

# Familiengerechte Karrieremöglichkeiten in der psychologischen Forschung?

Eine Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen im Fach Psychologie mit Empfehlungen für zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen

Marie-Ann Sengewald<sup>1</sup>, Mirka Henninger<sup>2</sup>, Pia Bechtloff<sup>1</sup> und Veit Kubik<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Forschungsdatenzentrum, Methodenentwicklung, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, Bamberg, Deutschland

<sup>2</sup>Psychologische Methodenlehre, Evaluation und Statistik, Universität Zürich, Schweiz

<sup>3</sup>Lehrstuhl für Psychologie IV, Pädagogische Psychologie, Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Deutschland

Die wissenschaftliche Exzellenz ist ein häufig angeführtes Auswahlkriterium für eine Karriere in der psychologischen Forschung. So schreibt beispielsweise die Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2017) in einer Stellungnahme: „Die Gewinnung und das Halten von herausragenden Forscherinnen und Forschern sind ein Schlüssel für den Erfolg des deutschen Wissenschaftssystems“. In der Stellungnahme wird diesbezüglich der besondere Wert von familiengerechten Karrieremöglichkeiten herausgestellt, um den besten Talenten Anreize im Wissenschaftssystem zu bieten. Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Bericht einer Bestandsaufnahme von Vereinbarkeitshürden beruflicher und familiärer Anforderungen im Fach Psychologie im deutschen Wissenschaftssystem, um diese sichtbar zu machen und zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen anzustoßen.

## Änderungsbestrebungen im deutschen Wissenschaftssystem

Aktuell befindet sich das Wissenschaftssystem in Deutschland im Wandel. Berufliche Anforderungen wie die räumliche Mobilität, befristete Beschäftigungsverhältnisse, fehlende Karriereoptionen im akademischen Mittelbau sowie hoher Erfolgsdruck (z.B. Kauffeld, Spurk, Barthauer & Kaucher, 2019) werden von Initiativen von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch im Fach Psychologie kritisiert (z.B. #IchbinHannah, s. Bahr, Eichhorn & Kubon, 2022; Stellungnahme von Rentzsch, Harzer & Wolter, 2017). Daraufhin angestoßene Verbesserungsmaßnahmen richten sich vorrangig auf die Befristungspolitik, mit dem Ziel Nachwuchswissenschaftler\_innen zusätzliche und planbarere berufliche Perspektiven bieten zu können (z.B. Kon-

sortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021; Positionspapier des Vorstands der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 2022, 2023). Zudem werden aktuell neue Kriterien zur Leistungsbeurteilung im Wissenschaftssystem erarbeitet, welche traditionelle Indikatoren für wissenschaftliche Produktivität ersetzen und die wissenschaftliche Qualität in den Vordergrund stellen sollen (z.B. European Commission. Directorate General for Research and Innovation, 2021; Gärtner, Leising & Schönbrodt, 2023). Die Deutsche Gesellschaft für Psychologie trat im Januar 2023 als erste wissenschaftliche Fachgesellschaft im deutschsprachigen Raum der Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA; <https://coara.eu/>) bei, die anstrebt eine Vielzahl an Arbeitsergebnissen und Forschungspraktiken zu erfassen, um die Qualität von Auswahlprozessen zu erhöhen und den Einfluss von verantwortungsvoller Forschung zu stärken.

Eine weitere Änderungsbestrebung behandelt das Vortreiben der Diversität im deutschen Wissenschaftssystem, wie beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) in ihren Grundlagen und Rahmenbedingungen für Förderungen herausstellt (z.B. Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2022). Dabei nimmt die Gleichstellung der Geschlechter eine zentrale Stellung in dem Diversitätskonzept ein. Die Notwendigkeit der Förderung von Frauen in der Wissenschaft wird beispielsweise in einer aktuellen Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina, 2022) aufgezeigt. Es wird dargestellt, dass die Abwanderung von Frauen aus der Wissenschaft vorrangig nach der Promotion beginnt und Frauen in leitenden Positionen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. In neuen Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zeigen sich Verbesserungen durch Bestrebungen für eine gleichstellungsorientierte Politik (z.B. Professorinnenprogramm des Bundes

und der Länder, vermehrte Berufungen von Frauen auf neu ausgeschriebene Professuren, Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase). Diese reichen aber bislang nicht aus, um Frauen und Männer im Wissenschaftssystem gleichzustellen, wobei die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen auch in der psychologischen Forschung aufgezeigt wird (Frauenanteil bei an Hochschulen beschäftigten Professor\_innen 2018 liegt bei 42.4 % bei einem Anteil an Masterabsolventinnen von 79.6 % im gleichen Jahr; Spinath, 2021).

Diese systemischen Veränderungen im deutschen Wissenschaftssystem kommen auch der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen zugute, adressieren diese aber nicht direkt.

## Wissenschaft und Familie

Das Zusammenspiel von Beruf und Familie geht typischerweise über die Einzelperson hinaus, da die berufliche Situation eine starke Interdependenz mit der privaten Lebenswelt aufweist, wie beispielsweise Wiese und Grether (2019) herausarbeiten. Die Wünsche, Bedürfnisse und Lebenssituationen anderer Familienmitglieder werden in berufliche Entscheidungen einbezogen und die berufliche Situation kann sich spürbar auf das Familienleben auswirken. Beispielsweise bedingt die Arbeitssituation und der Arbeitsumfang von Eltern maßgeblich den Umfang der institutionellen Kinderbetreuung. Ebenso ist die familiäre Einbettung hinsichtlich der Erwerbstätigkeit, Betreuungsintensität oder Pflegebedürftigkeit von Familienmitgliedern hoch relevant für berufliche Veränderungen und räumliche Mobilität. Für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist neben dem Umfang von familiären Verpflichtungen entscheidend, ob die Arbeits- und Karrierebedingungen in der Wissenschaft zu spezifischen Vereinbarkeitsproblemen führen, denen man gezielt begegnen kann.

## Befunde zu Vereinbarkeitshürden

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) von 2017 und 2021 behandelt die Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere als aktuelles Schwerpunktthema. Es wird dabei herausgestellt, dass Promovierende seltener eine Familie gründen als altersgleiche Hochschulabsolvent\_innen, die außerhalb der Wissenschaft beschäftigt sind, und dass bestehende Kinderwünsche zurückgestellt werden. Vorrangige Gründe für die Zurückstellung des Kinder-

wunsches sind die Unsicherheit der eigenen beruflichen Perspektive, die mangelnde Vereinbarkeit und auch die geringe finanzielle Sicherheit während der Promotionsphase, wie auf Basis der bundesweiten Promovierendenstudie Nacaps 2019 des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) gezeigt wurde. Weitere Befunde legen zudem nahe, dass wissenschaftliche Karrieren von Eltern häufiger abgebrochen oder unterbrochen werden (z. B. Metz-Göckel, Schürmann, Heusgen & Selent, 2016; Schürmann & Sembritzki, 2017).

Neben den beruflichen Rahmenbedingungen werden auch die beruflichen Anforderungen im Wissenschaftssystem bezüglich der Vereinbarkeit diskutiert. Beispielsweise stellt Cremer (2017) verschiedene berufliche Anforderungen an Familien im deutschen Wissenschaftssystem zusammen. Diese umfassen neben der lebensplanerischen und finanziellen Unsicherheit die zeitlichen Anforderungen und vielfältigen Aufgaben. Die Auswertung der offenen Angaben des Promovierenden Panel Prolife (2015, 2016, 2017) von Lange und Ambrasat (2022) stellt zudem besonders die Arbeitskultur und die hohen Karriereanforderungen als Vereinbarkeitshürden für promovierende Eltern heraus. Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft umfassen verschiedene Verpflichtungen, die zu unterschiedlichen Tageszeiten anfallen (z. B. tagsüber Lehre und Prüfungen, nachmittags oder abends Vorträge sowie Mitarbeit in der universitären Selbstverwaltung). Freie Zeitressourcen können der eigenständigen Forschungstätigkeit, Projektarbeit, Weiterbildung, Tagungsteilnahme, Auslandsaufenthalten o.Ä. gewidmet werden. Zusätzlich bestehen familiäre Anforderungen und die zeitlichen Anforderungen können divergieren. Die Ergebnisse des Promovierenden Panel Prolife deuten folglich darauf hin, dass lange Arbeitszeiten in Verbindung mit dem hohen Erfolgsdruck sowie die diskontinuierliche Verfügbarkeit für Forschungstätigkeiten zentrale Herausforderungen für die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen in der Wissenschaft darstellen.

Während der Coronapandemie sind Vereinbarkeitsprobleme von beruflichen und familiären Anforderungen stärker hervorgetreten (z. B. Czerney, Eckert & Martin, 2022; Saleth, Bundel, Escher & Mätzke, 2021). Familien waren von Veränderungen der Arbeitsbedingungen betroffen und mussten die Betreuung und Beschulung ihrer Kinder zeitweise nahezu vollständig selbst übernehmen. Auch Unterstützungen für Personen mit häuslicher Pflegeverantwortung sind weggefallen. Diese Mehrbelastung wurde im psychischen Wohlbefinden und in der wissenschaftlichen Produktivität sichtbar. So zeigte eine längsschnittliche Untersuchung von Arbeitnehmer\_innen in Deutschland (Meyer, Zill, Dilba, Gerlach & Schumann, 2021), dass in Phasen geschlossener Kinderbetreuungseinrichtungen besonders Mütter erschöpft waren, die von

zu Hause arbeiteten. Berufliche Autonomie und partnerschaftliche Unterstützung konnten die Erschöpfung abmildern, aber nicht ausgleichen. Eine Studie von Muschalla, Sondhof und Wrobel (2022) unter jungen Wissenschaftler\_innen einer deutschen technischen Universität untermauerte zudem, dass Betreuungszeiten und die Anzahl der Kinder in einem betreuungsintensiven Alter während der Pandemie zu einer deutlich reduzierten Anzahl an Publikationen geführt haben. Dies wurde für Frauen und Männer berichtet, wobei der Unterschied bei Frauen größer ausfiel und mit einem erhöhten Umfang in der Kinderbetreuung in Zusammenhang gebracht wurde.

## Vorhandene Unterstützungsmaßnahmen

Aktuelle Änderungsbestrebungen zielen auf eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Stärkung der Diversität im Wissenschaftssystem ab (z. B. Initiativen zur Novellierung des WissZeitVG, Tenure-Track und Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder, DFG-Diversitätskonzept). Dabei sollen Nachwuchswissenschaftler\_innen auch in Bezug auf familiäre Anforderungen unterstützt werden, da die Familiengründungsphase häufig zeitgleich zur wissenschaftlichen Qualifikationsphase verläuft (z. B. Kauhaus, Franzmann & Krause, 2018; Lange & Ambrast, 2022). Zudem sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche eine ausgewogene Rollenverteilung in der Familie besser ermöglichen (z. B. Cremer, 2017; Wiese & Grether, 2019). Familienpolitische Komponenten ermöglichen beispielsweise die Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen oder einen Nachteilsausgleich in Projektanträgen bei familiären Verpflichtungen.

Zusätzlich zu den gesetzlichen und förderpolitischen Rahmenbedingungen für Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft wird auch die Etablierung von familienfreundlicheren Arbeitsbedingungen behandelt, beispielsweise im Pakt für Forschung und Innovation zur Förderung der Wissenschaftsorganisationen und der DFG oder der Exzellenzstrategie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). So können individuellere Fördermaßnahmen finanziert werden, wie beispielsweise Mentoringprogramme, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Durchführung interner Umfragen und Personalentwicklungsmaßnahmen zur Chancengerechtigkeit und pauschale Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in koordinierten Förderprogrammen. Audits und Zertifikate (z. B. audit familiengerechte Hochschule, TOTAL E-QUALITY Prädikat) evaluieren die erfolgreiche Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Der BuWiN 2021 fasst diese vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Bezug auf die Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses zusammen. Weiterhin werden empirische Studien empfohlen, um die Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem zu monitoren. Das 2019 initiierte Promovierenden Panel Nacaps des DZHW soll einen wichtigen Beitrag zur Aktualisierung der Informationsgrundlage liefern, um besser einschätzen zu können, inwiefern Vereinbarkeitshürden tatsächlich abgebaut werden und an welchen Stellen weitere Unterstützungsmaßnahmen notwendig sind.

## Zielstellung

Die vorliegende Studie ist als eine Bestandsaufnahme konzipiert, um wahrgenommene Vereinbarkeitshürden von Familie und Wissenschaft für das Fach Psychologie im deutschen Wissenschaftssystem aufzudecken. Die Befragung richtete sich v. a. an Wissenschaftler\_innen, die in der psychologischen Forschung arbeiten, und bezieht verschiedene Karrierestufen ein. Die konkreten Zielstellungen der Befragung waren

- (1) die wahrgenommene Belastungssituation bezüglich der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen fachspezifisch sichtbar zu machen sowie
- (2) mögliche Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung familiengerechter Chancen für eine wissenschaftliche Karriere im Fach Psychologie zu identifizieren, die vonseiten der Fachvertretung verfolgt werden können.

In diesem Bericht möchten wir die Ergebnisse dieser Befragung an möglichst viele Wissenschaftler\_innen im Fach Psychologie vermitteln und zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen mit institutsübergreifender Wirkung anstoßen.

## Methode

Die Materialien zur Erstellung, Rekrutierung und Auswertung der Umfrage sind auf dem Open Science Framework (OSF, <https://osf.io/gf2dh/>) zugänglich.

## Stichprobe

Die Einladung zu der Befragung wurde in Deutschland über den Rundmailverteiler der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) und die Twitter-Kanäle der DGPs-Jungmitgliedervertretung sowie verschiedener DGPs-Fach-

gruppen veröffentlicht. In dem Anschreiben wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass sich die Umfrage an Wissenschaftler\_innen richtet, die in der psychologischen Forschung tätig sind. Es wurden so viele Teilnehmende wie möglich zwischen dem 04. April und 15. Mai 2022 rekrutiert. Insgesamt haben in diesem Erhebungszeitraum 1 128 Personen den Fragebogen bearbeitet. Personen, die die Befragung vor oder in dem zentralen Abschnitt zu familiären Angaben abgebrochen haben, wurden von der finalen Datenanalyse ausgeschlossen (13%). Ausgewertet wurden die Angaben der übrigen 985 Personen.

Ein Großteil der Befragten (72,5%) waren DGPs-Mitglieder, wobei alle Fachgruppen unter den Befragten vertreten waren (s. Abbildung E1 in ESM 1). 72% der Befragten sind weiblich, 27% der Befragten sind männlich, 2 Befragte sind divers und 8 Befragte haben ihr Geschlecht nicht angegeben. 18% der Befragten sind habilitiert, 52% der Befragten sind promoviert, 30% der Befragten haben ihr Masterstudium und 2 Befragte ihr Bachelorstudium als höchsten Bildungsabschluss angegeben. Der Großteil der Befragten (83%) ist wissenschaftlich an einer Universität tätig, anderenfalls sind die Personen an einem Forschungsinstitut (8%), einer Fachhochschule (6%) oder einer anderen Einrichtung (3%) tätig.

## Materialien

Die Onlineumfrage wurde mit der Software SoSci Survey (Leiner, 2019) erstellt. Eine Übersicht zu dem kompletten Fragebogen und den Antwortoptionen sowie die entsprechende Fragebogendatei sind zur weiteren Nutzung in den OSF-Materialien verfügbar. Bisherige Umfragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft wurden als Grundlage für unsere Bestandsaufnahme im Bereich der psychologischen Forschung verwendet und für diese Zielgruppe angepasst. Nach einer informierten Zustimmung zu Datenerhebung und der Erhebung der demografischen Angaben wurden Angaben zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis, der beruflichen Zufriedenheit und zur Karriereplanung erfasst. Hierfür wurden Fragen zum Anstellungsgrad, Arbeitsbedingungen und Karrierezielen von Rentzsch et al. (2017) adaptiert. Neben der Elternschaft bzw. dem Kinderwunsch wurden familiäre Anforderungen in Bezug auf Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen erfasst. Bei der Zusammenstellung der unterschiedlichen familiären Anforderungen orientierten wir uns an der Studie von Akram und Pflaeger Young (2021). Zudem wurden berufsbedingte Hindernisse sowie aktuelle Unterstützungsangebote für die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen in Anlehnung an die Untersuchung von Lange und Ambrasat (2022) erfragt. Diesbezüglich wurden neben geschlossenen Antwortformaten auch offe-

ne Antwortformate verwendet, um Herausforderungen und gewünschte Unterstützungsangebote zusammenzustellen.

## Datenanalyse und Auswertung

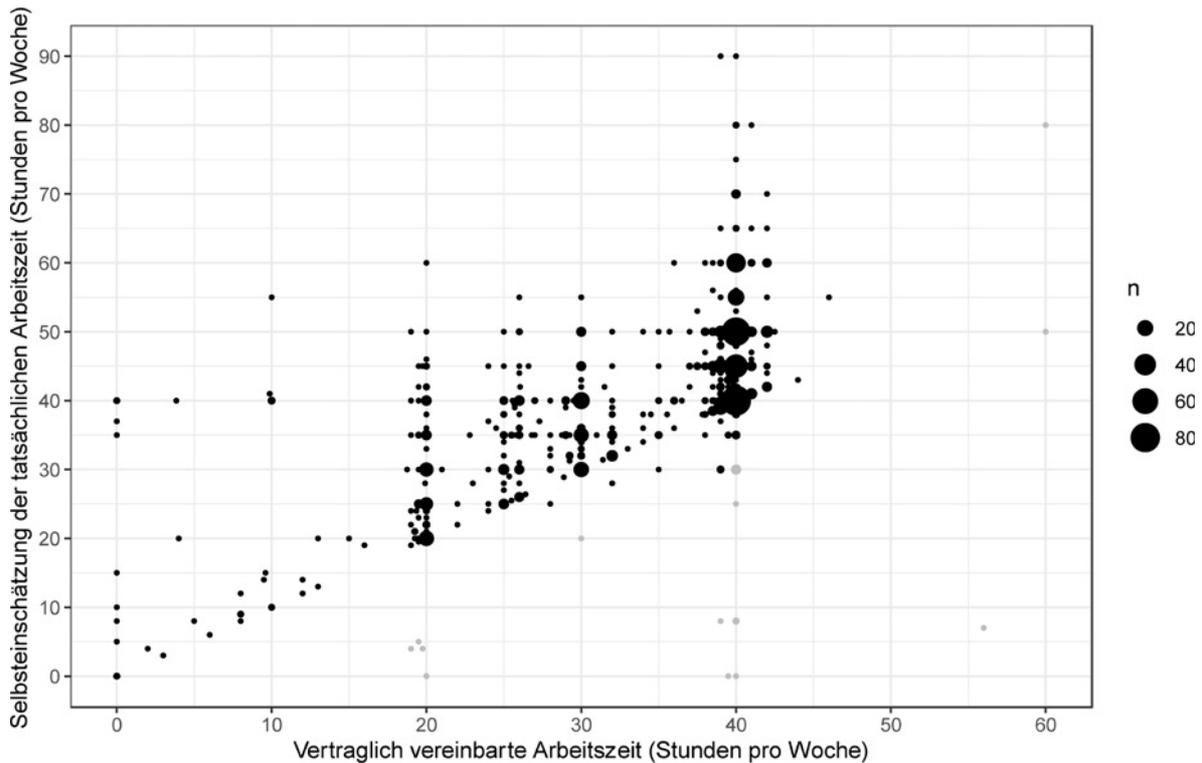
Die statistische Analyse der Fragen mit geschlossenem Antwortformat erfolgte mit RStudio 2023.06.1 (Posit Team, 2023) basierend auf R 4.2.2 (R Core Team, 2022). Die kommentierte Auswertungssyntax ist in den OSF-Materialien verfügbar. Zur Beschreibung der beruflichen und familiären Anforderungen sowie den Unterstützungsmaßnahmen wurden die relativen Häufigkeiten der Angaben berechnet und visualisiert. Die Antwortverteilungen stellen die Heterogenität der Angaben hinsichtlich der gesamten Antwortskala dar. Weiterführende Auswertungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden sowie Unterschieden zwischen Teilnehmenden mit und ohne Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeverantwortung wurden vorgenommen. Zur Einschätzung der Höhe der Unterschiede werden standardisierte Mittelwertunterschiede nach Cohen (1992) berichtet.

Die inhaltliche Auswertung der insgesamt vier Fragen mit offenem Antwortformat orientierte sich an der Studie von Lange und Ambrasat (2022). Für jede Frage wurden die inhaltlichen Schwerpunkte der Angaben und deren Häufigkeiten kodiert und analysiert. In einem ersten Schritt wurde ein Kategoriensystem gebildet: Hierbei wurden Oberbegriffe (bspw. Befristung, Verständnis, Arbeitsumfang, Leistungsdruck) aus den teilweise sehr ausführlichen Antworten identifiziert, sodass möglichst viele Antwortaspekte der Teilnehmenden abgedeckt waren. In einem zweiten Schritt wurden die Antworten nach diesem Kategoriensystem kodiert, indem die Antworten den gebildeten Kategorien zugeordnet wurden. Dabei konnte eine Antwort jeweils mehreren Kategorien zugeordnet werden. In einem dritten und letzten Schritt wurden die Kategorien nach der relativen Häufigkeit der Nennungen ausgewertet.

## Ergebnisse

### Karrierevorstellungen

Die meisten Befragten streben eine Karriere in der wissenschaftlichen Forschung (Zustimmung: 83%) oder institutionellen Lehre (57%) an. Weniger häufig streben die Befragten eine Karriere im wissenschaftsstützenden System (27%), nicht wissenschaftliche Tätigkeiten (21%) oder in der therapeutischen Versorgung (17%) an.



Anmerkung:  $n$  = Anzahl der Befragten. Die Größe der Punkte ist relativ zu der Anzahl der Befragten. In grau sind Fälle dargestellt, die eine vertragliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden überschreiten oder die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um mindestens 10 Stunden unterschreiten.

**Abbildung 1.** Vergleich der Angaben zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der selbst eingeschätzten, tatsächlichen Arbeitszeit von allen Befragten ( $N = 985$ ).

## Berufliche Rahmenbedingungen

Die Mehrzahl der Befragten arbeitet befristet (nach WissZeitVG: 49%; ohne WissZeitVG Bezug: 17%). Weitere 31% der Befragten arbeiten auf einer unbefristeten Stelle und 3% der Befragten haben keine Information zu ihrer Befristungssituation angegeben.

Die Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere wird deutlich wahrgenommen, besonders bei befristet Beschäftigten. Ein Großteil der Befragten stimmt teilweise oder voll und ganz zu, dass es schwierig ist, mit der Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere umzugehen (73%; befristet Beschäftigte: 81%). Nur etwa ein Drittel der Befragten gab an, die beruflichen Pläne gezielt verfolgen zu können (32%; befristet Beschäftigte: 21%) oder mit den Karriereaussichten zufrieden zu sein (31%; befristet Beschäftigte: 20%).

Eine hohe Arbeitsbelastung spiegelt sich in der Arbeitszeit wider. Abbildung 1 vergleicht die angegebene vertragliche und tatsächliche Arbeitszeit in Stunden pro Woche. Die meisten Arbeitsverhältnisse sehen eine vertragliche Arbeitszeit zwischen 20 und 40 Stunden pro Woche vor. In der Umsetzung wird häufig eine höhere Stundenzahl angegeben – auch bei Verträgen, die bereits einer Vollzeitstelle entsprechen.

## Familiäre Anforderungen durch Kinderbetreuung

### Kinder und Kinderwunsch

Familiäre Anforderungen oder die Familienplanung beschäftigen einen Großteil der Befragten und es werden berufliche Hindernisse wahrgenommen. Von den befragten Personen tragen mehr als die Hälfte (58% der Gesamtstichprobe) die Verantwortung für ein oder mehrere Kinder. Der explizite Wunsch nach weiteren Kindern wurde von dieser Gruppe selten angegeben (9% der Befragten mit Kindern). Falls ein Wunsch nach weiteren Kindern besteht, wurden vorrangig berufliche Gründe (8% der Befragten mit Kindern) und deutlich seltener private Gründe (1% der Befragten mit Kindern) angeführt, die der Erfüllung des Kinderwunsches entgegenstehen. Von den Befragten, die bisher keine Kinder haben (42% der Gesamtstichprobe), äußerten ungefähr zwei Drittel (66% der Befragten ohne Kind) einen expliziten Kinderwunsch. Auch in dieser Gruppe wurden vorrangig berufliche Gründe (22% der Befragten ohne Kind) und deutlich seltener private Gründe (8% der Befragten ohne Kind) genannt, die die Befragten von der Erfüllung des Kinderwunsches abhalten.

Bitte schätzen Sie Ihren Anteil bei der häuslichen Kinderbetreuung  
in einer normalen Arbeitswoche ein?

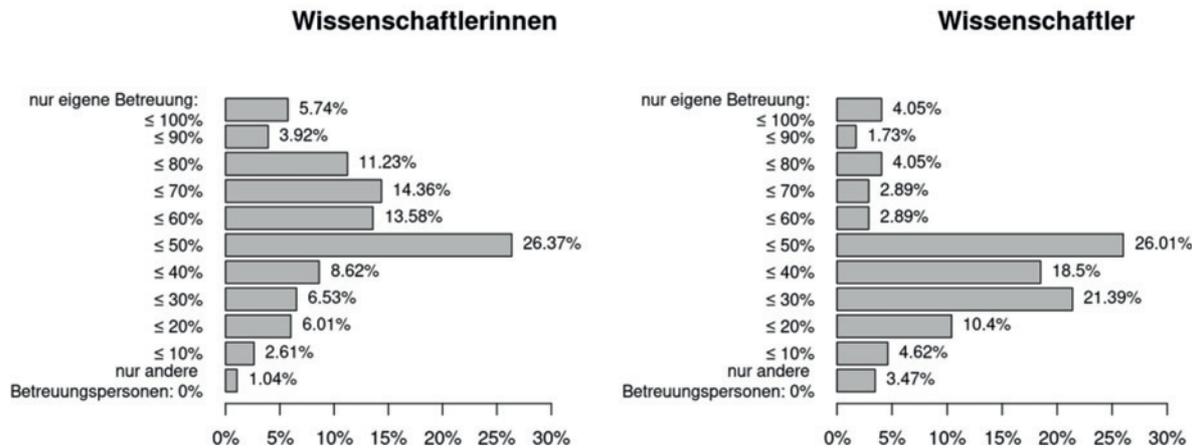


Abbildung 2. Eigener Anteil an der häuslichen Kinderbetreuung getrennt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ( $N = 569$ ).

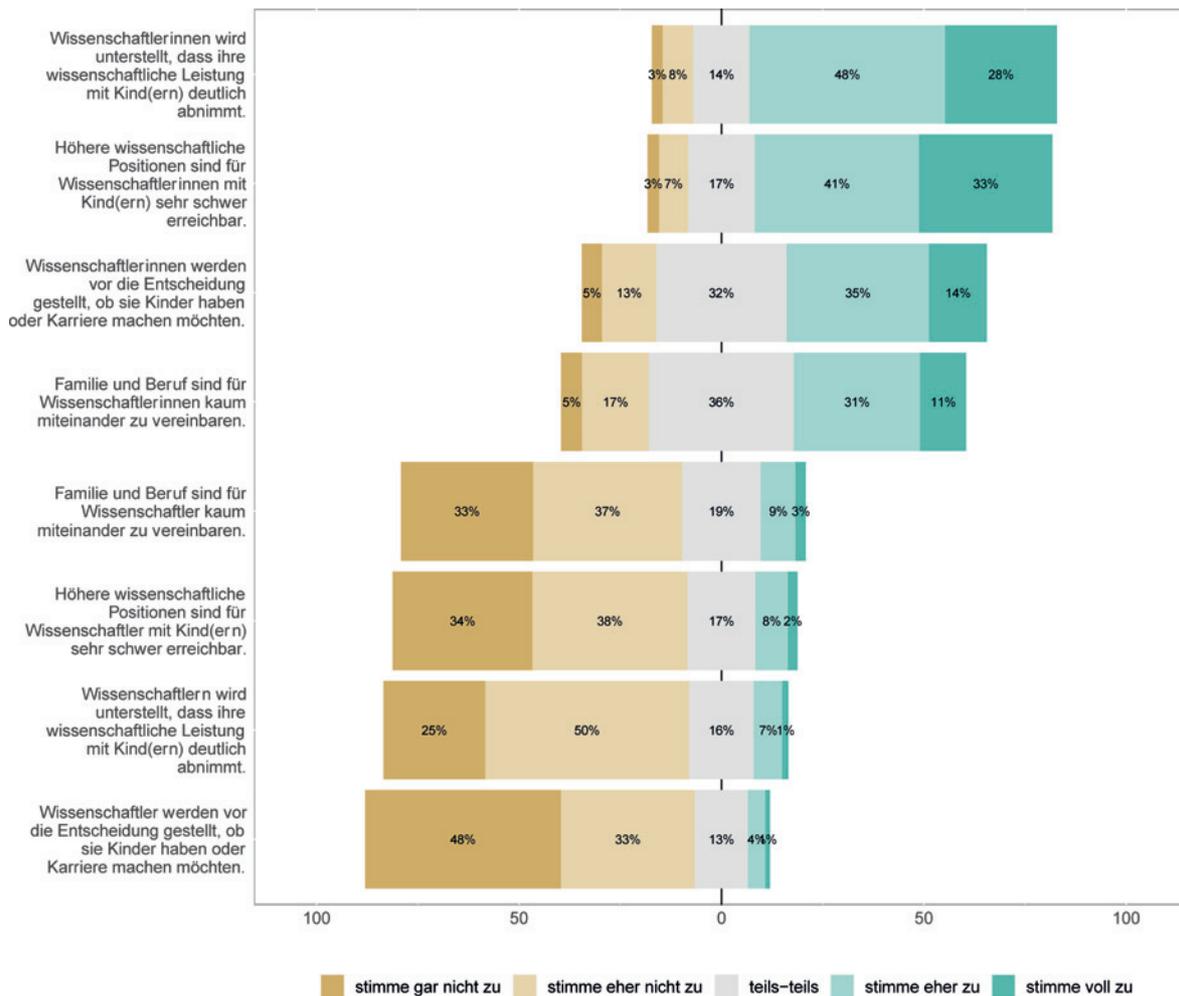
### Kinderbetreuung

Die Angaben zur Kinderbetreuung wurden nur von den Befragten mit Kind(ern) erhoben (58 % der Gesamtstichprobe). Es zeigte sich vorrangig, dass deutliche interindividuelle Unterschiede in der familiären Situation bestehen. Das Alter des jüngsten Kindes der Befragten variierte stark, mit dem Modus von unter 3 Jahren (42 % der Befragten mit Kindern), aber auch einem deutlichen Anteil von Angaben über 10 Jahren (14 % der Befragten mit Kindern). Ebenso variierten die Angaben des außerhäuslichen Betreuungsumfangs stark zwischen 0 und über 12 Stunden pro normalem Arbeitstag, mit dem Modus bei 6–8 Stunden (35 % der Befragten mit Kindern). Der selbst eingeschätzte Anteil an der häuslichen Kinderbetreuung wurde getrennt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgewertet, da bisherige Untersuchungen Geschlechtsunterschiede nahelegen (z. B. Muschalla et al., 2022; Wiese & Grether, 2019). Der Modus liegt bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei 50 % eigenem Betreuungsanteil im Vergleich zu anderen Betreuungspersonen (s. Abbildung 2). Die Verteilung der Angaben ist bei Wissenschaftlerinnen rechtsschief und bei Wissenschaftlern linksschief. Somit geben Wissenschaftlerinnen ihren Betreuungsanteil eher über 50 % an, während Wissenschaftler ihren Betreuungsanteil eher unter 50 % angeben. Im Durchschnitt ist daher der eigene Betreuungsanteil bei Wissenschaftlerinnen höher ( $M_{\text{weiblich}} = 56,40$ ) als der bei Wissenschaftlern ( $M_{\text{männlich}} = 41,97$ ) mit einem mittleren bis großen standardisierten Mittelwertunterschied ( $d = 0,66$ ). Neben der zentralen Tendenz ist zu beachten, dass sich deutliche interindividuelle Unterschiede des eigenen Betreuungsanteils bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zeigten.

### Vereinbarkeithürden durch Kinderbetreuung

Die Einschätzung zu möglichen Vereinbarkeithürden wurde von allen Befragten erhoben. Es zeigten sich Unterschiede darin, wie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Anforderungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeschätzt wird (s. Abbildung 3). Zu beachten ist, dass die geschlechtsspezifischen Aussagen zu Vereinbarkeithürden in Abbildung 3 (jeweils vier Aussagen bezüglich Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern) sowohl von weiblichen als auch männlichen Befragten eingeschätzt wurden.

Die Befragten gaben an, dass bei Wissenschaftlerinnen angenommen wird, dass ihre wissenschaftliche Leistung mit Kind(ern) deutlich abnimmt (Zustimmung: 76 %), höhere Positionen für sie sehr schwer erreichbar sind (74 %), sie vor die Entscheidung gestellt werden, ob sie Kinder haben oder Karriere machen möchten (49 %) sowie Familie und Beruf kaum vereinbar sind (42 %). Dagegen fällt die Zustimmung zu diesen Annahmen für Wissenschaftler deutlich niedriger aus (wissenschaftliche Leistung: 8 %, höhere Positionen: 10 %, Entscheidung zwischen Kind oder Karriere: 5 %, Vereinbarkeit: 12 %). Auch die Mittelwertdifferenz zwischen den vier Fragen zu Wissenschaftlerinnen ( $M = 3.63$ ,  $SD = 0.34$ ) und den vier Fragen zu Wissenschaftlern ( $M = 2.01$ ,  $SD = 0.16$ ) reflektiert eine geschlechtsspezifische Einschätzung der Vereinbarkeithürden mit einem großen standardisierten Unterschied in den Mittelwerten ( $d = 1.31$ ). Diese Unterschiede in der Einschätzung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bleiben bestehen, selbst wenn nach dem Geschlecht der Befragten oder der Angabe, ob man bereits Kinder hat oder nicht, differenziert wurde (s. Abbildung E2–E5 im ESM 1).



**Abbildung 3.** Einschätzung von geschlechtsspezifischen Vereinbarkeitshürden für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Bezug auf die Kinderbetreuung von allen Befragten ( $N = 985$ ).

Neben der Wahrnehmung von Vereinbarkeitshürden wurde nach konkreten Hindernissen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Anforderungen gefragt (s. Abbildung 4). Die Befragten gaben vor allem die Unsicherheit der beruflichen Perspektive an (Zustimmung: 75%), die hohe berufliche Beanspruchung (73%), die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden (70%) und die erforderliche Flexibilität durch den Beruf (61%). Weniger häufig wird die Gefahr genannt, nach einer Auszeit nicht an die Arbeitsstelle zurückkehren zu können (44%) oder dass das Einkommen nicht ausreicht (32%).

Diese Hindernisse spiegeln sich auch in den offenen Angaben auf die Frage nach der größten Herausforderung im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld wider. Insgesamt 628 offene Angaben zu dieser Frage wurden ausgewertet (s. Abbildung E6 in ESM 1). Die Unsicherheit der Befristung wurde am häufigsten genannt (37%), gefolgt von der geforderten Flexibilität bzw. Mobilität (30%). Außerdem waren Arbeits- und Zeitumfang (30%) sowie

Konkurrenz- und Leistungsdruck (29%) unter den häufigsten Nennungen. Ersichtlich werden die Herausforderungen beispielsweise in den Aussagen: „Hohe berufliche Beanspruchung ohne zuverlässige Perspektive erschwert die Familienplanung“, sowie „Mit weniger tatsächlich für die Arbeit verfügbarer Zeit ist es sehr schwierig mitzuhalten, und auch, überhaupt für Karriereoptionen in Betracht gezogen zu werden“.

## Familiäre Anforderungen durch Pflegeverantwortung

### Pflege und Pflegewunsch

Von den befragten Personen übernehmen 4% Verantwortung in der Pflege. Von den Befragten ohne aktuelle Pflegeverantwortung gaben 12% an, dass sie in Zukunft die Pflege Angehöriger übernehmen möchten, zum Teil aber berufliche Hindernisse bestehen (4%).

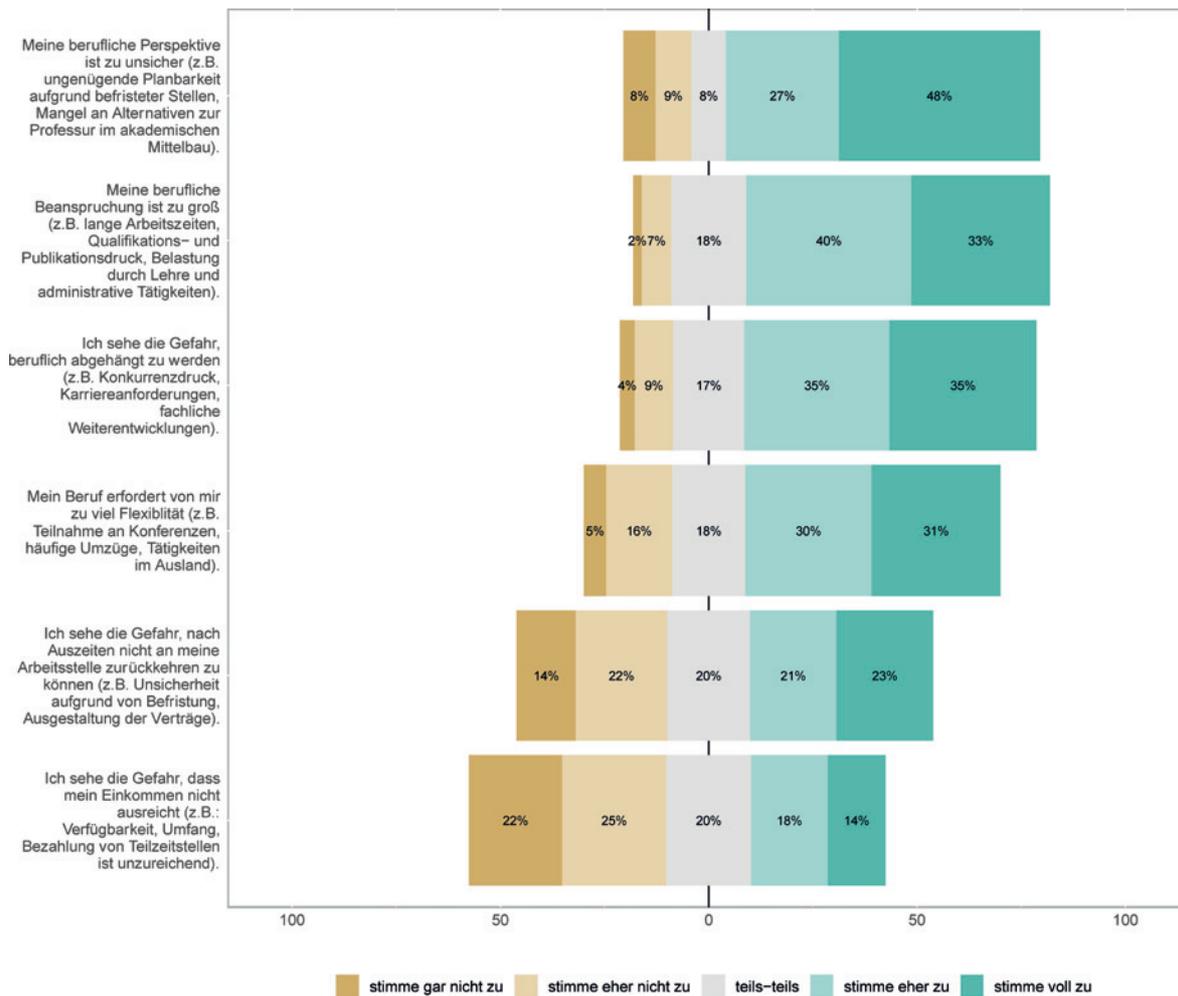


Abbildung 4. Wahrgenommene Hindernisse in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Anforderungen in Bezug auf die Kinderbetreuung von allen Befragten (N = 985).

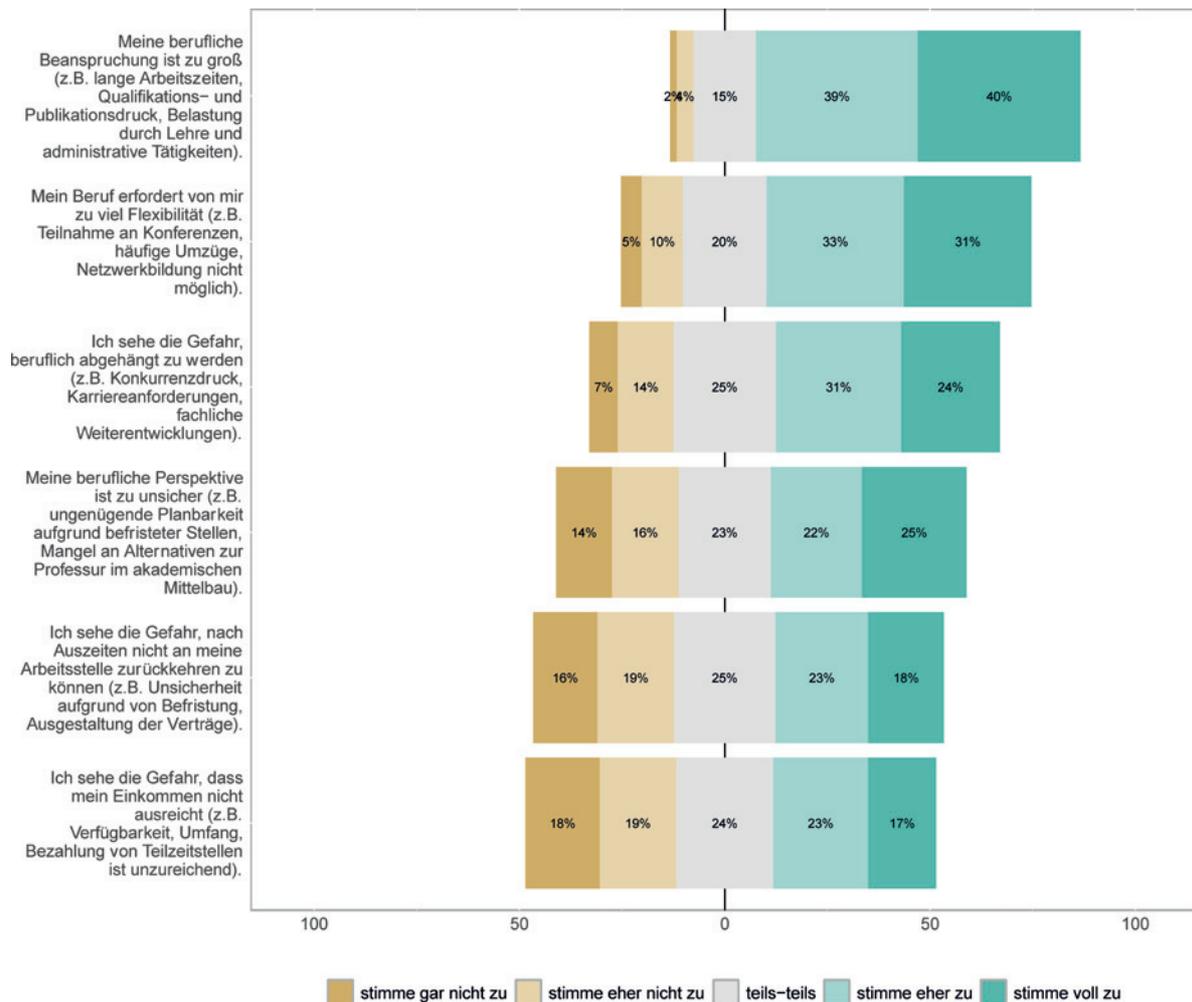
**Vereinbarkeitshürden durch Pflegeverantwortung**

Die Angaben zu generellen Vereinbarkeitshürden bei der Übernahme von Pflegeverantwortung wurden von allen Befragten erhoben. Es werden ähnliche Vereinbarkeitshürden gesehen wie für familiäre Verpflichtungen in der Kinderbetreuung (s. Abbildungen 4 und 5). Die Befragten nennen insbesondere die hohe berufliche Beanspruchung (Zustimmung: 79%), die erforderte Flexibilität (64%) und die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden (55%). Weniger häufig wird die Unsicherheit in der beruflichen Perspektive (47%), die Gefahr, nicht an die Arbeitsstelle zurückkehren zu können (41%) oder dass das Einkommen nicht ausreicht (40%) genannt.

Diese Vereinbarkeitshürden zeigen sich auch in den insgesamt 194 offenen Angaben zur Frage nach der größten Herausforderung im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld zur Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen mit der Pflegeverantwortung. Zusätzlich zeigen die offenen Antworten konkrete Hindernisse in Bezug auf die Pflege-

verantwortung auf. Die örtliche Gebundenheit an den Arbeitsort bzw. die Herausforderung, diesen nicht frei wählen zu können, wird am häufigsten als Herausforderung wahrgenommen (24%), gefolgt von der hohen Arbeitsbelastung (16%), Unsicherheit der Befristung (13%) und der bereits bestehenden Mehrfachbelastung durch die eigene Familie und den Beruf (12% der Antworten). Eine Aussage zu Herausforderungen bei der Übernahme von Pflegeverantwortung war zum Beispiel: „Genauso wie bei Familie auch. Nur ist die örtliche Flexibilität dafür noch schwieriger. Die Wahrscheinlichkeit ist gering, dass ich (oder mein Partner) eine Professur in der Heimatstadt unserer Eltern bekommen.“

https://content.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/0033-3042/a000682 - Marie-Ann Sengewald <marie.sengewald@lifbi.de> - Tuesday, July 09, 2024 11:31:31 PM - IP Address: 2a02:3102:6d79:ffa1:381a:b054:4460:93a2



**Abbildung 5.** Wahrnehmbare Hindernisse in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Anforderungen durch Pflegeverantwortung von allen Befragten (N = 985).

## Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen

Es wurden konkrete Unterstützungsangebote im direkten Arbeitsumfeld vorgegeben, die von allen Befragten bewertet wurden (s. Abbildung 6). Vorrangig nehmen sehr viele der Befragten die flexiblen Arbeitszeiten (Zustimmung: 84 %) und die umfangreichen Möglichkeiten zum Homeoffice (79 %) im wissenschaftlichen System als unterstützend wahr. Weiterhin geben 48 % der Befragten an, dass ihre familiären Anforderungen bei der Terminplanung berücksichtigt werden. Weniger häufig können die Befragten ihr Arbeitsverhältnis flexibel anpassen (37 %), und die familiären Anforderungen werden bei der Aufgabenverteilung (30 %) oder der Leistungsbeurteilung (16 %) nur selten berücksichtigt.

In den offenen Angaben wurde getrennt nach wahrgenommenen und zusätzlich gewünschten Unterstützungs-

angeboten zur Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen gefragt. Es zeigten sich dabei vergleichbare Kategorien (s. Abbildung E11 und E12 in ESM 1).

Zu wahrgenommenen Unterstützungsangeboten wurden 456 offene Antworten ausgewertet (Beteiligung von 47 % der Befragten mit bis zu zwei Mehrfachnennungen). Die meist vertretene Kategorie unter den Nennungen war die berufliche Flexibilität (60 % der Nennungen), wobei die zeitliche (z.B. familienfreundliche Zeiten) und örtliche Flexibilität (z.B. Homeoffice) betont wurde. Zusätzlich stellen die Anerkennung sowie das Verständnis für familiäre Anforderungen eine wahrgenommene Unterstützung dar (21 % der Nennungen). Weitere Antworten wurden deutlich seltener genannt und betreffen bspw. die Kinderbetreuung und berufliche Planbarkeit. Ersichtlich werden wahrgenommene Unterstützungsmöglichkeiten beispielsweise in den Aussagen von zwei Teilnehmenden: „Ich finde die flexiblen Arbeitszeiten die größte Unterstützung. Länger- und mittelfristige Termine kann ich mir so le-

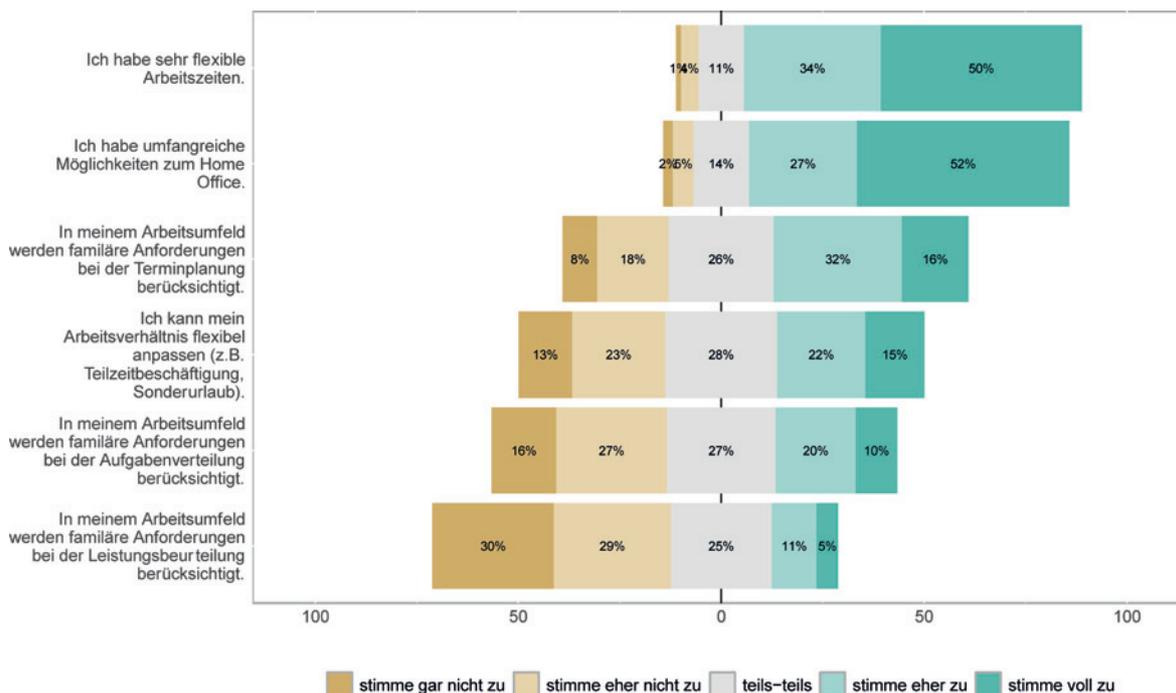


Abbildung 6. Unterstützungsangebote im direkten Arbeitsumfeld von allen Befragten (N = 985).

gen, dass ich auch an Familienaktivitäten teilnehmen kann. Meine Vorgesetzte ist eine Frau (und Mutter) und ich arbeite in einem rein weiblichen Team (75% Mütter), sodass die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen ein Anliegen des gesamten Teams ist.“ Und „[Die größte Unterstützung ist,] dass mein Vertrag unbefristet ist, und dass in meiner Zielplanung realistisch zu erreichende Ziele stehen, die in der Arbeitszeit auch zu schaffen sind.“

Weiterhin wurden 381 offene Antworten zu zusätzlich gewünschten Unterstützungsangeboten ausgewertet (Beteiligung von 39 % mit bis zu 2 Mehrfachnennungen). Die häufigsten Nennungen bezogen sich auf das Verständnis, die Anerkennung und Berücksichtigung von familiären Anforderungen in der Leistungsbeurteilung (23 % der Nennungen), sowie planbare berufliche Perspektiven und Entfristungsmöglichkeiten (21 % der Nennungen). Daneben wurde mehr berufliche Flexibilität genannt (19 % der Nennungen), wobei familienfreundlichere Zeiten betont wurden. Die Arbeitsgestaltung, der Arbeitsumfang sowie Teilzeitmöglichkeiten wurde in 13 % der Nennungen thematisiert. Weitere Antworten behandelten beispielsweise Kinderbetreuungsangebote und die Finanzierung. Beispielhafte Angaben der Teilnehmenden dazu, in welcher Form mehr Unterstützung gewünscht wird, waren: „mehr Wertschätzung der vorhandenen wissenschaftlichen und persönlichen Leistungen, die nur durch die Mobilisierung aller vorhandenen Kräfte zustande kommen können (wer wegen kranken Kindern nachts nicht schlafen kann und tagsüber wissenschaftliche Höchstleistungen vollbringt,

hat andere Bedingungen als jemand, bei dem das nicht der Fall ist)“, „Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung auch für Professor\_innen“ und „Alle Sitzungen und wissenschaftlichen Vorträge sollten innerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten stattfinden. Kinderbetreuung, die wirklich ganztätig ist (der Kindergarten meiner Kinder schließt freitags um 14:00 Uhr)“.

## Diskussion

Der vorliegende Beitrag hatte das Ziel, wahrgenommene Barrieren der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen im Bereich der psychologischen Forschung zu identifizieren und auf Basis dieser Ergebnisse Unterstützungsmaßnahmen für familiengerechte Karriere-möglichkeiten zu empfehlen. Die Relevanz, gezielte Maßnahmen für eine familienfreundliche Wissenschaft zu entwickeln und umzusetzen, wird durch den hohen Rücklauf unserer Umfrage mit Angaben von 985 Wissenschaftler\_innen unterschiedlicher Karrierestufen bekräftigt.

## Zusammenfassung der Befunde

Bezüglich der beruflichen Rahmenbedingungen zeigen sich für das Fach Psychologie dieselben Anforderungen,

https://content.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/0033-3042/a000682 - Marie-Ann Sengewald <marie.sengewald@ifib.de> - Tuesday, July 09, 2024 11:31:31 PM - IP Address: 2a02:3102:6d79:ffa1:381a:b054:4460:93a2

die für das gesamte Wissenschaftssystem diskutiert werden (z. B. Bahr et al., 2022; Kauffeld et al., 2019). Die Befristungssituation und Unsicherheiten bezüglich der Karriereplanung sowie die hohe Arbeitsbelastung und der Erfolgsdruck wurden von den Befragten am häufigsten als Herausforderungen genannt.

Bei einem Großteil der Befragten bestand eine Betreuungsverantwortung oder ein expliziter Kinderwunsch. Weiterhin waren einige Befragte bereits aktiv in die Pflege Angehöriger eingebunden oder möchten sich gerne in Zukunft daran beteiligen. Es wurde berichtet, dass dem Kinderwunsch sowie der Beteiligung in der Pflege vorrangig berufliche Gründe entgegenstehen. Die Befragten sahen Vereinbarkeitshürden am häufigsten in der beruflichen Beanspruchung, dem Konkurrenzdruck und der geforderten Flexibilität. Bei der Familienplanung wurde die unsichere berufliche Perspektive deutlicher hervorgehoben, während der räumlichen Flexibilität in Bezug auf die Pflegeverantwortung eine größere Bedeutung zukam. Ähnliche Vereinbarkeitshürden wurden auch in den Befunden von Lange und Ambrasat (2022) sowie dem BuWiN (2021) zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses dargestellt. Zusätzlich wurde dort auch die finanzielle Unsicherheit hervorgehoben, die in unserer Zielgruppe mit unterschiedlichen Karrierestufen weniger genannt wurde.

Nach den bisherigen Befunden zeigt sich der Einfluss der traditionellen Rollenverteilung, in der Mütter vermehrt familiäre Verpflichtungen wahrnehmen (z. B. Cremer, 2017; Muschalla et al., 2022; Wiese & Grether, 2019), auf den im Durchschnitt höheren selbst eingeschätzten Betreuungsumfang von Wissenschaftlerinnen als von Wissenschaftlern. Dieses Befundmuster findet sich auch in der vorliegenden Studie. Gleichzeitig ist aber eine große interindividuelle Variation im berichteten Betreuungsumfang in beiden Geschlechtergruppen sichtbar. Vereinbarkeitshürden für eine wissenschaftliche Karriere werden jedoch deutlich stärker für Wissenschaftlerinnen mit Kindern angenommen als für Wissenschaftler mit Kindern. In den offenen Antworten wurde eine Stärkung des Verständnisses für familiäre Anforderungen sowohl für Wissenschaftlerinnen als auch Wissenschaftler gefordert.

Bei der Einschätzung konkreter Unterstützungsmaßnahmen im direkten Arbeitsumfeld wurden von den Befragten besonders flexible Arbeitszeiten und die örtliche Flexibilität in Bezug auf Homeoffice angegeben sowie teilweise eine familienfreundliche Terminplanung bzw. Verständnis für familiäre Verpflichtungen. Im Gegensatz dazu wurden die Berücksichtigung von familiären Anforderungen in der Aufgabenverteilung und Leistungsbeurteilung deutlich seltener wahrgenommen. Aus den offenen Antworten der Befragten ging hervor, dass die Anerkennung von familiären Anforderungen und die familien-

freundliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen (z. B. in der Terminplanung) als deutliche Unterstützung wahrgenommen wird, diese Maßnahmen sind aber bisher nicht flächendeckend im Fach Psychologie umgesetzt. Weiterhin war der Wunsch nach planbaren Karriereoptionen und Entfristungen zentral sowie Möglichkeiten, die begrenzten Zeitressourcen aufgrund von familiären Anforderungen im Beruf zu berücksichtigen (z. B. in Form von Teilzeitmodellen für unterschiedliche Karrierestufen und in der Leistungsbeurteilung). Die verschiedenen strukturellen Ansätze (z. B. Berücksichtigung von familiären Anforderungen in den beruflichen und förderpolitischen Rahmenbedingungen) sowie organisatorische Maßnahmen (z. B. Schaffung familienfreundlicher Strukturen, Mentoring Angebote) und deren Überprüfung (z. B. Audits und Zertifikate), die vom BuWiN (2021) benannt wurden, zeigten sich damit auch in der vorliegenden Umfrage. Zum Teil wurde in den offenen Angaben darauf hingewiesen, dass die bestehenden Maßnahmen nicht ausreichen bzw. deren Implementierung unzureichend ist.

## Ableitung von Handlungsempfehlungen für das Fach Psychologie

Aus den Ergebnissen lassen sich zwei zentrale Punkte ableiten, die bei den aktuellen Änderungsbestrebungen im Wissenschaftssystem in Bezug auf Befristungspolitik und Leistungsbeurteilung sowie Diversität berücksichtigt und vonseiten der Fachvertretung weiterverfolgt werden sollten, um familiengerechte Karrieremöglichkeiten in der psychologischen Forschung auszubauen:

1. Wie kann man das Verständnis für familiäre Anforderungen aktiv fördern?
2. Wie können eingeschränkte Zeitressourcen adäquat berücksichtigt werden?

Um zukünftig zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen im Fach Psychologie umzusetzen, wurden die Umfrageergebnisse und abgeleiteten Fragen in einer Online-Diskussion mit DGPs-Mitgliedern und auf der Versammlung des Fakultätentages Psychologie vorgestellt.

Zur Förderung des Verständnisses für familiäre Anforderungen wurden in der Diskussion verschiedene Ansatzmöglichkeiten identifiziert: (1) die Erhöhung der Sichtbarkeit für familiäre Anforderungen (z. B. durch die vorliegenden Umfrageergebnisse), (2) die Sensibilisierung von Führungskräften (z. B. durch Handlungsempfehlungen für familiengerechte Personalführungsstrategien), (3) den Abbau des traditionellen Geschlechterrollenbildes (z. B. durch weibliche Rollenvorbilder), und (4) die Stärkung der flexiblen Aufgabenteilung in der Partnerschaft (z. B. durch

planbare Karriereentscheidungen aufgrund von Änderungen in der Befristungspolitik).

Ebenso wurden unterschiedliche Ansatzpunkte für den Umgang mit eingeschränkten Zeitressourcen gesammelt und hieraus zentrale Strategien für das Fach Psychologie herausgearbeitet: (1) klarere und (familien-)fairere Kriterien für die Leistungsbeurteilung (z. B. durch zusätzliche qualitative Bewertungen), (2) die Anrechnung familiärer Einschränkungen (z. B. in Bewerbungsverfahren), (3) die Ermöglichung von mehr Zeit für Forschung (z. B. durch die Reduktion von Verwaltungsaufgaben), und (4) die Realisierung von „echten“ Teilzeitmodellen (z. B. berufliche Rahmenbedingungen, die eine konkurrenzfähige Arbeitszeitreduzierung ermöglichen).

Diese Ansatzpunkte sollen in dem Expert\_innengremium der DGPs „Familienfreundliche Wissenschaft“ für das Fach Psychologie weiterverfolgt werden, um Unterstützungsmaßnahmen in Form von Handlungsempfehlungen für Führungskräfte und Empfehlungen zur Umsetzung von echten Teilzeitmodellen zu konkretisieren.

## Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die befragten Wissenschaftler\_innen in der psychologischen Forschung am häufigsten die Befristungssituation und die Unsicherheiten bei der Karriereplanung sowie die hohe Arbeitsbelastung und den Erfolgsdruck als Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Anforderungen nannten. Von der Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Wissenschaft“ der DGPs werden auf Basis der vorgestellten Umfrage konkrete Maßnahmen und eine Stellungnahme erarbeitet, um familiengerechte Karriere-möglichkeiten in der psychologischen Forschung auszubauen.

## Elektronische Supplemente (ESM)

Die elektronischen Supplemente sind mit der Onlineversion dieses Artikels verfügbar unter <https://doi.org/10.2026/0033-3042/a000682>

**ESM 1.** Zusätzliche Auswertungen der Befragungsdaten

## Literatur

Akram, S. & Pflaeger Young, Z. (2021). Early Career Researchers' Experiences of Post-Maternity and Parental Leave Provision in

UK Politics and International Studies Departments: A Heads of Department and Early Career Researcher Survey. *Political Studies Review*, 19(1), 58–74. <https://doi.org/10.1177/1478929920910363>

Allianz der Wissenschaftsorganisationen. (2017, Juli). *Exzellente Wissenschaft braucht familiengerechte Chancen*. Verfügbar unter <https://www.mpg.de/11399110/stellungnahme-allianz-vereinbarkeit-familie-und-beruf.pdf>

Bahr, A., Eichhorn, K. & Kubon, S. (2022). *#IchBinHanna: Prekäre Wissenschaft in Deutschland*. Berlin: Suhrkamp.

Cohen, J. (1992). Statistical power analysis. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98–101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>

Cremer, A. C. (2017). Wissenschaft und Familie. Von integrierten Lebensmodellen und neuen Forschungsperspektiven. In A. C. Cremer (Hrsg.), *Elternschaft und Forschung. Zum generativen Potenzial einer Gratwanderung* (S. 9–41). Gießener Elektronische Bibliothek. Verfügbar unter [https://jpubub.uni-gies-sen.de/bitstream/handle/jpubub/18129/Elternschaft\\_und\\_Forschung\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jpubub.uni-gies-sen.de/bitstream/handle/jpubub/18129/Elternschaft_und_Forschung_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Czerney, S., Eckert, L. & Martin, S. (2022). *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie: (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise*. Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich.

Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2022, Juli). *DFG startet neue Initiative für Gleichstellung und Diversität*. Verfügbar unter [https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung\\_nr\\_27/index.html](https://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung_nr_27/index.html)

Deutsche Gesellschaft für Psychologie. (2022, Januar). *#IchBinHanna: Tenure-Track anstatt Befristung*. Verfügbar unter <https://www.dgps.de/presse/pressemitteilungen/details/ichbinhanna-tenure-track-anstatt-befristung/>

Deutsche Gesellschaft für Psychologie. (2023, Juli). *Novellierung des WissZeitVG: Strukturelle Probleme im Wissenschaftssystem systematisch angehen*. Verfügbar unter <https://www.dgps.de/schwerpunkte/stellungnahmen-und-empfehlungen/stellungnahmen/details/novellierung-des-wisszeitvg-strukturelle-probleme-im-wissenschaftssystem-systematisch-angehen-1/>

European Commission. Directorate General for Research and Innovation. (2021). *Towards a reform of the research assessment system: Scoping report*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/707440>

Gärtner, A., Leising, D. & Schönbrodt, F. D. (2023). Empfehlungen zur Bewertung wissenschaftlicher Leistungen bei Bewerbungsverfahren in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 74, 166–174. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000630>

Kauhaus, H., Franzmann, E. & Krause, N. (2018). Analysen zu Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Report der Graduierten-Akademie. Friedrich-Schiller-Universität. Verfügbar unter: <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/postdocstudie-2.pdf>

Kauffeld, S., Spurk, D., Barthauer, L. & Kaucher, P. (2019). Auf dem Weg zur Professur? Laufbahnen im wissenschaftlichen Kontext. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 291–325). Berlin: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_10)

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. Verfügbar unter <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

Lange, J. & Ambrasat, J. (2022). Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschafts-bereich. In S. Korff & I. Truschkat (Hrsg.), *Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Wissenschaft – Hochschule – Bildung* (S. 95–123). Wiesbaden: Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_6)

- Leiner, D. J. (2019). SoSci Survey (Version 3.1.06) [Computer Software]. Verfügbar unter <https://www.sosicisurvey.de/>
- Metz-Göckel, S., Schürmann, R., Heusgen, K. & Selent, P. (2016). *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Studie zum Drop-Out aus der Universität*. Leverkusen: Budrich.
- Meyer, B., Zill, A., Dilba, D., Gerlach, R. & Schumann, S. (2021). Employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic in Germany: A longitudinal study of demands, resources, and exhaustion. *International Journal of Psychology*, 56(4), 532 – 550. <https://doi.org/10.1002/ijop.12743>
- Muschalla, B., Sondhof, A. & Wrobel, U. (2022). Children, care time, career priority – What matters for junior scientists' productivity and career perspective during the COVID-19 pandemic? *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 72, 391 – 397. <https://doi.org/10.3233/WOR-211230>
- Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina. (2022, August). *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. Verfügbar unter [https://doi.org/10.26164/leopoldina\\_03\\_00688](https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688)
- Posit team. (2023). *RStudio: Integrated development environment for R*. Posit Software, PBC [Computer Software]. Verfügbar unter: <http://www.posit.co/>
- R Core Team. (2022). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing [Computer Software]. Verfügbar unter: <https://www.R-project.org/>
- Rentzsch, K., Harzer, C. & Wolter, I. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 68, 251 – 292. <https://econtent.hogrefe.com/doi/pdf/10.1026/0033-3042/a000377>
- Saleth, S., Bundel, S., Escher, R. & Mätzke, G. (2021). *Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und Rollenverteilung in Familien*. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.), *GesellschaftsReport BW*. Verfügbar unter: [https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20214.pdf](https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien_in_BW/R20214.pdf)
- Schürmann, R. & Sembritzki, T. (2017). Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familialer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses (Projektbericht). Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Verfügbar unter: [https://www.drfs.de/wp-content/uploads/Winbus-Bericht\\_Wissenschaft-und-Familie.pdf](https://www.drfs.de/wp-content/uploads/Winbus-Bericht_Wissenschaft-und-Familie.pdf)
- Spinath, B. (2021). Zur Lage der Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 72(1), 1 – 18. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000521>
- Wiese, B. S. & Grether, T. (2019). Nichts als Arbeit? Familiäre Einbettung beruflicher Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 291 – 325). Heidelberg: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_10)
- Onlineveröffentlichung: 09.07.2024
- Danksagung**  
Unser herzlicher Dank für die aktive Unterstützung bei der Befragung gilt den DGPs Jungmitgliedervertreter\_innen der verschiedenen Fachgruppen, der Arbeitsgruppe Frauenförderung der Fachgruppe Methoden und Evaluation der DGPs sowie dem DGPs-Vorstand.
- Marie-Ann Sengewald**  
Leibniz-Institut für Bildungsverläufe  
Forschungsdatenzentrum, Methodenentwicklung  
Wilhelmsplatz 3  
96047 Bamberg  
Deutschland  
[marie.sengewald@lifbi.de](mailto:marie.sengewald@lifbi.de)
- <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000682>