

**Hochschule für Angewandte Wissenschaften**

**Fakultät Life Sciences**

**Studiengang Health Sciences**

## **Karriere und Familie - ein Widerspruch?**

Wünsche und Erwartungen von zukünftigen Akademikerinnen bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### **Bachelorarbeit**

**Tag der Abgabe:** 24.02.2011

**Vorgelegt von:**

*Vorname Name*

*Dagmar Schultz*

*Betreuende Prüfende*

*Frau Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gabriele Perger*

*Zweite Prüfende*

*Frau Dr.<sup>in</sup> Zita Schillmöller*

Inhaltsverzeichnis	
Tabellenverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
Anhangverzeichnis	VII
Zusammenfassung / Summary	VIII
<b>1. Einleitung</b> .....	10
1.1    Problemstellung.....	10
1.2    Ziel der Arbeit .....	12
<b>2. Work-Life-Balance als Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	12
2.1    Audit „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertiestiftung.....	13
2.2    Warum Worklife Balance in der Hochschullandschaft? .....	13
2.3    Beispiel: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.....	14
<b>3. Gesellschaft und berufstätige Mütter</b> .....	15
3.1    Arbeitszeitprobleme bei Müttern nach dem Erziehungsurlaub .....	16
3.2    Beruflicher Wiedereinstieg .....	17
3.3    Motive für den beruflichen Wiedereinstieg .....	18
<b>4. Karriereplanung und Kinder</b> .....	18
4.1    Typus „Doppelte Lebensplanung“ .....	18
4.2    Karriere .....	19
4.3    Berufspläne junger Frauen.....	19
<b>5. Vorstellungen von Studenten</b> .....	20
5.1    Zukünftige berufliche Tätigkeit .....	20
5.2    Kinderwunsch.....	21
5.3    Zeitpunkt der Familiengründung .....	21
<b>6. Elternschaft und Studium</b> .....	22
6.1    Studieren mit Kind .....	22
6.2    Problemfelder .....	23
6.3    Veränderungsbedarfe an den Hochschulen .....	24
<b>7. Befragung</b> .....	25
7.1    Methodisches Vorgehen .....	25
7.2    Forschungsfragen.....	25
7.3    Hypothesen.....	25
7.3.1    Hypothesen zur zukünftigen Berufstätigkeit.....	25

7.3.2	Hypothesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	25
7.4	Studiendesign.....	26
7.5	Erhebungsinstrument .....	26
7.5.1	Allgemeiner Aufbau von Fragebögen .....	26
7.5.2	Aufbau des verwendeten Fragebogens.....	27
7.5.3	Block 1: Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit.....	27
7.5.4	Block 2: Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder .....	28
7.5.5	Block 3: Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie .....	28
7.5.6	Block 4: Fragen zur Person .....	29
7.6	Untersuchungsverlauf.....	29
7.6.1	Auswahl der Stichprobe.....	29
7.6.2	Ablauf der Befragung.....	30
7.6.3	Hinweis der Anonymität .....	30
7.6.4	Datenanalyse .....	30
<b>8.</b>	<b>Ergebnisse</b> .....	<b>31</b>
8.1	Beschreibung der Stichprobe.....	31
8.1.1	Allgemeine Angaben.....	31
8.1.2	Fragen zur Familienplanung .....	33
8.1.3	Studium mit Kind .....	34
8.1.4	Ziele im Rahmen der beruflichen Tätigkeit .....	35
8.1.5	Arbeitgeberangebote im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	36
8.2	Wünsche und Erwartungen von Akademikerinnen bezüglich der beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	37
8.3	Hypothesen zur zukünftigen Berufstätigkeit .....	37
8.3.1	Hypothese 1: Eine berufliche Karriere steht für die Studentinnen mehr im Vordergrund als die Familienplanung .....	37
8.3.2	Hypothese 2: Für Studentinnen ist ein sicheres Arbeitsver-hältnis nach dem Studium eine Grundvoraussetzung für die Familiengründung .....	38
8.3.3	Hypothese 3: Studentinnen haben konkrete Vorstellungen wie sie im Beruf Unterstützung bei der Doppelorientierung Beruf und Familie bekommen .....	40
8.4	Hypothesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	42
8.4.1	Hypothese 4: Studentinnen mit Berufsausbildung sind Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger als für Studentinnen ohne Berufsausbildung.....	42
8.4.2	Hypothese 5: Je älter die Studentinnen desto wichtiger sind die Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder.....	44
8.4.3	Hypothese 6: Studentinnen mit Kindern planen den beruflichen Einstieg primär in Firmen familienfreundliche Angebote anbieten .....	47

8.4.4	Hypothese 7: Zukünftige Akademikerinnen planen nach der Geburt des Kindes für circa 1 ½ Jahren nicht berufstätig zu sein um dann das Modell der Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen .....	47
<b>9.</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>49</b>
9.1	Ergebnisse der Studie bezogen auf die Forschungsfragen .....	49
9.1.1	Welche Wünsche und Erwartungen haben zukünftige Akademikerinnen bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Kinder/Familie? .....	49
9.1.2	Unter welchen Voraussetzungen entscheiden sich Studentinnen mit Kinderwunsch während des Studiums mit der Familiengründung zu beginnen? .....	52
9.2	Stärken und Schwächen der Studie .....	53
10.	Fazit.....	54
11.	Literaturverzeichnis .....	55
12.	Eidesstattliche Erklärung .....	59

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1:</b>	Aufbau des Fragebogens Block 1 unter Zuordnung des Datenniveaus .....	27
<b>Tabelle 2:</b>	Aufbau des Fragebogens Block 2 unter Zuordnung des Datenniveaus .....	28
<b>Tabelle 3:</b>	Aufbau des Fragebogens Block 3 unter Zuordnung des Datenniveaus .....	28
<b>Tabelle 4:</b>	Aufbau des Fragebogens Block 4 unter Zuordnung des Datenniveaus .....	29

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1:</b> Studiengang (n = 49).....	31
<b>Abbildung 2:</b> Alter der Studierenden (n = 49).....	32
<b>Abbildung 3:</b> Familienstand (n = 49) .....	32
<b>Abbildung 4:</b> Berufsausbildung (n = 49).....	33
<b>Abbildung 5:</b> Welche Angebote wünschen sich Studentinnen mit Kind (n = 49).....	34
<b>Abbildung 6:</b> Ziele zur beruflichen Tätigkeit (n = 49).....	35
<b>Abbildung 7:</b> Welche Angebote wünschen sich zukünftige Akademikerinnen mit Kinderwunsch vom Arbeitgeber (n = 44).....	36

## Abkürzungsverzeichnis

<b>BMFSFJ</b>	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<b>HAW Hamburg</b>	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
<b>HIS</b>	Hochschul-Informationssystem
<b>IAB</b>	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## Anhangverzeichnis

<b>Anhang I</b> - Häufigkeitstabellen .....	60
<b>Anhang II</b> - Kreuztabellen .....	62
<b>Anhang III</b> - Fragebogen .....	70



## Zusammenfassung

Der vorherrschende Wunsch von zukünftigen Akademikerinnen ist es, Beruf und Familie miteinander zu vereinen. Im Rahmen dieser Vorstellung ist ein sicherer Arbeitsplatz (Abb. 6, Kapitel 8.1.4) das wesentliche Ziel. Die Aspekte hohes Einkommen und die Chance von Aufstiegsmöglichkeiten sehen 70% der Studentinnen als relevant an (Abb. 6, Kapitel 8.1.4). Den Aspekt Führungsposition bewerten knapp 40% als bedeutsam (Abb. 6, Kapitel 8.1.4). Als herausragendes Angebot seitens des Arbeitgebers werden flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten gesehen (Abb. 7, Kapitel 8.1.5). Angebote, wie eine Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, finanzielle Unterstützung am Arbeitsplatz und die Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes werden gleichwertig bewertet (Abb. 7, Kapitel 8.1.5). Gleichwohl wird der Wunsch nach einer beruflichen Karriere nicht vernachlässigt, dieser ist aber nicht zwangsläufig mit der Ausübung einer Führungsposition verbunden.

Über die Hälfte der Studentinnen wünschen sich mindestens 2 Kinder (Tab. 6, Anhang I). Rund 40% der Studentinnen erwägen bis zu einem Jahr Elternzeit in Anspruch zu nehmen, um dann eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit auszuüben (Tab. 33, Anhang II).

Etwa 75% der Studentinnen planen die Einbindung des Partners in die Erziehung der Kinder durch die Inanspruchnahme der Elternzeit (Tab. 8, Anhang I).

Wichtige Voraussetzungen, um ein Studium mit Kind absolvieren zu können, sehen Studentinnen einerseits in der Möglichkeit einer Kinderbetreuung vor Ort und andererseits in einer flexiblen Stundenplangestaltung. Ein weiterer Aspekt bei der Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und Kind, ist die Erlassung der Studiengebühr (Abb. 5, Kapitel 8.1.3).

## Summary

The predominant desire of future academics is to combine career and family. The essential goal as part of this performance is a safe workplace (Fig. 6, section 8.1.4). 70% of the students see the aspects of high income and the chance of promotion opportunities as relevant too (Fig. 6, section 8.1.4). Nearly 40% evaluate the aspect of leadership as significant (Fig. 6, section 8.1.4). The flexible and family friendly working hours are seen by the employers as an outstanding offer (Fig. 7, Chapter 8.1.5). Offers, such as child care at work, financial support at work and assisting in finding kindergarten places are rated equivalent (Fig. 7, Chapter 8.1.5). However, the desire for a career is not neglected, but this is not necessarily connected with the hold of a management position.

About half of the female students want at least 2 children (Table 6, Annex I). About 40% of students consider taking a year of parental leave and thereafter beginning a part-time employment (Table 33, Annex II). About 75% of the students plan the integration of the partner in the children education process through the use of paternity leave (Table 8, Annex I). The key requirements for Students with children are the possibilities of a part time child care on one hand and a flexible study schedule on the other.

Another aspect in supporting the reconciliation of work and children is the removal of the tuition fee (Fig. 5, section 8.1.3).

# 1. Einleitung

In der Arbeitswelt sind zunehmend Veränderungen zu beobachten. Unter dem wachsenden Druck der globalen Märkte ändern sich die Arbeitsformen. Die Folge sind mehr Teilzeitarbeitsplätze, mehr Leiharbeit, in wachsendem Maße befristete Verträge und ein zunehmender Personalabbau aufgrund eines steigenden Wettbewerbsdrucks.

Massiver Zeitdruck, hohe Verantwortung, komplexe Arbeitsabläufe und enorme Flexibilität sowie eine zunehmende Unvereinbarkeit zwischen beruflicher Karriere und familiären Verpflichtungen sind häufige Belastungen. Daraus resultierende psychomentele Belastungen können sich nachteilig auf die Gesundheit von Frauen und Männern auswirken und gleichzeitig zu einer mangelnden Arbeitsleistung und zu einer krankheitsbedingter Abwesenheit von der Arbeit führen.

## 1.1 Problemstellung

In der Berichterstattung des Bundes zum Thema – „Gesundheit von Frauen und Männer im mittleren Lebensalter“ - aus dem Jahr 2005 wurde deutlich, dass Frauen häufiger an psychischen Störungen leiden als Männer.<sup>1</sup>

Dieser Sachverhalt lässt die Vermutung zu, dass Frauen aufgrund ihrer Lebenssituation, Beruf/Karriere und Familie miteinander zu vereinen, starken Beanspruchungen ausgesetzt sind.<sup>2</sup> Diese Beanspruchungsphase im Lebenszyklus einer Frau gilt es frühzeitig zu erkennen und mit geeigneten Konzepten entgegen zu wirken.

Der Mikrozensus 2008 des Statistischen Bundesamtes belegt, dass mit steigendem Qualifizierungsgrad der Frauen ihre Kinderlosigkeit zunimmt.<sup>3</sup>

Diese Tatsache, aber auch der Wunsch von jungen Frauen und Männern, die Familienaufgaben partnerschaftlich und gleichberechtigt zu teilen<sup>4</sup>, bedingt, dass in der Arbeits- und Wissenschaftslandschaft ein Umdenken zu Gunsten einer Familienoffenheit stattfinden muss.

---

<sup>1</sup> Vgl. Lademann, Kolip: Gesundheit von Frauen und Männern im Mittleren Lebensalter, 2005, S. 26.

<sup>2</sup> Annahme der Verfasserin

<sup>3</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2008, 2009, S. 27.

<sup>4</sup> Vgl. Fleßner: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 2008, S. 14.

Angesichts der langen Ausbildungszeiten und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes beim Berufseinstieg, stellt die Familiengründung viele Menschen vor große Herausforderungen. Unter diesen Gegebenheiten kann die Ausbildung bzw. das Studium einen geeigneten Zeitraum sein, um mit der Familiengründung zu beginnen. So könnte das Zeitfenster für eine Elternschaft erweitert werden.

Ein Forschungsprojekt der Technischen Fachhochschule Berlin zum Thema „Worklife Balance“ stellt fest, dass die Hälfte der befragten Studentinnen sich stark an familiären Bedürfnissen orientiert und gleichzeitig die Vorstellungen hat, dass Unternehmen die Arbeitsbedingungen diesbezüglich verbessern müssen.<sup>5</sup>

Gesundheit und Wohlbefinden werden durch Lebens- und Arbeitsbedingungen geformt. Gleichzeitig können Beschäftigte von Unternehmen nur eingeschränkt Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen. Folglich müssen politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um die Gesundheit der Belegschaften zu erhalten und zu fördern.

Der demografische Wandel erfordert, dass Beschäftigte länger im Arbeitsleben stehen, andererseits aber junge und gut ausgebildete Mitarbeiter gesucht werden.

Vor dem Hintergrund von älter werdenden Belegschaften in Unternehmen müssen Konzepte entwickelt werden, die es älteren Mitarbeitern ermöglichen, gesund und leistungsfähig bis zur Beendigung ihres Arbeitslebens im Arbeitsprozess zu bleiben. Gleichzeitig sind innovative Angebote seitens der Unternehmen notwendig, um qualifizierte junge Mitarbeiter zu werben.

Work-Life-Balance-Konzepte sind hierzu integrative Modelle, welche die Faktoren und Prozesse, die für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben notwendig sind, berücksichtigt.

Laut (Badura, 2003) findet bei Work-Life-Balance-Konzepten die Berücksichtigung der salutogenetischen Perspektive und die Frage nach positiven, unterstützenden Auswirkungen der Privatsphäre auf den Arbeitsbereich und umgekehrt zu wenig Beachtung.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Vgl. Döse, Stallmann: Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen, 2007.

<sup>6</sup> Vgl. Badura: Fehlzeiten – Report 2003, Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance, S. 12.

## **1.2 Ziel der Arbeit**

Die vorliegende Bachelorarbeit ist eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Karriere und Familie – ein Widerspruch? Dabei geht es um die Fragestellung, welche Vorstellungen Studentinnen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie haben. Gleichzeitig soll ein Meinungsbild erhoben werden, unter welchen Voraussetzungen sich Studentinnen für eine Familienplanung während des Studiums entscheiden würden.

Um die Fragestellung der vorliegenden Arbeit zu bearbeiten, findet eine quantitative Erhebung mittels Fragebogen statt. Die Auswertung erfolgt mit dem Statistikprogramm SPSS.

## **2. Work-Life-Balance als Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Unter einer sich verändernden Berufs- und Lebenswelt bedeutet Work-Life-Balance die zweckmäßige Verknüpfung von unternehmerischen und individuellen Interessen des einzelnen Arbeitnehmers.

Zentrale Aspekte dieses Konzeptes ist die Planung und Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie. Dabei spielen Maßnahmen wie spezifische Arbeitszeitmodelle, Flexibilisierung des Arbeitsortes z.B durch Telearbeit, Gleitzeit oder Job-Sharing, sowie Hilfestellungen zur Kinder- und Angehörigenbetreuung eine entscheidende Rolle. Gleichzeitig ist Work-Life-Balance als Bestandteil einer umfassenden Personalpolitik zu bewerten, die beispielsweise eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsprävention und ein lebenslanges Lernen ermöglicht.

Work-Life-Balance Maßnahmen haben auf vielfache Weise einen positiven Einfluss auf die Beschäftigten und die Unternehmen.

Für die Beschäftigten bedeuten Work-Life-Balance Maßnahmen eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbswünschen und privaten Verpflichtungen.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Work Life Balance, 2005, S.6.

Die Unternehmen profitieren durch zufriedene Mitarbeiter und einer leistungsstarken Belegschaft einerseits und andererseits durch ein verbessertes Image in der Öffentlichkeit. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bieten Unternehmen mit Work-Life-Balance Maßnahmen bessere Arbeitsbedingungen und sind für Bewerber attraktiver. Gleichzeitig steigt der Anreiz für potenzielle Investoren.<sup>8</sup>

## **2.1 Audit „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertiestiftung**

Das Audit „berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertiestiftung besteht seit 1995 und richtet sich an alle Branchen. Die Stiftung unterstützt die Unternehmen darin, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig zu implementieren. Dabei erfasst es den Status der bereits vorhandenen Maßnahmen sowie die Potenziale des jeweiligen Unternehmens zur verbesserten Balance von Beruf und Familie.

Das Audit „berufundfamilie“ ist ein fortdauernder Prozess, der die Bedürfnisse der Beschäftigten und des jeweiligen Unternehmens berücksichtigt.

Im Rahmen des Auditierungsverfahrens werden reale Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Nach circa drei Monaten ist die Auditierung abgeschlossen und endet mit der Vergabe eines Zertifikates. Die praktische Umsetzung der Ziele und Maßnahmen wird jährlich geprüft. Nach drei Jahren erfolgt eine Re-Auditierung bei der erhoben wird, welche Ziele erreicht wurden und welche weiteren Ziele erforderlich sind.

Im Auditierungsprozess werden folgende Bereiche anhand eines Kriterienkataloges analysiert: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalpolitik, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Service für die Familie.<sup>9</sup>

## **2.2 Warum Worklife Balance in der Hochschullandschaft?**

Wie das Statistische Landesamt Baden-Württemberg im Jahr 2009 feststellte, bekommen Frauen heute durchschnittlich fünf Jahre später ihr erstes Kind als vor 20 Jahren. Demzufolge hat sich der Wunsch nach einem Kind auf eine Lebensphase um das 30igste Lebensjahr verschoben.<sup>10</sup> In dieser Lebensphase kommen mehrere

---

<sup>8</sup> Vgl. ebd., S. 6f.

<sup>9</sup> Vgl. Gemeinnützige Hertie – Stiftung, Audit „berufundfamilie“

<sup>10</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Baden Württemberg: Kinder? Jetzt nicht!– Aber wann dann?, 2009, S. 11.

Belastungsfaktoren zusammen: Die berufliche Etablierung, der Aufbau einer eigenen ökonomischen Existenz und die Phase der Paarbildung und Familiengründung fallen in einen kurzen Zeitraum und müssen parallel geregelt werden.

Im siebten Familienbericht der Bundesregierung wird dies als „Rushhour des Lebens“ beschrieben.<sup>11</sup> Welche individuellen Belastungen sich daraus ergeben bleibt Vermutung, dennoch ist davon auszugehen, dass gerade Frauen in dieser Lebensphase besonders beansprucht sind.

Diese Sachverhalte legen nahe, dass der Prozess der Familiengründung in eine frühere Lebensphase, beispielsweise das Studium verlegt werden könnte, um die „Rushhour des Lebens“ zu entschärfen. Innerhalb der Hochschulpolitik müssen Instrumentarien geschaffen werden, die es Studenten ermöglichen, ohne Nachteile gegenüber kinderlosen Kommilitonen ein Studium zu absolvieren.

Erste Prozesse in diese Richtung hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung 2001 durch ihr „audit familiengerechte hochschule“ entwickelt. Ziel dieses Prozesses ist, eine nachhaltige Verankerung von Maßnahmen zu erreichen, die eine tragfähige Balance zwischen familiären Interessen und Studium bzw. Beruf ermöglicht.

### **2.3 Beispiel: Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg**

Die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW Hamburg) ist seit 2005 durch das „audit familiengerechte hochschule“ als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.<sup>12</sup> Als zentrale Anlaufstelle bietet das Familienbüro für Mitarbeiter und Studierende der HAW Hamburg Informationen und Hilfestellungen in den Bereichen pflegebedürftige Angehörige und Kinderbetreuung. Gleichzeitig werden alle notwendigen Maßnahmen durch das Familienbüro koordiniert.

Somit haben Mitarbeiter und Studierende die Möglichkeit, Informationen und Beratung bei Fragestellungen rund um die Betreuung von hilfsbedürftigen Angehörigen zu erhalten.

Außerdem ermöglicht die HAW Hamburg eine Kindernotfallbetreuung und eine Ferienbetreuung in den Frühjahrs- und Herbstferien.

---

<sup>11</sup> Vgl. BMFSFJ: Siebter Familienbericht, 2006, S. 33.

<sup>12</sup> Vgl. Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: Hochschule und Privatleben?!, 2010.

Seit März 2010 betreibt die HAW Hamburg die Kindertagesstätte „CampusKinder“. Dort können Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum Schulstart betreut werden. Für Ende 2010 ist eine weitere Kindertagesstätte „Die Stifte“ geplant.

Das Familienbüro sieht seine Aufgabe in der Vereinbarkeit von Hochschul- und Privatleben für Studierende und Beschäftigte, die sich in auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften befinden.<sup>13</sup>

### **3. Gesellschaft und berufstätige Mütter**

Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen wird als zentraler Faktor für eine bessere Vereinbarkeit von Familienleben und Erwerbstätigkeit gesehen. Das Thema Arbeitszeit spielt dabei eine untergeordnete Rolle.

Mit dieser Betrachtungsweise bleibt jedoch die Wechselbeziehung zwischen Kinderbetreuungs- und Arbeitszeit unberücksichtigt. Kinderbetreuungszeiten unterliegen häufig einem anderen Rhythmus als die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern im Unternehmen.

Dieser Sachverhalt bedingt, dass die Arbeitszeit häufig als Problem zwischen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wahrgenommen wird.

Dies betrifft Frauen häufiger als Männer und die Erwerbsbeteiligung der Mütter hängt vor allem von der Kinderanzahl und dem Alter des jüngsten Kindes ab.

Frauen stehen vor einem Vereinbarkeitsdilemma. Sie bekommen Kinder in einer Phase, in der Erwerbsarbeit und Karriereplanung eintritt. Um diesem Dilemma entgegenzuwirken, entscheiden sich Frauen zunehmend für eine Teilzeitbeschäftigung. Diese Teilzeitbeschäftigung wird als Brücke in den Arbeitsmarkt gesehen, ist allerdings mit einer Hemmung von Karrierechancen verbunden.<sup>14</sup>

Dies belegt auch eine Studie des Steinbeis Technologietransferzentrum in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg. Die Ergebnisse der Studie stützen sich auf eine Befragung von 300 Frauen aus dem deutschen Mittel- und Topmanagement. Knapp 90% aller Probandinnen sind der Meinung, dass eine Elternzeit, die länger als ein Jahr dauert sowie eine vorübergehende Teilzeitbeschäftigung der Karriere schaden.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Vgl. ebd. 2010.

<sup>14</sup> Vgl. Cornelißen, Fox: Studieren mit Kind, 2008, S. 69f.

<sup>15</sup> Vgl. Habermann-Horstmeier: Karrierehindernisse für Frauen in Führungspositionen, 2007, S. 127.



Wichtige Ansatzpunkte, um Frauen in Führungspositionen zu haben, sehen die Probandinnen in einer frühzeitigen Unterstützung der Studentinnen durch Mentoring Programme und Frauennetzwerke. Des Weiteren wird der Ausbau von staatlichen und betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen mit langen und flexiblen Öffnungszeiten als wichtiger Punkt genannt.<sup>16</sup>

### **3.1 Arbeitszeitprobleme bei Müttern nach dem Erziehungsurlaub**

Der überwiegende Teil der Mütter in Westdeutschland ist erst dann wieder erwerbstätig, wenn die jüngsten Kinder im Grundschulalter sind. Dies entspricht allerdings nicht den Wunschvorstellungen der Frauen, sondern 63% wünschen sich schon früher eine Beschäftigung in Teilzeit bei gleichzeitiger Vollerwerbstätigkeit des Lebenspartners. Diese Konstellation wünschen sich Frauen in Ostdeutschland gleichermaßen.<sup>17</sup>

Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung (IAB) im Jahr 2002 bereitet die Arbeitszeit jeder siebten Frau, die nach der Geburt des ersten Kindes Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat, Probleme.<sup>18</sup>

Waren Frauen vor dem Erziehungsurlaub in Westdeutschland durchschnittlich für 35 Wochenarbeitsstunden erwerbstätig, sind sie nach einem Erziehungsurlaub noch durchschnittlich 22 Wochenarbeitsstunden tätig. In Ostdeutschland zeigt sich ein etwas anderes Bild. Hier sind die Frauen vor dem Erziehungsurlaub durchschnittlich 38 Wochenarbeitsstunden beschäftigt und nach dem Erziehungsurlaub durchschnittlich 34 Wochenarbeitsstunden.<sup>19</sup>

Wie die Studie ermittelt, kündigt in Westdeutschland jede dritte Mutter das Arbeitsverhältnis, da die angebotene Arbeitszeit nicht den Möglichkeiten der Frau zur Arbeitsaufnahme entspricht.<sup>20</sup>

Die Ergebnisse zeigen, dass neben dem Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen die angebotenen Arbeitszeiten von Seiten der Arbeitgeber familienfreundlicher gestaltet werden müssen. Dies würde zu einer Win-Win Situation führen. Die Unternehmen könnten ihre Planungssicherheit im Personalbereich verbessern und

---

<sup>16</sup> Vgl. ebd. S. 141f.

<sup>17</sup> Vgl. Beckmann: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, 2002, S. 4ff.

<sup>18</sup> Vgl. ebd. S.9.

<sup>19</sup> Vgl. ebd. S.10.

<sup>20</sup> Vgl. ebd. S.9.

die Erfahrungen und Fertigkeiten der Arbeitnehmer gingen nicht verloren. Andererseits könnten passgenaue Arbeitszeiten den Wiedereinstieg von Müttern erleichtern.

### **3.2 Beruflicher Wiedereinstieg**

Um den beruflichen Wiedereinstieg besser analysieren zu können, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahr 2008 eine repräsentative, quantitative Untersuchung zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg“ durchgeführt.<sup>21</sup>

Beruflicher Wiedereinstieg ist für Frauen eng mit der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden und wird als ein schwieriger Prozess bewertet. Insbesondere der Einstieg von Müttern mit Kindern unter drei Jahren stellt die Frauen vor umfassende organisatorische Anforderungen.

Die Erwartungen der Frauen passen nicht zwangsläufig mit denen des Arbeitgebers zusammen und circa ein Drittel der Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückkehren, erwägen einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg. Dies resultiert vorrangig aus mangelnder Unterstützung und fehlenden Hilfsstrukturen.<sup>22</sup>

Die häufigste Ursache einer Erwerbsunterbrechung ist die familienbedingte Pause. In der Gruppe der 30- bis 49 jährigen Frauen sind es 72% und in der Gruppe der 50- bis 65 jährigen Frauen sind es 70%. In der Kohorte der 30- bis 49 Jährigen ist die Geburt eines Kindes der Hauptgrund einer Unterbrechung der Erwerbsarbeit und in der Kohorte der 50- bis 65 jährigen ist es die Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern.<sup>23</sup> Darüber hinaus hat die Anzahl der Kinder einen Einfluss auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung. Je mehr Kinder eine Frau hat, desto länger ist sie nicht erwerbstätig. So sind Frauen mit Kindern durchschnittlich 4½ Jahre nicht erwerbstätig.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> BMFSFJ: Perspektive Wiedereinstieg, 2010

<sup>22</sup> Vgl. ebd. S. 14.

<sup>23</sup> Vgl. ebd. S. 15f.

<sup>24</sup> Vgl. ebd. S. 17.

Neben der Anzahl der Kinder ist auch Bildung ein Faktor, welcher die Länge der Erwerbsunterbrechung beeinflusst. Je höher der Bildungsgrad, desto kürzer die Erwerbsunterbrechung. Akademikerinnen sind in Rücksicht auf ihre berufliche Position höchstens zwei Jahre nicht erwerbstätig.<sup>25</sup>

### **3.3 Motive für den beruflichen Wiedereinstieg**

Bei circa 70% der in der Studie „Beruflicher Wiedereinstieg“ des BMFSFJ befragten Frauen kristallisieren sich vier wesentliche Motive für den beruflichen Wiedereinstieg heraus. Dabei handelt es sich sowohl um materielle (Existenzsicherung der Familie, finanzielle Alterssicherung) als auch immaterielle (Selbstwertgefühl, Unabhängigkeit) Motive. Gleichzeitig ändern sich die Wiedereinstiegs motive mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung. Da junge Frauen sich häufig mit der Kindererziehung und der Haushaltsführung nicht ausgefüllt fühlen, treten sie nach zwei bis drei Jahren wieder in das Berufsleben ein. Als stärkstes Motiv für den beruflichen Wiedereinstieg wird das Selbstwertgefühl genannt, gefolgt von Existenzsicherung und Alterssicherung.<sup>26</sup>

## **4. Karriereplanung und Kinder**

### **4.1 Typus „Doppelte Lebensplanung“**

Frauen mit dem Typus „doppelte Lebensplanung“ sehen den Beruf neben der Familie als wichtigen Faktor in ihrem Leben an.

Nach einer empirischen Erhebung aus dem Jahr 1996 wünschen sich Frauen mit doppelter Lebensplanung nach der Geburt von Kindern und der damit verbundenen Erwerbsunterbrechung weiterhin eine qualifizierte und erfüllende Erwerbstätigkeit. Aufgrund der strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wird die Rolle des Mannes als Haupternährer der Familie von Frauen mit doppelter Lebensplanung bejaht. Allerdings sehen sie diese Arbeitsteilung nicht mehr als rein biologisch bedingt, sondern durch die politischen Gegebenheiten, wie beispielsweise die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit und die Zeitstrukturen der Kindergärten und Schulen, die eine Festschreibung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bestimmt.

---

<sup>25</sup> Vgl. ebd. S. 19.

<sup>26</sup> Vgl. ebd. S. 29f.

Diese Konstellation führt andererseits zu einer Sichtweise bei Frauen mit „doppelter Lebensplanung“, in der die Sinnhaftigkeit des Berufes im Vordergrund steht und weniger der Zwang der lebenslangen Berufstätigkeit zur Sicherung der Existenz.<sup>27</sup>

## **4.2 Karriere**

Unter beruflicher Karriere wird allgemein ein vertikaler Aufstieg im Berufsleben verstanden, der mit größeren Kompetenzbereichen und einem höheren Einkommensniveau verbunden ist.

Während einer über sieben Jahre durchgeführten Längsschnittuntersuchung in Bayern und Sachsen vom BMFSFJ und dem Deutschen Jugendinstitut von 1999 wurden Frauen mehrmals zu den sich veränderten Lebensentwürfen innerhalb der verschiedenen Lebensphasen befragt.

Beim Thema Karriere wurde ein sich veränderndes Sinnverständnis zur Karriere deutlich. Vorrangig verstehen Frauen unter Karriere Zufriedenheit im Beruf sowie Spaß und Freude an der Arbeit. Höhere Einkommensstufen spielen dabei keine vorrangige Rolle.

Sicherheit im Auftreten und ein kompetenterer Umgang mit beruflichen Anforderungen sind Zielsetzungen junger Frauen im Berufsalltag.<sup>28</sup>

## **4.3 Berufspläne junger Frauen**

Der Beruf ist für junge Frauen ein zentraler Lebensbereich. Trotz dieser zentralen Bedeutung sind Partnerschaft, Kinder und Privatleben nicht minder wichtig. Eine Etablierung im Beruf und die Stabilität der beruflichen Situation sind für junge Frauen Grundvoraussetzungen für die Planung einer Familie. Die oben genannte Längsschnittuntersuchung zu „Lebensthemen junger Frauen“ aus dem Jahr 1999 kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen ihren Kinderwunsch den beruflichen Gegebenheiten anpassen und die Realisierung des Kinderwunsches häufig auf einen späteren Lebensabschnitt verlegen.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Vgl. Geissler, Oechsel: Lebensplanung junger Frauen, 1996, S.129f.

<sup>28</sup> Vgl. Keddi, Pfeil: Lebensthemen junger Frauen, 1999, S. 50.

<sup>29</sup> Vgl. ebd. S. 50.

Nach der Familiengründungsphase wollen Frauen wieder am Berufsleben teilhaben. Die meisten Frauen planen den Wiedereinstieg in den Beruf nach einem Jahr Erziehungszeit. Dieser Wiedereinstieg ist dabei häufig mit einer Teilzeitbeschäftigung verbunden.<sup>30</sup>

## **5. Vorstellungen von Studenten**

### **5.1 Zukünftige berufliche Tätigkeit**

Zu einer Pilotstudie im Wintersemester 2007/2008 der Technischen Fachhochschule Berlin wurden Ingenieurstudentinnen zum Thema Work-Life-Balance befragt.<sup>31</sup>

Die Befragung richtete sich an Studentinnen ab dem fünften Semester, da davon ausgegangen wurde, dass Studentinnen aus höheren Semestern differenziertere Meinungsbilder zu Fragen der beruflichen Karriere und der Familienplanung haben.

Das Ziel dieser Untersuchung lag einerseits in der Analyse der Erwartungen und Einstellungen der Studentinnen zu ihrer zukünftigen beruflichen Tätigkeit, andererseits in der Ermittlung der Vorstellungen zur späteren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im folgenden Abschnitt werden relevante Ergebnisse der Pilotstudie zusammengefasst.

Die Studentinnen wurden unter anderem zu klaren Vorstellungen und zu Tätigkeitsbereichen in ihrem späteren Berufsfeld befragt.

- Von 34% der Studentinnen, die eine klare Vorstellung zum späteren Berufsfeld haben,
  - wählen 62% die Privatwirtschaft,
  - 16% den Öffentlichen Dienst und
  - 24% die Selbstständigkeit als Tätigkeitsbereich.
- 43% der befragten Studentinnen strebt eine Führungsposition an.<sup>32</sup>
- 62% der Studentinnen vertreten die Meinung, es generell schwer als Frau im Berufsleben zu haben und

---

<sup>30</sup> Vgl. ebd. S. 51f.

<sup>31</sup> Vgl. Döse, Stallmann: Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen, 2007, Bericht Nr.

2.  
<sup>32</sup> Vgl. ebd., S. 5f.

- 88% der Studentinnen bewerten Mutterschaft und Berufstätigkeit als schwierig.<sup>33</sup>

Eine Untersuchung zum Thema „Studieren mit Kind“ aus dem Jahr 2007 ergibt, dass 90% der Studentinnen eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bevorzugt.<sup>34</sup> Die Zustimmung der traditionellen Arbeitsteilung (Hauptverdienermodell) nimmt kontinuierlich ab. Die Hälfte aller befragten Studentinnen verfolgt einen berufsorientierten Lebensentwurf. Aspekte wie Zeit für die Familie, Leitungs- und Führungstätigkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten und ein hohes Einkommen erachten sie als wichtig.<sup>35</sup>

## **5.2 Kinderwunsch**

Die Aussagen hinsichtlich der Wichtigkeit von Kindern unterscheiden sich bei Studentinnen mit und ohne Kinder deutlich.

12% der Studentinnen haben bereits Kinder. Wie zu erwarten, liegt die Wichtigkeit von Kindern in dieser Gruppe bei 92%, gegenüber der bei Studentinnen ohne Kinder, wo sie bei knapp 50% liegt.

67% der befragten Studentinnen geben an zwei Kinder zu wollen.<sup>36</sup>

Der Geburt des ersten Kindes geht häufig eine längere Partnerschaft voraus. Der Kinderwunsch wird erst dann realisiert, wenn materielle und existentielle Rahmenbedingungen geschaffen sind.<sup>37</sup>

## **5.3 Zeitpunkt der Familiengründung**

In einer Studie des Hochschul-Informationszentrums (HIS) im Jahr 2003 zum Thema „Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind“<sup>38</sup> wurden Studentinnen und Studenten befragt.

Generell sehen Studierende das Studium und die Zeit direkt nach dem Studium nicht als optimalen Zeitraum an, um eine Familie zu gründen. Nur 2% der befragten Studierenden möchten während des Studiums Eltern werden.

---

<sup>33</sup> Vgl. ebd., S. 7f.

<sup>34</sup> Vgl. Cornelißen, Fox: Studieren mit Kind, 2007, S. 15ff.

<sup>35</sup> Vgl. ebd., S. 27ff.

<sup>36</sup> Vgl. ebd., S. 9.

<sup>37</sup> Vgl. Keddi, Pfeil: Lebensthemen junger Frauen, 1999, S. 66.

<sup>38</sup> Middendorf: Kinder eingeplant?, 2003.

Je älter die Studierenden sind, desto mehr sind sie der Meinung, dass berufliche Erfahrung eine Grundvoraussetzung ist, um eine Familie zu gründen. Durch die bereits erlangte Berufserfahrung hoffen die Studierenden einen besseren Berufswiedereinstieg nach der Elternzeit zu erlangen.

Wie die Untersuchung des HIS ermittelt hat, wechselt im Alter von 30 Jahren der Trend der beruflichen Erfahrung zugunsten eines sicheren Arbeitsverhältnisses.<sup>39</sup>

## **6. Elternschaft und Studium**

### **6.1 Studieren mit Kind**

Die Elternschaft hat Auswirkungen auf das Studium. So geben 55% der studierenden Eltern an, bereits durch die Schwangerschaft in ihrem Studium stark bis sehr stark beeinträchtigt zu sein. Als weiterer Grund für eine Beeinträchtigung ist laut Studierenden mit Kind eine unzureichende Betreuungssituation der Kinder. Über die Hälfte der studierenden Eltern nutzen privat organisierte Betreuungsformen, welche mit hohem organisatorischem Aufwand verbunden sind.

26% der Befragten geben eine Verzögerung des Studiums von drei und mehr Semestern an.<sup>40</sup>

Neben unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten führt eine zusätzliche Erwerbstätigkeit der Mütter zu einer Studienverzögerung. 52% der studierenden Mütter sind neben dem Studium berufstätig, 10% davon 20 Stunden und mehr.<sup>41</sup>

Laut einer quantitativen Untersuchung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben aus dem Jahr 2008 haben berufstätige Eltern gleiche Vereinbarkeitsprobleme wie studierende Eltern. Als Hauptproblem sehen sie das Auftreten von kurzfristigen Betreuungslücken, in der fehlenden Ferienbetreuung und in der stark beanspruchten Zeit. Hieraus resultieren Bedarfe nach ortsnahen Betreuungseinrichtungen, Ferienbetreuungsangeboten und flexiblen Kurzzeitbetreuungsangeboten.<sup>42</sup>

Eine Untersuchung zum Thema „Zeit und Zeitplanung von studierenden Eltern“ kommt zu einem anderen Ergebnis. Zwar sehen sie Zeit als ein Thema was alle Eltern betrifft, allerdings weist ein Studium verglichen mit dem Berufsleben eine

---

<sup>39</sup> Vgl. ebd., S.14f.

<sup>40</sup> Vgl. Flaake: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 2008, S. 38f.

<sup>41</sup> Vgl. ebd., S. 36.

<sup>42</sup> Vgl. Müller: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 2008, S. 70f.

andere Zeitstruktur auf und ist geprägt von unterschiedlichen Rhythmen (Vorlesungszeit, vorlesungsfreie Zeit, Prüfungsvorbereitung, Schreiben von Klausuren). Je verschulter die Studiengänge sind, desto unflexibler sind die Studenten in der Gestaltung ihrer Stundenpläne. Der Beruf hingegen erfordert eine gleichförmige und verbindliche Präsenz.<sup>43</sup>

Die Vorstellungen der Studentinnen bezüglich der eigenen Tätigkeit im Studium hängen stark vom Alter des Kindes ab. Je älter die Kinder sind, desto höher ist der Anteil der Teilzeittätigkeit bzw. Ganztagtätigkeit.

39% der Studentinnen mit Kindern unter drei Jahren planen eine Unterbrechung des Studiums, 55% sehen eine Teilzeitbeschäftigung als umsetzbar und nur 7% möchten ganztätig studieren bzw. arbeiten.

71% der Studentinnen mit Kindern im Vorschulalter sehen eine Teilzeitbeschäftigung als realistisch an und 24% der Studentinnen planen eine ganztägige Tätigkeit.

Knapp 23% aller befragten Studentinnen favorisieren eine Teilzeitbeschäftigung unabhängig vom Alter des Kindes.<sup>44</sup>

## 6.2 Problemfelder

Eine Untersuchung im Jahr 2008 des HIS ergibt, dass hoher Leistungsdruck und daraus entstehende Leistungsprobleme neben Finanzierungsproblemen und mangelnder Studienmotivation zum Studienabbruch führen.<sup>45</sup>

Für 7% aller Studienabbrecher sind familiäre Probleme der Grund für eine Exmatrikulation. Gerade Studienabbrecherinnen sind von dem Umstand betroffen, Studium und Kinderbetreuung nicht in Einklang bringen zu können.<sup>46</sup>

So sehen 65% der Studierenden mit Kind die Studienorganisation bei der Terminplanung für Lehrveranstaltungen als größtes Problem an. Für 42% der Studierenden mit Kind gibt es zu wenig Betreuungsangebote im Umfeld der Hochschule und 29% sehen die Atmosphäre in der Hochschule als kinderunfreundlich. Weitere genannte Problemfelder sind Geld- und Zeitmangel, sowie eine mangelnde Vereinbarkeit von Kind und Studium.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Vgl. Cornelißen, Fox: Studieren mit Kind, 2007, S. 51.

<sup>44</sup> Vgl. Middendorf: Kinder eingeplant?, 2003, S. 15ff.

<sup>45</sup> Vgl. Hochschul Informationssystem: Ursachen des Studienabbruchs, 2009, S. IV.

<sup>46</sup> Vgl. ebd. S. 41.

<sup>47</sup> Vgl. Middendorf: Kinder eingeplant?, 2003, S. 20ff.



### 6.3 Veränderungsbedarfe an den Hochschulen

Jeder zweite Studierende mit Kind fordert mehr Betreuungseinrichtungen mit höherer Kapazität der Einrichtung, flexible Öffnungszeiten, stundenweise nutzbare Betreuungseinrichtungen und kostengünstige Angebote. Jeder dritte Vorschlag bezieht sich auf die Studienorganisation. Hierzu werden Themen wie Teilzeitstudium, Aufteilung der Diplomprüfungen, Nachschreibetermine für versäumte Klausuren, keine Pflichtveranstaltungen nach 16:00 Uhr und konstante Zeiten für Pflichtveranstaltungen genannt. Auch wünschen sich Studierende mit Kind eine größere Toleranz von Kommilitonen gegenüber der Anwesenheit von Kindern in den Lehrveranstaltungen. Interessant ist bei der Auswertung der Ergebnisse, dass Studierende mit Kind wieder während des Studiums ihr Kind bekommen würden.<sup>48</sup>

Im Rahmen einer qualitativen Studie an der Universität Oldenburg im Jahr 2008 wurden anhand von Leitfaden gestützten Interviews studierende Eltern zum Studium mit Kind befragt.

Unter anderem wurden die Befragten nach Aspekten interviewt, die eine Hochschule kinder- und elterngerecht machen. Die studierenden Eltern wünschen sich zunächst mehr Betreuungsangebote, eine verbesserte Infrastruktur und Studienorganisation. Die Forderung nach einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle bezüglich Informationen über das Studium mit Kind ist Bestandteil ihrer Bedürfnisse.

Neben finanzieller und formeller Informationen sollen innerhalb der Beratungsstelle auch Angebote zur psycho-sozialen Unterstützung erbracht werden.<sup>49</sup>

Ähnliche Ergebnisse ermittelt eine quantitativ orientierte Untersuchung zum Thema „Studieren mit Kind“. aus dem Jahr 2008. Die Erhebung kommt zu dem Ergebnis, dass zentrale Wünsche der studierenden Eltern in einer campusnahen Kinderbetreuung auch während der vorlesungsfreien Zeit liegen. Gleichzeitig wird der Wunsch nach einer zentralen Anlaufstelle zum Thema Studium mit Kind und der Sensibilisierung von Lehrenden gegenüber studierenden Eltern beschrieben.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Vgl. ebd. S. 23.

<sup>49</sup> Vgl. Pegel: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 2008, S. 58.

<sup>50</sup> Vgl. Flaake: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, 2008, S. 35.

## **7. Befragung**

### **7.1 Methodisches Vorgehen**

Zur Ermittlung der Wünsche und Erwartungen der Studentinnen bezüglich ihrer zukünftigen beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine quantitative Erhebung durchgeführt.

### **7.2 Forschungsfragen**

Welche Wünsche und Erwartungen haben zukünftige Akademikerinnen bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Unter welchen Voraussetzungen entscheiden sich Studentinnen mit Kinderwunsch während des Studiums mit der Familiengründung zu beginnen?

### **7.3 Hypothesen**

#### **7.3.1 Hypothesen zur zukünftigen Berufstätigkeit**

- Die berufliche Karriere steht für die Studentinnen mehr im Vordergrund als die Familienplanung.
- Für die Studentinnen ist ein sicheres Arbeitsverhältnis nach dem Studium eine Grundvoraussetzung für die Familiengründung.
- Die Studentinnen haben konkrete Vorstellungen wie sie im Beruf Unterstützung bei der Doppelorientierung Beruf und Familie erhalten könnten.

#### **7.3.2 Hypothesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

- Studentinnen mit Berufsausbildung sind Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger als für Studentinnen ohne Berufsausbildung.
- Je älter die Studentinnen, desto wichtiger sind die Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Studentinnen mit Kindern planen den beruflichen Einstieg primär in Firmen die familienfreundliche Angebote anbieten.

- Zukünftige Akademikerinnen planen nach der Geburt des Kindes für ca. 1 1/2 Jahren nicht berufstätig zu sein um dann das Modell der Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen.

## **7.4 Studiendesign**

Zur Untersuchung der Forschungsfragen ist eine Untersuchung im Wintersemester 2010/11 an der HAW Hamburg, Standort Bergedorf in der Fakultät Life Sciences durchgeführt worden.

Die Untersuchung ist einmalig durchgeführt worden und bezieht sich ausschließlich auf die Studienpopulation der Studentinnen der Gesundheitswissenschaften und Ökotrophologie des vierten Semesters.

## **7.5 Erhebungsinstrument**

Zur Erhebung von empirischen Forschungsfragen können zwei unterschiedliche Methoden angewendet werden: Einerseits die quantitativen Methoden, die sich zur Messung und Quantifizierung von Sachverhalten und zur Überprüfung von Hypothesen eignen und andererseits die qualitativen Methoden um Zusammenhänge interpretieren und verstehen zu können.

Zur Erhebung der Forschungsfragen ist ein quantitatives Erhebungsinstrument in Form eines Selbstauskunftsfragebogens gewählt worden.

### **7.5.1 Allgemeiner Aufbau von Fragebögen**

Um auf das Thema hinzuweisen und das Interesse der Studentinnen zu wecken erfolgt zu Beginn des Fragebogens eine kurze Einleitung zum Thema.

Die Fragen sind kurz und präzise gestellt. Auf eine verständliche Ausdrucksform ist geachtet worden. Um Missverständnisse zu vermeiden werden keine doppelten Verneinungen in den Fragen angewendet. Stark wertbesetzte Begriffe und mehrdimensionale Fragen werden vermieden.

Gleichzeitig ist auf Suggestivfragen verzichtet worden, um die Antwort nicht in eine bestimmte Richtung zu leiten.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> Vgl. Diekmann: Empirische Sozialforschung, 2005, S.410ff.

Vor dem Hintergrund, dass die Aufmerksamkeit am Anfang der Fragebogenbeantwortung steigt und später wieder abfällt sind die wichtigsten Fragen im zweiten Drittel des Fragebogens platziert. Da sozialstatistische Angaben für die Befragten weniger interessant sind sollten diese am Ende eines Fragebogens platziert sein.<sup>52</sup> Dieser Aspekt ist im Fragebogen berücksichtigt.

### 7.5.2 Aufbau des verwendeten Fragebogens

Zur Untersuchung der Forschungsfragen wird eine schriftliche Befragung mittels eines strukturierten, quantitativen Fragebogens durchgeführt.

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit liegt einerseits in der Ermittlung der Wünsche und Vorstellungen von Studentinnen der Fakultät Life Sciences bezüglich ihrer zukünftigen Berufsplanung und der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern. Des Weiteren ist die Identifizierung von Vorstellungen, die zur Familiengründung während des Studiums führen, von großem Interesse.

Nach dem Beispiel des Fragebogens der Technischen Fachhochschule Berlin: „Worklife - Balance - Erwartungen von Ingenieurstudentinnen“<sup>53</sup> ist der Fragebogen thematisch in vier verschiedene Blöcke gegliedert.

### 7.5.3 Block 1: Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit

Im Vordergrund des ersten Blockes stehen Fragen zur beruflichen Karriere, der Familienplanung und zur Einschätzung, inwieweit ein Kinderwunsch die späteren beruflichen Tätigkeit beeinflussen kann?“

Zu diesem Themenbereich werden sechs Fragen gestellt (Tab.1).

**Tabelle 1: Aufbau des Fragebogens Block 1 unter Zuordnung des Datenniveaus**

Fragen-komplex	Teilaspekt	Variablen-anzahl	Skalen-niveau	Antwort-kategorien
Zukünftige Berufstätigkeit	Berufsfeld	1	nominal	3 geschlossene
	Tätigkeitsbereich	3	ordinal	3 geschlossene
	Rahmenbedingungen	8	ordinal	4 geschlossene
	Berufskarriere/Kinderverzicht	1	nominal	3 geschlossene
	Frauen und Berufsleben	1	nominal	4 geschlossene
	Frauen mit Kind und Berufsleben	1	nominal	4 geschlossene

<sup>52</sup> Vgl. ebd., S. 414f.

<sup>53</sup> Döse, Stallmann: Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen, 2007, Bericht Nr. 2/2007.

### 7.5.4 Block 2: Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder

Der zweite Block beinhaltet Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder. Im Mittelpunkt dieses Abschnittes stehen Fragen zur Ermittlung der Vorstellungen von Studentinnen, die Beruf und Kinder vereinen wollen.

Studienteilnehmerinnen, die sich keine Kinder Wünschen, werden gebeten, mit Frage 3.3 fortzufahren. Es werden acht Fragen gestellt (Tab. 2).

**Tabelle 2: Aufbau des Fragebogens Block 2 unter Zuordnung des Datenniveaus**

Fragen-komplex	Teilaspekt	Variablen-anzahl	Skalen-niveau	Antwort-kategorien	
Vereinbarkeit Beruf und Kind	Wichtigkeit Kinderwunsch	1	ordinal	4 geschlossene	
	Kinderanzahl	1	kardinal	4 geschlossene	
	Kein Kinderwunsch	1	nominal	2 geschlossene	
	Elternzeit		1	nominal	3 geschlossene
			1	kardinal	3 geschlossene
			1	nominal	3 geschlossene
			1	kardinal	1 geschlossene
	Angebote vom Arbeitgeber	6	ordinal	5 geschlossene 1 offene	

### 7.5.5 Block 3: Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie

Der dritte Block erhebt Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Kinder. Er beinhaltet geschlossene Fragen. Es werden fünf Fragen gestellt (Tab. 3).

**Tabelle 3: Aufbau des Fragebogens Block 3 unter Zuordnung des Datenniveaus**

Fragen-komplex	Teilaspekt	Variablen-anzahl	Skalen-niveau	Antwort-kategorien
Vereinbarkeit Studium und Kind	Angebote der fam. HAW	1	nominal	2 geschlossene
	Nutzung der Angebote fam. HAW	1	nominal	2 geschlossene
		1	nominal	4 geschlossene
		1	nominal	5 geschlossene
		1	nominal	6 geschlossene 1 offene

### 7.5.6 Block 4: Fragen zur Person

Im vierten und abschließenden Block werden Fragen zur Person erhoben. Dies ermöglicht einerseits eine differenzierte Abbildung der Stichprobenpopulation und andererseits eine sinnvolle Untergruppenbildung für die statistische Auswertung. Es werden sieben Fragen gestellt (Tab. 4).

**Tabelle 4: Aufbau des Fragebogens Block 4 unter Zuordnung des Datenniveaus**

Fragen-komplex	Teilaspekt	Variablen-anzahl	Skalen-niveau	Antwort-kategorien
Angaben zur Person	Studiengang	1	nominal	2 geschlossene
	Studiensemester	1	kardinal	5 geschlossene
	Alter	1	kardinal	5 geschlossene
	Familienstand	1	nominal	4 geschlossene
	Beruf	1	nominal	2 geschlossene
	Kinder vorhanden	1	nominal	2 geschlossene
	Anzahl der Kinder	1	nominal	1 offene

## 7.6 Untersuchungsverlauf

### 7.6.1 Auswahl der Stichprobe

Im Fokus der Untersuchung stehen die Vorstellungen und Meinungen hinsichtlich der zukünftigen Berufstätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Studentinnen der Gesundheitswissenschaften und der Ökotrophologie der Fakultät Life Sciences am Standort Bergedorf der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Die Befragung findet im Oktober 2010 des Wintersemester 2010/11 statt und richtet sich an alle Studentinnen des vierten Semesters. Die Untersucherin geht davon aus, dass Studentinnen aus höheren Semestern differenziertere Meinungsbilder bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben als Studentinnen aus niedrigeren Semestern. Gleichzeitig wird vermutet, dass Studentinnen aus höheren Semestern schon Kinder haben.

Um möglichst viele Studentinnen zu erreichen, werden im Vorwege anhand der Vorlesungspläne die Vorlesungen mit den größten Teilnehmerzahlen ausgewählt.

### **7.6.2 Ablauf der Befragung**

Die Studentinnen werden zu Beginn der Vorlesungen kurz persönlich über die Erhebung informiert und im Anschluss gebeten, den Fragebogen ausgefüllt in ein hierfür vorgesehenes Fach abzulegen.

### **7.6.3 Hinweis der Anonymität**

Die Anonymität der erhobenen Daten wird gewahrt. Sie dient ausschließlich der Erstellung der vorliegenden Bachelorthesis.

### **7.6.4 Datenanalyse**

Die Variablen des Datensatzes werden auf Grundlage ihres Datenniveaus ausgewertet.

Neben einer univariaten Analyse wird eine bivariate Analyse mittels Kreuztabellen durchgeführt. Unter Anwendung des Korrelationskoeffizienten ( $r$ ) nach Spearman ( $r^{rho}$ ) und dem Signifikanzwert ( $p$ ) werden die einzelnen Hypothesen überprüft.

Der Spearman Korrelationskoeffizient ( $r^{rho}$ ) hat eine Spannweite von  $(-1 \leq r \leq 1)$ . Er zeigt den Zusammenhang zwischen zwei Variablen an.

Bei einer negativen Korrelation wendet sich der zweite Teil der Hypothese um.

Der Signifikanzwert ( $p$ -Wert) zeigt an, mit welcher Wahrscheinlichkeit das Ergebnis ein Zufall ist. Ist der  $p$ -Wert  $\geq 0,05$  besteht eine große Wahrscheinlichkeit, dass das Ergebnis ein Zufall ist und somit bestätigt sich die Nullhypothese ( $H_0$ ). Das heißt, es besteht kein Zusammenhang zwischen den Variablen. Ist der  $p$ -Wert  $\leq 0,05$  wird die Hypothese bestätigt.

## 8. Ergebnisse

### 8.1 Beschreibung der Stichprobe

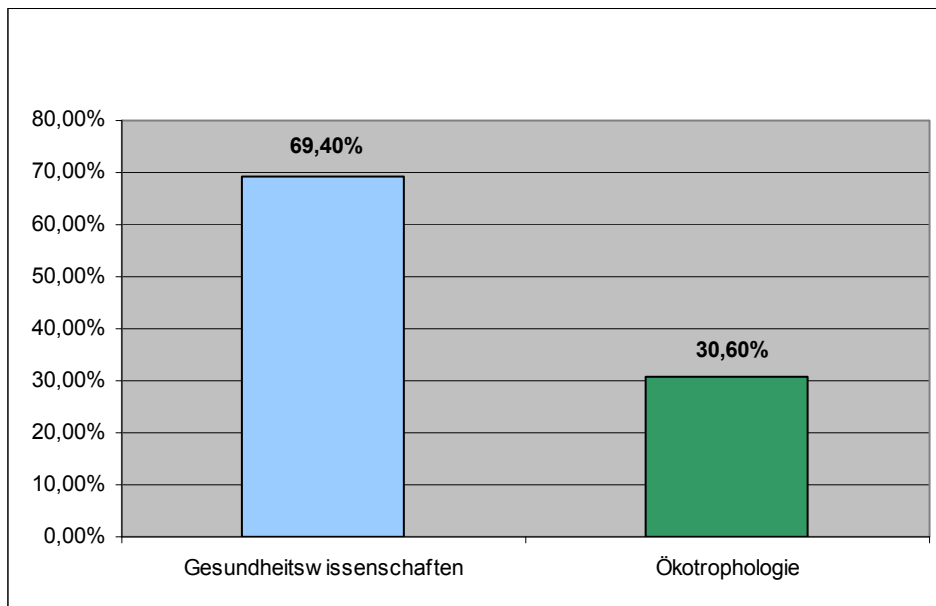
#### 8.1.1 Allgemeine Angaben

An der Befragung haben 49 Studentinnen aus den Studiengängen Gesundheitswissenschaften und Ernährungswissenschaften des vierten Semesters teilgenommen.

Die Verteilung der Studiengänge ergibt sich gemäß Abbildung 1.

69,4% der Studentinnen studieren Gesundheitswissenschaften und 30,6% der Studentinnen studieren Ökotrophologie.

**Abbildung 1: Studiengang (n = 49)**

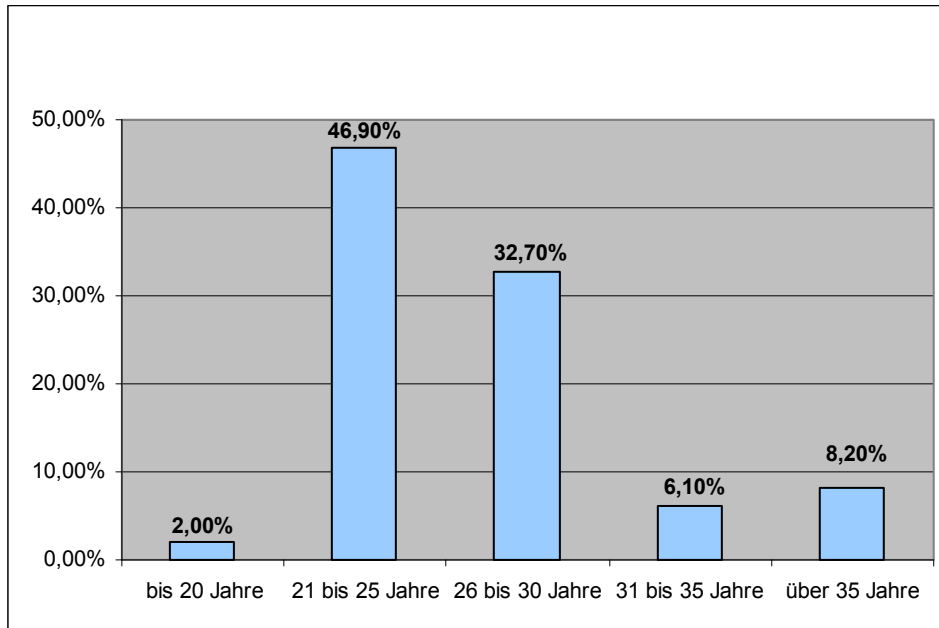


79,6% der Studentinnen sind zwischen 21 und 30 Jahren alt. Die Gruppe der Studentinnen zwischen 21 und 25 Jahren ist mit 46,9% am stärksten vertreten.

32,7% der Studentinnen sind zwischen 26 und 30 Jahren alt (Abb. 2).

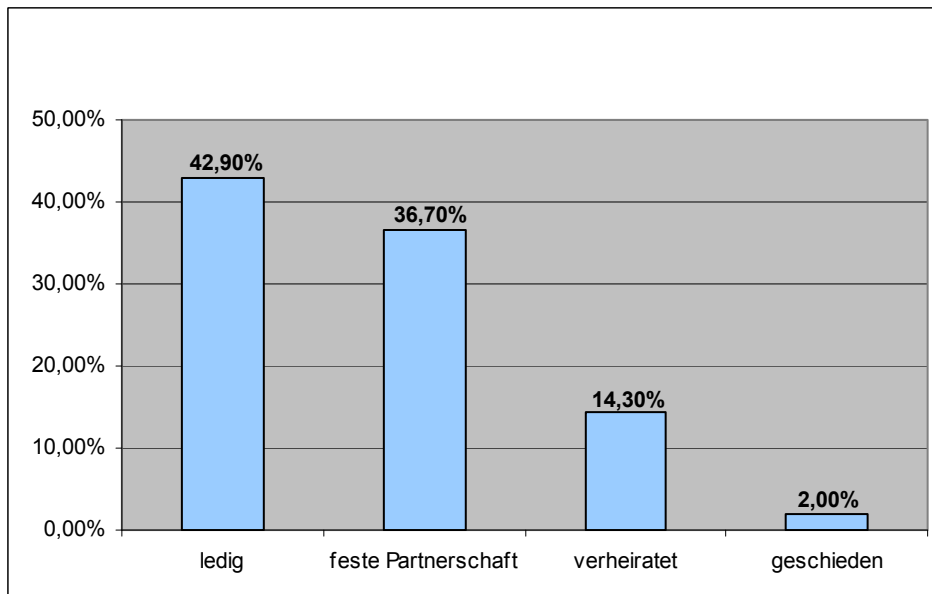


**Abbildung 2: Alter der Studierenden (n = 49)**



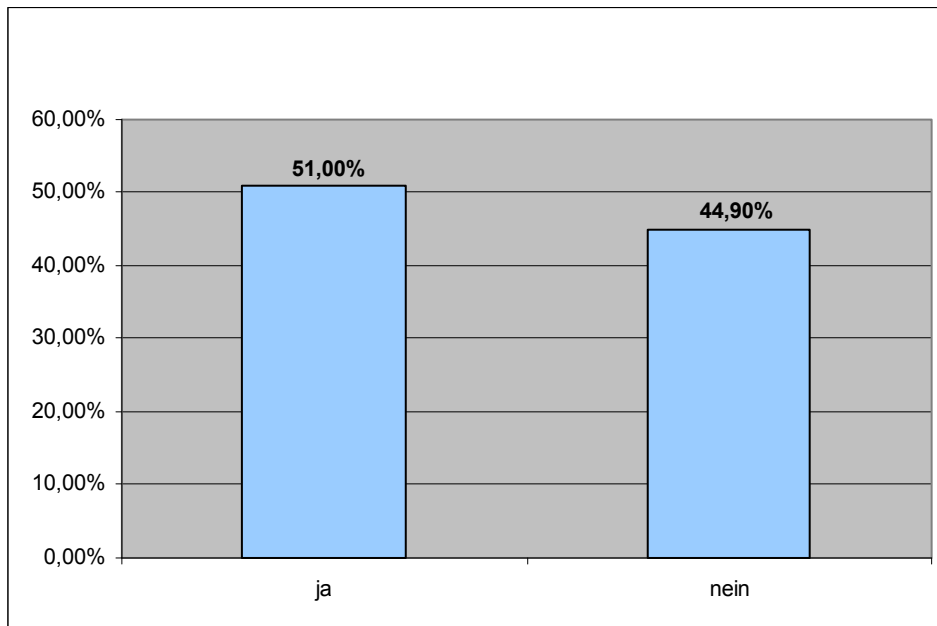
42,9% der Studentinnen sind ledig, 36,7% leben in einer festen Partnerschaft und 14,3% sind verheiratet (Abb. 3).

**Abbildung 3: Familienstand (n = 49)**



Bei der Frage nach einem erlernten Beruf geben 44,9% an, dass sie keine Berufsausbildung erlangt haben, wohingegen 51% der Studentinnen bereits einen Beruf erlernt haben (Abb. 4).

**Abbildung 4: Berufsausbildung (n = 49)**



Innerhalb der befragten Kohorte sind lediglich 3 Studentinnen Mutter (Tab. 8, Anhang I).

### **8.1.2 Fragen zur Familienplanung**

Um einen differenzierten Einblick zu Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhalten, sind die für die deskriptive Auswertung relevanten Häufigkeiten zum Kinderwunsch (Tab. 5, Anhang I), Anzahl der gewünschten Kinder (Tab. 6, Anhang I) und der Elternzeit (Tab. 7, Anhang I) aufgeführt. In Tabelle 7 sind nur die Studentinnen berücksichtigt, die Kinder haben oder sich Kinder wünschen.

Die Wichtigkeit des Kinderwunsches wird von 81,9% der Studentinnen als „sehr wichtig“ bis „wichtig“ beurteilt. 18,4% sehen den Kinderwunsch als „unwichtig“ bis „weniger wichtig“ (Tab. 5, Anhang I) an.

57,1% der Studentinnen wünschen sich zwei Kinder (Tab. 6, Anhang I), 75,0% wollen Elternzeit in Anspruch nehmen (Tab. 8, Anhang I) und 56,8% möchten dass der Partner Elternzeit nimmt (Tab. 8, Anhang I).

43,2% erwägen eine Elternzeit von bis zu einem Jahr und 6,8% beabsichtigen, zwei bis drei Jahre für die Elternzeit in Anspruch zu nehmen (Tab. 7, Anhang I).

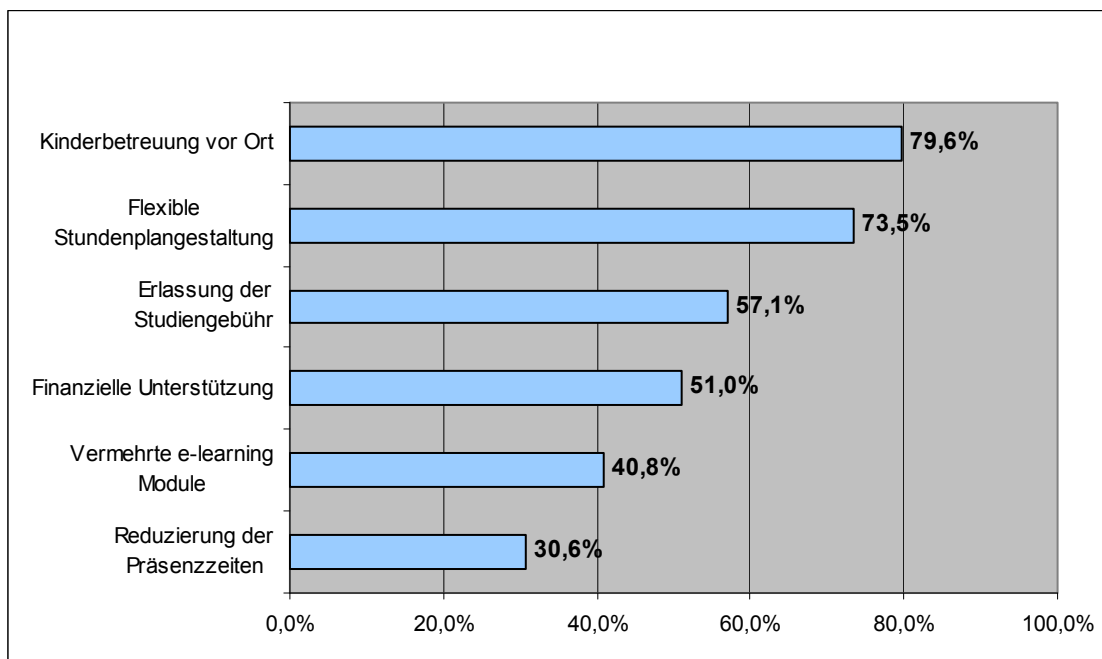
Nach der Elternzeit möchten 66,0% bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten (Tab.9, Anhang I).

### 8.1.3 Studium mit Kind

Die Studentinnen sind gefragt worden, welche Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kind sie sich wünschen würden. Innerhalb der Frage sind unterschiedliche Antwortvariablen vorgegeben worden. Mehrfachnennungen waren möglich gewesen. Die Antwortkategorien sind jeweils mit den Kategorien „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“ besetzt.

Um die Wünsche und Vorstellungen der Studentinnen bezüglich eines Studiums mit Kind (Abb. 5) und die Ziele der späteren beruflichen Tätigkeit (Abb. 6) einerseits sowie andererseits ein Meinungsbild zu Arbeitgeberangeboten im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Abb. 7) darzustellen, sind die Angaben „sehr wichtig“ und „wichtig“ in den jeweiligen Abbildungen zusammengefasst.

**Abbildung 5: Welche Angebote wünschen sich Studentinnen mit Kind (n = 49)**



Die Möglichkeit einer Kinderbetreuung vor Ort bewerten 79,6% als relevant und 73,5% der Studentinnen sehen die flexible Stundenplangestaltung als „wichtig“ und „sehr wichtig“ an. Knapp 60% sehen eine sinnvolle Unterstützung während eines

Studiums mit Kind in der Erlassung der Studiengebühr. Die Hälfte der Studentinnen wünscht sich eine finanzielle Unterstützung (Abb. 5).

#### 8.1.4 Ziele im Rahmen der beruflichen Tätigkeit

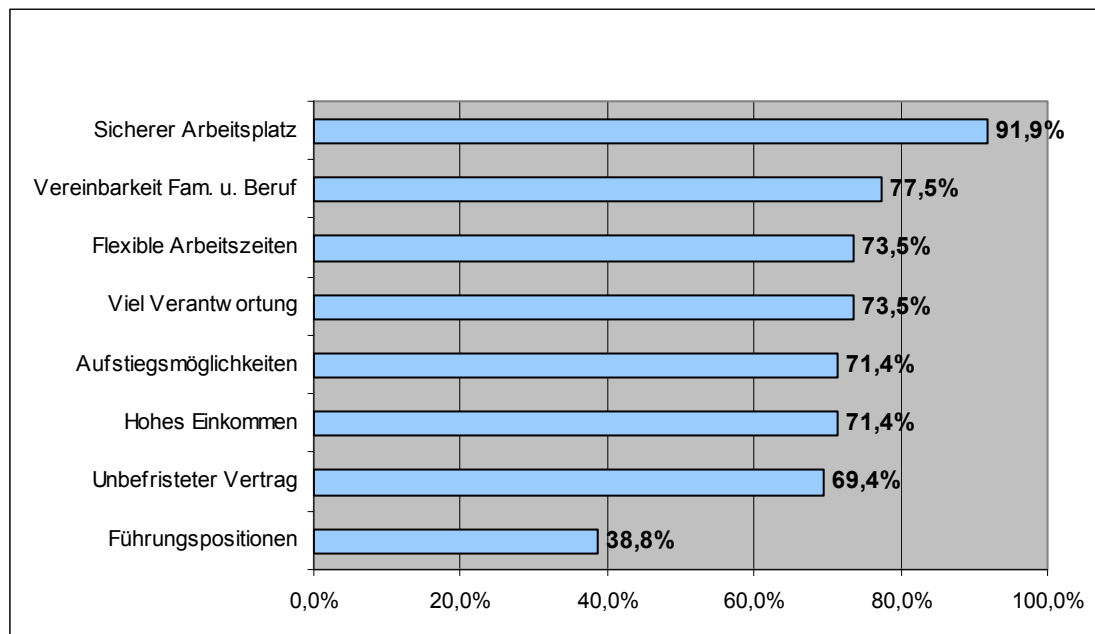
Laut einer Untersuchung zum Thema „Lebensthemen junger Frauen“ aus dem Jahr 1999 verstehen Frauen unter Karriere Zufriedenheit im Beruf und Freude an der Arbeit.<sup>54</sup>

Im Kontext dieser Arbeit werden ferner unter beruflicher Karriere ein hohes Einkommen, gute Aufstiegsmöglichkeiten und eine Führungsposition verstanden.

Die Studentinnen sind gefragt worden, welche Ziele sie mit einer beruflichen Tätigkeit verbinden. Innerhalb der Frage sind unterschiedliche Antwortvariablen vorgegeben worden. Mehrfachnennungen waren möglich. Die Antwortkategorien sind jeweils mit den Kategorien „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“ besetzt gewesen.

In Abbildung 6 sind die Ergebnisse aus den Kategorien „sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammen gefasst.

**Abbildung 6: Ziele zur beruflichen Tätigkeit (n = 49)**



<sup>54</sup> Vgl. Keddi, Pfeil: Lebensthemen junger Frauen, 1999, S. 50.

Mehr als 90% der Studentinnen verfolgen das Ziel, einen sicheren Arbeitsplatz zu finden und 77,5% sehen eine berufliche Tätigkeit in Verbindung mit einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ an.

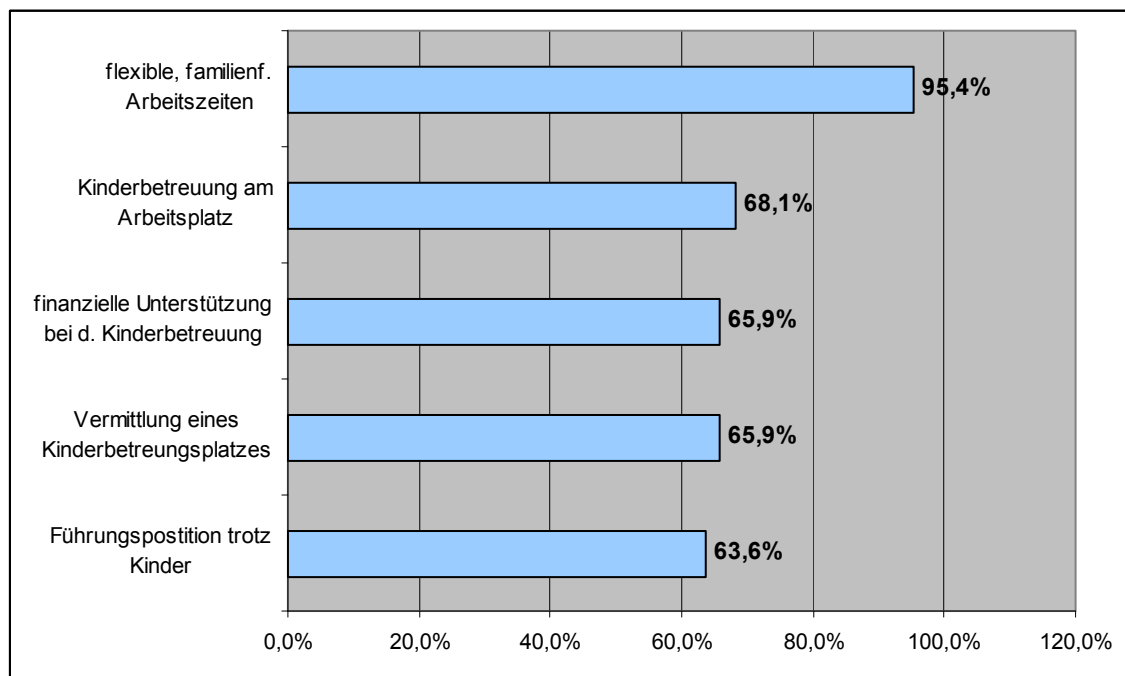
Das Ziel, eine Führungsposition auszuüben, haben 38,8% der Studentinnen (Abb. 6).

### 8.1.5 Arbeitgeberangebote im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Studentinnen sind gefragt worden, welche Angebote sie im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vom Arbeitgeber wünschen. Innerhalb der Frage sind unterschiedliche Antwortvariablen vorgegeben worden. Mehrfachnennungen sind möglich gewesen. Die Antwortkategorien sind jeweils mit den Kategorien „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“ besetzt gewesen.

Um Berufs- und Familienleben gut miteinander vereinen zu können, sehen Studentinnen die in Abbildung 7 dargestellten Angebote als relevant an.

**Abbildung 7: Welche Angebote wünschen sich zukünftige Akademikerinnen mit Kinderwunsch vom Arbeitgeber (n = 44)**



Als wichtigstes Angebot seitens des Arbeitgebers sehen 95,4% der Studentinnen flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten an.

Die anderen Angebote sind in ihrer Wertigkeit nahezu gleich bewertet (Abb. 7).

## **8.2 Wünsche und Erwartungen von Akademikerinnen bezüglich der beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Im weiteren Verlauf der Auswertung sind entsprechend der Hypothesen (s. Kapitel 7.2) relevante Variablen miteinander gekreuzt. Die Ergebnisse werden im folgenden Teil kurz erläutert und anhand von Häufigkeitstabellen (Anhang I) und Kreuztabellen (Anhang II) abgebildet.

### **8.3 Hypothesen zur zukünftigen Berufstätigkeit**

#### **8.3.1 Hypothese 1: Eine berufliche Karriere steht für die Studentinnen mehr im Vordergrund als die Familienplanung**

Zur Überprüfung der oben genannten Hypothese sind Fragen zur beruflichen Karriere einerseits und zur Familienplanung andererseits von Bedeutung.

Um die Vorstellungen zur beruflichen Karriere abbilden zu können, sind Fragen nach der Wichtigkeit eines hohen Einkommens, von Aufstiegsmöglichkeiten und einer Führungsposition heranzuziehen. Für den Aspekt der Familienplanung ist nach der Wichtigkeit des Kinderwunsches gefragt worden.

Mögliche Antwortkategorien sind jeweils „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. In den Tabellen 12 bis 14 (Anhang II) ist die Wichtigkeit des Kinderwunsches mit den jeweiligen Variablen zur beruflichen Karriere gekreuzt.

#### **Univariate Beschreibung**

Die Studentinnen bewerten die Variablen Kinderwunsch, hohes Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten und Führungsposition wie folgt (Tab. 5, Anhang I).

- Kinderwunsch (n = 49): „sehr wichtig“: 44,9%; „wichtig“: 36,7%; „weniger wichtig“: 10,2%; „unwichtig“: 8,2%.
- Hohes Einkommen (n = 49): „sehr wichtig“: 12,2%; „wichtig“: 59,2%; „weniger wichtig“: 28,6%; „unwichtig“: 0,0%.
- Aufstiegsmöglichkeiten (n = 49): „sehr wichtig“: 20,4%; „wichtig“: 51,0%; „weniger wichtig“: 26,5%; „unwichtig“: 2,0%.
- Führungsposition (n = 49): „sehr wichtig“: 10,2%; „wichtig“: 28,6%; „weniger wichtig“: 57,1%; „unwichtig“: 4,1%.

## **Bivariate Beschreibung**

### Kinderwunsch / gute Aufstiegsmöglichkeiten / hohes Einkommen (Tab. 12 /13., Anhang II)

57 % ( $r^{rho} = -0,040 / p\text{-Wert} = 0,783 / n = 49$ ) der Studentinnen sind Kinderwunsch / hohes Einkommen und 57,1% ( $r^{rho} = 0,036 / p\text{-Wert} = 0,804 / n = 49$ ) der Studentinnen sind Kinderwunsch / gute Aufstiegschancen „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zeigt keinen Zusammenhang zwischen den Variablen auf.

### Kinderwunsch / Führungsposition (Tab. 14, Anhang II)

Von den Studentinnen denen ein Kinderwunsch „sehr wichtig“ oder „wichtig“ ist, erachten 24,4 % ( $r^{rho} = -0,146 / p\text{-Wert} = 0,317 / n = 49$ ) eine Führungsposition als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zeigt keinen Zusammenhang zwischen den Variablen auf.

### **8.3.2 Hypothese 2: Für Studentinnen ist ein sicheres Arbeitsverhältnis nach dem Studium eine Grundvoraussetzung für die Familiengründung**

In der Beurteilung eines sicheren Arbeitsverhältnisses sind die Variablen sicherer Arbeitsplatz, unbefristeter Vertrag und die Tätigkeitsbranchen Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Selbstständigkeit von Bedeutung. Für den Aspekt der Familienplanung ist die Wichtigkeit des Kinderwunsches wesentlich.

Mögliche Antwortkategorien bei den Variablen Kinderwunsch, sicherer Arbeitsplatz und unbefristeter Vertrag sind jeweils „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. Bei den Variablen Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Selbstständigkeit sind die Antwortkategorien „hohe Priorität“, „mittlere Priorität“ und „geringe Priorität“ vorgegeben.

In den Tabellen 15 bis 19 (Anhang II) ist die Wichtigkeit des Kinderwunsches mit den oben genannten Variablen zum sicheren Arbeitsverhältnis gekreuzt.

## Univariate Beschreibung

Die Studentinnen bewerten die Variablen sicherer Arbeitsplatz, unbefristeter Vertrag (Tab. 5, Anhang I), Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Selbstständigkeit (Tab. 10, Anhang I) wie folgt:

- Sicherer Arbeitsplatz (n = 49): „sehr wichtig“: 42,9%; „wichtig“: 49,0%; „weniger wichtig“: 8,2%; „unwichtig“: 0,0%.
- Unbefristeter Vertrag (n = 49): „sehr wichtig“: 16,3%; „wichtig“: 53,1%; „weniger wichtig“: 22,4%; „unwichtig“: 8,2%.
- Privatwirtschaft (n = 49): „hohe Priorität“: 40,8%; „mittlere Priorität“: 46,9%; „geringe Priorität“: 10,2%.
- Öffentlicher Dienst (n = 49): „hohe Priorität“: 38,8%; „mittlere Priorität“: 32,7%; „geringe Priorität“: 26,5%.
- Selbstständigkeit (n = 49): „hohe Priorität“: 16,3%; „mittlere Priorität“: 28,6%; „geringe Priorität“: 51,0%.

Die Variable Kinderwunsch ist bereits im Vorwege aufgeführt (Kapitel 8.3.1).

## Bivariate Beschreibung

### Kinderwunsch / sicherer Arbeitsplatz (Tab. 15, Anhang II)

77,5% ( $r^{rho} = 0,481$  /  $p\text{-Wert} \leq 0,001$  /  $n = 49$ ) der Befragten ist sowohl ein Kinderwunsch als auch ein sicherer Arbeitsplatz „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung weist auf einen relevanten Zusammenhang hin.

### Kinderwunsch / unbefristeter Vertrag (Tab. 16, Anhang II)

65,3% ( $r^{rho} = 0,354$  /  $p\text{-Wert} = 0,013$  /  $n = 49$ ) der Studentinnen ist sowohl ein unbefristeter Vertrag als auch ein Kinderwunsch „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung weist auf einen relevanten Zusammenhang hin.



#### Kinderwunsch / Privatwirtschaft (Tab. 17, Anhang II)

29,1% ( $r^{rho} = -0,037$  /  $p\text{-Wert} = 0,802$  /  $n = 49$ ) der Befragten, die einen Kinderwunsch als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewerten, sehen in der Ausübung einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft eine hohe Priorität.

Die Korrelationsberechnung weist auf keinen Zusammenhang hin.

#### Kinderwunsch / öffentlicher Dienst (Tab. 18, Anhang II)

31,3% ( $r^{rho} = -0,053$  /  $p\text{-Wert} = 0,722$  /  $n = 49$ ) der Studentinnen bewerten die Ausübung einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst mit einer hohen Priorität bei einem mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewerteten Kinderwunsch.

Die Korrelationsberechnung weist auf keinen Zusammenhang hin.

#### Kinderwunsch / Selbstständigkeit (Tab. 19, Anhang II)

14,9% ( $r^{rho} = 0,068$  /  $p\text{-Wert} = 0,647$  /  $n = 49$ ) die einen Kinderwunsch als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ sehen, bewerten eine Selbstständigkeit mit einer hohen oder mittleren Priorität (Tab. 18).

Die Korrelationsberechnung zeigt keinen Zusammenhang zwischen den Variablen.

### **8.3.3 Hypothese 3: Studentinnen haben konkrete Vorstellungen wie sie im Beruf Unterstützung bei der Doppelorientierung Beruf und Familie bekommen**

Es besteht die Annahme, dass Studentinnen die sich Kinder wünschen, auch konkrete Vorstellungen haben, wie sie später die Doppelorientierung von Beruf und Familien verbinden können. Zur Beurteilung dieser Hypothese sind die Variablen flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes heranzuziehen.

Für den Aspekt der Familie ist nach der Wichtigkeit des Kinderwunsches gefragt. Mögliche Antwortkategorien sind jeweils „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. In den Tabellen 20 bis 23 (Anhang II) ist die Wichtigkeit des Kinderwunsches mit den jeweiligen Variablen zur Doppelorientierung gekreuzt.

## Univariate Beschreibung

Die befragten Studentinnen bewerten die Variablen flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes wie folgt (Tab. 5, Anhang I).

- Flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten (n = 44): „sehr wichtig“: 52,3%; „wichtig“: 43,2%; „weniger wichtig“: 2,3%; „unwichtig“: 2,3%.
- Finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung (n = 44): „sehr wichtig“: 13,6%; „wichtig“: 52,3%; „weniger wichtig“: 29,5%; „unwichtig“: 4,5%.
- Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (n = 44): „sehr wichtig“: 29,2%; „wichtig“: 38,6%; „weniger wichtig“: 31,8%; „unwichtig“: 0,0%.
- Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes (n = 44): „sehr wichtig“: 29,5%; „wichtig“: 36,4%; „weniger wichtig“: 29,5%; „unwichtig“: 4,5%.

Die Variable Kinderwunsch ist bereits im Vorwege aufgeführt (Kapitel 8.3.1).

## Bivariate Beschreibung

### Kinderwunsch / flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten (Tab. 20, Anhang II)

86,4% ( $r^{rho} = 0,226$  /  $p\text{-Wert} = 0,140$  /  $n = 44$ ) der Studentinnen die einen Kinderwunsch als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ sehen, bewerten gleichzeitig flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zeigt ein Zusammenhang zwischen den Variablen, welche jedoch nicht signifikant ist. besteht.

### Kinderwunsch / finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Tab. 21, Anhang II)

59,1% ( $r^{rho} = 0,169$  /  $p\text{-Wert} = 0,273$  /  $n = 44$ ) der Studentinnen mit einem „sehr wichtigen“ oder „wichtigen“ Kinderwunsch bewerten eine finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung weist auf einen schwachen jedoch nicht signifikanten Zusammenhang hin.

### Kinderwunsch / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Tab. 22, Anhang II)

61,4% ( $r^{rho} = 0,021$  /  $p$ -Wert = 0,894 /  $n = 44$ ) der Studentinnen die einen Kinderwunsch mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewerten, sehen das Angebot seitens des Arbeitgebers für einen Kinderbetreuungsplatzes am Arbeitsplatz zu sorgen als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zeigt keinen Zusammenhang zwischen den Variablen (Tab. 21 / 22, Anhang II).

### Kinderwunsch / Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes (Tab. 23, Anhang II)

63,6% ( $r^{rho} = 0,239$  /  $p$ -Wert = 0,118 /  $n = 44$ ) der Befragten, die einen Kinderwunsch mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewerten, beurteilen die Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zeigt einen Zusammenhang zwischen den Variablen welche aber nicht signifikant ist.

## **8.4 Hypothesen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **8.4.1 Hypothese 4: Studentinnen mit Berufsausbildung sind Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger als für Studentinnen ohne Berufsausbildung**

Zur Überprüfung der oben genannten Hypothese sind Fragen zur beruflichen Ausbildung einerseits und zu Aspekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie andererseits von Bedeutung.

Um Ansichten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie abbilden zu können, sind Fragen nach der Wichtigkeit von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten, finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes heranzuziehen. Gleichzeitig ist der Aspekt „Partner in Elternzeit“ von Bedeutung. Für den Aspekt der Berufsausbildung ist nach einer beruflichen Ausbildung gefragt worden. Zur Beantwortung der Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind mögliche Antwortkategorien jeweils „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. Bei der Frage, ob eine Berufsausbildung vorhanden ist oder nicht, sind mögliche Antwortkategorien „ja“ oder „nein“. Um die Einschätzung der Studentinnen bezüglich

einer Inanspruchnahme der Elternzeit durch den Partner abzufragen, sind die Antwortkategorien „ja“, „weiß nicht“ oder „nein“ möglich. In den Tabellen 24 bis 28 (Anhang II) ist die Variable erlernter Beruf mit den jeweiligen Variablen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gekreuzt.

### **Univariate Beschreibung**

Die Studentinnen bewerten die Variablen erlernter Beruf und Elternzeit des Partners wie folgt (Tab. 8, Anhang I).

- Erlernter Beruf (n = 49): „ja“ 51%; „nein“ 44,9%.
- Elternzeit des Partners (n = 49): „ja“ 56,8%; „weiß nicht“ 40,9%; „nein“ 2,3%.

Die Variablen flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes sind bereits im Vorwege aufgeführt (s. Kap. 8.3.3).

### **Bivariate Beschreibung**

#### Erlerner Beruf vs. kein erlernter Beruf / Partner Elternzeit (Tab. 24, Anhang II)

Unabhängig von einer vorhandenen oder nicht vorhandenen Berufsausbildung möchten 28,6% ( $r^{rho} = 0,20$  /  $p$ -Wert = 0,898 /  $n = 42$ ) der befragten Studentinnen, dass der Partner in Elternzeit geht.

#### Erlerner Beruf vs. kein erlernter Beruf / flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten (Tab. 25, Anhang II)

47,6% der Studentinnen mit und 47,2% ohne berufliche Ausbildung ( $r^{rho} = 0,087$  /  $p$ -Wert = 0,584 /  $n = 42$ ) bewerten flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

#### Erlerner Beruf vs. kein erlernter Beruf / finanzielle. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Tab. 26, Anhang II)

Den Aspekt der finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung bewerten 33,4% der Studentinnen mit Berufsausbildung als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ und 30,9% ohne Berufsausbildung ( $r^{rho} = -0,021$  /  $p$ -Wert = 0,893 /  $n = 42$ ) als „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

### Erlerner Beruf vs. kein erlernter Beruf / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Tab. 27, Anhang II)

28,6% der Studentinnen mit Berufsausbildung und 42,8% ohne Berufsausbildung ( $r^{rho} = -0,276 / p\text{-Wert} = 0,077 / n = 42$ ) ist ein Kinderbetreuungsplatz am Arbeitsplatz „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

### Erlerner Beruf vs. kein erlernter Beruf / Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes (Tab. 28, Anhang II)

Den Gesichtspunkt der Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes bewerten 33,3% der Studentinnen mit Berufsausbildung und 35,7% der Studentinnen ohne Berufsausbildung ( $r^{rho} = -0,085 / p\text{-Wert} = 0,592 / n = 42$ ) mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Durch die Korrelationsberechnungen ergibt sich bei den Variablen „Berufsausbildung vorhanden“ vs. „Berufsausbildung nicht vorhanden“ und „Partner in Elternzeit“ mit  $r^{rho} = 0,20$  ein Zusammenhang, welcher aber nicht signifikant ist. Bei den Variablen „Berufsausbildung vorhanden“ vs. „Berufsausbildung nicht vorhanden“ und „Kinderbetreuung am Arbeitsplatz besteht“ mit  $r^{rho} = -0,276$  ein umgekehrter Zusammenhang welcher ebenfalls nicht signifikant ist. Alle weiteren Variablen weisen keine Zusammenhänge auf.

#### **8.4.2 Hypothese 5: Je älter die Studentinnen desto wichtiger sind die Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder**

Zur Überprüfung der oben genannten Hypothese sind Fragen zum Alter einerseits und zu Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder andererseits von Bedeutung.

Um die Auffassungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie abbilden zu können, sind Fragen nach der Wichtigkeit von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten, finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes und einer Führungsposition trotz Kind heranzuziehen.

Zur Beantwortung der Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder sind mögliche Antwortkategorien jeweils „sehr wichtig“, „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. Die Angabe zum Alter ist ebenfalls in Antwortkategorien unterteilt. Die möglichen Antwortkategorien sind „bis 20 Jahre“, „21 – 25 Jahre“, „26 – 30 Jahre“, „31 – 35 Jahre“ und „über 35 Jahre“.

### **Univariate Beschreibung**

Die Studentinnen geben die Variablen Alter und Führungsposition trotz Kinder wie folgt an:

- Alter (n = 47): „bis 20 Jährige“: 2,0%; „21-25 Jährige“: 46,9%; „26-30 Jährige“: 32,7%; „31-35 Jährige“: 6,1%; „über 35 Jährige“: 8,2% (Abb. 2. S. 30).
- Führungsposition trotz Kind (n = 44): „sehr wichtig“: 34,1%; „wichtig“: 29,5%; „weniger wichtig“: 31,8%; „unwichtig“: 4,5% (Tab. 5, Anhang I).

Die Variablen flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Kinderbetreuung am Arbeitsplatz und Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes sind bereits im Vorwege aufgeführt (Tab. 5, Anhang I).

### **Bivariate Beschreibung**

#### Alter / flexible familienfreundliche Arbeitszeiten (Tab. 29, Anhang II)

In der Gruppe der 20 Jährigen und über 35 Jährigen beurteilen jeweils 100% der Befragten flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten als „sehr wichtig“.

In der Gruppe der 21 bis 25 Jährigen bewerten 54,5% flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten als „sehr wichtig“, und in der Gruppe der 26 bis 30 Jährigen bewerten diesen Aspekt 35,7% mit „sehr wichtig“.

50% der 31 bis 35 Jährigen beurteilen flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten als „sehr wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = 0,034$  /  $p\text{-Wert} = 0,829$  /  $n = 42$ ). Es besteht kein Zusammenhang zwischen Alter und der Wichtigkeit von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten.

### Alter / finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Tab. 30, Anhang II)

100% der bis 20 Jährigen und 31 - 35 Jährigen Studentinnen bewerten den Aspekt einer finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung mit „wichtig“.

In der Gruppe der über 35 Jährigen bewerten 66,7% den oben genannten Aspekt mit „wichtig“.

Die Gruppen der 21 bis 25 und 26 bis 30 Jährigen sind ähnlich in ihrer Beurteilung. 45,5% der 21 bis 25 Jährigen und 42,9% der 26 bis 30 Jährigen erachten den oben genannten Gesichtspunkt als „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = -0,010$  /  $p$ -Wert =  $0,949$  /  $n = 42$ ). Es besteht kein Zusammenhang zwischen Alter und der Bewertung der Wichtigkeit einer finanziellen Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

### Alter / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (Tab. 31, Anhang II)

Aus der Gruppe der bis 20 Jährigen bewertet keine der Studentinnen den Aspekt eines Kinderbetreuungsplatzes am Arbeitsplatz als „wichtig“ oder „sehr wichtig“.

Bei den 21 bis 25 jährigen Studentinnen sind 50,0% der Auffassung Kinderbetreuung am Arbeitsplatz sei „wichtig“ und 31,8% sagen er sei „sehr wichtig“.

50% der 31 bis 35 jährigen Studentinnen bewerten diesen Aspekt als „sehr wichtig“.

Für jeweils 28,6% der 26 bis 30 Jährigen ist ein Kinderbetreuungsplatz am Arbeitsplatz „wichtig“ oder „sehr wichtig“.

In der Gruppe der über 35 Jährigen Studentinnen sehen 66,7% den oben genannten Aspekt als „wichtig“ und 33,3% als „sehr wichtig“ an.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = 0,013$  /  $p$ -Wert =  $0,935$  /  $n = 42$ ). Es besteht kein Zusammenhang zwischen „Alter“ und „Kinderbetreuungsplatz am Arbeitsplatz“.

### Alter / Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes (Tab. 32, Anhang II)

100% der Studentinnen der Gruppe der bis 20 Jährigen bewerten den Gesichtspunkt „Mithilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes“ mit „sehr wichtig“.

Für 22,7% der 21 bis 25 Jährigen und 35,7% der 26 bis 30 Jährigen ist der oben genannte Aspekt „sehr wichtig“.

Bei den 31 bis 35 Jährigen Studentinnen sind es 50,0%, bei den über 35 Jährigen 33,3%, die diesen Aspekt mit „sehr wichtig“ bewerten.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = 0,009$  /  $p$ -Wert =  $0,955$  /  $n = 42$ ). Es besteht kein Zusammenhang zwischen „Alter“ und „Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes“.

#### Alter / Führungsposition trotz Kind (Tab. 33, Anhang II)

66,7% der befragten Studentinnen über 35 Jahre und 50% der 31 bis 35 Jährigen erachten den Aspekt „Führungsposition trotz Kind“ als „sehr wichtig“.

Bei den 26 bis 30 Jährigen sind es 28,6% und bei den 21 bis 25 Jährigen 36,4%. Für keine der bis 20 jährigen Studentinnen ist eine Führungsposition trotz Kind „sehr wichtig“. Jedoch sind 100,0% der Ansicht, dieser Aspekt sei „wichtig“.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = -0,090$  /  $p$ -Wert =  $0,572$  /  $n = 42$ ). Es besteht kein Zusammenhang zwischen „Alter“ und einer „Führungsposition trotz Kind“.

#### **8.4.3 Hypothese 6: Studentinnen mit Kindern planen den beruflichen Einstieg primär in Firmen familienfreundliche Angebote anbieten**

Diese Hypothese ist im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht auszuwerten, da die Stichprobe aus  $n = 49$  nur drei Studentinnen enthält, die Kinder haben (Tab. 8, Anhang I). Somit sind die Ergebnisse nicht aussagekräftig und bleiben unberücksichtigt.

#### **8.4.4 Hypothese 7: Zukünftige Akademikerinnen planen nach der Geburt des Kindes für circa 1 ½ Jahren nicht berufstätig zu sein um dann das Modell der Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen**

Zur Überprüfung der oben genannten Hypothese wird als Teilzeitarbeit eine Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden pro Woche angenommen. Zur Auswertung des Ergebnisses sind die Variablen Arbeitsstunden pro Woche und Elternzeit ausgewählt und miteinander gekreuzt worden.

Die möglichen Antwortkategorien bei Arbeitsstunden pro Woche sind „bis 10 Std.“, „11-20 Std.“, „21-30 Std.“, „31-40 Std.“, sowie „41 und mehr Std.“.

Zur Angabe der Elternzeit kann zwischen den Antwortkategorien „bis 1 Jahr“, „1–2 Jahre“ und „2–3 Jahre“ gewählt werden.



## Univariate Beschreibung

Die Studentinnen bewerten die Variablen Arbeitsstunden pro Woche und Elternzeit wie folgt:

- Arbeitsstunden pro Woche: „bis 10 Std.“: 2,3%; „11-20 Std.“: 25%; „21-30 Std.“: 38,7%; „31-40 Std.“: 22,7%; „41 und höher“: 4,5% (Tab. 9, Anhang I).
- Elternzeit: „bis 1 Jahr“: 43,2%; „1-2 Jahre“: 34,1%; „2-3 Jahre“: 6,8% (Tab. 7, Anhang I).

## Bivariate Beschreibung

### Arbeitsstunden pro Woche / Elternzeit (Tab. 34, Anhang II)

Aus der Gruppe der Studentinnen die eine Elternzeit von bis zu 1 Jahr planen, erwägen 5,6% eine Arbeitszeit von 11 bis 20 Stunden pro Woche und 22,2% eine Arbeitszeit von 21 bis 30 Stunden pro Woche.

In der Gruppe der Studentinnen die eine Elternzeit von 1 bis 2 Jahren planen, möchten jeweils 19,4% 11 bis 20 Stunden bzw. 21 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten.

50% aller Studentinnen planen eine Elternzeit bis zu einem Jahr, davon wollen 27,8% 11 bis 30 Stunden pro Woche erwerbstätig beschäftigt sein.

41,6% planen eine Elternzeit von 1 bis 2 Jahren, davon wollen 38,8% 11 bis 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sein.

8,4% der Studentinnen planen eine Elternzeit von 2 bis 3 Jahren um dann das Modell der Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen.

Die Korrelationsberechnung zwischen den Variablen ergibt ( $r^{rho} = -0,593$  /  $p\text{-Wert} \leq 0,001$  /  $n = 37$ ). Es besteht ein relevanter umgekehrter Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden pro Woche und Elternzeit.

## **9. Diskussion**

### **9.1 Ergebnisse der Studie bezogen auf die Forschungsfragen**

Um Hinweise zu Wünschen und Erwartungen bezüglich einer später auszuübenden beruflichen Tätigkeit einerseits und der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie andererseits zu erlangen, sind in der vorliegenden Arbeit Studentinnen mittels eines Fragebogens befragt worden. Die einzelnen Ergebnisse der Studie werden nun erläutert und mit bereits vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnissen verknüpft.

#### **9.1.1 Welche Wünsche und Erwartungen haben zukünftige Akademikerinnen bezüglich ihrer beruflichen Tätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Kinder/Familie?**

Die Familienplanung und eine berufliche Tätigkeit sind für die befragten Studentinnen gleichwertig wichtig. Bezogen auf den Aspekt einer beruflichen Karriere sind ein hohes Einkommen und die Chance von Aufstiegsmöglichkeiten gleich gewichtet. Der Gesichtspunkt einer Führungsposition wird als weniger wichtig angesehen.

Die Resultate der Studie „Lebensthemen junger Frauen“ aus dem Jahr 1999 belegen ein ähnliches Ergebnis. Die Studie zeigt, dass die Lebensbereiche Beruf und Familie für Frauen eine gleichwertige Bedeutung haben. Nach der Erfüllung des Kinderwunsches sehen Frauen die Möglichkeit des beruflichen Wiedereinstieges in der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung.<sup>55</sup>

Diese Tatsache belegt zugleich die Studie „Lebensplanung junger Frauen“ aus dem Jahr 1996. Frauen wollen nach der Berufsunterbrechung wieder einer qualifizierten und ausfüllenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Allerdings erwägen sie aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in der Ausübung einer Erwerbstätigkeit eher die Sinnhaftigkeit des Berufes, als vielmehr den Zwang einer finanziellen Absicherung der Familie.<sup>56</sup>

Folglich können gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen dazu führen, dass Studentinnen mit Kinderwunsch es gar nicht in Erwägung ziehen eine Führungsposition inne zu haben, um beruflich Karriere zu machen.

---

<sup>55</sup> Vgl. Keddi, Pfeil: Lebensthemen junger Frauen, 1999, S. 50ff.

<sup>56</sup> Vgl. Geissler, Oechsel: Lebensplanung junger Frauen, 1996, S. 50.

Vielmehr ist ein sicheres Arbeitsverhältnis eine Grundvoraussetzung für die Familienplanung. Dies offenbart sich in der Untersuchung der zweiten Hypothese. Es zeigt sich, dass je wichtiger der Kinderwunsch bewertet ist, desto höher die Wichtigkeit eines sicheren Arbeitsplatzes erachtet wird. Der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz steht vor einem Wunsch nach einem unbefristeten Vertrag. Gleichwohl steigt mit einem Kinderwunsch auch die Priorität einer Tätigkeit im Öffentlichen Dienst gegenüber einer Tätigkeit in der Privatwirtschaft oder einer Selbstständigkeit. Es stellt sich dar, dass mit einer Ausübung des Berufes in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst die Vorstellung nach einem sicheren Arbeitsverhältnis verbunden ist.

Eine selbstständige Tätigkeit wird als eine weniger sichere Erwerbstätigkeit beurteilt. Ein annäherndes Ergebnis ermittelt eine Untersuchung des Hochschul-Information-Systems. Diese Untersuchung stellt fest, dass berufliche Erfahrung eine Grundvoraussetzung für Studenten ist, um eine Familie zu gründen. Ab dem 30. Lebensjahr ändert sich das Meinungsbild der beruflichen Erfahrung zugunsten eines sicheren Arbeitsplatzes.<sup>57</sup>

Berufliche Erfahrungen dienen dazu sich in der Berufswelt zu etablieren um wettbewerbsfähig zu sein. Es ist das primäre Ziel des Berufseinstiegs. Somit ist es nicht verwunderlich, dass für Frauen mit Kinderwunsch ein sicheres Arbeitsverhältnis erst im späteren Verlauf der beruflichen Tätigkeit wichtiger wird. Gleichwohl ist ein sicheres Arbeitsverhältnis gebunden an materielle und existenzielle Sicherheit. Dies sind wiederum Faktoren, die die Verwirklichung des Kinderwunsches begünstigen.

Die stärkste Unterstützung in der Doppelorientierung von Beruf und Familie sehen die befragten Studentinnen in flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten (Tab. 20, Anhang II).

Die Angebote „Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes“ (Tab. 23, Anhang II), „Kinderbetreuung am Arbeitsplatz“ (Tab. 22, Anhang II) und „finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung“ (Tab.21, Anhang II) sind nahezu gleichwertig im Rahmen der Doppelorientierung von Beruf und Familie bewertet.

Dass der Faktor „Arbeitszeiten“ von großer Wichtigkeit ist, zeigt eine Untersuchung des IAB. Die Studie ermittelt, dass in Westdeutschland jede dritte Mutter das

---

<sup>57</sup> Vgl. Middendorf: Kinder eingeplant?, 2003, S. 14f.

Arbeitsverhältnis kündigt, da die angebotenen Arbeitszeiten sich nicht mit den Bedürfnissen und Erfordernissen einer Familie vereinbaren lassen.<sup>58</sup>

Dies lässt die Schlussfolgerung zu, dass die Wichtigkeit von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten steigt, je wichtiger der Kinderwunsch wird.

Ungeachtet der Voraussetzung einer bereits bestehenden oder nicht bestehenden Berufsausbildung spiegelt sich ein nahezu identisches Meinungsbild der Studentinnen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wieder.

Der Aspekt der flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten ist sowohl für Studentinnen mit Berufsausbildung als auch für Studentinnen ohne Berufsausbildung am bedeutendsten.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich in der Beurteilung eines Kinderbetreuungsplatzes am Arbeitsplatz. Studentinnen ohne Berufsausbildung bewerten einen Kinderbetreuungsplatz am Arbeitsplatz als wesentlich relevanter, als Studentinnen mit einer Berufsausbildung (Tab. 27, Anhang II). Dies lässt die Vermutung zu, dass Studentinnen die bereits im Berufsleben standen, die Erfahrung gemacht haben, dass Betreuungsplätze am Arbeitsplatz keine so hohe Bedeutung haben.

Alter spielt in der Wichtigkeit der Beurteilung von Aspekten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Rolle. Hier zeigt sich vielmehr ein indifferentes Bild (Tab. 29 – 33, Anhang II).

Zukünftige Akademikerinnen planen primär eine Elternzeit von bis zu einem Jahr, um dann das Modell der Teilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen (Tab. 34, Anhang II).

Analoge Resultate beschreibt die Untersuchung „Studieren mit Kind“ aus dem Jahr 2007 zur Inanspruchnahme der Elternzeit. Die Untersuchung ergibt, dass Studentinnen primär ein Jahr Elternzeit in Anspruch nehmen wollen um dann in Teilzeit erwerbstätig zu sein.<sup>59</sup>

Ein ähnliches Ergebnis ermittelt die Studie „Lebensthemen junger Frauen“ aus dem Jahr 1999. In dieser Studie zeigt sich, dass die meisten Frauen den Wiedereinstieg in

---

<sup>58</sup> Vgl. Beckmann: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, 2002, S.4ff.

<sup>59</sup> Vgl. Cornelißen, Fox: Studieren mit Kind, 2007, S. 51.

den Beruf nach einem Jahr Elternzeit planen, um dann das Model der Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen.<sup>60</sup>

Um berufliche Verschlechterungen möglichst zu vermeiden, wählen Frauen häufig eine Elternzeit von bis zu einem Jahr und erwägen dann eine Beschäftigung in Teilzeit. Das vorherrschende Meinungsbild der Frauen scheint zu sein, das Beruf und Familie nur dann möglich ist, wenn Frauen bereit sind auf die berufliche Karriere im Sinne einer Führungsposition zu verzichten. Unter Berücksichtigung der Elternzeit des Partners wird deutlich, dass zukünftige Akademikerinnen die Einbindung des Partners auch durch die Inanspruchnahme der Elternzeit in die Erziehung der Kinder als selbstverständlich erachten (Tab. 8, Anhang I).

### **9.1.2 Unter welchen Voraussetzungen entscheiden sich Studentinnen mit Kinderwunsch während des Studiums mit der Familiengründung zu beginnen?**

Um Kinder und Studium gut miteinander vereinen zu können, ist die bedeutendste Voraussetzung für Studentinnen eine Kinderbetreuung vor Ort und die Möglichkeit einer flexiblen Stundenplangestaltung. Eine sinnvolle Unterstützung während eines Studiums mit Kind sehen über die Hälfte der befragten Studentinnen in der Erlassung der Studiengebühr. Die Hälfte der Studentinnen wünscht sich eine finanzielle Unterstützung (Abb. 5, Kapitel 8.1.3).

Ähnliche Ergebnisse ermittelt die Untersuchung „Kinder eingeplant?“ aus dem Jahr 2003. Die Untersuchung belegt, dass das größte Hindernis von Studierenden mit Kind in der Studienorganisation liegt. Über 40% bewerten die Möglichkeit der Kinderbetreuung vor Ort als Problem. Dies erfordert Handlungsbedarf seitens der Hochschulen.<sup>61</sup>

Die vorliegende Arbeit gibt einen Hinweis darauf, dass knapp 60% der befragten Studentinnen keine Kenntnisse über die Angebote der HAW Hamburg im Rahmen der Vereinbarkeit von Studium und Kind haben (Tab. 8, Anhang I). Dies lässt den Rückschluss zu, dass nicht nur die Angebote selbst eine Rolle spielen, sondern auch der Bekanntheitsgrad.

---

<sup>60</sup> Vgl. Keddi, Pfeil: *Lebensthemen junger Frauen*, 1999, S. 50.

<sup>61</sup> Vgl. Middendorf: *Kinder eingeplant?*, 2003, S.20ff.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Wunsch nach einer erfüllten Berufstätigkeit und die Vereinbarkeit mit einer Familie, ungeachtet des Alters der Studentinnen gleichwertig wichtig sind.

Die Feststellung, dass Studentinnen die Meinung vertreten, dass es Frauen mit Kind schwerer im Berufsleben haben als Frauen ohne Kinder (Tab. 11, Anhang I), spiegelt ein vorherrschendes Meinungsbild in der Gesellschaft wieder. Diese Tatsache macht deutlich, wie wichtig es ist, bereits im Studium Voraussetzungen zu schaffen, die es Studierenden ermöglichen, ein Studium mit Kind ohne Nachteile zu absolvieren.

Um die Bedarfe der Studentinnen differenzierter zu analysieren und die bereits vorhandenen Angebote der familienfreundlichen HAW Hamburg auf ihre Wirkung zu beurteilen, sollten weiterführende Untersuchungen vorgenommen werden.

## **9.2 Stärken und Schwächen der Studie**

Der Fragebogen ist übersichtlich gegliedert und durch die Wahl von überwiegend geschlossenen Fragen leicht und schnell für die Studentinnen auszufüllen. Allerdings führt die Verwendung von geschlossenen Fragen dazu, dass jenseits der Antwortvariablen keine Ergebnisse aufgezeigt werden können.

Der 3. Fragenblock des Fragebogens beinhaltet Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Kinder (s. Anhang III). Die Fragen 3.1 bis 3.2.2 richten sich ausschließlich an Studentinnen mit Kinderwunsch, somit können Ergebnisse und Meinungsbilder von Studentinnen ohne Kinder nicht berücksichtigt werden.

In der Auswertung der Ergebnisse ist sichtbar geworden, dass die Frage 3.2.2 nur von einem sehr geringen Teil der Studentinnen ausgefüllt worden ist. Dies sollte bei einer erneuten Anwendung des Fragebogens durch die Hinzufügung einer weiteren Antwortvariable „keine Kinder“ berücksichtigt werden. Rückblickend beurteilt ist es sinnvoller, die Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Kinder offener zu gestalten, um jenseits der Antwortkategorien Meinungsbilder der Studentinnen erfassen zu können.

Während der Auswertung der Studie ist deutlich geworden, dass eine präzisere Formulierung der Hypothesen hilfreich wäre. Aus diesem Grund ist die Hypothese: „Studentinnen die bereits einen Beruf erlernt haben, haben eine konkrete Vorstellung von Beruf und Familie“ geändert worden. Präziser formuliert lautet die Hypothese nun: „Studentinnen mit Berufsausbildung sind Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger als für Studentinnen ohne Berufsausbildung.“

Diese Umformulierung ermöglicht, dass die Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kontext dieser Arbeit detaillierter herauszuarbeiten sind als der Aspekt „konkrete Vorstellungen“.

Die Hypothese „Studentinnen mit Kindern planen den beruflichen Einstieg primär in Firmen die familienfreundliche Angebote haben“, ist aufgrund der kleinen Studienpopulation nicht aussagekräftig und somit nicht auswertbar.

## **10. Fazit**

Ein Studium zu durchlaufen bedeutet, viel Engagement und Zeit aufbringen zu müssen. Im Idealfall erfolgt im Anschluss des Studiums der berufliche Einstieg, welcher ebenfalls viel persönlichen Einsatz seitens der Berufsanfängerinnen verlangt. Dessen ungeachtet zeigen die Ergebnisse der vorliegenden Bachelorarbeit, dass Studentinnen keinen Widerspruch zwischen beruflicher Karriere und Familie sehen. Vielmehr haben Studentinnen die Absicht, beide Aspekte erfolgreich miteinander zu vereinen. Die Untersuchung von Middendorf (2003) belegt, dass sich lediglich 2% der Studentinnen vorstellen kann während des Studiums Eltern zu werden.<sup>62</sup>

Trotz vermeintlicher Bemühungen der Politik, das Studium familienfreundlicher zu gestalten und andererseits die ausgebildeten Akademikerinnen durch Work-Life-Balance Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, ist es nach wie vor so, dass Akademiker häufiger kinderlos sind als anderer Berufsgruppen.

Die politischen Rahmenbedingungen scheinen in ihrer Wirkung nicht auszureichen. Ein Studium mit Kind zu absolvieren bedeutet, einige Entbehungen in Kauf zu nehmen. Häufig müssen Studenten zur Finanzierung ihres Studiums und der Familie arbeiten gehen, woraus vielfach eine verlängerte Studienzeit resultiert. Der Berufseinstieg verzögert sich dadurch.

Um rechtzeitig Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern knüpfen zu können, könnten enge Kooperationen zwischen Hochschule und Unternehmen dazu beitragen, dass engagierten Studentinnen und Studenten der Berufseinstieg erleichtert wird. Dies ist zwar kein neuer Gedanke wird aber meines Erachtens viel zu wenig praktisch umgesetzt.

---

<sup>62</sup> Vgl. ebd., S. 14f.

## 11. Literaturverzeichnis

Badura B./ Schellschmidt H./ Vetter C.: Fehlzeiten – Report 2003, Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance, Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Springer, Berlin/Heidelberg 2004.

Beckmann P.: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander, Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Ausgabe Nr. 12.

<http://doku.iab.de/werkber/2002/wb1202.pdf> (Zugriff: 25. Nov. 2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Siebter Familienbericht, Mai 2006.

[http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/download/familienbericht\\_gesamt.pdf](http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/download/familienbericht_gesamt.pdf)

(Zugriff: 25. Nov. 2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Perspektive Wiedereinstieg, Ziel, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, 3. Aufl., Mai 2010.

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff: 25. Nov. 2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Work Life Balance, Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, August 2005.

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

[Balance,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Work-Life-Balance,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) (Zugriff: 25. Nov. 2010)



Cornelißen W., Fox K.: Studieren mit Kind, Die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft: Lebenssituationen, Maßnahmen und Handlungsperspektiven, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2007.

Diekmann A.: Empirische Sozialforschung, Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 13. Aufl., Rowohlt, Reinbek bei Hamburg 2005.

Döse A., Stallmann M.: Worklife-Balance-Erwartungen von Ingenieurstudentinnen, ein Forschungsprojekt, Fachbereich I der TFH Berlin Technische Fachhochschule Berlin (Hrsg.), Bericht Nr. 2, 2007.

[http://fb1.beuth-hochschule.de/file/ullmann/TFH\\_FB-I\\_02-2007.pdf](http://fb1.beuth-hochschule.de/file/ullmann/TFH_FB-I_02-2007.pdf) (Zugriff: 26. Nov. 2010)

Flaake K.: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 10, Studieren mit Kind – ein Balanceakt der leichter sein könnte, BIS Verlag der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg, 2008.

<http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2009/841/pdf/flafam08.pdf> (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Fleißner H.: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 10, Familiengerechte Hochschule – eine Herausforderung für politisches Handeln, BIS Verlag der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg 2008.

<http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2009/841/pdf/flafam08.pdf> (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Geissler B., Oechsel M.: Lebensplanung junger Frauen, Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1996.

Gemeinnützige Hertie – Stiftung, Audit „berufundfamilie“

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=21#elema575> (Zugriff: 25. Nov. 2010)

Habermann – Horstmeier L.: Karrierehindernisse für Frauen in Führungspositionen, Steinbeis Technologietransferzentrum (Hrsg.), Villingen-Schwenningen 2007.

<http://www.innovations-report.de/html/berichte/studien/bericht-83096.html> (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Heublein U., Hutzsch C., Schreiber J., Sommer D., Besuch G.: Ursachen des Studienabbruchs in Bachelor- und in herkömmlichen Studiengängen, Projektbericht, Hochschul Informationssystem, 2009.

[http://www.his.de/pdf/21/studienabbruch\\_ursachen.pdf](http://www.his.de/pdf/21/studienabbruch_ursachen.pdf) (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (Hrsg.): Hochschule und Privatleben, Die HAW Hamburg auf dem Weg zur familienfreundlichen Hochschule, 2009/2010.

Keddi B., Pfeil P.: Lebensthemen junger Frauen, Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe, Leske u. Budrich, Opladen 1999.

Lademann J., Kolip P.: Gesundheit von Frauen und Männern im Mittleren Lebensalter, Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Robert Koch-Institut, Berlin 2005

Middendorf E.: „Kinder eingeplant?“, Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind, Hochschul-Informationssystem (Hrsg.), Hannover 2003.

Müller A. I.: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 10, Berufstätigkeit mit Kindern – ein Spagat zwischen verschiedenen Anforderungen, BIS Verlag der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg 2008.

<http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2009/841/pdf/flafam08.pdf> (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Pegel J.: Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung Band 10, Die Veränderung beginnt mit der Schwangerschaft, BIS Verlag der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg 2008.

<http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2009/841/pdf/flafam08.pdf> (Zugriff: 27. Nov. 2010)

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Mikrozensus 2008

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Kinderlosigkeit/begleitheft\\_\\_Kinderlosigkeit,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2009/Kinderlosigkeit/begleitheft__Kinderlosigkeit,property=file.pdf) (Zugriff: 07. Okt. 2010)

Statistisches Landesamt Baden Württemberg (Hrsg.): Kinder? Jetzt nicht! – Aber wann dann?, 8/2009.

[http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Indikatoren/BB-NB\\_alterGeburt.asp](http://www.statistik-bw.de/BevoelkGebiet/Indikatoren/BB-NB_alterGeburt.asp) (Zugriff: 9. Dez. 2010)

## **12. Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommenen Stellen sind unter der Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Dagmar Schultz

## Anhang I - Häufigkeitstabellen

**Tabelle 5: Häufigkeiten I**

Frage	Variablen	n	sehr wichtig [%]	wichtig [%]	weniger wichtig [%]	unwichtig [%]	missing [%]	Σ [%]
1.3	Relevante Ziele Sicherer Arbeitsplatz	49	42,9%	49,0%	8,2%	0,0%	0,0%	100,1%
1.3	Relevante Ziele Unbefristeter Vertrag	49	16,3%	53,1%	22,4%	8,2%	0,0%	100,0%
1.3	Relevante Ziele Hohes Einkommen	49	12,2%	59,2%	28,6%	0,0%	0,0%	100,0%
1.3	Relevante Ziele gute Aufstiegsmöglichkeiten	49	20,4%	51,0%	26,5%	2,0%	0,0%	99,9%
1.3	Relevante Ziele Führungspositionen	49	10,2%	28,6%	57,1%	4,1%	0,0%	100,0%
1.3	Relevante Ziele viel Verantwortung	49	14,3%	59,2%	24,5%	2,0%	0,0%	100,0%
1.3	Relevante Ziele Vereinbarkeit Fam. u. Beruf	49	57,1%	20,4%	14,3%	8,2%	0,0%	100,0%
1.3	Relevante Ziele Flexible Arbeitszeiten	49	24,5%	49,0%	22,4%	4,1%	0,0%	100,0%
2.1	Wichtigkeit Kinderwunsch	49	44,9%	36,7%	10,2%	8,2%	0,0%	100,0%
2.8	Angebote Arbeitg. flex. / familienfreundl. Arbeitszeiten	44	52,3%	43,2%	2,3%	2,3%	0,0%	100,1%
2.8	Angebote Arbeitg. finanz. Unterst. Kinderbetreuung	44	13,6%	52,3%	29,5%	4,5%	0,0%	99,9%
2.8	Angebote Arbeitg. Kinderbetreuung Arbeitsplatz	44	29,5%	38,6%	31,8%	0,0%	0,0%	99,9%
2.8	Angebote Arbeitg. Führungsposition trotz Kind	44	34,1%	29,5%	31,8%	4,5%	0,0%	99,9%
2.8	Angebote Arbeitg. Vermittlung Kinderbetreuungsplatz	44	29,5%	36,4%	29,5%	4,5%	0,0%	99,9%

**Tabelle 6: Wunsch der Kinderanzahl**

Wunsch der Kinderanzahl (n = 49)	relative Häufigkeiten [%]	kumulierte rel. Häufigkeiten [%]
null	10,2%	10,2%
ein Kind	4,1%	14,3%
zwei Kinder	57,1%	71,4%
mehr als zwei Kinder	28,6%	100,0%

**Tabelle 7: Wie lange möchten sie Elternzeit nehmen?**

Länge der Elternzeit (n = 44)	relative Häufigkeiten [%]	kumulierte rel. Häufigkeiten [%]
bis zu 1 Jahr	43,2%	43,2%
1 bis 2 Jahre	34,1%	77,3%
2 bis 3 Jahre	6,8%	84,1%
keine Angaben	15,9%	100,0%

**Tabelle 8: Häufigkeiten II**

Frage	Variablen	n	ja	weiß nicht	nein	missing	Σ
			[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
1.4	Berufskarriere vs. Kinderverzicht	49	10,2%	18,4%	71,4%	0,0%	<b>100,0%</b>
2.4	Anspruch Elternzeit	44	75,0%	22,7%	2,3%	0,0%	<b>100,0%</b>
2.6	Partner Elternzeit	44	56,8%	40,9%	2,3%	0,0%	<b>100,0%</b>
3.1	Bekanntheit Angeb. fam.-freundl. Hochschule	44	31,8%	-	65,9%	2,3%	<b>100,0%</b>
3.2	Nutzung Angeb. fam.-freundl. Hochschule	44	0,0%	-	97,7%	2,3%	<b>100,0%</b>
4.5	Erlerner Beruf	49	51,0%	-	44,9%	4,1%	<b>100,0%</b>
4.6	Kinder vorhanden	49	6,1%	-	89,8%	4,1%	<b>100,0%</b>

**Tabelle 9: Wie viel Stunden pro Woche wollen sie nach der Elternzeit arbeiten?**

Arbeitsstunden nach Elternzeit (n = 44)	relative Häufigkeiten [%]	kumulierte rel. Häufigkeiten [%]
bis 10 Stunden	2,3%	2,3%
11 bis 20 Stunden	25,0%	27,3%
21 bis 30 Stunden	38,7%	66,0%
31 bis 40 Stunden	22,7%	88,7%
41 und mehr Stunden	4,5%	93,2%
keine Angaben	6,8%	100,0%

**Tabelle 10: Häufigkeiten III**

Frage	Variablen	n	Priorität			missing	Σ
			hoch	mittel	gering		
			[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
1.2	Privatwirtschaft	49	40,8%	46,9%	10,2%	2,0%	<b>99,9%</b>
1.2	Öffentlicher Dienst	49	38,8%	32,7%	26,5%	2,0%	<b>100,0%</b>
1.2	Selbstständigkeit	49	16,3%	28,6%	51,0%	4,1%	<b>100,0%</b>

**Tabelle 11: Frauen mit Kind haben es schwerer im Berufsleben**

Frauen m. Kind haben es schwerer im Berufsleben (n = 49)	relative Häufigkeiten [%]	kumulierte rel. Häufigkeiten [%]
ja	51,0%	51,0%
eher ja	42,9%	93,9%
eher nein	6,1%	100,0%
nein	0,0%	100,0%
missing	0,0%	100,0%

## Anhang II - Kreuztabellen

Tabelle 12: Kinderwunsch / Hohes Einkommen

Stichproben- umfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
Hohes Einkommen	sehr wichtig	6,1%	2,0%	0,0%	4,1%	12,2%
	wichtig	26,5%	22,4%	6,1%	4,1%	59,1%
	weniger wichtig	12,2%	12,2%	4,1%	0,0%	28,5%
	un- wichtig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	∑	44,8%	36,6%	10,2%	8,2%	99,8%

Tabelle 13: Kinderwunsch / Aufstiegsmöglichkeiten

Stichproben- umfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
Aufstiegsmöglichkeiten	sehr wichtig	10,2%	6,1%	2,0%	2,0%	20,3%
	wichtig	24,5%	16,3%	4,1%	6,1%	51,0%
	weniger wichtig	8,2%	14,3%	4,1%	0,0%	26,6%
	un- wichtig	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	∑	44,9%	36,7%	10,2%	8,1%	99,9%

Tabelle 14: Kinderwunsch / Führungsposition

Stichproben- umfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
Führungsposition	sehr wichtig	6,1%	2,0%	0,0%	2,0%	10,1%
	wichtig	12,2%	4,1%	6,1%	6,1%	28,5%
	weniger wichtig	22,4%	30,6%	4,1%	0,0%	57,1%
	un- wichtig	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,1%
	∑	44,8%	36,7%	10,2%	8,1%	99,8%

**Tabelle 15: Kinderwunsch / sicherer Arbeitsplatz**

Stichprobenumfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
Sicherer Arbeitsplatz	sehr wichtig	28,6%	14,3%	0,0%	0,0%	<b>42,9%</b>
	wichtig	16,3%	18,3%	6,1%	8,2%	<b>48,9%</b>
	weniger wichtig	0,0%	4,1%	4,1%	0,0%	<b>8,2%</b>
	unwichtig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>0,0%</b>
	Σ	<b>44,9%</b>	<b>36,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>8,2%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabelle 16: Kinderwunsch / unbefristeter Vertrag**

Stichprobenumfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
Unbefristeter Vertrag	sehr wichtig	14,3%	2,0%	0,0%	0,0%	<b>16,3%</b>
	wichtig	20,4%	28,6%	0,0%	4,1%	<b>53,1%</b>
	weniger wichtig	4,1%	6,1%	8,2%	4,1%	<b>22,5%</b>
	unwichtig	6,1%	0,0%	2,0%	0,0%	<b>8,1%</b>
	Σ	<b>44,9%</b>	<b>36,7%</b>	<b>10,2%</b>	<b>8,2%</b>	<b>100,0%</b>

**Tabelle 17: Kinderwunsch / Privatwirtschaft**

Stichprobenumfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
Privatwirtschaft	hohe	20,8%	8,3%	6,3%	6,3%	<b>41,7%</b>
	mittlere	18,8%	22,9%	4,2%	2,1%	<b>48,0%</b>
	geringe	4,2%	6,3%	0,0%	0,0%	<b>10,5%</b>
	Σ	<b>43,8%</b>	<b>37,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>8,4%</b>	<b>100,2%</b>



**Tabelle 18: Kinderwunsch / Öffentlicher Dienst**

Stichproben- umfang n = 49		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
Öffentlicher Dienst	hohe	18,8%	12,5%	6,3%	2,1%	39,7%
	mittlere	10,4%	14,6%	4,2%	4,2%	33,4%
	geringe	14,6%	10,4%	0,0%	2,1%	27,1%
	∑	43,8%	37,5%	10,5%	8,4%	100,2%

**Tabelle 19: Kinderwunsch / Selbstständigkeit**

Stichproben- umfang n = 48		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
Selbstständigkeit	hohe	8,5%	6,4%	2,1%	0,0%	17,0%
	mittlere	12,8%	10,6%	2,1%	4,3%	29,8%
	geringe	21,3%	21,3%	6,4%	4,3%	53,3%
	∑	42,6%	38,3%	10,6%	8,6%	100,1%

**Tabelle 20: Kinderwunsch / flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten**

Stichproben- umfang n = 44		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	un- wichtig	∑
flexible familienfreund- liche Arbeitszeiten	sehr wichtig	31,8%	18,2%	2,3%	0,0%	52,3%
	wichtig	15,9%	20,5%	6,8%	0,0%	43,2%
	weniger wichtig	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	2,3%
	un- wichtig	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,3%
	∑	50,0%	41,0%	9,1%	0,0%	100,1%

**Tabelle 21: Kinderwunsch / finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung**

Stichprobenumfang n = 44		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
finanz. Unterstützung bei Kinderbetreuung	sehr wichtig	9,1%	4,5%	0,0%	0,0%	13,6%
	wichtig	27,3%	18,2%	6,8%	0,0%	52,3%
	weniger wichtig	13,6%	13,6%	2,3%	0,0%	29,5%
	unwichtig	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	Σ	50,0%	40,8%	9,1%	0,0%	99,9%

**Tabelle 22: Kinderwunsch / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz**

Stichprobenumfang n = 44		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	sehr wichtig	18,2%	9,1%	2,3%	0,0%	29,6%
	wichtig	13,6%	20,5%	4,5%	0,0%	38,6%
	weniger wichtig	18,2%	11,4%	2,3%	0,0%	31,9%
	unwichtig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Σ	50,0%	41,0%	9,1%	0,0%	100,1%

**Tabelle 23: Kinderwunsch / Hilfe bei der Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes**

Stichprobenumfang n = 44		Kinderwunsch				
		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	Σ
Hilfe bei Vermittlung von Kinderbetreuungspl.	sehr wichtig	22,7%	6,8%	0,0%	0,0%	29,5%
	wichtig	11,4%	22,7%	2,3%	0,0%	36,4%
	weniger wichtig	11,4%	11,4%	6,8%	0,0%	29,6%
	unwichtig	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%
	Σ	50,0%	40,9%	9,1%	0,0%	100,0%

**Tabelle 24: Erlerner Beruf / Partner Elternzeit**

Stichproben- umfang n = 42		Erlerner Beruf		
		ja	nein	$\Sigma$
Partner in Elternzeit	Ja	28,6%	28,6%	57,2%
	weiß nicht	21,4%	19,0%	40,4%
	nein	0,0%	2,4%	2,4%
	$\Sigma$	50,0%	50,0%	100,0%

**Tabelle 25: Erlerner Beruf / flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten**

Stichproben- umfang n = 42		Erlerner Beruf		
		ja	nein	$\Sigma$
flexible familienfreundliche Arbeitszeiten	sehr wichtig	28,6%	23,8%	52,4%
	wichtig	19,0%	23,8%	42,8%
	weniger wichtig	0,0%	2,4%	2,4%
	unwichtig	2,4%	0,0%	2,4%
	$\Sigma$	50,0%	50,0%	100,0%

**Tabelle 26: Erlerner Beruf / finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung**

Stichproben- umfang n = 42		Erlerner Beruf		
		ja	nein	$\Sigma$
finanz. Unterstützung bei Kinderbetreuung	sehr wichtig	4,8%	9,5%	14,3%
	wichtig	28,6%	21,4%	50,0%
	weniger wichtig	14,3%	16,7%	31,0%
	unwichtig	2,4%	2,4%	4,8%
	$\Sigma$	50,1%	50,0%	100,1%

**Tabelle 27: Erlerner Beruf / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz**

Stichproben- umfang n = 42		Erlerner Beruf		
		ja	nein	∑
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	sehr wichtig	11,9%	19,0%	30,9%
	wichtig	16,7%	23,8%	40,5%
	weniger wichtig	21,4%	7,1%	28,5%
	un- wichtig	0,0%	0,0%	0,0%
	∑	50,0%	49,9%	99,9%

**Tabelle 28: Erlerner Beruf / Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes**

Stichproben- umfang n = 42		Erlerner Beruf		
		ja	nein	∑
Vermittlung von Kinderbetreuung	sehr wichtig	14,3%	16,7%	31,0%
	wichtig	19,0%	19,0%	38,0%
	weniger wichtig	11,9%	14,3%	26,2%
	un- wichtig	4,8%	0,0%	4,8%
	∑	50,0%	50,0%	100,0%

**Tabelle 29: Alter / flexible, familienfreundl. Arbeitszeiten (% innerhalb Kategorie Alter)**

Stichproben- umfang n = 42		Alter				
		bis 20	21-25	26-30	31-35	über 35
flexible familienfreundliche Arbeitszeiten	sehr wichtig	100,0%	54,5%	35,7%	50,0%	100,0%
	wichtig	0,0%	40,9%	57,1%	50,0%	0,0%
	weniger wichtig	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%
	un- wichtig	0,0%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%
	∑	100,0%	99,9%	99,9%	100,0%	100,0%

**Tabelle 30: Alter / finanz. Unterstützung bei Kinderbetreuung (% innerhalb Kategorie Alter)**

Stichprobenumfang n = 42		Alter				
		bis 20	21-25	26-30	31-35	über 35
finanz. Unterstützung bei Kinderbetreuung	sehr wichtig	0,0%	18,2%	7,1%	0,0%	33,3%
	wichtig	100,0%	45,5%	42,9%	100,0%	66,7%
	weniger wichtig	0,0%	31,8%	42,9%	0,0%	0,0%
	unwichtig	0,0%	4,5%	7,1%	0,0%	0,0%
	∑	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabelle 31: Alter / Kinderbetreuung am Arbeitsplatz (% innerhalb Kategorie Alter)**

Stichprobenumfang n = 42		Alter				
		bis 20	21-25	26-30	31-35	über 35
Kinderbetreuung am Arbeitsplatz	sehr wichtig	0,0%	31,8%	28,6%	50,0%	33,3%
	wichtig	0,0%	50,0%	28,6%	0,0%	66,7%
	weniger wichtig	100,0%	18,2%	42,9%	50,0%	0,0%
	unwichtig	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	∑	100,0%	100,0%	100,1%	100,0%	100,0%

**Tabelle 32: Alter / Vermittlung eines Kinderbetreuungsplatzes (% innerhalb Kategorie Alter)**

Stichprobenumfang n = 42		Alter				
		bis 20	21-25	26-30	31-35	über 35
Vermittlung Kinderbetreuung	sehr wichtig	100,0%	22,7%	35,7%	50,0%	33,3%
	wichtig	0,0%	45,5%	35,7%	50,0%	0,0%
	weniger wichtig	0,0%	31,8%	14,3%	0,0%	66,7%
	unwichtig	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%
	∑	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabelle 33: Alter / Führungsposition trotz Kind (% innerhalb Kategorie Alter)**

Stichprobenumfang n = 42		Alter				
		bis 20	21-25	26-30	31-35	über 35
Führungsposition trotz Kind	sehr wichtig	0,0%	36,4%	28,6%	50,0%	66,7%
	wichtig	100,0%	22,7%	35,7%	50,0%	0,0%
	weniger wichtig	0,0%	36,4%	28,6%	0,0%	33,3%
	unwichtig	0,0%	4,5%	7,1%	0,0%	0,0%
	Σ	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tabelle 34: Arbeitsstunden pro Woche/ Elternzeit**

Stichprobenumfang n = 36		Arbeitsstunden pro Woche					Σ
		bis 10	11-20	21-30	31-40	41 und höher	
Elternzeit	bis 1 Jahr	0,0%	5,6%	22,2%	19,4%	2,8%	50,0%
	1 bis 2 Jahre	0,0%	19,4%	19,4%	2,8%	0,0%	41,6%
	2 bis 3 Jahre	2,8%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%	8,4%
	Σ	2,8%	27,8%	44,4%	22,2%	2,8%	100,0%

## **Anhang III - Fragebogen**

Liebe Studierende,

wie wissenschaftliche Untersuchungen zeigen haben Akademikerinnen weniger Kinder als Frauen in anderen Berufsgruppen.

Vor diesem Hintergrund beschäftigen sich die folgenden Fragen mit verschiedenen Faktoren die in Zusammenhang mit der zukünftigen Berufstätigkeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen können.

Die erhobenen Daten dienen zur Erstellung einer Bachelorarbeit zum Thema Worklife Balance mit dem Fokus Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

**Diese Befragung ist freiwillig und anonym. Die Befragung nimmt ca. 5 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch.**

## 1. Fragen zur zukünftigen Berufstätigkeit

1.1 **Haben Sie eine klare Vorstellung, in welches Berufsfeld Sie nach Ende des Studiums eintreten wollen?**

ja                       in etwa                       nein

1.2 **Geben Sie bitte Prioritäten zu den Tätigkeitsfeldern an, in denen Sie sich vorstellen können, später zu arbeiten.**

(1=hohe, 2=mittlere, 3=geringe Priorität)

Privatwirtschaft            1                       2                       3

Öffentlicher Dienst      1                       2                       3

Selbstständigkeit        1                       2                       3

1.3 **Geben Sie bitte an, welche Ziele im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit für Sie relevant sind.**

Sicherer Arbeitsplatz

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Unbefristeter Vertrag

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Hohes Einkommen

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Gute Aufstiegsmöglichkeiten

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Führungsposition

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Aufgaben mit viel Verantwortung

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

Flexible Arbeitszeiten

sehr wichtig             wichtig                       weniger wichtig             unwichtig

1.4 **Würden Sie für eine Berufskarriere auf Kinder verzichten?**

ja                               weiß nicht                       nein



Stimmen Sie den folgenden Aussagen zu oder lehnen Sie sie eher ab?

1.5 Frauen haben es generell schwerer im Berufsleben.

ja  eher ja  eher nein  nein

1.6 Frauen mit Kindern haben es besonders schwer im Berufsleben.

ja  eher ja  eher nein  nein

## 2. Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinder

2.1 Wie wichtig ist es Ihnen, Kinder (auch adoptierte) zu bekommen?

sehr wichtig  wichtig  weniger wichtig  unwichtig

2.2 Wie viele Kinder möchten Sie einmal haben (bereits vorhandene Kinder eingeschlossen)?

0  1  2  mehr als zwei

2.3 Wenn Sie keine Kinder wünschen, welches ist der Grund?

schlecht mit Berufstätigkeit zu vereinbaren  andere Gründe

Wenn Sie Frage 2.2 mit NULL beantwortet haben, bitte weiter mit Frage 3.3!  
Ansonsten bitte weiter mit Frage 2.4!

2.4 Würden Sie nach der Geburt Ihrer leiblichen Kinder oder adoptierten Kinder Elternzeit (nach dem BErzGG)<sup>1</sup> in Anspruch nehmen?

ja  weiß nicht  nein

2.5 Wenn ja, wie lange würden Sie die Elternzeit in Anspruch nehmen?

bis zu einem Jahr  eins bis zwei Jahre  zwei bis drei Jahren

2.6 Würden Sie sich wünschen, dass Ihr/e Partner/in Elternzeit nimmt?

ja  weiß nicht  nein

2.7 Wie viel Stunden pro Woche würden Sie nach der Elternzeit arbeiten wollen?  
(Angaben in Std. pro Woche)

2.8 Geben Sie bitte an, welche Angebote ein/e Arbeitgeber/in im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Ihrer Meinung nach machen sollte.

Möglichkeiten flexibler, insbesondere familienfreundlicher Arbeitszeiten  
(einschl. Teilzeit und Telearbeit)

sehr wichtig  wichtig  weniger wichtig  unwichtig

Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers für die Kinderbetreuung

sehr wichtig  wichtig  weniger wichtig  unwichtig

Angebot einer Kindergrippe, Kindergarten, Hort am Arbeitsplatz

sehr wichtig  wichtig  weniger wichtig  unwichtig

<sup>1</sup> BErzGG: Bundeserziehungsgeldgesetz

Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen

*sehr wichtig*       *wichtig*       *weniger wichtig*       *unwichtig*

Ermöglichung von Führungspositionen für Frauen mit Kindern

*sehr wichtig*       *wichtig*       *weniger wichtig*       *unwichtig*

Sonstiges (bitte notieren)

---

### 3. Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Kinder

**3.1 Kennen Sie die Angebote der familienfreundlichen Hochschule der HAW?**

*ja*       *nein*

**3.2 Nutzen Sie die Angebote der familienfreundlichen Hochschule?**

*ja*       *nein*

**3.2.1 Wenn ja, welche Angebote nutzen Sie? (Mehrfachnennungen möglich!)**

*Kindertagesstätte*     *Eltern-Kind/Still- und Wickelraum*     *Notfallbetreuung*  
 *Ferienprogramm*

**3.2.2 Wenn nein, warum nutzen Sie die Angebote nicht? (Mehrfachnennungen möglich!)**

*zu hoher Organisationsaufwand*     *zu teuer*     *unflexibel*  
 *Unterstützung von Angehörigen*     *Nutzung einer andere Einrichtung*

**3.3 Welche Angebote sind Ihrer Meinung nach notwendig um Studium und Kinder miteinander vereinen zu können? (Mehrfachnennungen möglich!)**

*Ausbau von Kinderbetreuungsplätze vor Ort*     *finanzielle Unterstützung*  
 *Erlassung der Studiengebühren*                       *flexible Stundenplangestaltung*  
 *Reduzierung der Präsenzzeiten*                       *mehr e-learning Module*

Sonstiges (bitte notieren)

---

### 4. Angaben zur Person

**4.1 Studiengang**

*Gesundheitswissenschaften*  
 *Ökotrophologie*

**4.2 Studiensemester**

*2.Sem.*       *5. Sem.*  
 *3.Sem.*       *6.Sem.*  
 *4.Sem.*       *und höher*

**4.3 Alter**

- bis 20 Jahre*
- 21-25 Jahre*
- 26-30 Jahre*
- 31-35 Jahre*
- über 35*

**4.4 Familienstand**

- ledig*
- in fester Partnerschaft*
- verheiratet*
- geschieden*
- anderes* \_\_\_\_\_

**4.5 Haben Sie bereits einen erlernten Beruf?**

- ja*             *nein*

**4.6 Haben Sie Kinder?**

- ja*             *nein*

**4.7 Wenn ja, wie viele? \_\_\_\_\_**

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**