

Work-Life-Balance und Karriereperspektiven von NachwuchswissenschaftlerInnen Geschlechterbezogene Analysen einer Online-Befragung

Silvana Weiss

Institut für Personalpolitik, Karl-Franzens-Universität Graz, April 2014

In jüngerer Vergangenheit ist auch an Hochschulen ein wachsendes Interesse für das Thema Work-Life-Balance (WLB) zu beobachten. Dabei ist die Anwendung dieses Konzepts auf den Wissenschaftsbereich mit Widersprüchen verbunden: Einerseits spielen hier freies, kreatives sowie innovatives Denken eine zentrale Rolle und der Wettbewerb um die hellsten Köpfe nimmt zu, weshalb eine zufriedenstellende WLB der MitarbeiterInnen als wichtig erachtet wird. Im Gegensatz dazu stehen hohe Mobilitäts- und Verfügbarkeitserwartungen und der „Mythos“, dass im Wissenschaftsfeld nur durch ein immenses Zeitinvestment gute Leistungen erbracht werden können (Beaufays, 2006)¹. In dieser Studie wurde untersucht, welche Faktoren mit der WLB von NachwuchswissenschaftlerInnen zusammenhängen und wie sie den Wunsch nach einer längerfristigen Wissenschaftskarriere beeinflussen. Nachdem sich eine höhere Drop-out-Rate von Frauen aus dem Wissenschaftssystem bisher hartnäckig hält, wurden die Daten geschlechterbezogen analysiert.

Im Rahmen eines WLB-Schwerpunktprogramms wurden zwei Studien durchgeführt, auf deren Basis in einer zweiten Projektphase konkrete Konzepte und Maßnahmen erarbeitet werden sollen². Im hier vorgestellten quantitativen Projektstrang³ wurden die Daten aus einer Online-Umfrage von 202 NachwuchswissenschaftlerInnen (121 Frauen, 81 Männer) ausgewertet.

In der Befragung wurde neben der WLB (erfasst nach Syrek et al. 2011) ein besonderes Augenmerk auf Karriereperspektiven gelegt, wobei Wünsche und Realisierungswahrscheinlichkeiten für zukünftige Lebens- und Karrierepläne erhoben wurden (vgl. Holzbecher et al. 2002). Außerdem wurden Fragen zur Einschätzung von Arbeitsmerkmalen wie Arbeitszeitflexibilität, Autonomie und Unterstützung (Clark 2001) sowie Inklusion⁴ gestellt. Des Weiteren wurde nach Entgrenzung und Berufung gefragt, ebenso sollten Angaben zur persönlichen Einstellung in Hinblick auf Zeitinvestment und Mobilität für Wissenschaftskarrieren gemacht werden. Letztlich wurden Informationen zur Person sowie zum Privatleben, so z.B. Betreuungspflichten oder Freizeitaktivitäten erhoben.

Regressionsanalysen ergaben, dass Frauen wie Männern, die sich im Arbeitsteam inkludiert und unterstützt fühlen, zufriedener mit ihrer WLB sind. Betreuungspflichten gegenüber Kindern und/oder pflegebedürftigen Personen hingegen erschweren erwartungsgemäß die Vereinbarkeit privater und beruflicher Lebensbereiche – dies gilt für beide Geschlechter. Eine unscharfe Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben (Entgrenzung) ist vor allem für Frauen in Hinblick auf ihre WLB von Nachteil. Allerdings scheint diese stärkere Entgrenzung gleichzeitig mit einer höheren wissenschaftlichen Karriereaspiration zusammenzuhängen. In Übereinstimmung mit bisherigen Forschungsarbeiten kommt auch diese Studie zum Schluss, dass die Vorstellung von hohen Verfügbarkeits- und Mobilitätserwartungen den Wissenschafts-Karrierewunsch des weiblichen Nachwuchses deutlich reduziert.

¹ Anmerkung: Da *WissenschaftlerIn* häufig eher als Berufung denn als Beruf angesehen wird, kann das dichotome Konzept der Work-Life-Balance, das von einer Trennung zwischen Berufs- und Privatleben ausgeht, für den Wissenschaftsbereich durchaus kritisch hinterfragt werden.

² Das Gesamtprojekt wird koordiniert durch Dr. Barbara Hey, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Karl-Franzens-Universität Graz (siehe <http://koordination-gender.uni-graz.at/de/projekte>, Stand: 14.04.2014).

³ Das quantitative Teilprojekt wurde durchgeführt unter der Leitung von Prof. Dr. Renate Ortlieb, Institut für Personalpolitik, Karl-Franzens-Universität Graz (siehe <http://personalpolitik.uni-graz.at>, Stand 14.04.2014).

⁴ Zusammenstellung der Items durch Prof. Dr. Renate Ortlieb, sowie Prof. Dr. Barbara Sieben, Freie Universität Berlin, Manuskript in Vorbereitung.

Literatur

Beaufays, Sandra (2006): Von Goldgräbern und Körperlosen. Mythos und Alltag wissenschaftlicher Lebensführung. In: Maria Buchmayr und Julia Neissl (Hg.): *Work-life-balance & Wissenschaft - ein Widerspruch?* Wien: Lit, S. 12–21.

Clark, S. Campbell (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3): 348-365.

Holzbecher, Monika; Küllchen, Hildegard; Löther, Andrea (2002): *Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen*. Bielefeld: IFF (IFF-Forschungsreihe / Interdisziplinäres Frauen-forschungs-Zentrum, Universität Bielefeld, 14).

Syrek, C.; Bauer-Emmel, C.; Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). *Diagnostica*, 57 (3): 134-145.