle Ressourcen</b></p>	<p>Aussagen im Allgemeinen darüber, dass eine gute Finanzlage die Situation der Vereinbarkeit erleichtert.</p>	<p>"Ja so entlastend empfinde ich auch dass wir finanziell nicht so auf den Pfennig kucken müssen. Das wir da einfach durch meine volle Stelle und noch Rücklagen von meinem Mann einfach so versorgt sind, dass wir zum Beispiel das mit dem Babysitter und der Kinderkrippe problemlos finanzieren können. Und auch sonst nicht irgendwie kucken müssen, wo kriegen wir jetzt das Geld für unser Essen her oder für unsere Wohnung. Das ist auch entlastend." (I10, Abs. 22)</p>
<p>10 a) Stipendien</p>	<p>Aussagen bezogen auf erhaltene Stipendien, die als unterstützend wahrgenommen wurden.</p>	<p>"Ich hatte ja dieses Mutter-Kind-Stipendium. Weil einfach so... Und das war schon das zweite Stipendium (lacht). Und da kam dann zum Teil schon so Eifersüchteleien, einfach. Und dann kamen halt schon mal so Sachen wie: dein Kind hat dir ein Stipendium besorgt, so Sachen... das ist so... ja wo ich dachte... Wissen die einfach nicht was es bedeutet. Und auch finanziell damals noch bedeutet hat." (I09, Abs. 14)</p>
<p><b>11: Ressourcen im Arbeitsumfeld</b></p>	<p>Aussagen, die sich auf generell wahrgenommene Unterstützung im Arbeitsumfeld beziehen.</p>	<p>"Wie gesagt, ich finde den Montag fast am spannendsten, weil ich am arbeiten bin (lacht). Da hocke ich halt an meinem Platz, gehe irgendwann Essen, dann komme ich wieder an meinen Platz und kann meine Sachen arbeiten. Und dann wenn ich abends heim komme, dann sind die Kinder nach zwei drei Stunden auch im Bett und dann ist es einfacher als „halli galli“ den ganzen Nachmittag." (I06, Abs. 12)</p>
<p>11 a) Vorbilder für Vereinbarkeit</p>	<p>Darunter werden Aussagen kodiert, die sich auf andere Frauen in der Wissenschaft beziehen, die von den Wissenschaftlerinnen als Vorbilder für Vereinbarkeitsfragen wahrgenommen werden.</p>	<p>"Und ich habe auch gemerkt, dass es für mich ein ganz starker Faktor - ein positiver Faktor war - Professorinnen mit Familie kennen zu lernen, die lustiger weise dann auch selber mich sehr stark, mich direkt gefördert haben. Und das bewegt sehr sehr viel." (I07, Abs.12)</p>
<p>11 b) Verständnis / Unterstützung</p>	<p>Darunter fallen Aussagen, welche Unterstützung und Verständnis wie z.B. in Form von Mentoring oder entgegengebrachtem Verständnis für die Integration von Familie und Beruf durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen beschreiben.</p>	<p>"Ja, und, ich meine mein eigener Chef ist sehr unterstützend, was das angeht und ich würde auch sagen das ist essentiell weil die Strukturen sind nicht gut genug, als das man das gegen seinen Chef schaffen könnte mit Kind wissenschaftlich vernünftig tätig zu sein. Weil was man halt braucht ist</p>



		Flexibilität im Arbeitsumfeld." (I07, Abs. 12)
11 c) Arbeitsplatzsicherheit	Aussagen welche z.B. die durch Entfristung der Arbeitsstelle beschriebene Entlastung festhalten.	"Und gerade als meine kleine Tochter geboren wurde, da hab ich mich von zweimonats-Verträgen von einem zum nächsten irgendwie gehandelt. Ich glaub da kann man schon nervös werden aber andererseits - ja, das war einfach so. Ich denke, heute würde ich da anders darüber denken, aber in der Situation war das irgendwie ok. Aber von da her ist es für mich gerade relativ luxuriös. Ich bin das gar nicht gewöhnt in so einem langen Zeitraum planen zu können." (I05, Abs. 12)
11 d) Autonomie/Flexibilität	Aussagen über vorhandene Autonomie der Wissenschaftlerin z.B. bezüglich ihrer Arbeitszeit & ihrem Arbeitsort. Diese Flexibilität wird positiv als Bereicherung konnotiert.	"Und ja, was super entlastend ist, dass ich meine Zeit so frei einteilen kann. Nicht zu bestimmten Zeiten, also nicht um neun Uhr morgens hier sein muss oder irgend so was. und die meisten Termine auch in Absprache gelegt werden und nicht einfach von aussen aufgedrückt werden." (I10, Abs. 22)
11 e) Netzwerke	Aussagen zu vorhandenen Netzwerken wie z.B. der VerFaWi, die von der Wissenschaftlerin als hilfreich angesehen werden.	"Ah grundsätzlich übrigens was ich auch finde was hilft, sind Netzwerke und da haben wir zum Beispiel mit VerFaWi auch das Problem das wir überhaupt nicht wahrgenommen und gefördert werden von der Uni hier. Und ich halte solche Netzwerke aber für essentiell. Ja. Und, zwar gar nicht so als Mentoring-Massnahme, oder so sondern wirklich als Netzwerke zum Austausch, zum Erfahrungsaustausch. Die halt auch wirklich aktiv gefördert werden sollten." (I07, Abs. 26)
<b>12: Selbstwirksamkeit</b>	Aussagen darüber, wie das Selbstkonzept der Frau hinsichtlich der Vereinbarkeit ihrer Rolle als Wissenschaftlerin und Mutter geprägt ist. Hier wird der ressourcenförderliche Aspekt kodiert. Wenn das Selbstkonzept hinsichtlich ihrer Selbstwirksamkeit unterstützende Ausmasse in Bezug auf persönliche Vereinbarkeitsfragen annimmt.	"Also sonst höre ich eigentlich immer schon eher so Anerkennung dass ich es einfach so schaffe hier so zu sitzen. Weil die anderen, die kommen dann so um zehnmal langsam (lacht). Und das sind auch so die besten anderthalb bis zwei Stunden die ich dann auch wirklich arbeiten kann. Das wird schon eigentlich anerkannt. Auch mit zwei Kindern noch funktioniert." (I09, Abs. 14)

12 a) erfüllen der Mutterrolle	Aussagen darüber, dass z.B. ausreichend Zeit für die Kinder zur Verfügung steht & dies positive Auswirkungen auf die Mutter hat. Die Wissenschaftlerin kann die Mutterrolle wahrnehmen und ihren Vorstellungen entsprechend erfüllen.	"Zum Beispiel als meine kleine Tochter geboren wurde habe ich die mit 2 Monaten schon zur Unikrippe gegeben. Das war eine ganz kleine sehr behütete nette Krippe - ich bin auch zum Stillen immer hingegangen. Also ich hatte ein sehr gutes Gefühl und niemals ein schlechtes Gewissen." (I05, Abs. 10)
12 b) erfüllen der Rolle als Wissenschaftlerin	Aussagen dazu, dass die Wissenschaftlerin z.B. Freude an der Arbeit verspürt und den Anforderungen des Berufsalltags auch hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerecht wird.	"Andererseits eben, denke ich auch dass die Kinder auch das Recht darauf haben eine Mama zu haben, die irgendwie sie selbst ist und die echt ist und - ich bin halt echt. Als diejenige die halt auch gerne arbeitet. Das gehört einfach zu mir und ich liebe meine Forschung. Und das kann vielleicht nicht jeder verstehen, das man 10 Stunden am Tag Lust hat so Sonetten zu lesen (lacht), aber ich mache das halt gern. Und das ist das was mir entspricht und worin ich gut bin." (I12, Abs. 44)
<b>Kategorien „Arbeitslokalität“</b>	<b>Definition</b>	<b>Ankerbeispiele</b>
<b>13: Home Office (HO)</b>	wird nicht kodiert	
13 a) bevorzugte Arbeitsaufgaben	Alle Arbeitsaufgaben, welche lieber zuhause im Home Office erledigt werden.	"Bevorzugt zuhause mache ich Korrekturen, also Hausarbeiten, Klausuren korrigieren. Seltener mal Unterricht allgemein vorbereiten." (I12, Abs. 26)
13 b) Vorteile auf Vereinbarkeit	Positive Auswirkungen welche die Vereinbarkeit erleichtern oder unterstützen, wenn die Arbeit im Home Office verrichtet wird.	"Ich kann zum Beispiel die Zeit die sie schläft komplett nutzen. Ich lege sie ins Bett, gehe an den Schreibtisch und muss nicht erst woanders hinfahren. Abgesehen, dass sie dann alleine zuhause schlafen müsste. Also dann die Ruhezeit vom Kind komplett nutzen." (I10, Abs. 46)
13 c) Nachteile auf Vereinbarkeit	Negative Auswirkungen welche die Vereinbarkeit erschweren, wenn die Arbeit im Home Office verrichtet wird.	"Ich fühle mich etwas näher an den Kindern. das ist manchmal ein Vorteil. Manchmal ist es aber auch wirklich ein Nachteil. Weil ich dann nicht konzentriert bin." (I12, Abs. 32)
13 d) Arbeitszeit im HO	Angaben zur gesamte Zeit, die im Home Office mit der Verrichtung von Arbeit verbracht wird.	"Ja, also die letzte Zeit hab ich sehr viel zuhause gearbeitet. Aber das ist jetzt zum ersten Mal so. Davor hab ich vielleicht einmal die Woche zuhause gearbeitet oder zweimal die Woche, wies dann ging." (I02, Abs. 49)

13 e) Rahmenbedingungen für Arbeit im HO	Äusserungen, die sich auf die Bedingungen im Home Office beziehen die vorhanden sind oder notwendig sind um Arbeit verrichten zu können. Z.B. Faktoren in der Kinderbetreuung, Infrastruktur und technischen Anforderungen.	"Ich bräuchte mehr Platz. Das ganze Zimmer ist voll auch mit den privaten Sachen. Ich habe im Moment nicht die Platzmöglichkeit alles was ich an der Uni hätte mit nach Hause zu nehmen. das sind ganz viele Bücher und Ordner." (I04, Abs. 38)
<b>14: Büro</b>	wird nicht kodiert	
14 a) bevorzugte Arbeitsaufgaben	Alle Arbeitsaufgaben, welche lieber im Büro erledigt werden.	"Naja, also hier betreue ich natürlich vor allem meine - also im Büro - betreue ich meine Mitarbeiter und arbeite natürlich auch dann selber im Labor, wenn es ansteht." (I07, Abs. 28)
14 b) Vorteile auf Vereinbarkeit	Positive Auswirkungen welche die Vereinbarkeit erleichtern oder unterstützen, wenn die Arbeit im Büro verrichtet wird.	"Also deswegen ist letztlich wahrscheinlich, aber damit muss ich auch noch ein bisschen experimentieren, besser ich gehe ins Büro, mache schnell und bin dann halt wieder zuhause, und bin dann ganz ansprechbar." (I12, Abs. 32)
14 c) Nachteile auf Vereinbarkeit	Negative Auswirkungen welche die Vereinbarkeit erschweren, wenn die Arbeit im Büro verrichtet wird.	"Andererseits ist da halt immer die Gefahr dass man sich verzettelt und das ist dann Phasen gibt wo man weniger zur Arbeit kommt und dann eben Phasen wo einfach wahnsinnig viel sich häuft (im Büro). Da muss man... Wäre schön, wenn ich mal etwas besser organisiert wäre, weil das passiert mir einfach regelmässig das sich dann Dinge häufen und - oder eben Abgaben sind wie gesagt, wo es dann anstrengend wird." (I05, Abs. 14)
14 d) Arbeitszeit im Büro	Angaben zur gesamten Zeit, die im Büro mit der Verrichtung von Arbeit verbracht wird.	"Aber schon der Grossteil - also der Grossteil geschieht hier (im Büro)." (I05, Abs. 34)
14 e) Rahmenbedingungen für Arbeit im Büro	Äusserungen, die sich auf die Bedingungen im Büro beziehen die vorhanden sind oder notwendig sind um Arbeit verrichten zu können. Z.B. Faktoren in der Kinderbetreuung, Infrastruktur und technischen Anforderungen.	"Ja, also hier ist mir dienlich, dass ich hier meinen Arbeitsplatz habe. Das ich schon noch eingebunden bin hier am Institut. Und konnte auch dadurch die Ressourcen hier einfach besser nutzen. Also wir haben zum Beispiel einen Zeichner und eben jemanden der für die Computer zuständig ist. Und der hilft mir zum Beispiel auch sehr viel, das hilft mir viel." (I09, Abs. 21)
<b>Kategorien "Weiteres"</b>	<b>Definition</b>	<b>Ankerbeispiele</b>
<b>15: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit</b>	wird nicht kodiert	

15a) Wert: 8 - 10, sehr gute Vereinbarkeit	Alle ausführenden und erläuternden Angaben, welche dem von der Wissenschaftlerin genannten Wert von 8-10 zugeordnet werden können.	"Ich weiss dass mein Fall schon sehr speziell ist, aber ich fürchte dass die meisten Fälle von Frauen die in der Wissenschaft arbeiten und da auch längerfristig arbeiten, spezielle Fälle sind (lacht). Also, es ist viel Positives zusammengekommen oder viele Glückssituationen sind zusammengekommen oder glückliche Umstände sind zusammengekommen, dass das so funktioniert." (I01, Abs. 44)
15 b) Wert: 5 - 7, mässige bis gute Vereinbarkeit	Alle ausführenden und erläuternden Angaben, welche dem von der Wissenschaftlerin genannten Wert von 5-7 zugeordnet werden können.	"Also ziemlich genau in der Mitte. Also es gäbe noch einiges zu verbessern. Einiges im Argen, aber es ist jetzt auch nicht so, dass ich den Eindruck habe, dass die Defizite die Vorteile überwiegen." (I12, Abs. 42)
15 c) Wert: 1 - 4, schlechte Vereinbarkeit	Alle ausführenden und erläuternden Angaben welche dem von der Wissenschaftlerin genannten Wert von 1-4 zugeordnet werden können.	-
<b>16: Wünsche</b>	wird nicht kodiert	
16 a) privates Umfeld	Im Interview geäusserte Wünsche, die sich auf das private Umfeld der Wissenschaftlerin beziehen.	"Also eine schöne Ganztagesesschule fände ich erstrebenswert. Beziehungsweise eine gute Nachmittagsbetreuung. Das wäre absolut mein Wunsch und ich weiss es hat mich auch einige Monate oder Jahre meines Lebens auch schon extrem mit Sorge erfüllt, als das ungeklärt war zu dem Zeitpunkt als unser Sohn in die Schule kam." (I01, Abs. 28)
16 b) Arbeitsumfeld HO	Im Interview geäusserte Wünsche, die sich auf die Arbeitsumgebung im Home Office beziehen.	"Ich würde mir wünschen gar nicht zuhause arbeiten zu müssen. Ich finde es sehr viel klarer den Alltag und die Arbeit die denn auch zuhause ist hinter mir zu lassen. In mein Büro zugehen wo nur die Arbeit ist. Und dann nach Hause zu kommen und zuhause ist dann auch keine Arbeit mehr. Das fände ich für mich besser. Aber es geht jetzt nicht anders solange die Kinder so klein sind. Und wenn dann Schule ist wahrscheinlich auch nicht (lacht)." (I04, Abs. 32)

<p>16 c) Arbeitsumfeld Büro</p>	<p>Im Interview geäußerte Wünsche, die sich auf die Arbeitsumgebung im Büro beziehen.</p>	<p>"Also, dann was auch helfen würde wäre das halt grundsätzlich bei den Leuten die im Labor arbeiten, das die immer eine technische Assistenz kriegen, wenn die zum Beispiel schwanger sind. Also, weil man dann auch viele Sachen im Labor einfach nicht mehr machen darf." (I07, Abs. 24)</p>
<p><b>17: Lösungsansätze</b></p>	<p>Aussagen, die erkennen lassen, dass in Bereichen die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, Lösungsansätze oder Ideen für Verbesserungen vorhanden sind.</p>	<p>"Ja, und es braucht auch Vorbilder. Also mich fragen einfach so viele Studentinnen jetzt und dann sehe ich einfach, die müssen motivierter werden das das geht und dann wird sich das Klima auch irgendwann ändern. Und ich kann mir vorstellen in zwei Generationen sieht es dann auch schon anders aus. Also die werden sich nicht mehr mit Schuldgefühlen auseinandersetzen wenn sie ihre Kinder in die Krippe bringen." (I08, Abs. 49)</p>
<p><b>18: Restkategorie/ nicht relevante Textpassagen</b></p>	<p>Alle Äußerungen und Textbestandteile, die nicht in direktem Zusammenhang zu den Fragestellungen und den dazugehörigen Leitfragen stehen werden in diese Kategorie kodiert.</p>	

---

**E) In den Interviews geäußerte Wünsche der Wissenschaftlerinnen (Kategorie 16)**

---

*Privates Umfeld (Kategorie 16 a)*

- Mehr Unterstützung durch den Partner
- Schöne Ganztageschule
- Gute Nachmittags-Betreuung
- Grosseltern/Verwandte in der Nähe
- Unterstützung durch Au-pair
- Haushaltshilfe, damit nicht alles erledigt werden muss wenn die Kinder schlafen
- Wohnungsnaher Kinderbetreuungseinrichtung, reduzierte „Weg-Zeiten“
- Austausch mit anderen Eltern/Paaren zur Vorbereitung was alles bei der Familien-gründung auf die Eltern zukommt (z.B. Tipps zum Konfliktmanagement in der Part-nerschaft, Infos bezüglich auftretender Belastungen des Eltern-Daseins)
- Flexiblere Betreuung
- 1-2 Stunden Ruhe pro Tag
- Vermehrt eigenen Interessen nachgehen können im Alltag
- Gut ausgebauter Freundeskreis, dass Kinder auch mal abgegeben werden können und Eltern nicht als „Vollzeit-Animateure“ der Kinder fungieren müssen
- Mehr Betreuungsplätze
- Bessere Verknüpfung zwischen der Universität und dem Tagesmütterverein

*Arbeitsumfeld Home Office (Kategorie 16 b)*

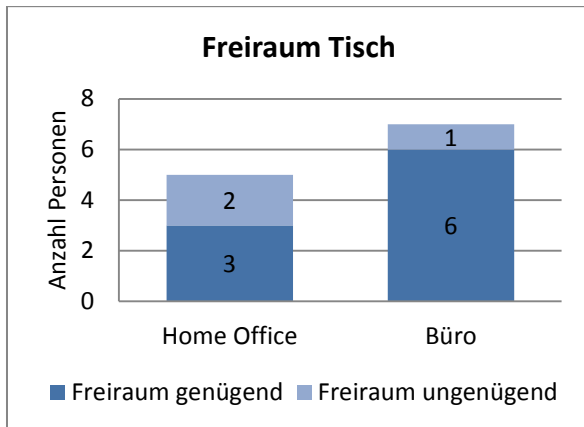
- Telearbeit generell
- Anrecht auf flexible Arbeitszeiten
- Arbeitsbedingungen flexibler gestalten können
- Mehr nach Leistung, weniger nach Anwesenheit im Büro beurteilt werden
- Nicht mehr im Home Office zu arbeiten und die Bereiche Arbeit und Familie zu tren-  
nen

*Arbeitsumfeld Büro (Kategorie 16 c)*

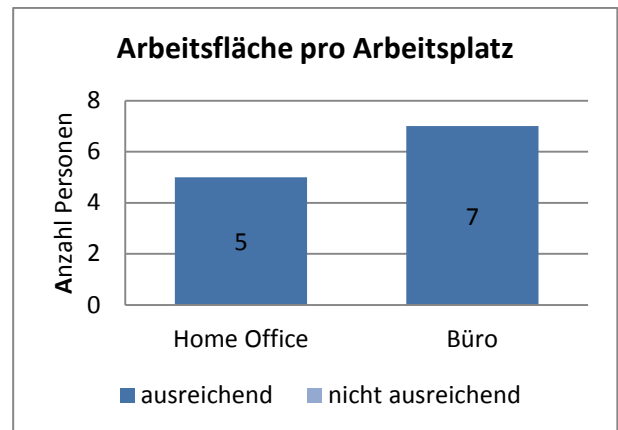
- Entfristete Stelle als Assistent-Professor nach dem Modell in England/USA; weniger repräsentative Pflichten an der Universität
- Mehr Entlastung durch Hilfskräfte
- Sich mehr auf die Kernkompetenz der Forschung konzentrieren können
- Von Arbeitgeberseite: mehr Flexibilität, Vertrauen, Akzeptanz und Verständnis
- Krankheitsvertretungen und Babysitter über die Universität in Notfall-Situationen
- Entfristung der Stelle
- Subventionierung der Finanzierung von Kinderbetreuung und Haushaltshilfe
- Technische Hilfskraft im Labor während der Schwangerschaft
- Vermehrte Förderung von Netzwerken wie der VerFaWi
- Unterscheidung zwischen Frauen und Familienförderung

- Forderung nach der Einführung einer Frauenquote im wissenschaftlichen Hochschulbereich
- Keine Durchführung von Veranstaltungen nach vier Uhr nachmittags oder am Wochenende
- Eingerichteter Raum für die Kinderbetreuung während Konferenzen (ausgestattet von der Universität)
- Dass Teilzeitarbeit an Hochschulen selbstverständlicher wird
- Kontaktperson an der Universität, die sich mit Wünschen bezüglich Teilzeitpensen und weiteren „Familien-Belangen“ auskennt (Gleichstellungsbüro habe darin zu wenig Erfahrung)
- Architektonische Gegebenheiten sollten kinderfreundlicher gestaltet werden (Kinderwagen passte nicht durch Türe)
- Möglichkeit, seine Mahlzeiten am Arbeitsplatz aufzuwärmen, damit nur kurze Pausen gemacht werden können

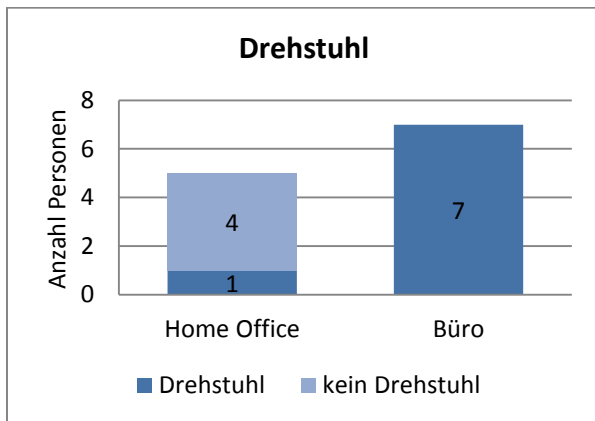
**F) Auswertung: Grafiken zur ergonomischen Arbeitsumgebung**



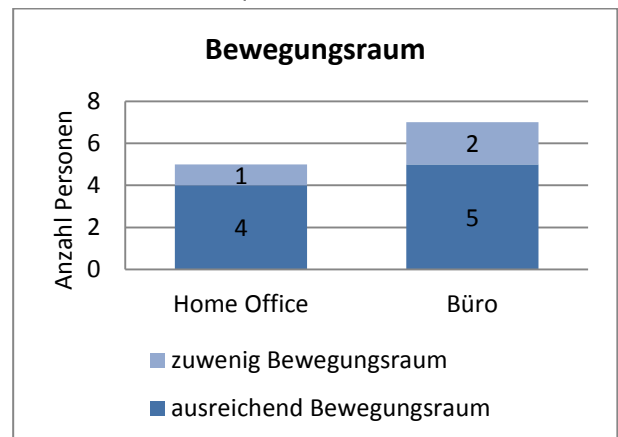
c) Unter dem Tisch ist ausreichend Freiraum vorhanden, so dass Oberschenkel und Beine frei beweglich sind



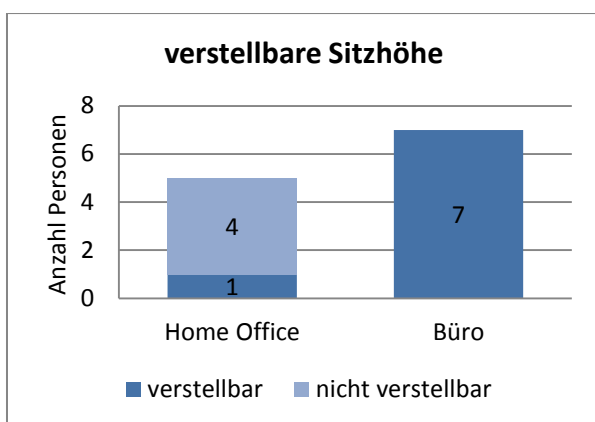
f) Die Arbeitsfläche pro Arbeitsplatz beträgt mindestens 10 qm, in Grossraumbüros mindestens 15 qm



d) Ein kippsicherer Drehstuhl mit durchgehender Rückenlehne bis zwischen die Schulterblätter ist vorhanden

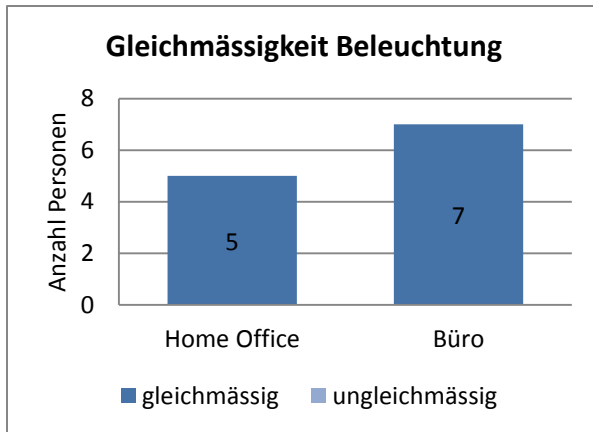


g) Für den Arbeitsplatz besteht so viel Bewegungsraum, dass der Arbeitende beim Aufstehen mit seinem zurückrollenden Stuhl nicht an Wände, Schränke, Türen oder an Geräte stösst

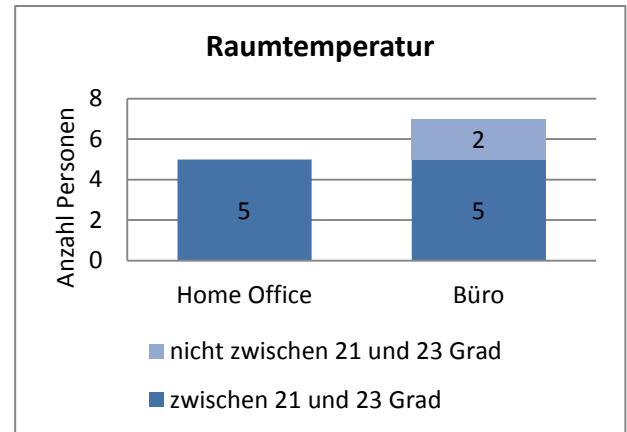


e) Die Sitzhöhe ist verstellbar

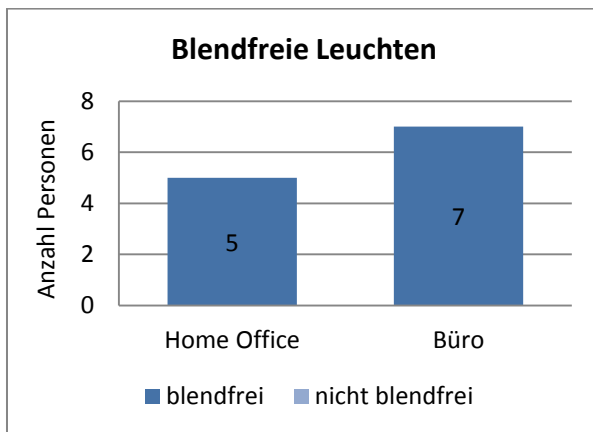




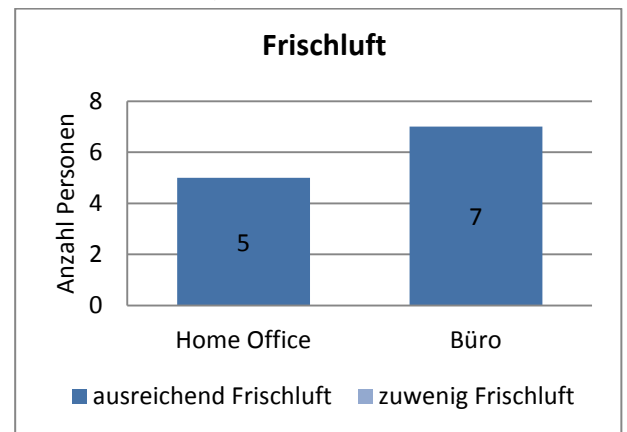
h) Der Arbeitsplatz und der Raum sind gleichmässig ausgeleuchtet



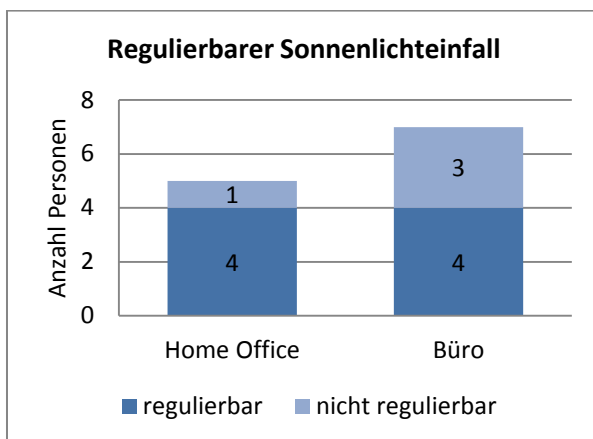
k) Die Raumtemperatur liegt zwischen 21 und 23 Grad (bei hohen Aussentemperaturen max. 26 Grad)



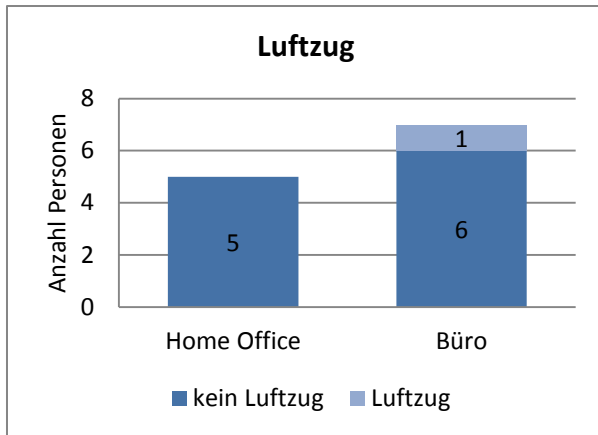
i) Die Leuchten sind blendfrei angeordnet



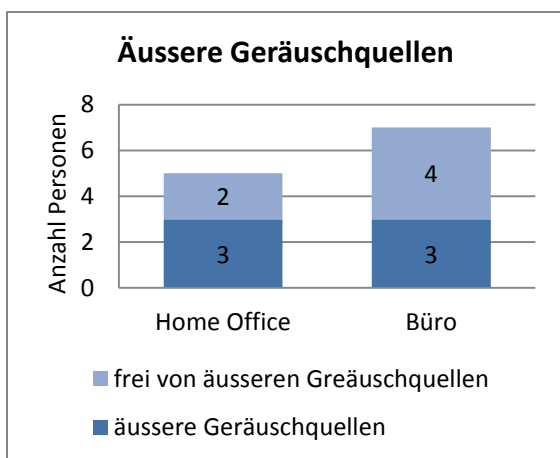
l) Der Raum wird ausreichend mit Frischluft versorgt, das heisst, es sind Fenster zum Öffnen vorhanden



j) Der Sonnenlichteinfall ist regulierbar, z.B. durch Jalousien mit verstellbaren, senkrechten, lichtdurchlässigen Lamellen



m) Der Raum ist frei von Luftzug



n) Der Arbeitsplatz ist gegen Unruhe und Störungen durch äussere Geräuschquellen (z.B. Strassenlärm), häufiges Telefonieren, Durchgangs- oder Publikumsverkehr etc. abgeschirmt