**BÜRO FÜR ARBEITS- UND SOZIALPOLITISCHE STUDIEN BASS AG**
KONSUMSTRASSE 20 · CH-3007 BERN · TEL +41 (0)31 380 60 80
INFO@BUEROBASS.CH · WWW.BUEROBASS.CH

BASS

# Akademische Karriere, Partnerschaft und Familie – Befragung des wissenschaftlichen Personals der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs

Schlussbericht

Im Auftrag des Programms Chancengleichheit und Hochschulentwicklung (2017–2020/21)

Lena Liechti, Caroline Heusser, Heidi Stutz

Bern, 27. April 2022

# Inhaltsverzeichnis


**Zusammenfassung** **II**

**Summary** **VI**

**1 Ausgangslage und Fragestellung** **1**

**2 Methodisches Vorgehen und Rücklauf** **1**

**3 Berufliche Situation der befragten Wissenschaftler/innen** **4**
3.1 Anstellungsbedingungen 4
3.2 Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen 8

**4 Arbeitsteilungsarrangements der befragten Wissenschaftler/innen** **10**
4.1 Erwerbsmodelle 11
4.2 Betreuungs- und Haushaltsarbeit 15
4.3 Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Vereinbarkeit 29

**5 Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie aus Sicht der Befragten** **32**
5.1 Partnerschaft und akademische Karriere 33
5.2 Kinder und akademische Karriere 36
5.3 Kompromisse bei Karriereentscheidungen 39
5.4 Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Privatleben 40

**6 Massnahmen und Einstellungen zur Doppelkarriereförderung** **44**
6.1 Mobilität und Unterstützung beim Stellenwechsel 44
6.2 Erfahrungen in Berufungsverfahren 50
6.3 Einstellungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren 51

**7 Schlussbetrachtungen** **53**

**8 Literaturverzeichnis** **57**

**Anhang** **59**

# Zusammenfassung

## Ausgangslage und Vorgehen

Im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten (3. Phase 2008–2011) wurde im Jahr 2011 eine Befragung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten zum Thema «akademische Karriere, Partnerschaft und Familie» durchgeführt (Dubach et al. 2012). Im Herbst 2021 wurde eine überarbeitete Neuauflage der Erhebung beim wissenschaftlichen Personal der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs durchgeführt. Damit soll aufgezeigt werden, wie sich die Situation des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Forschungsanstalten in den letzten 10 Jahren entwickelt hat und welches die aktuellen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie sind. Das Projekt wurde im Rahmen des von swissuniversities koordinierten Programms «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» 2017-2020/21 realisiert.

An der **Online-Erhebung** haben insgesamt 6'655 Akademikerinnen und Akademiker teilgenommen, die an einer Schweizer Universität oder am ETH-Bereich (ETHZ, EPFL, Forschungsanstalten) eine wissenschaftliche Anstellung haben (Teilnahmequote 16.3%). Weil die Teilnahmequote zwischen den verschiedenen Institutionen, Fachbereichen, Qualifikationsstufen und dem Geschlecht variiert, kann von den Befragten nicht direkt auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals geschlossen werden. Dennoch sind die Ergebnisse aussagekräftig in Bezug auf die aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der akademischen Laufbahn, Partnerschaft und Familie und die strukturelle Zusammensetzung der Teilnehmenden ist mit der Erhebung aus dem Jahr 2011 vergleichbar.

## Anstellungsbedingungen

Die Befragung bestätigt, dass Mittelbauangehörige häufig auf **befristeten Teilzeitstellen** beschäftigt sind, bei gleichzeitig hohem tatsächlichen Arbeitspensum und unbefristete Anstellungsverhältnisse sich weitgehend auf die Stufe der ordentlichen Professuren konzentrieren. 92% der Befragten aus dem Mittelbau ohne Doktorat sind befristet angestellt und 71% der Befragten aus dem Mittelbau mit Doktorat. Auf Stufe Professur sind unbefristete Anstellungen die Regel (89%). Das vertragliche Beschäftigungsvolumen hat im Mittelbau etwas zugenommen, ansonsten hat sich die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals in den vergangenen 10 Jahren kaum verändert. Auch die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen und jene zwischen Frauen und Männern haben weitgehend Bestand.

Unverändert geblieben ist ebenfalls, dass bei den **Anstellungsbedingungen im Mittelbau der grösste Handlungsbedarf** verortet wird, um die Vereinbarkeit von akademischer Tätigkeit und Privatleben zu verbessern. Die grossen Unsicherheiten und die fehlende Planbarkeit einer akademischen Laufbahn werden denn auch von einem Grossteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen (67%) und Nachwuchswissenschaftlern (65%) als Argument gegen den Verbleib in der Wissenschaft angeführt. Auch daran hat sich seit der Erhebung im Jahr 2011 nichts verändert bzw. wird dieser Aspekt heute sogar noch stärker gewichtet.

Dies scheint sich jedoch nicht auf die **Karriereambitionen** der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auszuwirken, die gegenüber 2011 nicht abgenommen haben. Im Mittelbau mit Doktorat streben in der aktuellen Erhebung rund drei Viertel (73%) der Befragten eine akademische Laufbahn an, im Mittelbau ohne Doktorat sind es etwas weniger als die Hälfte (45%). Im Mittelbau ohne Doktorat zeigen sich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind die Karriereambitionen bei den Männern etwas ausgeprägter als bei den Frauen.

## Erwerbs- und Familienmodelle

Die Erwerbs- und Familienmodelle der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind für ihre wissenschaftliche Tätigkeit relevant, weil akademische Laufbahnen nach wie vor ein hohes zeitliches Engagement und eine hohe geografische Mobilität erfordern und Verpflichtungen gegenüber betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen wenig Berücksichtigung finden (z.B. Hildbrand 2018). Die Erwerbs- und Familienmodelle weisen ausserdem eine gleichstellungsrelevante Dimension auf, da sich diese systematisch zwischen Frauen und Männern unterscheiden.

Im Mittelbau ohne Doktorat sind die befragten Männer etwas häufiger alleinstehend als die Frauen (38% gegenüber 29%). Ansonsten unterscheidet sich die **familiäre Situation** der Mittelbauangehörigen kaum nach Geschlecht. Geschlechtsspezifische Unterschiede treten primär auf Stufe Professur auf. Professorinnen sind häufiger alleinstehend (17% gegenüber 9%) und haben etwas seltener Kinder (65% gegenüber 69%) als ihre männlichen Kollegen. Für die familiäre

Situation des wissenschaftlichen Personals haben sich in den letzten 10 Jahren kaum Veränderungen ergeben.

Bei den **Erwerbsmodellen** der Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft leben, zeigt sich auf allen akademischen Stufen, dass die Partner der Wissenschaftlerinnen häufiger erwerbstätig sind und ein höheres Erwerbspensum aufweisen als die Partnerinnen der Wissenschaftler. Die Geschlechterunterschiede sind besonders ausgeprägt, wenn die Paare Kinder haben. Die Traditionalisierung der Erwerbsmodelle mit der Familiengründung ist in der Schweiz auch ausserhalb der Wissenschaft verbreitet (z.B. BFS 2021b, BFS 2019, Levy 2018) und wird durch Normen und Strukturen begünstigt, wonach die Kinderbetreuung weitgehend als Privatangelegenheit behandelt (z.B. Stutz 2022, Madörin et al. 2012) und die Hauptverantwortung für Betreuungsarbeit den Frauen zugeschrieben wird (z.B. BFS 2021c, Baumgartner 2008). Letzteres zeigt sich bei den Befragten exemplarisch daran, dass Frauen (33%) viel häufiger als Männer (11%) angeben, als Wissenschaftlerinnen weniger ernst genommen zu werden, seit sie Kinder haben.

Die Traditionalisierung der Erwerbsmodelle betrifft seltener Professorinnen, die in der Regel auch mit Kindern in einem hohen Umfang erwerbstätig bleiben. Dies dürfte mit einer erhöhten Doppelbelastung einhergehen. Denn mit Blick auf die **unbezahlte Betreuungs- und Haushaltsarbeit** zeigt sich, dass Professorinnen zwar seltener als die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oder Haushaltsarbeit tragen, jedoch deutlich häufiger sowohl als ihre männlichen Kollegen als auch als ihre Partner. Für den Bereich der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit zeigt sich insgesamt, dass ein Drittel der Paare die Haushaltsarbeit und fast die Hälfte der Eltern die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen. Bei den nicht gleichberechtigt aufgeteilten Konstellationen übernehmen deutlich häufiger die Frauen mehr unbezahlte Arbeit. Ein kleiner Anteil der Befragten betreut gesundheitlich beeinträchtigte Angehörige (10%). Auch hier sind Frauen tendenziell stärker betroffen, vor allem auf Stufe Professur.

Wie in der Gesamtbevölkerung (BFS 2022b, c) hat im vergangenen Jahrzehnt auch beim wissenschaftlichen Personal eine Verschiebung der **Arbeitsteilungsmodelle** Richtung einer egalitäreren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit stattgefunden. Die befragten Wissenschaftlerinnen tragen zwar nach wie vor häufiger die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit und ihre Partner sind in der Regel mindestens im gleichen Umfang erwerbstätig wie sie selbst. Die Ungleichheit in der Arbeitsteilung ist aber etwas weniger stark ausgeprägt als in der Erhebung aus dem Jahr 2011. Die Frauen sind etwas häufiger und in einem höheren Umfang erwerbstätig. Die Männer ihrerseits beteiligen sich etwas mehr an der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit hat unter ihnen etwas zugenommen.

Aus einer Gleichstellungsperspektive birgt die **Corona-Pandemie** insofern Chancen, als dass sich Männer etwas mehr in der Betreuungs- und Haushaltsarbeit engagierten. Jedoch haben die Frauen und insbesondere die Mütter die neue Situation zu einem grossen Teil aufgefangen. Bei den befragten Wissenschaftlerinnen äussert sich dies in der stärkeren wahrgenommenen Belastung durch unbezahlte Betreuungs- und Haushaltsarbeit und als Folge davon auch bei der Vereinbarkeit zwischen Beruf, Partnerschaft und Familie. Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass die berufliche oder private Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oftmals nicht erheblich tangiert wurde (oder nur in der kurzen Zeit der Kita- und Schulschliessungen) und die Pandemie für gewisse Personen auch Entlastung bringt. Insgesamt scheint sich damit die Pandemiesituation für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer ähnlichen Weise auszuwirken, wie für Gutqualifizierte in der Gesamtbevölkerung der Schweiz (z.B. Lanfranconi et al. 2021, Stocker et al. 2021, Stutz et al. laufend).

## Herausforderungen und Kompromisse bei der Vereinbarkeit

Die unterschiedliche Einbindung der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen in die Erwerbs- und Care-/Haushaltsarbeit wiederspiegelt sich auch in der Beurteilung der **Vereinbarkeit zwischen akademischer Laufbahn und Familie**. So geben die befragten Mütter fast durchwegs häufiger als die Väter an, dass Kinder ihre akademische Tätigkeit erschwert und die Karriere ausgebremst haben. Die Wissenschaftlerinnen schätzen die Herausforderungen von Karriere mit Kindern 2011 und 2021 sehr ähnlich ein. Die Geschlechtsunterschiede sind jedoch insgesamt etwas kleiner geworden, weil Männer in einigen Bereichen den Einfluss ihrer Vaterschaft auf die berufliche Karriere grösser einschätzen als noch vor 10 Jahren. Veränderungen zeigen sich ebenfalls bei den berufsbedingten Kompromissen bei der Familiengründung. Deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als 2011 geben an, wegen ihrer beruflichen Karriere schon mal einen Kinderwunsch aufgeschoben oder auf

Kinder verzichtet zu haben (Frauen 2021: 53%, Frauen 2011: 43%; Männer 2021: 35%, Männer 2011: 28%). Dies deutet darauf hin, dass die Wissenschaft als Arbeitsort heute als familienfeindlicher wahrgenommen wird als noch vor 10 Jahren. Dies spiegelt sich auch in der höheren Gewichtung der Vereinbarkeitsschwierigkeiten als Argument gegen eine akademische Laufbahn. Auch in diesem Punkt hat eine Angleichung der Einschätzung zwischen den Geschlechtern stattgefunden. Männer sehen sich damit zunehmend auch von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Familie betroffen.

Bei den **Herausforderungen und Kompromissen im Zusammenhang mit der Partnerschaft** und der Koordination von zwei beruflichen Laufbahnen zeigen sich weniger deutliche geschlechtsspezifischen Unterschiede. In einigen Bereichen sind es eher die Männer, welche häufiger Kompromisse aufgrund der beruflichen Karriere der Partnerin oder des Partners eingegangen sind. Frauen leben aber insgesamt häufiger in Doppelkarrierepaaren (46% gegenüber 34%), sodass diese grundsätzlich eher mit den damit verbundenen Herausforderungen konfrontiert sind. Insbesondere auf Stufe Professur stellt die Koordination zweier beruflicher Karrieren für die Wissenschaftlerinnen eine stärkere Belastung dar als für die Wissenschaftler (46% gegenüber 34%). Insgesamt sind 78% der Befragten, die in einer Partnerschaft leben, in irgendeiner Form mit Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Partnerschaft und akademischer Karriere konfrontiert und auch karrierebezogene Kompromisse sind verbreitet. Die Vereinbarkeitskonflikte haben gegenüber 2011 insgesamt zugenommen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass Doppelkarrierepaare insbesondere ab und mit Stufe Mittelbau mit Doktorat etwas verbreiteter sind und die Befragten (insbesondere Männer) etwas seltener in einem Alleinverdienermodell leben. Die Verschärfung der Vereinbarkeitskonflikte hat zwar nicht zu messbar mehr Trennungen geführt. Jedoch hat fast jede vierte befragte Person bereits eine Trennung erlebt, weil die beiden beruflichen Karrieren nicht miteinander vereinbar waren. Frauen sind stärker betroffen als Männer, insbesondere auf Stufe Professur.

Wichtig ist aber auch, dass Partnerschaften nicht nur Kompromisse abverlangen, sondern auch einen wichtigen Rückhalt und Unterstützung für die berufliche Karriere sein können, von denen Wissenschaftlerinnen etwas häufiger profitieren als Wissenschaftler. Ebenso erschweren Kinder nicht immer eine akademische Karriere.

Ein Grossteil der befragten Eltern nutzt regelmässig **familien- und schulergänzende Kinderbetreuung** (72%). Mit dem Ausbau des Betreuungsangebots in den vergangen 10 Jahren (BFS 2020), hat die Inanspruchnahme etwas zugenommen, vor allem die Nutzung von schulergänzenden Betreuungsangeboten und Tagesschulen ist verbreiteter und bezüglich der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen werden Verbesserungen festgestellt. Dennoch scheint die Betreuungssituation nach wie vor häufig nicht optimal - insbesondere für Kinder im Vorschulalter. Die Problemstellungen bei der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung zu Randzeiten oder bei kurzfristigen Abwesenheiten sind insgesamt ähnlich geblieben und Mütter wünschen sich nach wie vor mehr Entlastung in der Kinderbetreuung als Väter (56% gegenüber 43%).

### Förderung von Doppelkarrierepaaren

Insbesondere in der Wissenschaft mit hohen Mobilitätsanforderungen und begrenzter Stellenauswahl sind Paare mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, wenn beide Partner/innen eine berufliche Karriere verfolgen. Die meisten Universitäten und Forschungsanstalten haben daher Beratungsstellen geschafften und bieten **Dienstleistungen für Doppelkarrierepaare** an («Dual Career Couples» oder kurz DCC-Massnahmen). Eine Unterstützung mit DCC-Massnahmen kann in drei Bereichen erfolgen; bei der Arbeitssuche (für sich selbst oder den Partner / die Partner), bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung und bei der Integration vor Ort (z.B. Wohnungssuche oder administrative Unterstützung). Nicht alle Doppelkarrierepaare sind allerdings Zielgruppe der DCC-Massnahmen. Denn die Massnahmen sind in der Regel auf eine Unterstützung bei Neuanstellungen ausgelegt, die mit einem Wohnortswechsel verbunden sind (vgl. Lüthy & Rault 2018). Die DCC-Förderung hat insofern eine gleichstellungsspezifische Relevanz, als dass die befragten Wissenschaftlerinnen häufiger als die Wissenschaftler in Doppelkarrierekonstellationen leben und öfter für die berufliche Karriere des Partners geografisch mobil sind.

Bei der **Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei einem Stellenwechsel** zeigt sich zwar eine leichte Zunahme der Unterstützungsquote seit 2011, insbesondere bei der Besetzung von Professuren. DCC-Massnahmen erreichen aber nach wie vor erst einen kleinen Teil der Zielgruppe, insbesondere im Mittelbau. Und die Zahlen zeigen, dass der Unterstützungsbedarf nach wie vor hoch ist. 31% der Professor/innen und 9% der Mittelbauangehörigen mit stellenbedingtem Wohnortswechsel wurden durch DCC-Massnahem unterstützt. Für fast die Hälfte der

Zielgruppe dagegen wäre eine nicht erhaltene Unterstützung durch die Hochschule beim Stellenwechsel wichtig (23%) oder zumindest angenehm (20%) gewesen. Inwiefern die in Anspruch genommene Unterstützung zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann, ist im Rahmen dieser Studie nicht zu beantworten. Insgesamt ist aber die Akzeptanz von solchen Fördermassnahmen beim wissenschaftlichen Personal hoch und sie werden als geeignetes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur betrachtet.

Viele DCC-Fördermassnahmen sind auf die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Neubesetzung von Professuren ausgerichtet. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Doppelkarrierethematik noch keinen systematischen Eingang in die **Berufungsverfahren** gefunden hat. Nur in etwas mehr als einem Drittel (36%) der 344 Berufungsverfahren, zu welchen die befragten Professorinnen und Professoren Auskunft gegeben haben, wurde die berufliche Situation des Partners oder der Partnerin der Kandidierenden thematisiert. Seit der Erhebung im Jahr 2011 sind auch keine wesentlichen Veränderungen feststellbar. Allerdings muss hier festgehalten werden, dass mit den beiden Erhebungen lediglich ein exemplarischer Ausschnitt zur (informellen) Praxis bei den Berufungsverfahren gezeigt werden kann. Es handelt sich hierbei nicht um eine vollständige Darstellung des Umgangs mit der Doppelkarrierethematik in den Berufungsverfahren.

## Fazit

Frauen sind in den vergangenen Jahren zahlreicher in der Wissenschaft vertreten (SBFI 2021). Die geschlechtsspezifische Strukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Universitäten und Forschungsanstalten weist dagegen eine relativ hohe Konstanz auf. Die Studienergebnisse liefern ausserdem Hinweise, dass Männer zunehmend auch von Vereinbarkeitskonflikten betroffen sind und sich diese insgesamt nicht entschärft haben. Geringere geschlechtsspezifische Unterschiede auf Kosten einer Verschlechterung der Situation des wissenschaftlichen Personals wären allerdings wenig erstrebenswert. Ziel sollten Rahmenbedingungen sein, welche die Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie für alle Geschlechter gleichermassen ermöglichen. Dies dürfte vor allem davon abhängig sein, wie es der Akademie in Zukunft gelingt, die Bedürfnisse von Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen angemessen zu berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen.

# Summary

## Background and procedure

As part of the evaluation of the Federal programme on equal opportunities for women and men at the universities (3rd phase 2008-2011), a questionnaire on the subject of "Academic career, partnership and family" was sent to the scientific staff of universities in 2011 (Dubach et al. 2012). A revised new version of the survey was addressed to the scientific personnel of the Swiss universities and the ETH domain in autumn 2021. The intention was to show how the situation of scientific personnel had evolved at the universities and research institutions in the past ten years and to highlight the challenges that arise at present in respect of the compatibility of academic career, partnership and family. The project was implemented as part of the "Equal opportunities and university development" programme 2017-2020/21 coordinated by swissuniversities.

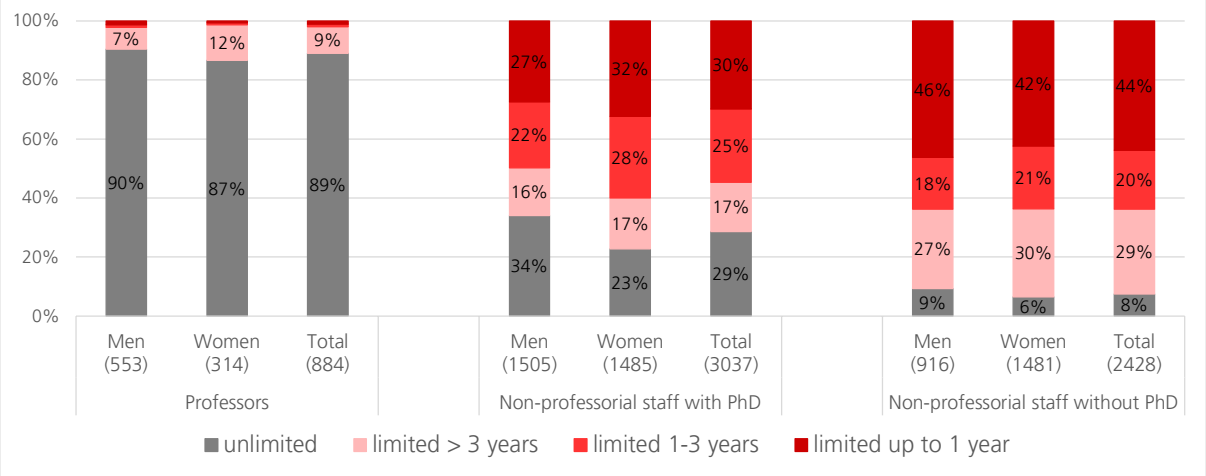
A total of 6,655 academics holding scientific appointments at a Swiss university or in the ETH domain (ETHZ, EPFL, research institutions) took part in the **online survey** (response rate 16.3%). Because the response rate varies between the different institutions, specializations, qualification levels and gender, no direct conclusions applicable to all scientific personnel can be drawn from the respondents. However, the results do provide meaningful information about current challenges connected with academic career, partnership and family and the structural composition of the participants is comparable to that of the 2011 survey.

## Employment conditions

The survey confirms the fact that non-professorial academic staff (including doctoral students, postdocs and scientific staff) are often employed on **temporary part-time posts**, albeit with a high real workload, while permanent employment opportunities are largely concentrated at the level of ordinary professorships. 92% of the non-professorial academic respondents who do not have a doctorate are employed on temporary contracts, as too are 71% of the non-professorial respondents with a doctorate. At professorship level, permanent employment is the rule (89%, **figure 1**). The volume of contractual employment has risen slightly in the non-professorial academic sector, but in other respects the employment situation of scientific personnel has changed little in the past ten years. The differences between qualification levels and between women and men also remain broadly unchanged.

Another unchanged factor is the emphasis on the **pressing need for action on employment conditions for non-professorial academic staff**, in order to improve the compatibility of academic activity and private life. The great uncertainties and impossibility of planning of an academic career are also cited by a majority of young female scientists (67%) and young male scientists (65%) as an argument against remaining in science. There has been no change in this regard since the 2011 survey; indeed, this aspect is even being accorded greater weight today.

Figure 1: Duration of employment contract




Basis: all respondents (N=6,655), of which 4.3% stated "don't know" (not included in the figure). Source: Online survey of academic staff 2021; calculations BASS

However, this seems to have no impact on the **career ambitions** of young scientists of both genders which have not diminished as compared to 2011. In the case of non-professorial academic staff with a doctorate, the latest survey shows that around three-quarters (73%) of the respondents aspire to an academic career, the equivalent figure for non-professorial academic staff without a doctorate being just under one-half (45%). There are no gender-specific differences for non-professorial academic staff without a doctorate. In the case of young scientists of both genders who have been awarded their doctorate, career ambitions are somewhat greater among men than among women.

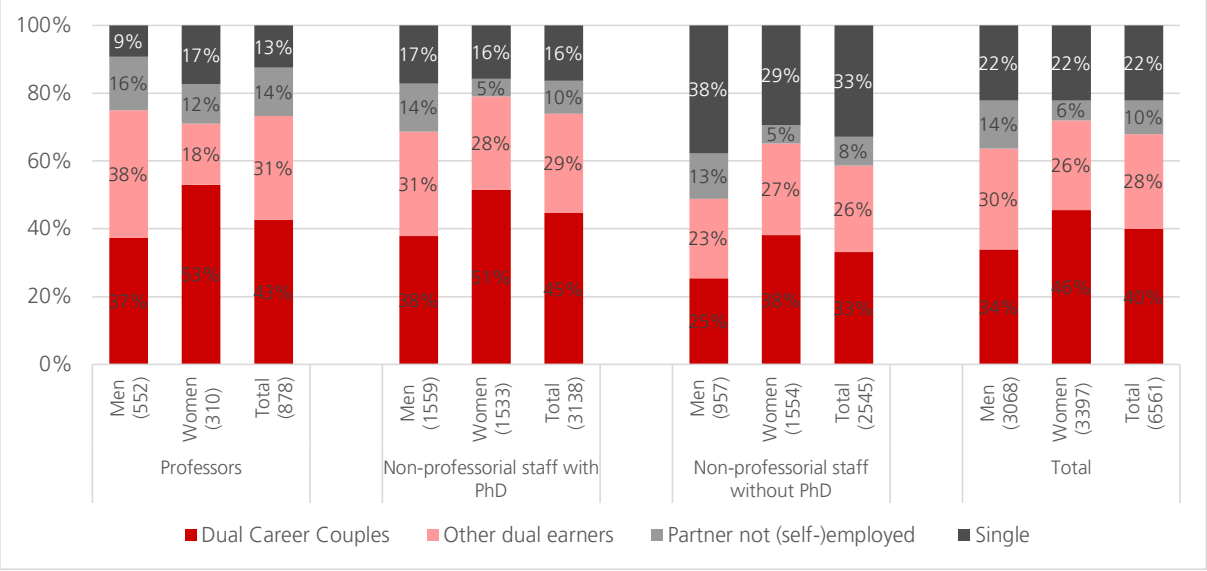
## Earnings and family models

The earnings and family models of scientists (**figure 2**) are relevant to their scientific activity because academic careers continue to require a high time commitment and great geographical mobility, little account being taken of the need to care for children or other family members (e.g. Hildbrand 2018). The earnings and family models also have a dimension that is relevant to equal opportunities because they differ systematically between women and men.

Among non-professorial academic staff without a doctorate, rather more of the men who were questioned are single than women (38% against 29%). In other respects, there are few gender-specific differences between the **family situations** of members of the non-professorial academic staff. Gender-specific differences occur primarily at professorial level. Female professors are more often single (17% against 9%) and less likely to have children (65% against 69%) than their male colleagues. The family situation of scientific staff has undergone few changes in the past ten years.

Among the **earnings models** of scientists of both genders who are living in a partnership, at all academic levels the partners of female scientists are more likely to be in gainful employment and to earn more than the female partners of male scientists. Gender differences are particularly marked if the couples have children. Traditional earnings models when founding a family are prevalent in Switzerland even beyond the scientific sector (e.g. BFS 2021b, BFS 2019, Levy 2018); they are also encouraged by standards and structures that treat childcare largely as a private matter (e.g. Stutz 2022, Madörin et al. 2012) and the primary responsibility for care work is assigned to women (e.g. BFS 2021c, Baumgartner 2008). Among the respondents, this is exemplified by the fact that women (33%) state far more often than men (11%) that they have been taken less seriously as scientists since they have had children.

Figure 2: Couple constellations



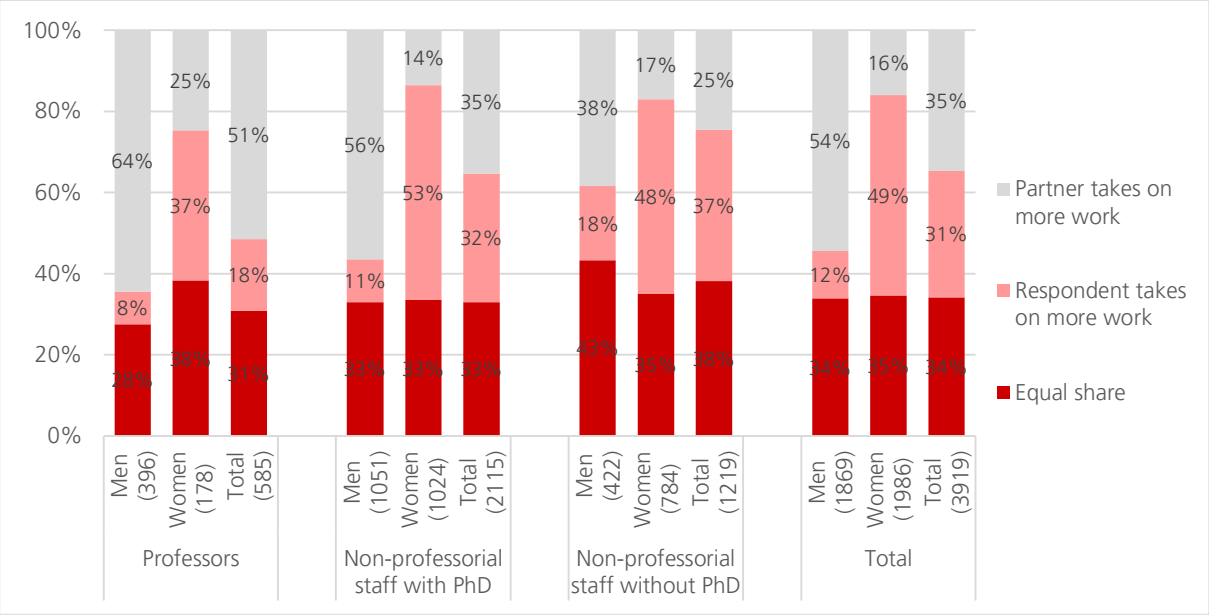

Basis: all respondents (N=6,655, of which 1.4% did not provide any information). Source: Online survey of academic staff 2021; calculations BASS

The traditional earnings models affect female professors less often; as a rule, they remain to a large extent in gainful employment even when they have children. This is probably associated with an increased double workload. Taking account of **unpaid care and housework,** female professors admittedly less often have primary responsibility for childcare or housework than young female scientists, but still significantly more often than their male colleagues and their partners. When it comes to unpaid housework (**figure 3**) or caring (**figure 4**), the overall picture is that one-third of all couples share housework and nearly one-half of all parents divide childcare tasks equally between them. In situations of non-equal task division, women are much more likely to do more unpaid work. A small number of respondents have to look after family members with impaired health (10%). Once again, women are more likely to be concerned, especially at professorial level.

As in the population at large (BFS 2022b, c), the past decade has seen a shift in the **division of work models** for scientific personnel towards a more egalitarian division of paid and unpaid work; this is also the case in other sectors. The female scientists who were questioned remain more likely to have primary responsibility for childcare and housework as was the case in the past and their partners are as a rule in gainful employment at least to the same extent as they are themselves. However, inequality in the division of work is somewhat less clearly apparent than it was in the 2011 survey. Women are rather more often and to a greater extent in gainful employment nowadays. Men for their part make a somewhat greater contribution than before to unpaid housework and childcare and they are now somewhat more likely to be employed part-time.

From the equal opportunities perspective, the **covid pandemic** holds opportunities to the extent that men are somewhat more committed to childcare and housework today. However, women and mothers in particular, have for the most part been obliged to cope with the new situation. Among the female scientists who were questioned, this is reflected in a greater perception of the burden created by unpaid care and housework with a consequential impact on the compatibility of profession, partnership and family. In addition, however, the professional or private situation of scientists of both genders has often not been significantly affected (or only during the short period for which day nurseries and schools were closed) and the pandemic even relieved the burden on some persons. Overall, therefore, the pandemic situation seems to have had a similar impact on scientists of both genders as on other well qualified members of the Swiss population (e.g. Lanfranconi et al. 2021, Stocker et al. 2021, Stutz et al. ongoing).

Figure 3: Division of household duties



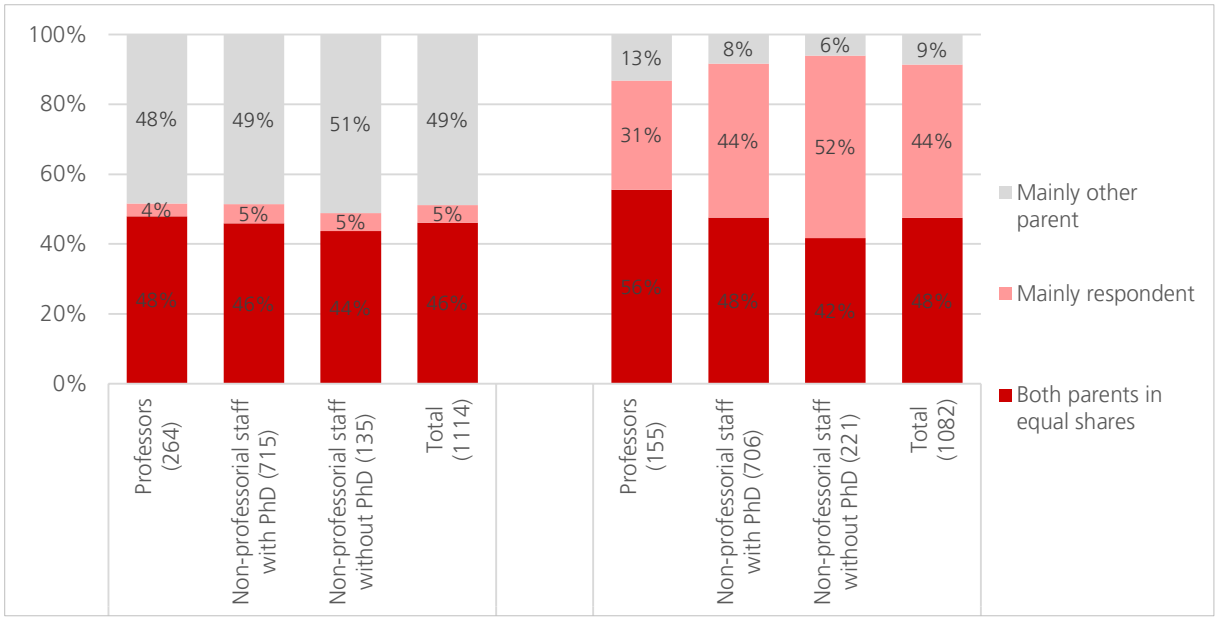

Basis: respondents with a partner in the household (N=4,278; 0.1% without information on the division of household duties).
Source: Online survey of academic staff 2021; calculations BASS

## Challenges and compromises in the area of compatibility

The different integration of scientists and their partners of both genders into gainful employment and care/housework is also reflected in their assessment of the **compatibility of an academic career and family life.** The mothers who were questioned almost always tended to state more often than fathers that children make their academic activity more difficult and have put a brake on their career. Broadly, female scientists viewed the challenges of career and children in a similar manner in 2011 and 2021. However, gender differences have narrowed somewhat overall, because in some areas men view the influence of paternity on their professional careers as being more important than was the case ten years ago. Changes are also apparent in the compromises that have to be made for professional reasons when founding a family. Considerably more scientists of both genders than was the case in 2011 state that they have either postponed their wish to have children because of their professional career or even abandoned the idea of having children altogether (women 2021: 53%, women 2011: 43%; men 2021: 35%, men 2011: 28%). This suggests that science as a place of work is regarded as more hostile to the family today than was the case ten years ago. This is also reflected in the greater weight placed on difficulties of compatibility as an argument against taking up an academic career. On this point too, the views taken by the different genders have also moved closer together. Men too therefore increasingly consider themselves to be affected by conflicts of compatibility between career and family.

As to **challenges and compromises in connection with the partnership** and the coordination of two professional careers, there are fewer clear gender-specific differences. In some areas, men tend to make compromises more often because of their partner's professional career. However, on the whole, women live more often in dual career couples (46% versus 34%), so that they are in principle more likely to find themselves confronted with the accompanying challenges. Especially at professorial level, coordination of two professional careers proves more difficult for female scientists than for their male counterparts (46% against 34%). Overall, 78% of the respondents who are living in a partnership are confronted in one way or another with challenges to the compatibility of a partnership and academic career and career-related compromises are also commonplace. Compatibility conflicts have increased overall as compared to 2011. This is probably also explained in part by the fact that dual career couples are rather more common, especially from the level of non-professorial academic staff with a doctorate and above, and the respondents (especially men) are rather more unlikely to be living in a sole-earner model.

Figure 4: Division of childcare during the week (Mo-Fr)




Basis: respondents with child(ren) under 15 in the household (N=2,202; 1% without information on childcare). Source: Online survey of academic staff; calculations BASS

The intensification of compatibility conflicts has brought no measurable increase in the number of separations. But almost one in four of the persons questioned had already experienced a separation because their two professional careers were not compatible. Women are more likely to be affected than men, especially at professorial level.

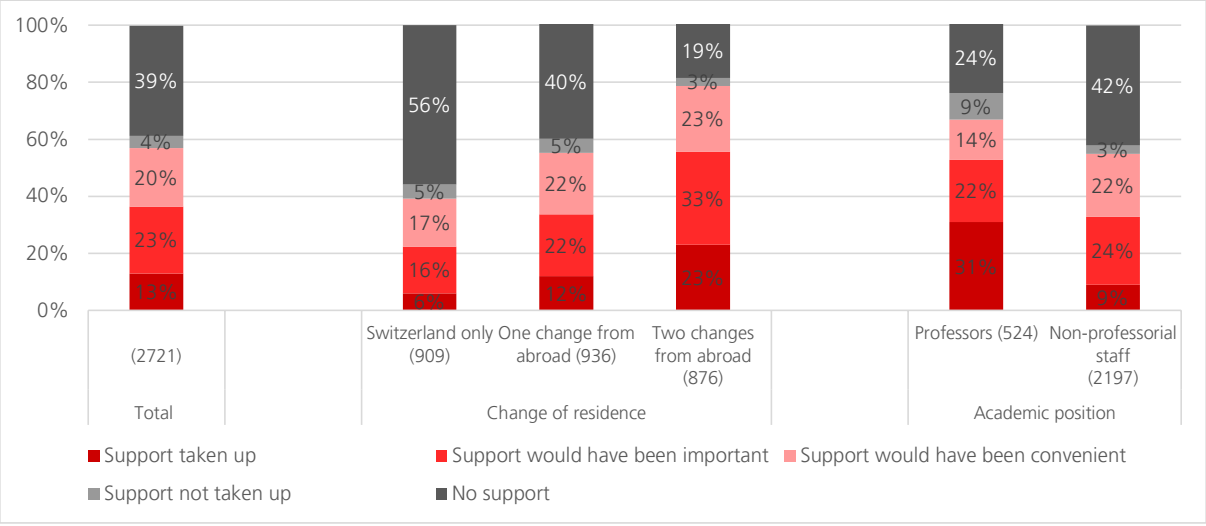
However, it is important to point out that partnerships not only require compromises but can also provide important backing and support for a professional career, from which female scientists benefit rather more often than male scientists. Similarly, children do not always make an academic career more difficult.

A majority of the parents who were questioned make **regular use of childcare to supplement the family and school** (72%). With the extension of care opportunities in the past ten years (BFS 2020), their use has increased somewhat, especially that of care facilities and day-care centres to supplement schooling, and some improvements in the availability of care places have been observed. However, the care situation still often does not seem to be ideal – especially for children of pre-school age. The problems involved in childcare to supplement the family and school, as well as care at marginal hours or during short-term absences, remain broadly similar overall and mothers continue to seek greater respite through childcare than fathers (56% versus 43%).

**Promotion of dual career couples**

Especially in science with high mobility demands and limited job opportunities, couples find themselves confronted with added challenges when both partners are following a professional career. Most universities and research institutions have therefore created advisory centres and provide **services for dual career couples,** or DCC measures for short. Support through DCC measures can be provided in three areas: in job-seeking (for oneself or for the partner), in the search for suitable childcare provision and in on-site integration (e.g. search for housing or administrative help). However, not all dual career couples are the target group of DCC measures. That is because these measures are generally designed to provide support for new recruits who have to change their place of residence (see Lüthy & Rault 2018). DCC promotion is specifically relevant to equal opportunities to the extent that the female scientists who were questioned tend more often than their male counterparts to be living in a dual career situation and are more often geographically mobile because of their partners' professional career.

Figure 5: Support for newly employed researchers with partners and a considered or completed change of residence, 2011-2021




Basis: respondents who took up their current position after 2010, were living in a stable partnership at the time of taking up the position and for whom at least one person in the couple was considering or had changed their place of residence (N=2,721). Source: Online survey of academic staff 2021; calculations BASS

Turning to **support for dual career couples on the occasion of a job change,** there has admittedly been a slight increase in the extent of support since 2011, especially when making professorial appointments (**figure 5**). However, DCC measures still only reach a small percentage of the target group, especially in the case of non-professorial academic staff. And the numbers show that the need for support remains high. 31% of professors of both genders and 9% of non-professorial academic staff with a job-related change of place of residence were assisted by DCC measures. On the other hand, for almost half of the target group, the support that was not in fact provided by the university on the occasion of a job change would have been important (23%) or at the very least welcome (20%). The extent to which the support that has been given can contribute to equal opportunities for the genders cannot be answered in the context of this study. However, the acceptance of such promotional measures by scientific personnel is high overall and they are regarded as an appropriate instrument to increase the percentage of women holding professorial posts.

Many DCC promotional measures are oriented to assist dual career couples when professorships are newly taken up. The survey outcomes show that the dual careers issue has not yet become a systematic part of the **appointment procedure.** Only in just over one-third (36%) of the 344 appointment procedures about which the professors of both genders who were questioned provided information was the professional situation of the candidate's partner of either gender an issue that was taken into account. No significant changes have been observed in this regard since the 2011 survey. However, it must be pointed out that both surveys can only illustrate examples of (informal) practice during appointment procedures. This is therefore no more than an incomplete presentation of the way in which the issue of dual careers is dealt with in the appointment procedures.

## Conclusion

In recent years, the number of women in science has increased (SBFI 2021). On the other hand, the gender-specific structuring of the working and living conditions of scientific personnel at Swiss universities and research institutions remains relatively unchanged. The study results also suggest that men too are increasingly being affected by compatibility conflicts which remain on the whole as acute as ever. However, smaller gender-specific differences at the expense of a deterioration in the situation of scientific personnel would not be desirable. The aim should be to create framework conditions that facilitate the compatibility of academic career, partnership and family equally for all genders. This is likely to depend in the first instance on the extent to which academic circles manage in future to take appropriate account of the needs of persons in different situations in life. In that context, special attention should be paid to employment and working conditions.

# 1 Ausgangslage und Fragestellung

Im Rahmen der Evaluation des Bundesprogramms Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten (3. Phase 2008–2011) hat das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS) im Auftrag der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS (heute swissuniversities) im Jahr 2011 eine Befragung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten durchgeführt (Dubach et al. 2012). Die Befragung thematisierte insbesondere die Situation von sogenannten «Dual Career Couples» (DCC) und im Allgemeinen die Themen Karriere, Partnerschaft und Familie an Schweizer Hochschulen. Die Befragung hat aufgezeigt, dass es neben individueller Unterstützung auch strukturelle Massnahmen zur Vereinbarkeit von Karriere, Partnerschaft und Familie in der Wissenschaftslaufbahn braucht, damit die DCC-Förderung möglichst viel zur Gleichstellung von Frau und Mann beiträgt.

Wie hat sich die Situation des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in den letzten 10 Jahren entwickelt? Welches sind die aktuellen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie? Um diesen Fragen nachzugehen, wurde im Herbst 2021 eine überarbeitete Neuauflage der Erhebung beim wissenschaftlichen Personal der Schweizer Universitäten und des ETH-Bereichs durchgeführt. Das Projekt wurde im Rahmen des von swissuniversities koordinierten Programms «Chancengleichheit und Hochschulentwicklung» 2017-2020/21 realisiert.

Das nachfolgende Kapitel 2 beschreibt zunächst das Vorgehen und den Rücklauf der Erhebung. Die Befragungsergebnisse sind nachfolgend in vier Kapiteln dargestellt. In Kapitel 3 wird die berufliche Situation der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschrieben und Kapitel 4 zeigt, wie Erwerbsarbeit sowie allfällige Betreuungs- und Haushaltsarbeit in den Partnerschaften und Familien der Wissenschaftler/innen organisiert sind und wie diese durch die aktuelle Pandemiesituation beeinflusst wurden. Anschliessend wird dargelegt, welche Wechselwirkungen aus Sicht der Befragten zwischen Ihrer akademischen Laufbahn und der familiären Situation bestehen (Kapitel 5). In Kapitel 6 werden schliesslich Massnahmen und Einstellungen im Zusammenhang mit der Förderung von Doppelkarrierepaaren («Dual Career Couples») thematisiert. Pro Unterkapitel werden die zentralen Ergebnisse jeweils mit den entsprechenden Resultaten aus dem Jahr 2011 verglichen. In den Schlussbetrachtungen erfolgt eine Einordung zur Bedeutung der Ergebnisse für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft (Kapitel 7).

# 2 Methodisches Vorgehen und Rücklauf

Das Erhebungsinstrument lehnt sich stark an den Fragebogen aus dem Jahr 2011 an und umfasst sechs thematische Blöcke.[1] Einige Stellen wurden gekürzt oder vereinfacht und einzelne Fragen (insbesondere im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie) wurden neu aufgenommen. Der Fragebogen wurde in drei Sprachen (Deutsch, Französisch und Englisch) programmiert und ein Pretest bei 10 Personen mit unterschiedlichen akademischen Positionen durchgeführt.

**Zielgruppe** der Befragung waren alle Personen mit einer wissenschaftlichen Anstellung an einer Schweizer Universität oder im ETH-Bereich und mit einem Abschluss auf Stufe Master (bzw. Liz/Diplom) oder höher. Die Zielgruppe wurde durch die einzelnen Hochschulen bestimmt und der Link zur Online-Erhebung wurde durch sie selber per E-Mail an ihr wissenschaftliches Personal zugestellt. Nach 2 bis 3 Wochen erfolgte der Versand eines Erinnerungsschreibens. Neben den 10 kantonalen Universitäten und den beiden ETH haben sich auch die 4 Forschungsanstalten des ETH-Bereichs (PSI, Empa, WSL, Eawag) an der

[1] 1) Aktuelle Anstellung und Karriereperspektiven, 2) Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie, 3) Berufliche Situation des Partners / der Partnerin, 4) Mobilität und Unterstützung beim Stellenantritt, 5) Einstellung zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, 6) Erfahrung in Berufungsverfahren.

Erhebung beteiligt. Insgesamt wurden 40'798 Personen angeschrieben. Davon haben 6'655 mindestens die ersten beiden (und zentralen) thematischen Frageblöcke beantwortet und werden in die Analysen einbezogen. 94% von ihnen haben den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt.[2] Die **Teilnamequote** beträgt damit insgesamt **16.3%**.[3]

**Tabelle 1** zeigt die **Teilnahmequote nach Geschlecht und Hochschule**. Der Rücklauf ist bei den Frauen (21.4%) deutlich höher als bei den Männern (12.6%). Dies weist darauf hin, dass sich Frauen nach wie vor durch die Vereinbarkeitsthematik viel stärker angesprochen fühlen als Männer. Ebenfalls ist die Teilnahmequote bei den Professor/innen mit 26.6% deutlich höher als im Mittelbau (14.9%). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass auch Personen mit einzelnen Lehraufträgen dem Mittelbau angehören und sich diese weniger von der Erhebung angesprochen fühlten, wenn ihre Haupterwerbstätigkeit ausserhalb der entsprechenden Universität lag. Schliesslich variiert der Rücklauf erheblich zwischen den Institutionen. Die niedrige Teilnahmequote an der Universität Zürich dürfte darauf zurückzuführen sein, dass hier kein Erinnerungsschreiben verschickt wurde (Teilnahmequote ohne Universität Zürich: 18.4%).

Tabelle 1: Teilnahmequote nach Geschlecht und Institution

| **Geschlecht / Institution** | **Professor/innen (Code 51 SHIS)*** | | | **Mittelbau (Code 52-54 SHIS)** | | | **Total** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kontak-tiert | Teilnahme | Teilnah-mequote | Kontak-tiert | Teilnahme | Teilnah-mequote | Kontak-tiert | Teilnahme | Teilnah-mequote |
| Frauen | 1'276 | 501 | 39.2% | 14'804 | 2'939 | 19.9% | 16'080 | 3'440 | 21.4% |
| Männer | 3'649 | 782 | 21.4% | 21'069 | 2'334 | 11.1% | 24'718 | 3'116 | 12.6% |
| Universität Basel | 268 | 74 | 27.6% | 2'165 | 255 | 11.8% | 2'433 | 329 | 13.5% |
| Universität Bern | 540 | 129 | 23.9% | 3'227 | 736 | 22.8% | 3'767 | 865 | 23.0% |
| Universität Freiburg | 254 | 92 | 36.3% | 1'578 | 347 | 22.0% | 1'831 | 439 | 24.0% |
| Universität Genf | 717 | 138 | 19.2% | 2'979 | 378 | 12.7% | 3'696 | 516 | 14.0% |
| IHEID | 68 | 22 | 32.4% | 206 | 52 | 25.2% | 274 | 74 | 27.0% |
| Universität Lausanne | 662 | 134 | 20.2% | 2'282 | 355 | 15.6% | 2'944 | 489 | 16.6% |
| Universität Luzern | 72 | 23 | 31.9% | 275 | 84 | 30.5% | 347 | 107 | 30.8% |
| Universität Neuenburg | 123 | 37 | 30.1% | 695 | 135 | 19.4% | 818 | 172 | 21.0% |
| Universität St.Gallen | 181 | 92 | 50.8% | 1'294 | 245 | 18.9% | 1'475 | 337 | 22.8% |
| USI | 98 | 36 | 36.7% | 649 | 76 | 11.7% | 747 | 112 | 15.0% |
| Universität Zürich | 713 | 147 | 20.6% | 8'734 | 730 | 8.4% | 9'447 | 877 | 9.3% |
| ETH Lausanne | 340 | 99 | 29.1% | 3'731 | 495 | 13.3% | 4'071 | 594 | 14.6% |
| ETH Zürich | 544 | 147 | 27.0% | 6'433 | 1'083 | 16.8% | 6'977 | 1230 | 17.6% |
| PSI | 120 | 45 | 37.5% | 624 | 143 | 22.9% | 744 | 188 | 25.3% |
| EMPA | 93 | 33 | 35.5% | 481 | 110 | 22.9% | 574 | 143 | 24.9% |
| WSL | 54 | 22 | 40.7% | 254 | 45 | 17.7% | 308 | 67 | 21.8% |
| EAWAG | 79 | 39 | 49.4% | 266 | 77 | 28.9% | 345 | 116 | 33.6% |
| **Total** | **4'926** | **1'309** | **26.6%** | **35'873** | **5'346** | **14.9%** | **40'798** | **6'655** | **16.3%** |

Anmerkungen: *Bei den Forschungsanstalten der ETH (PSI, EMPA, WSL, EAWAG) handelt es sich um die beruflichen Positionen «Group Leader / Head of Laboratory / Section Leader /Head of Department / Head of Division». Das Total weicht von der Summe der Frauen und Männer ab, da 35 Personen keine binäre Geschlechterzugehörigkeit aufweisen und 64 Personen keine Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht haben. Quelle: Angaben zur Anzahl der angeschriebenen Personen gemäss Mitteilungen der Institutionen (Ausnahmen: Universität Zürich: Personalbestand gemäss Hochschulpersonalstatistik des SHIS), Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

[2] Weitere 126 Personen haben den Fragebogen abgeschlossen, wurden jedoch aus den Analysen ausgeschlossen, da sie auf relevanten Variablen fehlende Werte aufweisen oder nicht zur Zielgruppe gehören.

[3] Es ist davon auszugehen, dass die Teilnahmequote etwas unterschätzt wird, weil z.T. auch Personen angeschrieben wurden, die nicht Teil der Zielgruppe sind. So mussten ca. 2.5% der Teilnehmenden ausgeschlossen werden, weil sie noch keinen Abschluss auf Stufe Master haben oder nicht hauptsächlich an einer Schweizer Universität oder im ETH-Bereich angestellt sind.

Die **Beteiligung nach Fachbereich** ist in **Tabelle 2** dargestellt. Als Referenz wird hier die Hochschulpersonalstatistik (SHIS) herangezogen, weil nicht alle Hochschulen die Fachbereichszugehörigkeit der angeschriebenen Personen angeben konnten. Es zeigt sich, dass bei den Befragungsteilnehmenden die Geistes- und Sozialwissenschaften deutlich übervertreten und die Medizin und Pharmazie untervertreten sind. Der gegenüber dem SHIS geringe Anteil an Mediziner/innen hängt unter anderem damit zusammen, dass Personen, die nicht an einer medizinischen Fakultät, sondern ausschliesslich an einem Universitätsspital angestellt sind, im SHIS erfasst sind, jedoch nicht in die Befragung einbezogen wurden.

Die Teilnehmenden kommen am häufigsten aus den Exakten und Naturwissenschaften (35%, inkl. Forschungsanstalten). 27% der befragten Wissenschaftler/innen sind aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und 12% aus den Technischen Wissenschaften. Gefolgt von der Medizin und Pharmazie (9%), den Wirtschaftswissenschaften (7%), dem Interdisziplinären Bereich (6%) und den Rechtswissenschaften (4%).

Tabelle 2: Teilnehmende Wissenschaftler/innen und Hochschulpersonal nach Fachbereich

| Fachbereich | Teilnehmende Befragung (alle) | Teilnehmende Befragung (ohne Forschungsanstalten) | Hochschulpersonalstatistik SHIS (ohne Forschungsanstalten) |
|---|---|---|---|
| Geistes- und Sozialwissenschaften | 27.3% | 29.4% | 20.8% |
| Wirtschaftswissenschaften | 6.6% | 7.2% | 7.5% |
| Recht | 4.2% | 4.6% | 5.1% |
| Exakte und Naturwissenschaften | 35.3% | 32.7% | 27.0% |
| Medizin und Pharmazie | 9.0% | 9.6% | 21.7% |
| Technische Wissenschaften | 11.5% | 10.6% | 15.3% |
| Interdisziplinäres Fach und Andere | 6.1% | 5.8% | 2.5% |
| Total (%) | 100% | 100% | 100% |
| Total (Anzahl) | 6’638 | 6’126 | 47’667 |

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6’655, davon 0.2% ohne Angaben zum Fachbereich). Quelle: Hochschulpersonalstatistik (Personenkategorien 51-54, ohne Zentralbereich), Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Weil die Teilnahmequote zwischen den Universitäten, Fachbereichen, Qualifikationsstufen und dem Geschlecht zum Teil beachtlich variiert, kann von den Befragten nicht direkt auf die Gesamtheit des wissenschaftlichen Personals geschlossen werden. Jedoch haben mehr als 6'600 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Umfrage teilgenommen, so dass die Ergebnisse dennoch aussagekräftig in Bezug auf die aktuellen Herausforderungen im Zusammenhang mit der akademischen Laufbahn, Partnerschaft und Familie sind.

### Vergleich mit der Erhebung 2011

Der Rücklauf ist insgesamt deutlich niedriger als in der Befragung vor 10 Jahren mit einer Teilnahmequote von 35.5%. Dies dürfte primär damit zusammenhängen, dass in der aktuellen Befragung nur ein Erinnerungsschreiben und an der Universität Zürich, die immerhin knapp ein Viertel der gesamten Zielgruppe beschäftigt, kein Erinnerungsschreiben verschickt wurde. In der Erhebung im Jahr 2011 wurden zwei Erinnerungen verschickt. Zudem erfolgte eine Vorankündigung durch den damaligen Präsidenten der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS (heute swissuniversities). Die Mehrheit der Wissenschaftler/innen wurden damals auch direkt durch das Evaluationsteam angeschrieben. Dadurch konnte die Grundgesamtheit um Mehrfachanstellungen bereinigt werden. Es ist davon auszugehen, dass in der aktuellen Erhebung die Teilnahmequote etwas unterschätzt wird, weil Personen mit Anstellungen an unterschiedlichen Hochschulen mehrfach angeschrieben wurden, aber maximal einmal teilgenommen haben. Ferner ist davon auszugehen, dass die Belastung durch Umfragen in den vergangenen 10 Jahren insgesamt zugenommen hat. So ging aus dem Austausch mit einzelnen Kontaktpersonen an den Universitäten hervor, dass parallel mehrere Befragungen des Personals im Feld waren. Nicht auszuschliessen ist

ausserdem eine zusätzliche Überlastung aufgrund der Pandemiesituation. Insgesamt ist jedoch die niedrigere Teilnahmequote aus methodischer Perspektive unproblematisch, da davon ausgegangen werden kann, dass der Teilnahmezeitpunkt zufällig ist, d.h. dass sich Personen, die nach einem weiteren Erinnerungsschreiben teilgenommen hätten nicht systematisch von den Personen unterscheiden, die bereits teilgenommen haben.

Die Universität Zürich und die Universität Basel sind gegenüber der Erhebung im Jahr 2011 etwas schwächer, die ETHZ etwas stärker vertreten und neu wurde auch das wissenschaftliche Personal der Forschungsanstalten des ETH-Bereichs befragt.[4] Insgesamt ist aber die **strukturelle Zusammensetzung der Teilnehmenden** (Fachbereiche, Universitätszugehörigkeit, Alter) aus den beiden Erhebungen **vergleichbar**. Frauen und die akademische Stufe «Professur» sind in der aktuellen Erhebung (wie auch in der Grundgesamtheit) etwas stärker vertreten als im Jahr 2011. Dies ist jedoch wenig relevant, weil die meisten Ergebnisse separat für Frauen und Männer sowie nach akademischer Qualifikationsstufe ausgewiesen werden.

# 3 Berufliche Situation der befragten Wissenschaftler/innen

In diesem Kapitel werden die Anstellungsbedingungen (Abschnitt 3.1) und die Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen (Abschnitt 3.2) dargestellt. Für die meisten Analysen in diesem Bericht werden drei akademische Stufen unterschieden: Professur, Mittelbau mit Doktorat und Mittelbau ohne Doktorat. Damit Vergleiche möglich sind, orientieren wir uns hierbei an der Kategorisierung der Studie aus dem Jahr 2011 und zählen Assistenz- und Förderprofessuren – die üblicherweise als Nachwuchsstellen gelten – zum Mittelbau mit Doktorat. Punktuell wird separat auf die Situation der Assistenz- und Förderprofessuren eingegangen, sofern sich diese vom übrigen Mittelbau mit Doktorat unterscheidet. Bei den Forschungsanstalten des ETH-Bereichs werden die Departements- und Abteilungsleitungen («Head of Department / Head of Division») der Kategorie Professur zugewiesen.

**Tabelle 3** zeigt die Verteilung der befragten Wissenschaftler/innen auf die **drei Qualifikationsstufen** und die jeweiligen Frauenanteile unter den Befragten sowie das durchschnittliche Alter. Weil die Teilnahmequote bei den Frauen höher ist, sind die Frauenanteile pro Qualifikationsstufe bei den befragten Wissenschaftler/innen höher als in der Grundgesamtheit. Professor/innen sind im Schnitt 52 Jahre alt, Mittelbauangehörige mit Doktorat 40 Jahre und das wissenschaftliche Personal ohne Doktorat 30 Jahre.

Tabelle 3: Frauenanteile und Durchschnittalter nach Qualifikationsstufe

| Qualifikationsstufe | Anzahl | Anteil | Frauenanteil | Durchschnittsalter |
|---|---|---|---|---|
| Professur | 902 | 14% | 36% | 52 Jahre |
| Mittelbau mit Doktorat | 3'185 | 48% | 50% | 40 Jahre |
| Mittelbau ohne Doktorat | 2'568 | 39% | 62% | 30 Jahre |
| **Total** | **6'655** | **100%** | **52%** | **38 Jahre** |

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

## 3.1 Anstellungsbedingungen

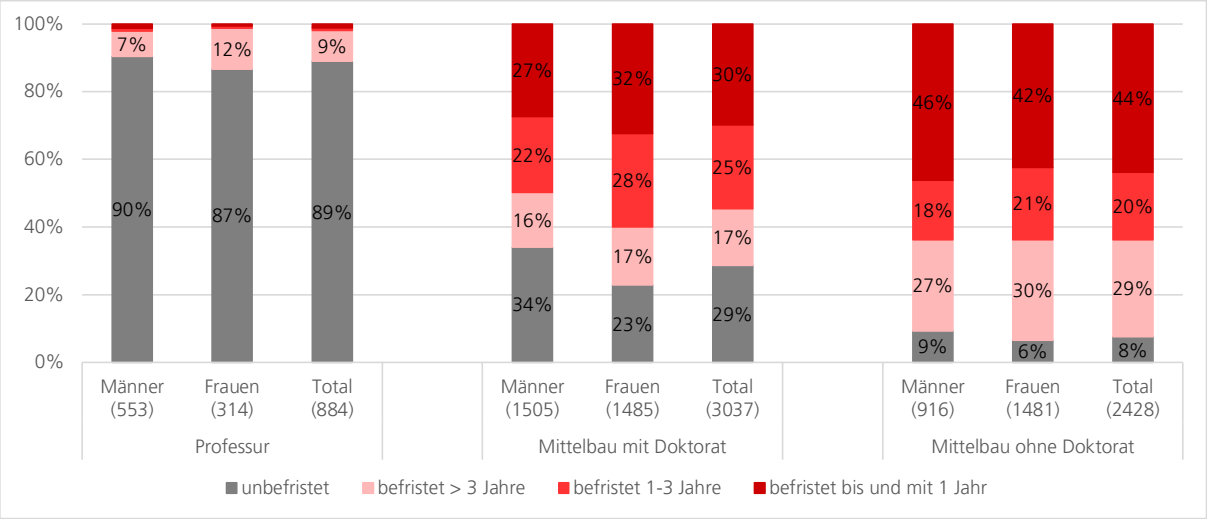
### 3.1.1 Vertragsdauer

Befristete Anstellungsverhältnisse sind im Mittelbau der Schweizer Universitäten die Regel (**Abbildung 6**). Insbesondere bei Personen ohne Doktorat ist die **Laufzeit der Arbeitsverträge** kurz und bei 44% auf

[4] Die Wissenschafter/innen der Forschungsanstalten machen rund 8% der Befragungsteilnehmenden aus.

maximal ein Jahr beschränkt. Unbefristete Anstellungen nehmen mit der Qualifikationsstufe zu und sind bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen verbreiteter (29%) als beim Mittelbau ohne Doktorat (8%) und auf Stufe Professur die Regel (89%). Zwischen Frauen und Männern zeigen sich diesbezüglich nur wenige Unterschiede. Augenfällig ist allerdings, dass promovierte Wissenschaftlerinnen im Mittelbau öfter befristet angestellt sind als Männer auf derselben Qualifikationsstufe und damit häufiger Unsicherheiten in Bezug auf die Anstellungssituation in Kauf nehmen müssen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die befragten Männer aus dem Mittelbau mit Doktorat etwas häufiger als Dozenten/Lektoren oder Lehr- und Forschungsbeauftrage angestellt sind als die Frauen. Beide Funktionen sind in der Regel unbefristet. Die Geschlechterdifferenzen zeigen sich in allen Fachdisziplinen und in den meisten Hochschulen. Bei den Forschungsanstalten sind unbefristete Anstellungen ab Stufe Doktorat verbreiteter als an den Universitäten bzw. den beiden ETH und befristete Anstellungen von maximal einem Jahr vergleichsweise selten.

Abbildung 6: Vertragsdauer nach Qualifikationsstufe




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655), davon 4.3% mit Angabe «weiss nicht» (in der Abbildung nicht berücksichtigt). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

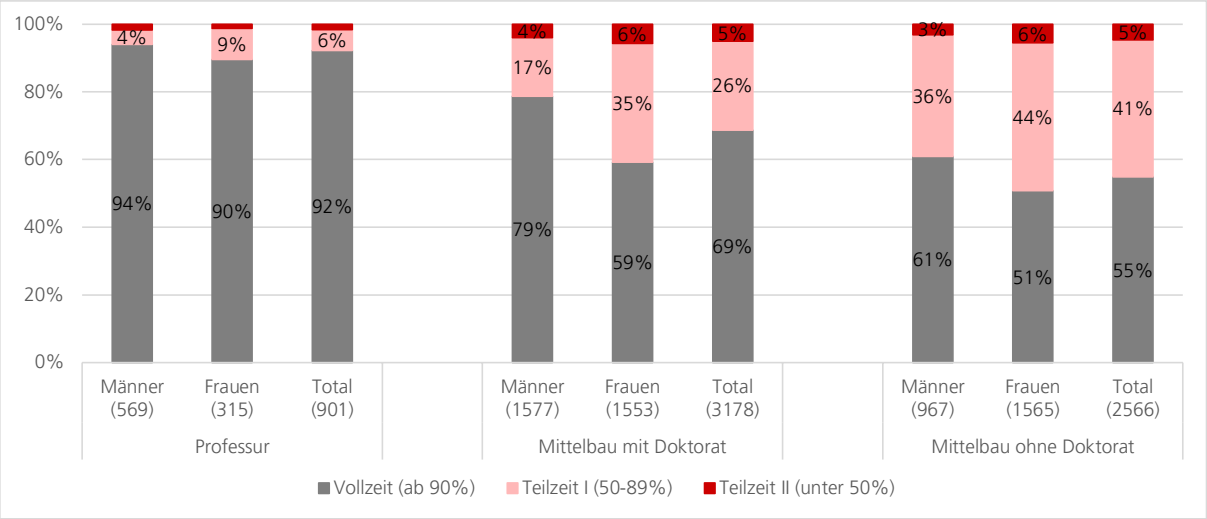
### 3.1.2 Beschäftigungsgrad und effektives Arbeitspensum

Wie die Vertragsdauer variiert auch der vertragliche **Beschäftigungsgrad** erheblich zwischen den Qualifikationsstufen (**Abbildung 7**). Auf Stufe der Professuren sind Vollzeitpensen die Regel (92%). Beim Mittelbau ohne Doktorat sind es etwas mehr als die Hälfte (55%). Nur selten sind die Befragten in einem kleinen Teilzeitpensum (weniger als 50 Stellenprozente) wissenschaftlich tätig (5% der Mittelbauangestellten und 2% der Professor/innen). Dies sind primär (Privat-)Dozierende, welche Hauptberuflich ausserhalb der Akademie tätig sind. Auf allen Stufen sind Frauen häufiger Teilzeit angestellt als Männer, wobei die Geschlechterdifferenzen – mit Ausnahme der Assistenzprofessuren[5] – bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen besonders ausgeprägt sind. Wie zu zeigen bleibt, hängt dies einerseits damit zusammen, dass die Familiengründung bei vielen Wissenschaftler/innen während dieser Karrierephase erfolgt und Frauen nach wie vor einen grösseren Anteil der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit übernehmen und ihr Arbeitspensum nach der Geburt ihrer Kinder reduziert haben (vgl. dazu Abschnitt 4.2). Andererseits arbeiten Frauen bereits direkt nach dem Studium häufiger Teilzeit als Männer (BFS 2022a). Weiter zeigt sich, dass Vollzeitstellen im ETH-Bereich deutlich verbreiteter sind, als an den übrigen Universitäten der Schweiz und die Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsgrad vergleichsweise kleiner

[5] 86% der befragten Assistenzprofessoren und 84% der befragten Assistenzprofessorinnen sind in einem Vollzeitpensum angestellt.

ausfallen. Die Befragten aus den Technischen sowie den Exakten und Naturwissenschaften sind ebenfalls häufiger Vollzeit angestellt als die Befragten aus den anderen Fachbereichen.

Abbildung 7: Vertraglicher Beschäftigungsgrad (alle akademischen Anstellungen)




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 0.2% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

In der Wissenschaft übersteigt die **tatsächliche Arbeitszeit** häufig das vertraglich vereinbarte Pensum. **Tabelle 4** zeigt das durchschnittliche wöchentliche Arbeitspensum nach Beschäftigungsgrad. Bei den Vollzeitpensen ist die Arbeitsbelastung auf Stufe Professur mit durchschnittlich 54 Wochenstunden am höchsten. Promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen mit einem Vollzeitpensum arbeiten im Schnitt 48 Stunden die Woche und im Mittelbau ohne Doktorat beträgt das Arbeitspensum bei einer vollen Stelle 46 Wochenstunden. Bei den Vollzeitanstellungen gibt es nur geringfügige Geschlechterdifferenzen. Bei den Teilzeitanstellungen ab 50% variiert das Arbeitsvolumen weniger stark zwischen den Qualifikationsstufen, liegt aber wiederum höher als es dem offiziellen Beschäftigungsgrad entspricht, nämlich im Schnitt etwa bei einem normalen Vollzeitpensum. Auf Stufe Professur arbeiten Frauen in einer Teilzeitanstellung etwas mehr als Männer, bei den Nachwuchswissenschaftler/innen haben dagegen die Männer etwas mehr tatsächliche Arbeitsstunden angegeben. Bei den niedrigprozentigen Anstellungen (unter 50%) liegt die Stundenzahl der Frauen für ihre wissenschaftliche Tätigkeit etwas höher als bei den Männern. Diese Geschlechterdifferenz ist im Mittelbau ohne Doktorat besonders ausgeprägt, lässt sich aber grösstenteils auf den höheren vertraglichen Beschäftigungsgrad der Frauen in dieser Kategorie zurückführen. Das akademische Arbeitspensum ist bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen generell niedriger als bei den Mittelbauangehörigen ohne Doktorat, weil es sich häufiger um Personen handelt, die für einzelne Lehraufträge angestellt sind.

Tabelle 4: Durchschnittliche Wochenstunden (akademische Tätigkeiten) nach Beschäftigungsgrad

| | | Vollzeit (ab 90%) | Teilzeit I (50-89%) | Teilzeit II (unter 50%) |
|---|---|---|---|---|
| Professur | Frauen | 55 | 42 | -- |
| | Männer | 54 | 40 | -- |
| | Total | 54 | 41 | -- |
| Mittelbau mit Doktorat | Frauen | 48 | 38 | 18 |
| | Männer | 49 | 39 | 16 |
| | Total | 48 | 38 | 17 |
| Mittelbau ohne Doktorat | Frauen | 46 | 39 | 26 |
| | Männer | 47 | 42 | 18 |
| | Total | 46 | 40 | 24 |

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 1.5% ohne Angaben). Werte, die auf weniger als 20 Fälle beruhen, werden nicht ausgewiesene. Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

### 3.1.3 Erwerbstätigkeit ausserhalb der Wissenschaft

12% der befragten Wissenschaftler/innen gehen parallel zur universitären Tätigkeit einer **regelmässigen Erwerbstätigkeit ausserhalb der Wissenschaft** nach. Hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Hochschulen. Im ETH-Bereich (ETHZ, EPFL und Forschungsanstalten) arbeitet das wissenschaftliche Personal vergleichsweise selten in ausserakademischen Bereichen (zwischen 3% und 7%). An der Universität St. Gallen hat dagegen jede vierte Person (25%) zusätzlich eine berufliche Tätigkeit ausserhalb der Wissenschaft. Die Verbreitung von ausserakademischen Tätigkeiten hängt zudem mit dem Fachbereich zusammen. Rund ein Drittel (33%) der Rechtswissenschaftler/innen und etwas mehr als ein Viertel (27%) des wissenschaftlichen Personals aus dem Fachbereich Medizin und Pharmazie arbeiten auch ausserhalb der Universität. In den Exakten und Naturwissenschaften sind es lediglich 5%. Frauen und Männern gehen insgesamt gleich häufig einer ausserakademischen Erwerbstätigkeit nach. In den Disziplinen mit einer starken Verbreitung der ausseruniversitären Tätigkeit (Recht und Medizin/Pharmazie) sind es allerdings deutlich mehr Männer.

Werden die ausserakademischen Erwerbstätigkeiten mit den akademischen zusammengenommen, steigt der Anteil Personen mit einem Vollzeitpensum in allen Qualifikationsstufen um rund 3 Prozentpunkte. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bleiben jedoch unverändert, d.h. das Erwerbspensum ist bei den Männern im Schnitt höher und die Geschlechterdifferenzen sind insbesondere im Mittelbau mit Doktorat ausgeprägt.

#### Vergleich mit der Situation 2011

■ Im Mittelbau ohne Doktorat hat die durchschnittliche Laufzeit der befristeten Anstellungen zugenommen. Ansonsten zeigen sich in Bezug auf die **Vertragsdauer** beim wissenschaftlichen Personal keine wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Erhebungen. Dies bedeutet auch, dass die Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Dauer der Arbeitsverträge mehrheitlich unverändert geblieben sind. Insbesondere bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind die Frauen nach wie vor seltener unbefristet angestellt und häufiger in Anstellungsverhältnissen von geringer Laufzeit.

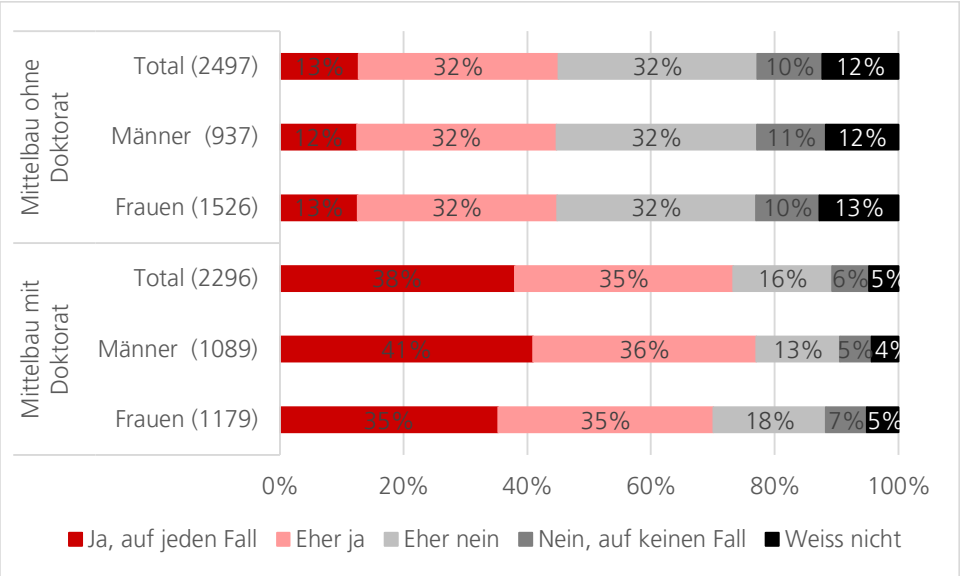
■ Der Anteil Wissenschaftler/innen in einem **Vollzeitpensum** hat gegenüber 2011 erheblich zugenommen, insbesondere beim Mittelbau ohne Doktorat. Dieser Trend ist tendenziell auch in der Hochschulpersonalstatistik des BFS (SHIS) ersichtlich (vgl. BFS 2021a), könnte aber auch Ausdruck davon sein, dass sich Personen mit Teilzeitpensen in der aktuellen Erhebung weniger angesprochen gefühlt haben und darum gegenüber 2011 untervertreten sind. Zu beiden Erhebungszeitpunkten sind Frauen im Schnitt in tieferen Pensen angestellt. Weil die Vollzeiterwerbstätigkeit bei den Frauen über die letzten 10 Jahre etwas

weniger stark zugenommen hat als bei den Männern, ist die Geschlechterdifferenz im Erwerbspensum tendenziell etwas grösser geworden.

## 3.2 Karriereabsichten der Nachwuchswissenschaftler/innen

Eine mögliche Ursache für die Untervertretung der Frauen im Wissenschaftsbetrieb kann in unterschiedlichen **Karriereabsichten** von Frauen und Männern gesucht werden. Wie aber **Abbildung 8** zeigt, unterscheiden sich diese im Mittelbau ohne Doktorat noch kaum. Erst bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen geben Männer etwas häufiger an, eine akademische Karriere anzustreben. Wenig erstaunlich ist, dass die Karriereambitionen bei Personen ausgeprägter sind, die nach dem Doktorat nach wie vor in der Wissenschaft tätig sind. So wollen im Mittelbau mit Doktorat knapp drei Viertel (73%) eine akademische Karriere verfolgen. Im Mittelbau ohne Doktorat sind es weniger als die Hälfte (45%) und ein vergleichsweise hoher Anteil (12%) ist sich bezüglich der Karriereabsichten zu diesem Zeitpunkt noch unsicher. Die Karriereabsichten variieren insgesamt nur wenig zwischen den Fachbereichen, sind jedoch in den Geistes- und Sozialwissenschaften vergleichsweise am stärksten ausgeprägt.

Abbildung 8: Absicht, eine akademische Karriere zu verfolgen




Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=4'816, davon 0.5% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Nachwuchswissenschaftler/innen ohne Festanstellung wurden auch nach den Gründen für und gegen eine akademische Karriere gefragt. Bei den **Gründen, die für eine akademische Karriere sprechen**, fällt auf, dass sich die Rangfolge der Zustimmung zu den einzelnen Aussagen kaum zwischen den Qualifikationsstufen oder zwischen Frauen und Männern unterscheidet (**Tabelle 5**). Überall ist die Weiterarbeit im eigenen Forschungsgebiet der wichtigste Grund, während eine günstige Konkurrenzsituation oder die Erfolgsaussichten auf eine Festanstellung wenig relevant erscheinen. Promovierte Nachwuchswissenschaftler/innen nennen etwas häufiger als der Mittelbau ohne Doktorat die Internationalität und ihr Netzwerk als Gründe für den Verbleib in der Wissenschaft. Dies dürfte primär Ausdruck der längeren Zugehörigkeit zum Wissenschaftsbetrieb sein.

Tabelle 5: Gründe, die für eine akademische Karriere sprechen (max. 5 Nennungen möglich)

| | Total | Mittelbau mit Doktorat | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | Frauen |
|---|---|---|---|---|---|
| Ich möchte weiterhin im Fachgebiet arbeiten, in dem ich derzeit forsche | 68% | 69% | 68% | 66% | 70% |
| Es ist mir wichtig, mir eigene Themen zu setzen und eigene Projekte zu verfolgen | 57% | 61% | 52% | 59% | 55% |
| Ich möchte die weitere Entwicklung meines Fachgebiets gestalten und mitprägen | 52% | 53% | 51% | 52% | 53% |
| Die Lehre mit Studierenden ist anregend und bereitet mir Freude | 50% | 50% | 50% | 51% | 49% |
| Es bedeutet mir sehr viel, mit wissenschaftlichen Methoden und Theorien zu arbeiten | 47% | 47% | 47% | 50% | 44% |
| Eine akademische Karriere ist eine einmalige Chance, mein Leben voll und ganz meinen Interessen und Talenten zu widmen | 35% | 37% | 32% | 36% | 33% |
| Ich schätze die Internationalität in der Forschungsgemeinschaft meines Fachgebiets | 33% | 37% | 30% | 33% | 34% |
| Ich habe in meinem Fachgebiet ein breites Netzwerk | 14% | 20% | 9% | 15% | 13% |
| Es reizt mich, mich mit den Besten meines Fachs zu messen | 11% | 10% | 12% | 13% | 10% |
| An der Universität/Forschungsanstalt fällt es mir leichter als anderswo, Familie und Beruf zu vereinen | 10% | 11% | 10% | 11% | 10% |
| Die Verdienstmöglichkeiten sind attraktiv | 5% | 3% | 6% | 4% | 5% |
| Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich sehr gut positioniert (Alter, Qualifikationen) | 4% | 4% | 4% | 4% | 4% |
| Meine Chancen, eine Professur oder eine andere Daueranstellung zu erreichen, schätze ich als gut ein | 3% | 4% | 3% | 4% | 3% |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=4'816).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Der starke Wettbewerb und die grosse Planungsunsicherheit sind aus Sicht der Befragten mit Abstand die wichtigsten **Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen** (**Tabelle 6**). Frauen sehen diese Punkte etwas kritischer als Männer. Die mangelnde Vereinbarkeit von akademischer Tätigkeit (die u.a. mit hohen Mobilitätsanforderungen verbunden ist) und Privatleben wird ebenfalls von rund der Hälfte der befragten Nachwuchswissenschaftler/innen problematisiert. Bei den promovierten Wissenschaftler/innen werden diese Punkte etwas stärker betont als von Mittelbauangehörigen ohne Doktorat, die vergleichsweise seltener bereits Kinder haben oder in einer Partnerschaft leben (vgl. Abschnitt 4.2.1). Frauen sehen jedoch in der mangelnden Vereinbarkeit nur leicht häufiger als Männer ein Hindernis für eine akademische Laufbahn. Die beschränkten Verdienstmöglichkeiten in der Qualifikationsphase sind sowohl bei Männern wie auch Mittelbauangehörigen ohne Doktorat häufiger als bei Frauen bzw. promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen ein Argument gegen eine akademische Karriere. Die Rangfolge der Gründe variiert auch hier kaum zwischen den Qualifikationsstufen und Geschlechtern.

Tabelle 6: Gründe, die gegen eine akademische Karriere sprechen (max. 5 Nennungen möglich)

| | Total | Mittelbau mit Doktorat | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | Frauen |
|---|---|---|---|---|---|
| Der oftmals aggressive Wettbewerb um eine Professur/Führungsfunktion behagt mir nicht | 71% | 71% | 71% | 68% | 74% |
| Eine akademische Karriere zu planen, ist mit zu vielen Unsicherheiten behaftet | 66% | 65% | 67% | 65% | 67% |
| Es ist sehr schwierig, eine akademische Karriere und eine Familie zu vereinbaren | 52% | 55% | 49% | 50% | 53% |
| Die hohen Mobilitätsanforderungen sind schlecht mit meiner Lebenssituation vereinbar | 50% | 55% | 46% | 50% | 50% |
| Die Verdienstmöglichkeiten während der Qualifikationsphase sind zu gering | 36% | 29% | 42% | 39% | 33% |
| Ich möchte nicht mein ganzes Leben auf eine akademische Karriere ausrichten | 34% | 27% | 41% | 31% | 36% |
| Im Vergleich mit meinen Konkurrent/innen bin ich eher schlecht positioniert (Alter, Qualifikationen) | 15% | 18% | 14% | 15% | 16% |
| Das wissenschaftliche Arbeiten ist mir zu abgehoben und wirklichkeitsfremd | 15% | 10% | 19% | 15% | 15% |
| Wegen der hohen Belastung durch Lehre und Administration habe ich zu wenig Zeit, mich fachlich zu qualifizieren | 13% | 16% | 10% | 14% | 13% |
| Im Vergleich zu anderen bin ich in meinem Fachgebiet international zu wenig gut vernetzt | 11% | 9% | 13% | 10% | 12% |
| Es entspricht nicht meinen Neigungen, eine leitende Funktion auszuüben | 10% | 12% | 9% | 10% | 11% |
| Meine Forschungsthemen faszinieren mich alles in allem zu wenig | 5% | 4% | 6% | 5% | 5% |
| Akademische Freiheit und selbständiges Arbeiten bedeuten mir zu wenig | 1% | 1% | 2% | 1% | 1% |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die noch keine Professur oder unbefristete Anstellung haben (N=4'816).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Quelle: Berechnungen BASS

### Vergleich mit der Situation 2011

■ Die **Karriereambitionen** der Nachwuchswissenschaftler/innen bewegen sich in der aktuellen Erhebung auf demselben Niveau wie bei der Kohorte aus dem Jahr 2011. Ebenfalls zeigen sich in beiden Erhebungen die fast identischen Unterschiede nach Geschlecht und Qualifikationsstufe.

■ Auch sind die Rangfolgen der **Gründe**, die gemäss Einschätzungen der Nachwuchswissenschaftler/innen **für und gegen eine akademische Karriere** sprechen, in beiden Erhebungen sehr ähnlich. Damit sind die aktuellen Herausforderungen und Motivationen im Zusammenhang mit einer akademischen Laufbahn vergleichbar mit denjenigen vor 10 Jahren. Allerdings werden die Herausforderungen tendenziell höher gewichtet als in der Erhebung im Jahr 2011. Grundsätzlich haben Frauen und Männer zu beiden Erhebungszeitpunkten ähnliche Motivationen eine akademische Karriere anzustreben und sehen in ähnlichen Bereichen die damit verbundenen Herausforderungen. Erwähnenswert scheint jedoch, dass sich die Wahrnehmung der Vereinbarkeitsschwierigkeiten zwischen Frauen und Männern angeglichen hat.

## 4 Arbeitsteilungsarrangements der befragten Wissenschaftler/innen

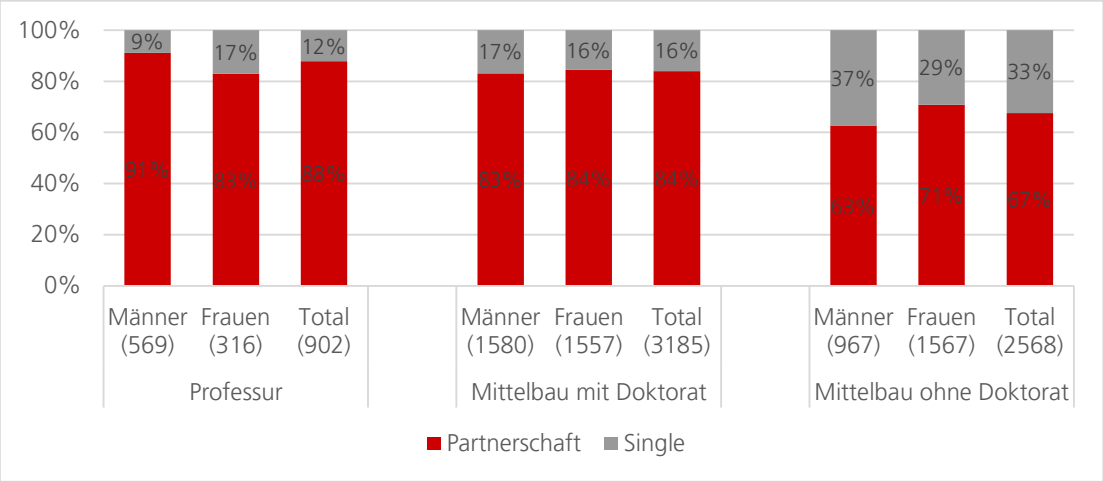
Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Privatleben hängen unter anderem damit zusammen, ob und zu welchem Umfang die betreffenden Personen die Betreuung von Kindern und Angehörigen übernehmen oder die eigene Karriere mit derjenigen des Partners / der Partnerin koordiniert werden muss. In diesem Kapitel wird daher in einem ersten Teil die berufliche Situation der Partner/innen der befragten Wissenschaftler/innen dargestellt (Abschnitt 4.1). Anschliessend zeigt der Abschnitt 4.2, wie die Betreuungs- und Haushaltsarbeit in den Haushalten der befragten

Wissenschaftler/innen organisiert ist. Zum Schluss des Kapitels wird aufgezeigt, inwiefern die Corona-Pandemie die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Befragten beeinflusst hat (Abschnitt 4.3).

## 4.1 Erwerbsmodelle

Insgesamt 78% der Teilnehmer/innen waren zum Befragungszeitpunkt in einer festen **Partnerschaft** (Ehe, eingetragene Partnerschaft, feste Partnerschaft o.Ä.). Davon leben knapp 4% in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft und bei 0.5% der Partnerschaften ist mindestens eine Person non-binär. Der Anteil Wissenschaftler/innen in festen Partnerschaften steigt mit der Qualifikationsstufe (**Abbildung 9**). Dies hängt primär mit dem Alter zusammen. Bei den 20- bis 45-Jährigen nimmt der Anteil in Partnerschaften kontinuierlich mit dem Alter zu. Zwischen den Qualifikationsstufen findet ausserdem eine Verschiebung der geschlechtsspezifischen Anteile statt. Auf Stufe Mittelbau ohne Doktorat leben mehr Frauen (71%) als Männer (63%) in einer Partnerschaft. Im Mittelbau mit Doktorat bestehen keine Geschlechterunterschiede. Auf Stufe Professur haben dagegen Frauen seltener eine feste Partnerschaft (83%) als Männer (91%). Professorinnen sind damit rund doppelt so häufig Single als ihre männlichen Kollegen. Dass beruflich erfolgreiche Frauen seltener in Partnerschaften leben, zeigt sich auch für andere Bereiche (z.B. Wippermann 2010, Künzle 2009).

Abbildung 9: Partnerschaftsbeziehungen




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, keine Fälle ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Für die befragten Wissenschaftler/innen in einer festen Partnerschaft wird in Nachfolgenden aufgezeigt, welches die berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners ist.

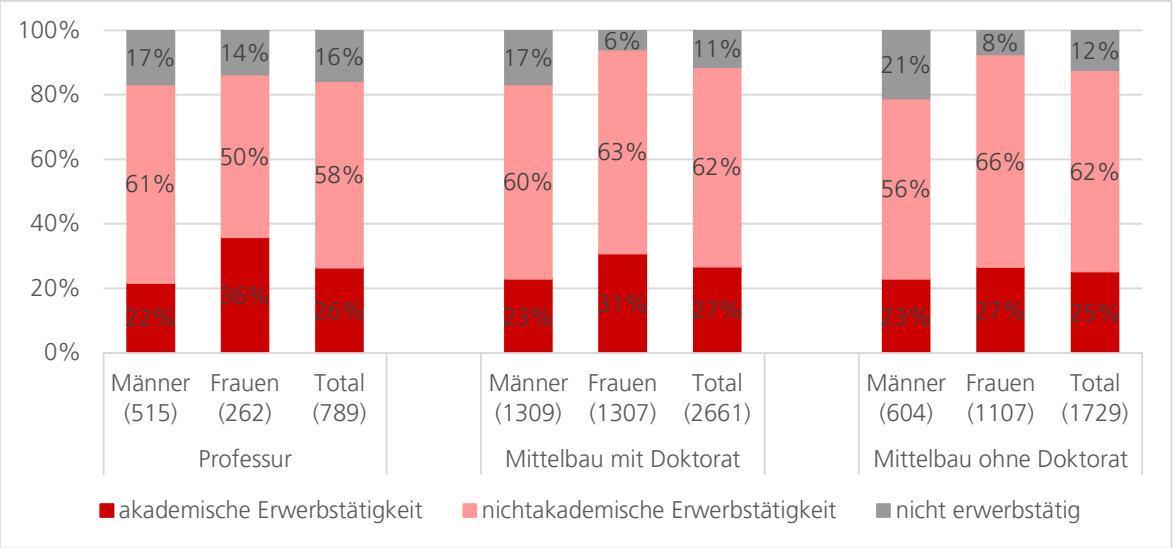
### 4.1.1 Erwerbssituation des Partners / der Partnerin

Die grosse Mehrheit der Partner/innen der Befragten sind erwerbstätig (**Abbildung 10**). Über alle Stufen hinweg sind die Partner/innen der Wissenschaftlerinnen häufiger erwerbstätig als die Partner/innen der Wissenschaftler. Frauen sind zudem häufiger als Männer mit einer Person zusammen, die ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist.

Bei den **Partner/innen ohne Erwerbstätigkeit** zeigen sich zwei Muster: Erstens variieren die Gründe für eine Nichterwerbstätigkeit mit dem Alter (und damit auch zwischen den Qualifikationsstufen) und zweitens bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei den jüngeren Wissenschaftler/innen (Mittelbau ohne Doktorat) sind die die Partner/innen häufiger wegen der Ausbildung (noch) nicht erwerbstätig. Bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen sind eher Betreuungsaufgaben der Grund und auf

Stufe Professur die Pensionierung. Weil in heterosexuellen Paarbeziehungen die Frauen in Schnitt jünger sind als die Männer, trifft die Ausbildungssituation eher auf männliche Mittelbauangehörige ohne Doktorat zu und die Pensionierung häufiger auf Professorinnen als auf Professoren zu. Ausserdem sind die Partnerinnen häufiger als die Partner nicht erwerbstätig, weil sie die Hauptverantwortung für die Betreuung von Kindern (oder Angehörigen) übernehmen. Bei einem erheblichen Anteil der Wissenschaftler/innen mit einem oder einer nicht erwerbtätigen Partner/in handelt es sich um eine vorübergehende Situation und grundsätzlich wollen beide Personen erwerbstätig sein.

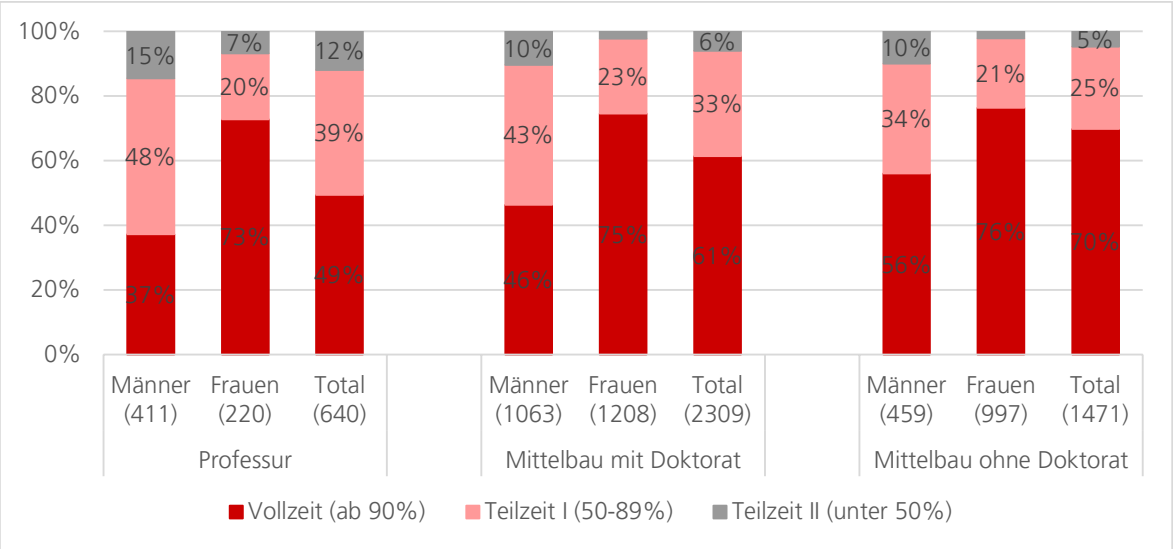
Abbildung 10: Erwerbsstatus der Partner/innen




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=5'197, davon 0.3% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Nicht nur leben die befragten Wissenschaftlerinnen häufiger mit erwerbstätigen Partner/innen, diese weisen auch höhere **Erwerbspensen** auf (**Abbildung 11**). Unabhängig von der Qualifikationsstufe sind die Partner der Wissenschaftlerinnen in der Regel in einem Vollzeitpensum beschäftigt. Bei den befragten Wissenschaftlern sinkt dagegen der Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Partnerinnen mit der Qualifikationsstufe. Hier dürften neben der üblichen familiären Arbeitsteilung auch Kohorteneffekte eine Rolle spielen, wonach in der Generation der Professor/innen traditionelle Rollenmuster noch verbreiteter sind als im Mittelbau. Es könnte aber auch ein Hinweis sein, dass die Partner der Wissenschaftlerinnen deutlich seltener bereit sind, ihr Erwerbspensum zugunsten der akademischen Karriere ihrer Partnerin zu reduzieren. Dies spiegelt sich auch darin, dass die befragten Wissenschaftlerinnen häufiger mit Personen liiert sind, die selbst eine berufliche Karriere verfolgen (vgl. dazu Abschnitt 4.1.2).

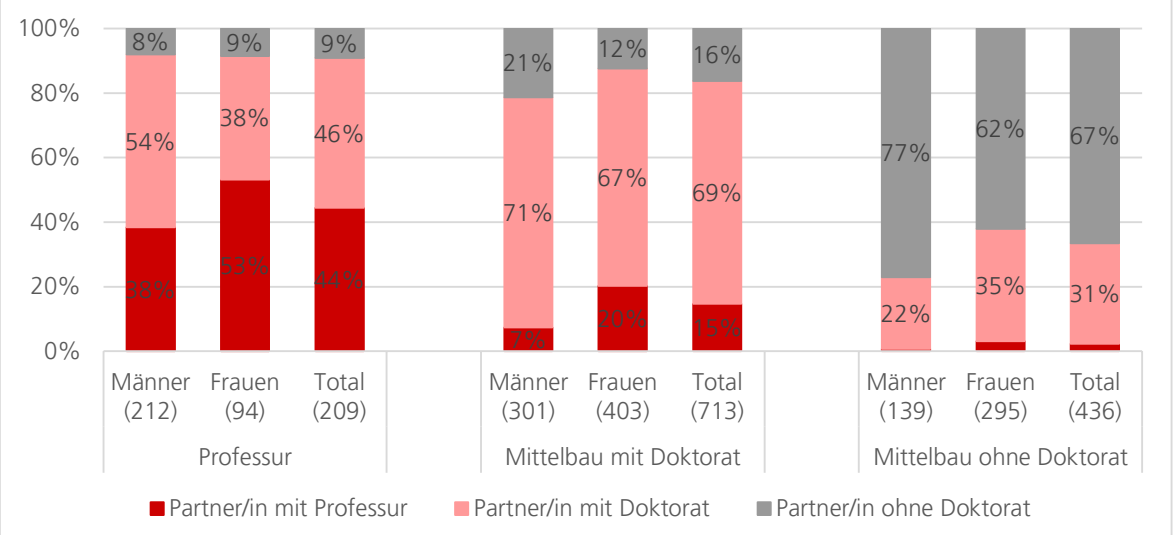
Abbildung 11: Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Partner/innen




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit erwerbstätigem/r Partner/in (N=4'534, davon 2.5% ohne Angaben zum Beschäftigungsgrad des Partners / der Partnerin). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Über alle Stufen betrachtet sind rund ein Viertel (26%) der Partner/innen der Befragten ebenfalls in der universitären Wissenschaft tätig. **Abbildung 12** zeigt für diese Konstellationen, welche **akademische Position die Partner/innen** haben. Vor allem die Nachwuchswissenschaftler/innen unter ihnen haben sehr oft Partner/innen auf derselben akademischen Qualifikationsstufe (je etwas mehr als zwei Drittel). Auch auf Stufe Professur ist es verbreitet, dass die Partner/innen ebenfalls eine Professur innehaben (44%). Zudem leben die Wissenschaftlerinnen mit wissenschaftlich tätigen Partner/innen häufiger mit einer höher qualifizierten Person als ihre männlichen Kollegen. Dies könnte Ausdruck davon sein, dass Männer in Akademikerpaaren aufgrund des Altersunterschieds in ihrer beruflichen Laufbahn weiter fortgeschritten sind oder aber ihre Karrieren Priorität haben.

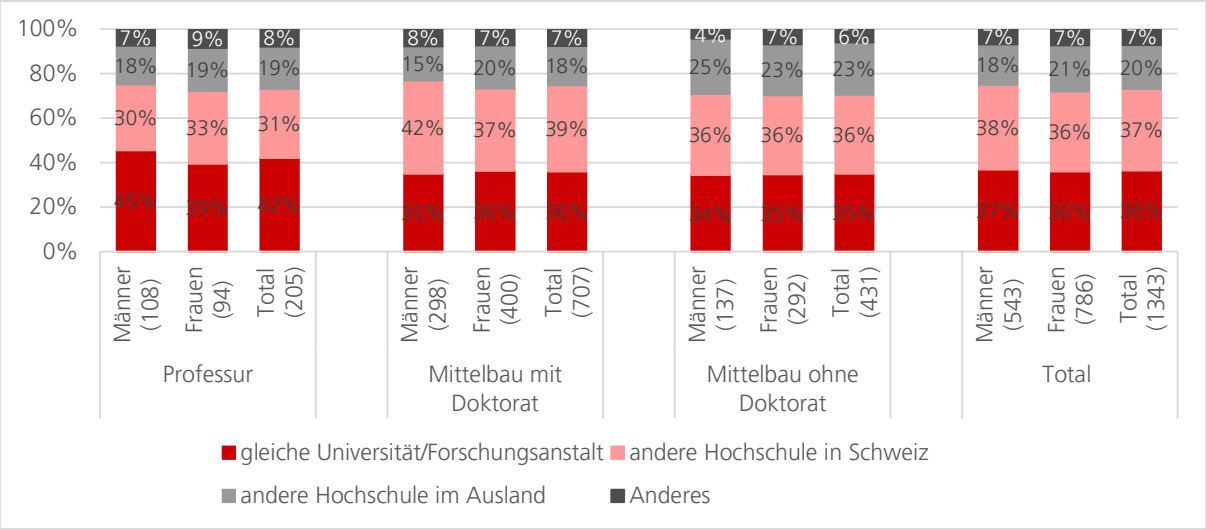
Abbildung 12: Akademische Qualifikationsstufe der in der universitären Wissenschaft tätigen Partner/innen




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in in Wissenschaft (N=1'358, keine Fälle ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Es ist nicht unüblich, dass Akademikerpaare an derselben **Hochschule** arbeiten (**Abbildung 13**). 36% der akademisch tätigen Partner/innen sind an der gleichen Universität bzw. Forschungsanstalt angestellt wie die Befragten. Weitere 37% arbeiten an einer anderen Hochschule in der Schweiz und ein Fünftel ist an einer Hochschule im Ausland tätig. Auf Stufe Professur sind Anstellungen an derselben Hochschule etwas häufiger als im Mittelbau. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich insgesamt nur geringfügige Differenzen. Promovierte Frauen sind etwas häufiger mit einem Partner zusammen, der im Ausland arbeitet und Professoren arbeiten häufiger als Professorinnen an derselben Universität wie ihre Partner/innen.

Abbildung 13: Arbeitsort (Hochschule) von den in der Wissenschaft tätigen Partner/innen




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in in Wissenschaft (N=1'358, davon 1% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Quelle: Berechnungen BASS

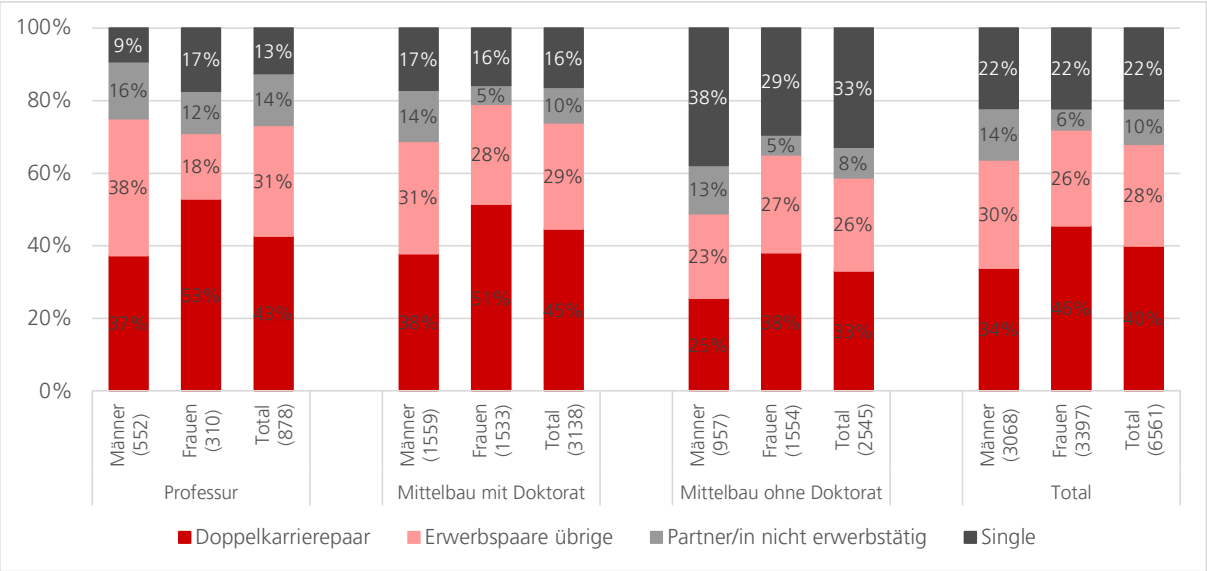
### 4.1.2 Verbreitung von Doppelkarrierepaaren

In einem nächsten Schritt werden alle Informationen kombiniert und aufgezeigt, welcher Anteil des wissenschaftlichen Personals aus der Erhebung in einer **Doppelkarrierekonstellation** lebt. Dabei wird wiederum die Definition aus der Erhebung im Jahr 2011 verwendet, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Demnach gelten als Doppelkarrierepaare Konstellationen, in denen beide Personen einen Beschäftigungsgrad von mindestens 80% bzw. ein effektives Arbeitspensum von mindestens 34 Stunden pro Woche aufweisen und der Partner / die Partnerin mindestens einen Abschluss auf Stufe Master hat (bzw. Lizentiat oder Diplom). Dabei spielt es keine Rolle, ob der Partner bzw. die Partnerin eine Karriere innerhalb oder ausserhalb der Wissenschaft verfolgt.

Gemäss dieser Definition leben 40% aller befragten Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarrierekonstellation (**Abbildung 14**). Doppelkarrierepaare sind im Mittelbau ohne Doktorat etwas seltener (33%) als bei den promovierten Wissenschaftler/innen (45%) und Professor/innen (43%). Auf allen Qualifikationsstufen leben Frauen häufiger in Doppelkarrierekonstellationen als Männer. Auf Stufe Professur ist die Geschlechterdifferenz etwas ausgeprägter als im Mittelbau. Assistenzprofessor/innen leben überdurchschnittlich oft in Doppelkarrierepartnerschaften (Frauen 68%, Männer 52%).

Die Geschlechterdifferenzen finden sich in allen Fachbereichen und Universitäten, sind aber nicht überall gleichermassen ausgeprägt. Beispielsweise für den Mittelbau mit Doktorat zeigen sich in den Geistes- und Sozialwissenschaften vergleichsweise geringe geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verbreitung von Doppelkarrierepaaren (Frauen 43%, Männer 38%), während in den Technischen Wissenschaften Frauen doppelt so häufig (67%) in Doppelkarrierekonstellationen leben wie Männer (34%).

Abbildung 14: Paarkonstellationen der befragten Wissenschaftler/innen




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 1.4% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Nicht alle Paare, in welchen beide Personen in der Wissenschaft tätig sind, gelten als Doppelkarrierepaar. Umgekehrt arbeiten nicht alle Partner/innen in Doppelkarrierepaaren auch in der Wissenschaft. Von allen Doppelkarrierepaaren arbeiten 42% der Partner/innen ebenfalls in der Wissenschaft. Die Mehrheit (58%) arbeitet in der Privatwirtschaft oder einer öffentlichen Verwaltung.

**Vergleich mit der Situation 2011**

■ Bezüglich der **Partnerschaftssituation** zeigt sich für beide Erhebung ein ähnliches Bild. So nimmt der Anteil Wissenschaftler/innen in festen Partnerschaften mit der Qualifikationsstufe zu. Ebenfalls unverändert blieb die Verschiebung der geschlechtsspezifischen Anteile zwischen den Qualifikationsstufen (bei den Nachwuchswissenschaftler/innen leben mehr Frauen als Männer in einer festen Partnerschaft, bei den Professor/innen ist es umgekehrt). Die Geschlechterunterschiede auf Stufe Professur sind aber etwas kleiner geworden. Im Jahr 2011 waren Professorinnen drei Mal so häufig Single wie Professoren, während in der aktuellen Erhebung Professorinnen doppelt so häufig ohne Partner/in leben als ihre männlichen Kollegen.

■ Bei den **Erwerbsmodellen** hat es im vergangenen Jahrzehnt keine grossen Verschiebungen gegeben. Doppelkarrierepaare sind ab Stufe Mittelbau mit Doktorat gegenüber 2011 jedoch etwas verbreiteter und die Erwerbspartizipation der Partnerinnen der Wissenschaftler hat leicht zugenommen. Die Geschlechterunterschiede zeigen aber nach wie vor überall in dieselbe Richtung.

■ Bei **Akademikerpaaren** sind Konstellationen, in welchen die Frauen dasselbe oder ein höheres akademisches Qualifikationsniveau als die Männer aufweisen, etwas verbreiteter als 2011. Anstellungen an derselben Hochschule sind bei den Befragten der aktuellen Erhebung insgesamt etwas seltener als 2011.

## 4.2 Betreuungs- und Haushaltsarbeit

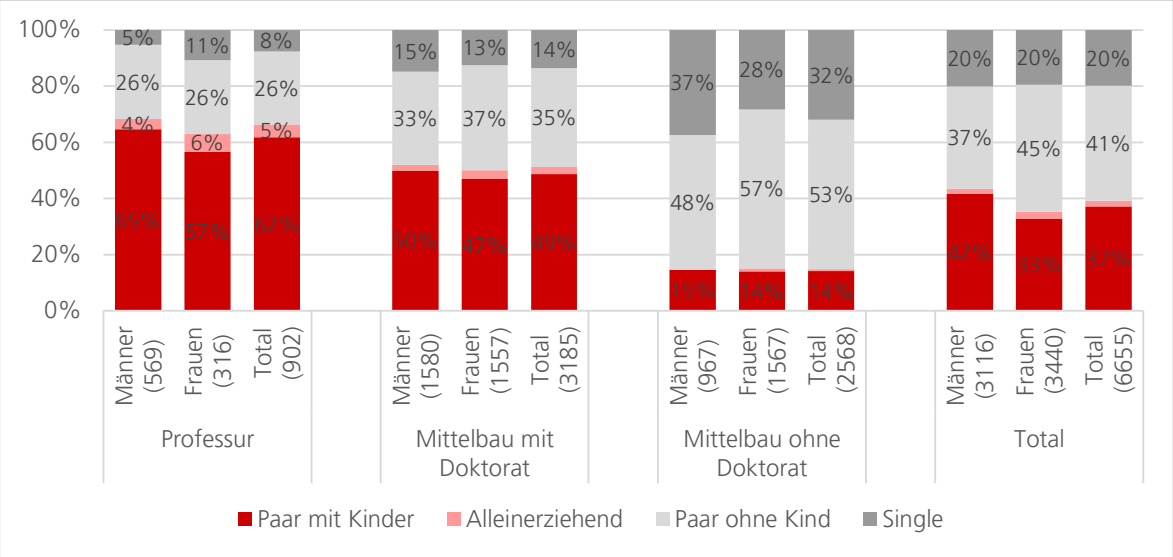
In diesem Kapitel wird die unbezahlte Haushalts- und Betreuungsarbeit beleuchtet. Zunächst wird die familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen dargestellt (Abschnitt 4.2.1) und anschliessend aufgezeigt, wie die Haushaltsarbeit (Abschnitt 4.2.2) sowie die Betreuung von Kindern (Abschnitt 4.2.3) und Angehörigen organisiert ist (Abschnitt 4.2.4).

### 4.2.1 Haushalte und familiäre Situation

Die familiäre Situation der Befragten in Bezug auf Partnerschaften und Kinder wird in der **Abbildung 15** dargestellt. Wie auch schon dargestellt, lebt der Grossteil der Wissenschaftler/innen in einer Partnerschaft. Im Total haben 39% Verantwortung für Kinder, die zumindest zeitweise im Haushalt leben, wobei dies fast immer Paare mit Kindern betrifft (37%), 2% der Befragten sind alleinerziehend. Ein Fünftel ist alleinstehend.

Die familiäre Situation unterscheidet sich stark nach der akademischen Qualifikationsstufe. Der Anteil Personen mit Kindern ist im Mittelbau ohne Doktorat viel kleiner (15%) als in den höheren Qualifikationsstufen, wo er mindestens die Hälfte ausmacht. Gleichzeitig ist in der Gruppe ohne Doktorat der Anteil alleinstehender Personen am grössten. In Bezug auf das Geschlecht zeigt sich, dass Frauen etwas weniger oft Kinder haben und etwas öfter alleinerziehend sind. Dass der Unterschied in Bezug auf Kinder zwischen Frauen und Männer im Total grösser ist, als innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen, liegt daran, dass die befragten Frauen öfter im Mittelbau ohne Doktorat tätig sind und auf dieser Stufe der Anteil mit Kindern am kleinsten ist. Weiter zeigt sich, dass Doppelkarrierepaare seltener Kinder haben als die Befragten in anderen Erwerbsmodellen.

Abbildung 15: Familiäre Situation der befragten Wissenschaftler/innen




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655; keine Fälle ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

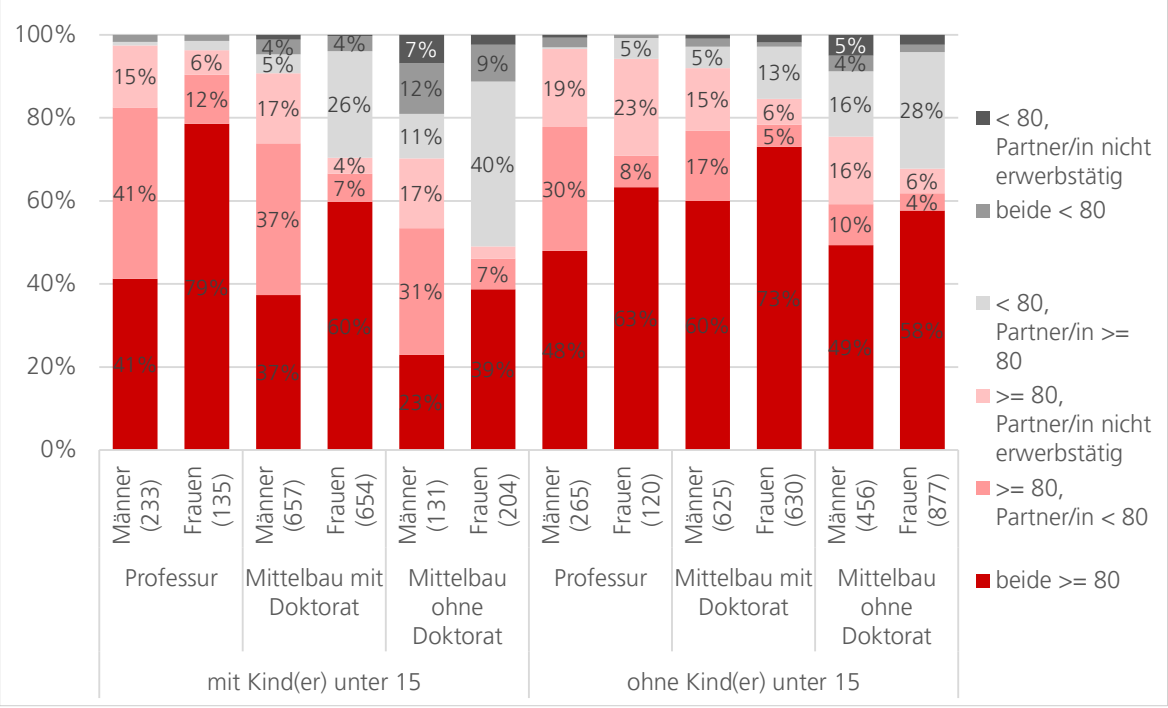
Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leben mit ihren Partnerinnen und Partnern in unterschiedlichen Erwerbsmodellen (vgl. Abschnitt 4.1). Die **Erwerbsmodelle** unterscheiden sich auch nach der **Familiensituation** (**Abbildung 16**). Generell sind die Befragten und ihre Partner/innen in einem höheren Umfang erwerbstätig, wenn sie keine Verantwortung für Kinder unter 15 Jahren tragen. Der Einfluss von Kindern auf die Erwerbsmodelle variiert allerdings zwischen den Geschlechtern und den Qualifikationsstufen.

Sowohl Professorinnen wie Professoren mit und ohne Kinder im Haushalt arbeiten in der Regel mindestens 80%. Dies weist darauf hin, dass diese akademische Position unabhängig von der familiären Situation kaum mit einem Teilzeitpensum unter 80% vereinbar ist. Die Partnerinnen der Professoren sind dagegen in einem geringeren Umfang erwerbstätig, wenn Kinder unter 15 Jahre im Haushalt leben. Bei den Partnern der Professorinnen verhält es sich umgekehrt. Letzteres mag damit zusammenhängen, dass die Partner von Professorinnen häufiger schon das Pensionsalter erreicht haben, wenn keine betreuungspflichtigen Kinder (mehr) im Haushalt leben.

Bei den promovierten Nachwuchswissenschaftlern verhält es sich ähnlich wie bei den Professoren. Kinder haben kaum einen Einfluss auf ihr Erwerbspensum, ihre Partnerinnen reduzieren dagegen ihr Erwerbspensum häufig. Und auch in Erwerbsmodellen der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es Verschiebungen fast ausschliesslich, weil sie selbst und kaum ihre Partner das Arbeitspensum reduzieren, wenn Kinder unter 15 Jahre im Haushalt leben. Im Mittelbau ohne Doktorat zeigen sich dieselben geschlechtsspezifischen Tendenzen, mit dem Unterschied, dass sich die Erwerbspensen von Frauen (Wissenschaftlerinnen und Partnerinnen) mit und ohne Kinder deutlicher unterscheiden und die Väter (Wissenschaftler und Partner) ihren Erwerbsumfang eher reduzieren als im Mittelbau mit Doktorat. Zudem ist die Teilzeiterwerbsarbeit (unter 80%) auf Stufe Mittelbau ohne Doktorat vergleichsweise verbreitet.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in den untersuchten Konstellationen Männer (d.h. Wissenschaftler und Partner der Wissenschaftlerinnen) in einem höheren Umfang erwerbstätig sind als die Frauen (d.h. Wissenschafterinnen und die Partnerinnen der Wissenschaftler). Weil Kinder primär die Erwerbsarbeit von Frauen beeinflussen, verstärken sich diese Geschlechtsunterschiede in Haushalten mit Kindern. Dies deutet darauf hin, dass die befragten Wissenschaftler ungleich stärker als die befragten Wissenschaftlerinnen auf eine Person mit höheren Zeitressourcen für unbezahlte Haus- und Familienarbeit zurückgreifen können. Diese Muster zeigen sich in allen Fachrichtungen, wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus. So sind beispielweise die Erwerbspensen in den Exakten und Naturwissenschaften und den Technischen Wissenschaften tendenziell höher als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Abbildung 16: Erwerbsmodell und Familiensituation von befragten Wissenschaftler/innen mit Partner/in




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in (N=5'197; 2.7% ohne Angaben zum Erwerbsmodell). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

### Vergleich Situation 2011

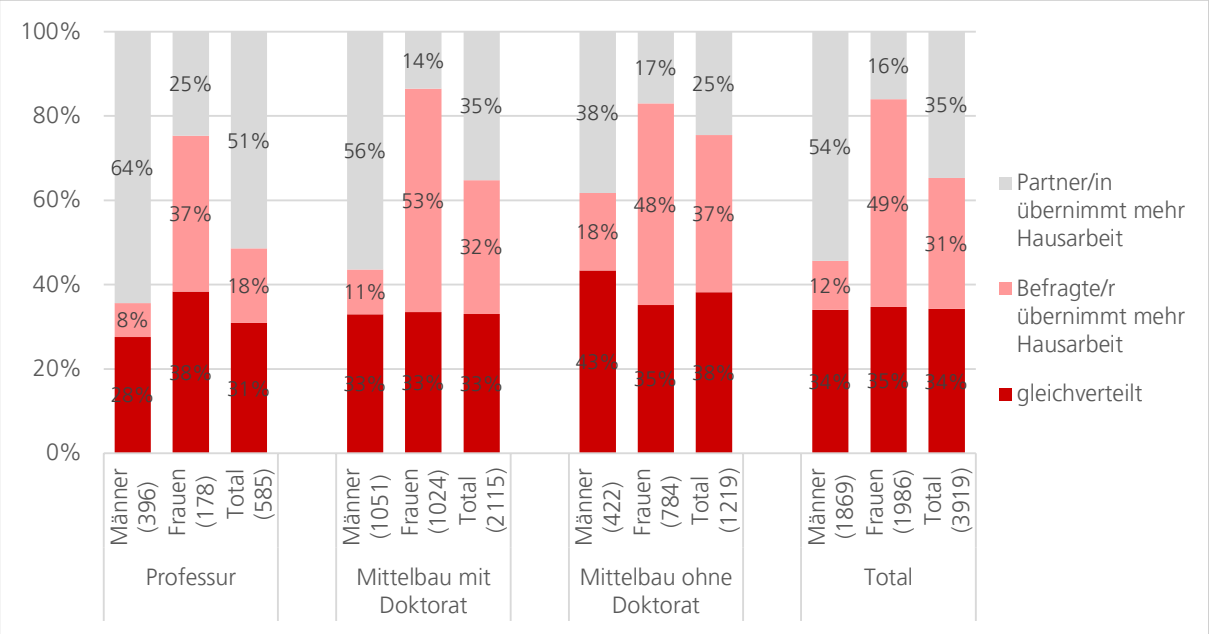
■ Die **familiäre Situation** der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist 2021 praktisch gleich wie 2011. Der Anteil Partnerschaften mit Kindern ist leicht höher und jener von Partnerschaften ohne Kinder leicht tiefer. Die Verteilung der familiären Situationen auf die Qualifikationsstufen und Geschlechter hat sich nicht verändert.

■ Die Verteilung der **Erwerbsmodelle**, auch in Verbindung mit der Familiensituation, ist 2021 etwas anders als 2011. Bei Personen ohne Kinder auf der Stufe Mittelbau ohne Doktorat ist das Modell, dass beide mindestens 80% arbeiten, weniger häufig als 2011 da beide Geschlechter öfter weniger arbeiten. Ansonsten haben sich allgemein die Geschlechterunterschiede verringert.

### 4.2.2 Haushaltsarbeit

Auch die Aufteilung der Haushaltsarbeit bzw. die damit verbundene zeitliche Beanspruchung spielt in das Thema der Vereinbarkeit. Wie **Abbildung 17** zeigt, ist bei einem Drittel der Befragten die **Haushaltsarbeit in der Partnerschaft** gleichmässig verteilt. Frauen übernehmen jedoch öfter einen grösseren Anteil als Männer. Dies zeigt sich sowohl in den Antworten der Wissenschaftlerinnen, die selbst einen grösseren Anteil übernehmen, wie auch der Wissenschaftler, deren Partnerinnen mehr Haushaltsarbeit übernehmen.[6] Diese Aufteilung zu Lasten der Frauen besteht auf allen Qualifikationsstufen. Insgesamt fällt aber die Aufteilung der Haushaltsarbeit bei den jüngeren Nachwuchswissenschaftler/innen etwas weniger traditionell aus als in den höheren Qualifikationsstufen. Auffallend ist zudem, dass Professorinnen bei der Haushaltsarbeit deutlich häufiger durch ihre Partner entlastet werden als dies bei den Nachwuchswissenschafterinnen der Fall ist. Die Unterschiede nach Qualifikationsstufe und Geschlecht bestehen weitgehend unabhängig von der Familiensituation.

Abbildung 17: Aufteilung der Haushaltsarbeit von befragten Wissenschaftler/innen mit Partner/in im gleichen Haushalt



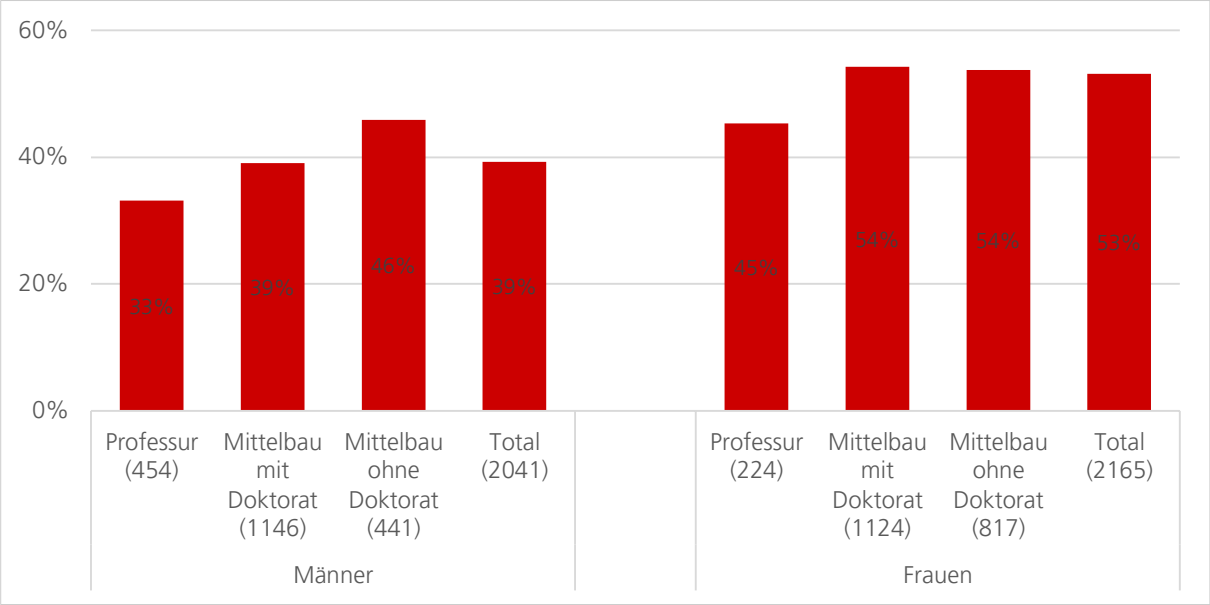

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in im Haushalt (N=4'278; 0.1% ohne Angaben zur Aufteilung der Haushaltsarbeit).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die **Abbildung 18** zeigt den **Anteil an der gesamten Haushaltsarbeit**, welcher die Befragten selbst übernehmen. Hier zeigt sich ebenfalls, dass die Frauen einen grösseren Anteil als die Männer übernehmen. Frauen erledigen im Durchschnitt etwas mehr als die Hälfte (53%) der anfallenden Haushaltsarbeit, die Männer 39%. Die Geschlechterunterschiede bestehen auf allen Qualifikationsstufen. Je höher die Qualifikationsstufe, desto weniger Haushaltsarbeit wird durch die Befragten übernommen. Aufgrund des

[6] Die grosse Mehrheit der Befragten lebt in einer heterosexuellen Beziehung. Je 4% der Partnerschaften der Wissenschafter und der Wissenschaftlerinnen sind gleichgeschlechtliche Beziehungen.

höheren Arbeitspensums (vergleiche Abschnitt 3.1.2) steht auf dieser Stufe vermutlich weniger Zeit zur Verfügung, zudem werden häufiger Haushaltshilfen in Anspruch genommen (vgl. Abbildung 19). Allerdings ist dieser Zusammenhang bei den Männern ausgeprägter und Professorinnen übernehmen immer noch gleich viel oder mehr Haushaltsarbeit als männliche Nachwuchswissenschaftler. Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt unterscheiden sich im Total nicht von Personen ohne Kinder. Wenn dieser Vergleich jedoch getrennt für die Geschlechter durchgeführt wird, übernehmen die Wissenschaftler mit Kindern im Haushalt einen etwas kleineren Anteil an Haushaltsarbeit als jene ohne Kinder (37.5% vs. 41%), während die Wissenschaftlerinnen mit Kindern unter 15 Jahren leicht mehr Haushaltsarbeit übernehmen (54.5% vs. 52%).

Abbildung 18: Durchschnittlicher Anteil an Haushaltsarbeit der befragten Wissenschaftler/innen



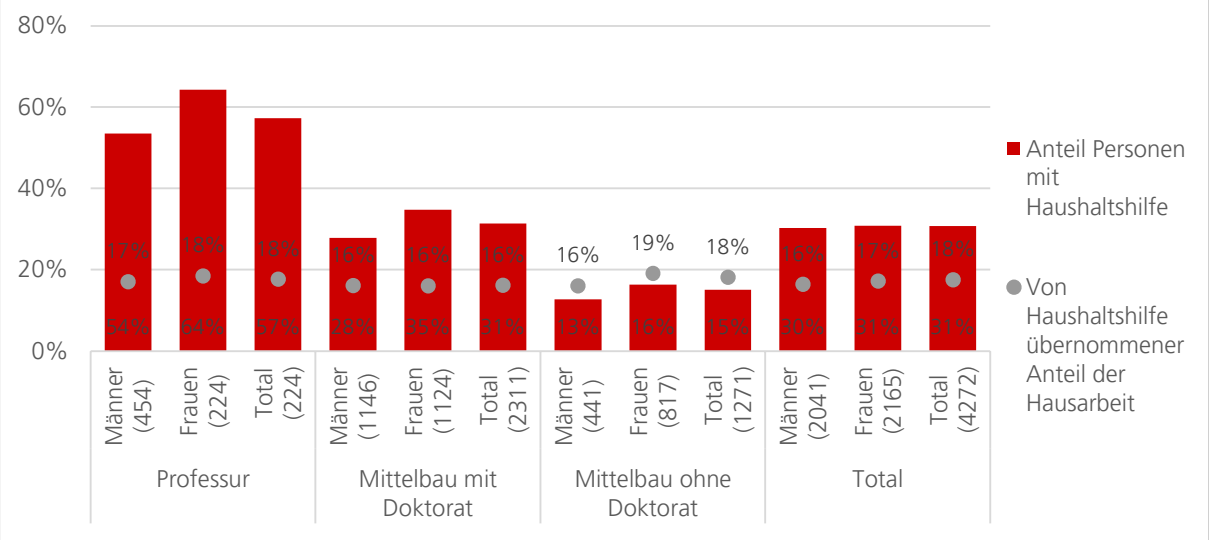

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in im Haushalt (N=4'278; 0.6% ohne Angaben zum Anteil der Haushaltsarbeit).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Haushaltsarbeit kann auch an Dritte wie bspw. **bezahlte Haushaltshilfen** ausgelagert werden. Die roten Säulen in **Abbildung 19** zeigen den Anteil der Befragten, die bezahlte Haushalthilfen in Anspruch nehmen. Die grauen Punkte entsprechen dem Anteil Haushaltsarbeit, welcher durch die Haushaltshilfen übernommen wird. Fast ein Drittel der Befragten mit Partner/in im Haushalt nimmt die Hilfe von Haushaltshilfen in Anspruch, Wissenschaftlerinnen etwas häufiger als Wissenschaftler. Unterschiede zeigen sich aber vor allem zwischen den Qualifikationsstufen. Auf der Stufe der Professur wird bei etwas mehr als der Hälfte ein Teil der Haushaltsarbeit an eine Haushaltshilfe ausgelagert, beim Mittelbau ohne Doktorat nur bei 15%. Dies kann zum einen auf einen grösseren Vereinbarkeitsdruck in höheren Qualifikationsstufen hindeuten, aber auch mit dem höheren verfügbaren Einkommen zusammenhängen oder damit, dass die Personen in höheren akademischen Stufen eher Kinder haben und dadurch mehr Haushaltsarbeit bewältigen müssen. Personen mit Kindern nehmen denn auch häufiger Haushaltshilfen in Anspruch als jene ohne Kinder. Bei Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt liegt der Anteil mit Haushaltshilfe bei 42%, ohne Kinder bei 21%. Doppelkarrierepaare haben nur leicht häufiger eine Haushaltshilfe (34%) als die übrigen Erwerbspaare (32%). Haushaltshilfen werden deutlich seltener in Anspruch genommen, wenn die Partnerin / der Partner nicht erwerbstätig ist (14%).

Der Anteil der Haushaltsarbeit, welcher durch eine Haushaltshilfe übernommen wird, bleibt über die Qualifikationsstufen und Geschlechter ungefähr gleich hoch und liegt bei fast einem Fünftel der

Haushaltsarbeit. Der Anteil unterscheidet sich auch nicht danach, ob Kinder im Haushalt sind oder ob eine Person in einem Doppelkarrierepaar lebt.

Abbildung 19: Unterstützung durch Haushaltshilfe




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in im Haushalt (N=4'278; 0.6% ohne Angaben zum Anteil der Haushaltsarbeit durch Dritte). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

In Bezug auf die Aufteilung und Organisation der Haushalsarbeit positionieren sich die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren zwischen den ordentlichen Professuren und dem promovierten Mittelbau. So werden Assistenzprofessorinnen wie die übrigen Professorinnen häufiger durch ihre Partner entlastet. Gleichzeitig übernimmt – ähnlich wie bei promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen – ein höherer Anteil als bei den ordentlichen Professorinnen mehr Haushaltsarbeit. Und die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren übernehmen im Schnitt weniger Haushaltsarbeit als der übrige promovierte Mittelbau, jedoch mehr als die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Stufe Professur.

**Vergleich Situation 2011**

■ Bei der **Verteilung der Haushaltsarbeit** wird ersichtlich, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern kleiner geworden ist. Zudem zeigen sich auch weniger Unterschiede nach Qualifikationsstufe.
■ Der Anteil an **selbst übernommener Haushaltsarbeit** hat sich bei den Frauen gegenüber 2011 nicht verändert, bei den Männern ist er jedoch gestiegen. Die Unterschiede nach Qualifikationsstufe haben sich etwas verringert.
■ 2021 ist der Anteil Personen mit **Haushaltshilfe** und auch der Anteil an Haushaltsarbeit, die von dieser übernommen wird, leicht tiefer als 2011. Dass Wissenschaftlerinnen etwas häufiger in Haushalten mit einer Haushaltshilfe leben als ihre männlichen Kollegen, ist sich gleich geblieben.

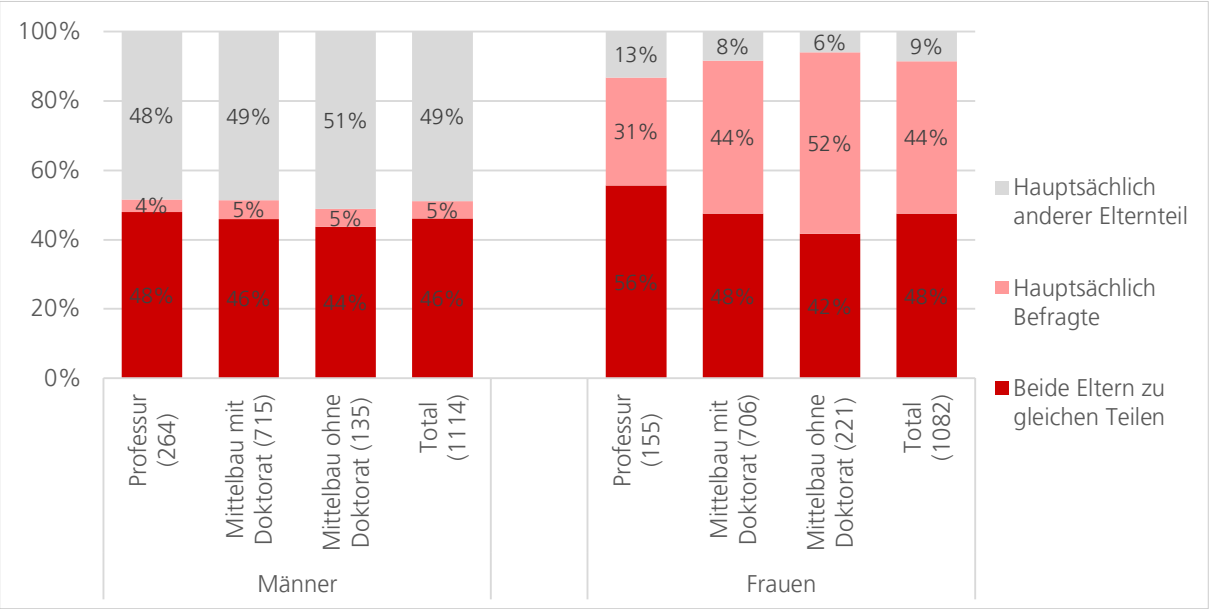
### 4.2.3 Kinderbetreuung

**Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern**

Neben der Haushaltsarbeit beansprucht auch die Kinderbetreuung Zeit und beeinflusst die Vereinbarkeit. Die **Abbildung 20** zeigt die **Aufteilung der Kinderbetreuung** nach Geschlecht und Qualifikationsstufe. Über alle Kategorien hinweg teilt sich etwas weniger als die Hälfte (47%) der Eltern die Kinderbetreuung gleichmässig auf. Bei den übrigen Eltern übernehmen fast immer die Mütter den grösseren Anteil. Ähnlich wie bei der Haushaltsarbeit werden Professorinnen häufiger als Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Ihre Partner bei der Kinderbetreuung entlastet. Bei einer separaten Betrachtung der

Assistenzprofessorinnen zeigt sich, dass diese deutlich häufiger (60%) als die übrigen Mittelbauangehörigen die Kinderbetreuung gleichberechtig aufteilen.

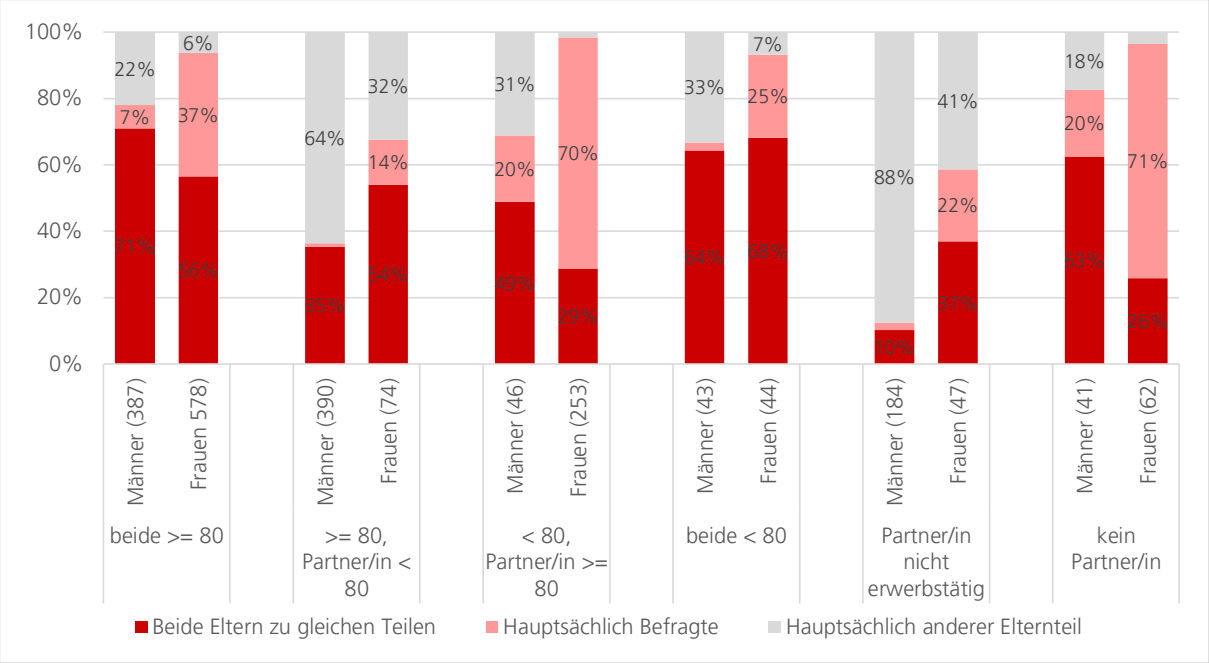
Abbildung 20: Aufteilung der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; 1% ohne Angaben zur Kinderbetreuung).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals; Berechnungen BASS

Die **Abbildung 21** zeigt die **Aufteilung der Kinderbetreuung nach den Erwerbsmodellen**. Es zeigt sich, dass Wissenschaftlerinnen in allen Erwerbsmodellen häufiger die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen als dies bei den männlichen Kollegen der Fall ist. Ebenfalls unabhängig des Erwerbsmodells ist bei den Wissenschaftlern häufiger als bei den Wissenschaftlerinnen der andere Elternteil (in der Regel die Mutter) für die Kinderbetreuung zuständig. Die Kinderbetreuung ist am ähnlichsten auf beide Eltern verteilt, wenn auch die Erwerbspensen ähnlich sind (beide mindestens 80%, beide unter 80%).

Abbildung 21: Erwerbsmodelle und Aufteilung der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche

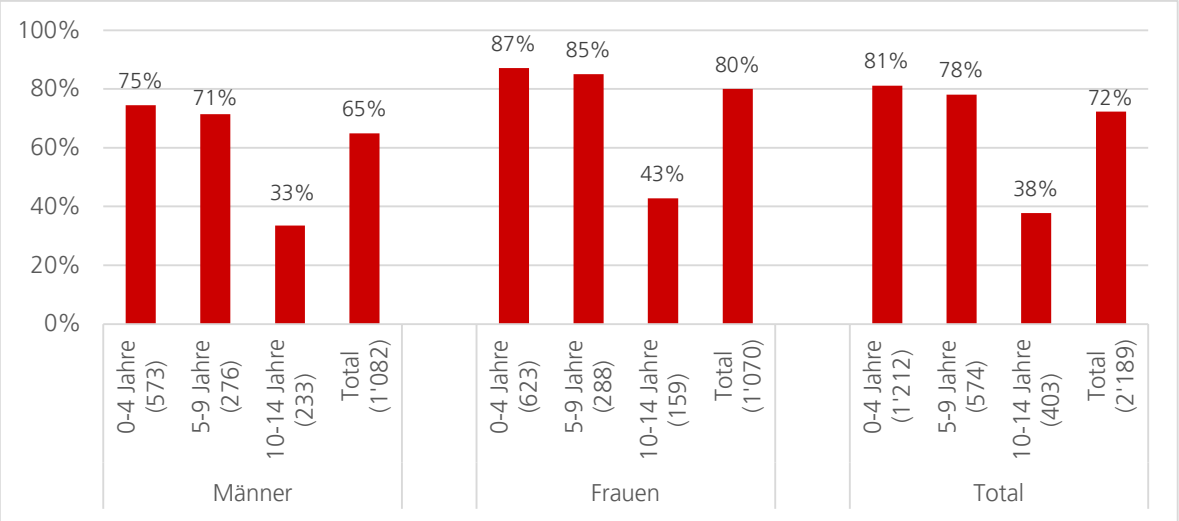



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; 3.2% ohne Angaben zum Erwerbsmodell oder der Kinderbetreuung). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

### Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung

Ein Grossteil der befragten Eltern (72%) nutzt regelmässig **familien- und schulergänzende Betreuung** wie Kinderkrippen, Mittagstische oder Betreuung durch Verwandte (**Abbildung 22**). Dabei zeigen sich grosse Unterschiede nach dem Alter des jüngsten Kindes. Am häufigsten wird die familienergänzende Betreuung für Kinder im Vorschulalter genutzt (81%), gefolgt vom den 5-9-Jährigen (78%). Wenn das jüngste Kind zwischen 10-14 Jahre alt ist, nimmt nur noch etwas mehr als ein Drittel (38%) familien- und schulergänzende Betreuung in Anspruch. Wissenschaftlerinnen geben häufiger an, dass ergänzende Betreuung genutzt wird. Dies steht im Einklang damit, dass sich diese häufiger als die befragten Wissenschaftler in Erwerbsmodellen mit zwei hohen Arbeitspensen befinden.

Abbildung 22: Anteil Eltern mit regelmässiger familien- und schulergänzenden Betreuung nach Alter des jüngsten Kindes




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; 0.6% ohne Angaben zu externer Kinderbetreuung). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Wenn bei Kindern im Vorschulalter ein Elternteil nicht erwerbstätig ist, wird deutlich seltener familien- und schulergänzende Kinderbetreuung in Anspruch genommen. Die Nutzung von familienergänzenden Betreuungsangeboten in Erwerbsmodellen mit höheren Gesamtpensen steigt jedoch nur leicht. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Erwerbsmodellen eher gering.

Die **Betreuungsform** unterscheidet sich z.T. stark nach dem Alter der Kinder (**Tabelle 7**). Im **Vorschulalter** werden am häufigsten Kitas genutzt (79%), aber auch die (zusätzliche) Betreuung durch Verwandte ist verbreitet (40%). Rund ein Zehntel der Familien hat ein Au Pair oder eine Hausangestellte für die Betreuung der Kinder. Im **Schulalter** werden oft schulergänzende Betreuungsangebote (60%) oder Tagesschulen (knapp ein Drittel) genutzt. Die Betreuung durch Verwandte nimmt an Bedeutung ab, ist aber noch bei einem Viertel der 10-14-Jährigen relevant. Vermehrt wird die Betreuung auch durch Bekannte sichergestellt (11%).

Beim Vergleich der Qualifikationsstufen wirkt sich das unterschiedliche Alter der Kinder stark aus (Durchschnittsalter des jüngsten Kindes bei Befragten mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt: Professur 7.7 Jahre, Mittelbau mit Doktorat 4.6 Jahre, ohne Doktorat 3.1 Jahre). Deutlich wird jedoch, dass bei einer Professur die Lösung mit Hausangestellten stärker verbreitet ist (18%) und beim Mittelbau ohne Doktorat Verwandte überdurchschnittlich häufig einspringen (50%). Eine zusätzliche Analyse nach Sprachregion zeigt keine klaren Muster bei der Nutzung der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung.

Tabelle 7: Formen der familienergänzenden Betreuung (Mehrfachnennungen möglich)

| Betreuungsform | Alter des jüngsten Kindes | | | Akademische Stufe Elternteil | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0-4 Jahre* | 5-9 Jahre | 10-14 Jahre | Professur | Mittelbau mit Doktorat | Mittelbau ohne Doktorat | |
| Kita / Kinderkrippe | 79% | 21% | 5% | 35% | 60% | 58% | 55% |
| Tagesschule | 12% | 33% | 27% | 27% | 20% | 10% | 19% |
| Schulergänzende Mittagstische, Früh- und Nachmittagsbetreuung | 18% | 60% | 60% | 51% | 35% | 18% | 34% |
| Tagesfamilie | 6% | 8% | 5% | 6% | 6% | 7% | 6% |
| Au Pair, Hausangestellte für Kinderbetreuung | 10% | 10% | 7% | 18% | 8% | 6% | 10% |
| Verwandte (z.B. Grosseltern) | 40% | 30% | 25% | 23% | 35% | 50% | 36% |
| Freunde, Bekannte | 4% | 9% | 11% | 7% | 6% | 7% | 6% |
| Andere | 1% | 3% | 0% | 2% | 1% | 2% | 2% |
| Nutzung Betreuungsangebot der Universität | 18% | 2% | 1% | 6% | 13% | 12% | 12% |
| Anzahl Fälle (befragte Elternteile) | 979 | 446 | 151 | 263 | 1'031 | 282 | 1'576 |

Anmerkungen: *Die Angaben zu Tagesschule und schulergänzender Betreuung in dieser Spalte dürften sich auf ältere Geschwister beziehen. Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt und familienexterner Kinderbetreuung (N=1'583; 0.4% ohne Angaben zur Form der externer Kinderbetreuung). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die **Betreuungsangebote der Universitäten** werden im Vorschulalter von 18% der befragten Eltern mit familienergänzender Betreuung genutzt, im Schulalter haben sie kaum mehr Bedeutung. **Tabelle 8** zeigt, dass die Nutzung der hochschulinternen Betreuungsangebote je nach Universität oder Forschungsinstitut sehr unterschiedlich ist. Das Kinderbetreuungsangebote der ETH Lausanne wird von knapp einem Drittel der befragten Eltern mit Kind(ern) im Vorschulalter in Anspruch genommen. Die Angebote der Universität Basel werden dagegen nur selten genutzt (7%).

Tabelle 8: Nutzung der Betreuungsangebote der Hochschulen

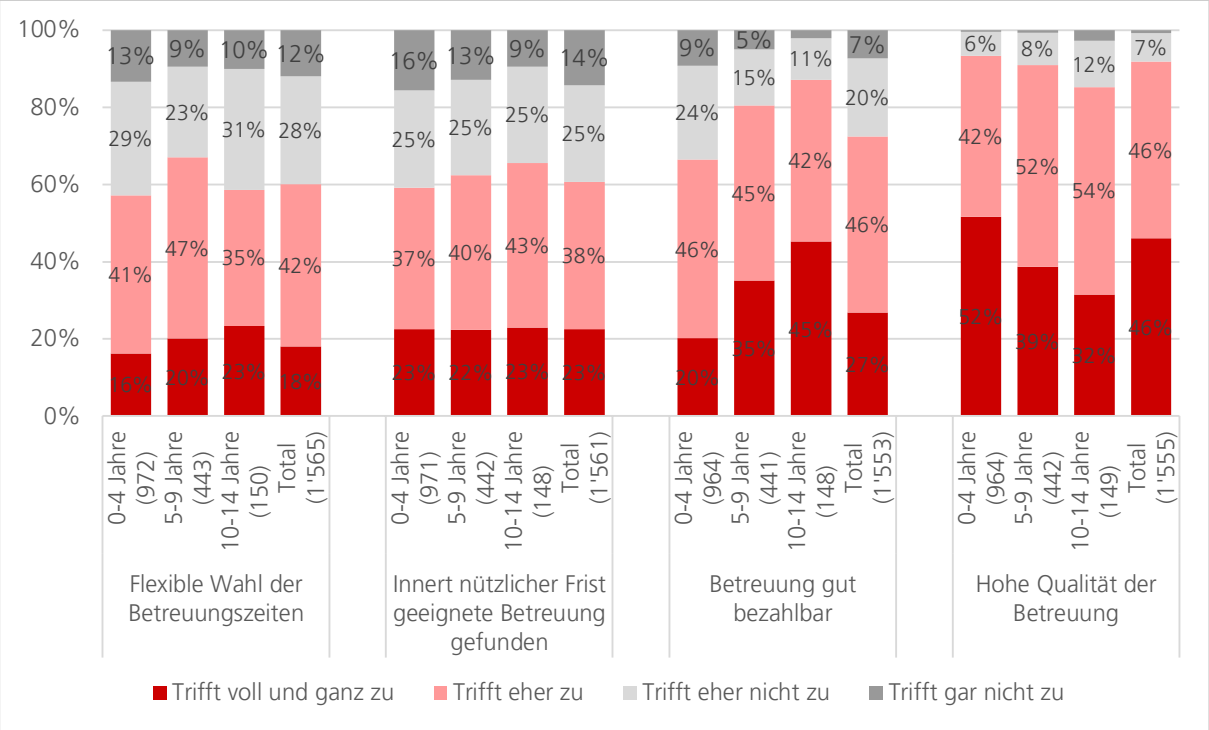
| Hochschule | Anteil Eltern mit Kindern im Vorschulalter, die das Betreuungsangebot der Hochschule nutzen |
|---|---|
| Universität Basel | 7% |
| Universität Bern | 14% |
| Universität Freiburg | 16% |
| Universität Genf | 13% |
| Universität Lausanne | 22% |
| Universität Luzern | * |
| Universität Neuenburg | * |
| Universität St.Gallen | 17% |
| USI | * |
| Universität Zürich | 19% |
| ETH Lausanne | 32% |
| ETH Zürich | 23% |
| Forschungsanstalten | 24% |
| Total | 18% |

Anmerkungen: * Anteile, die auf weniger als 30 Fällen basieren, werden nicht ausgewiesen. Das Graduate Institute (IHEID) wurde der Universität Genf zugeteilt. Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) im Vorschulalter (0-4 Jahre) und familienexterner Kinderbetreuung (N=979). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Eltern, welche familienergänzende Kinderbetreuung nutzen, wurden nach ihrer **Einschätzung** von verschiedenen Aspekten der Betreuung gefragt (**Abbildung 23**). Die **Betreuungsqualität** wird generell als (eher) hoch erachtet (92%), die Zufriedenheit nimmt allerdings mit dem Alter der Kinder leicht ab. Eine

**flexible Wahl der Betreuungszeiten** war allerdings für 40% (eher) nicht gegeben. Und 39% verneinten (eher), **innert nützlicher Frist** eine geeignete Betreuung gefunden zu haben. Im Vorschulalter lehnt zudem ein Drittel (eher) ab, dass die **Betreuung gut bezahlbar sei**.

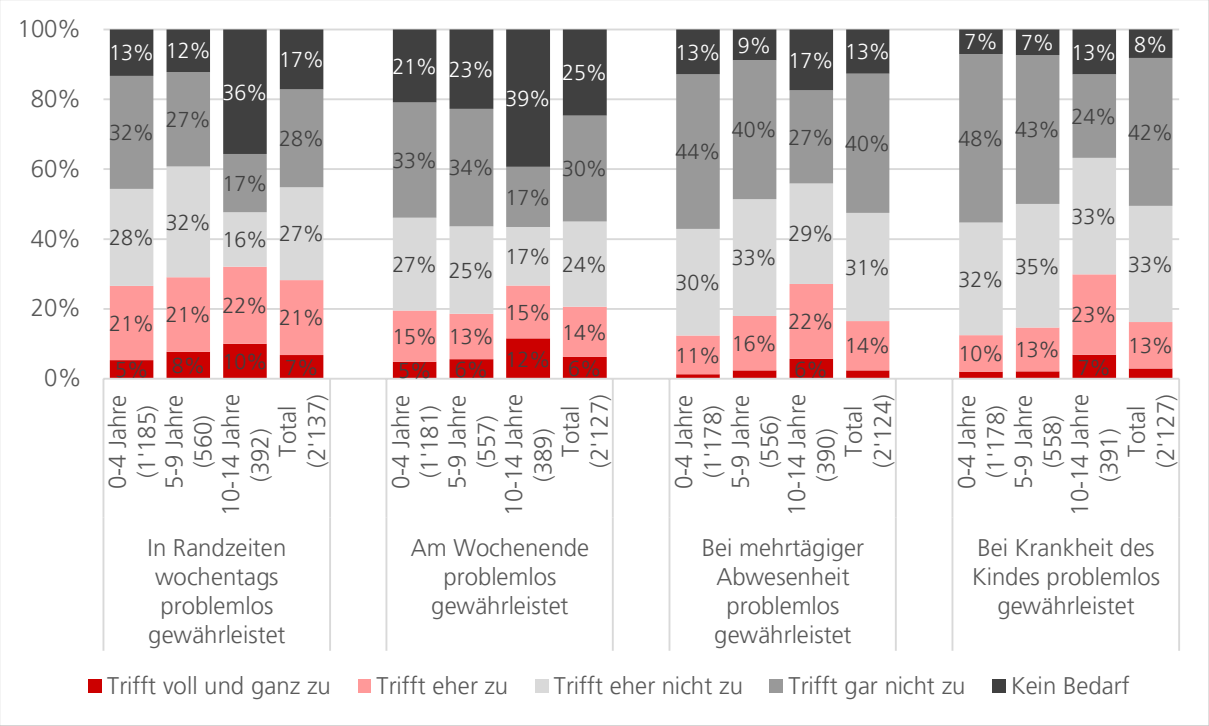
Abbildung 23: Beurteilung der familienergänzenden Betreuung nach Alter des jüngsten Kindes




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt mit familienergänzender Betreuung (N=1'583; davon je nach Frage 1.1-1.9% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Familienergänzende Kinderbetreuungsangebote decken häufig die Normalarbeitszeiten Montag bis Freitag tagsüber ab. Insbesondere die **Betreuung zu Randzeiten** wie am Abend, Wochenende oder bei mehrtägigen Abwesenheiten kann so eine grosse Herausforderung in Bezug auf die Vereinbarkeit werden, wie die Befragten bestätigen (**Abbildung 24**). Je kleiner die Kinder, desto schwieriger ist es, diese Herausforderungen zu meistern. Für leicht mehr als die Hälfte der Befragten ist die Kinderbetreuung in Randzeiten wochentags oder auch am Wochenende nicht gewährleistet. Noch grösser ist die Herausforderung bei mehrtägigen Abwesenheiten oder bei Krankheiten des Kindes. Bei mehrtägigen Abwesenheiten der Eltern, wie dies zum Beispiel für die Teilnahme an einer Tagung nötig ist, ist für 71% die Kinderbetreuung nicht problemlos gewährleistet. Und für drei Viertel der Befragten ist die Betreuung bei Krankheit des Kindes nicht problemlos gewährleistet. Mit steigendem Alter der Kinder besteht weniger Bedarf an Kinderbetreuung zu speziellen Zeiten und die Betreuung ist auch öfters gewährleistet. Dies gilt für Randzeiten wochentags und am Wochenende noch stärker als bei mehrtägigen Abwesenheiten und Krankheit des Kindes.

Abbildung 24: Gewährleistung der Kinderbetreuung während Randzeiten und kürzeren Abwesenheiten

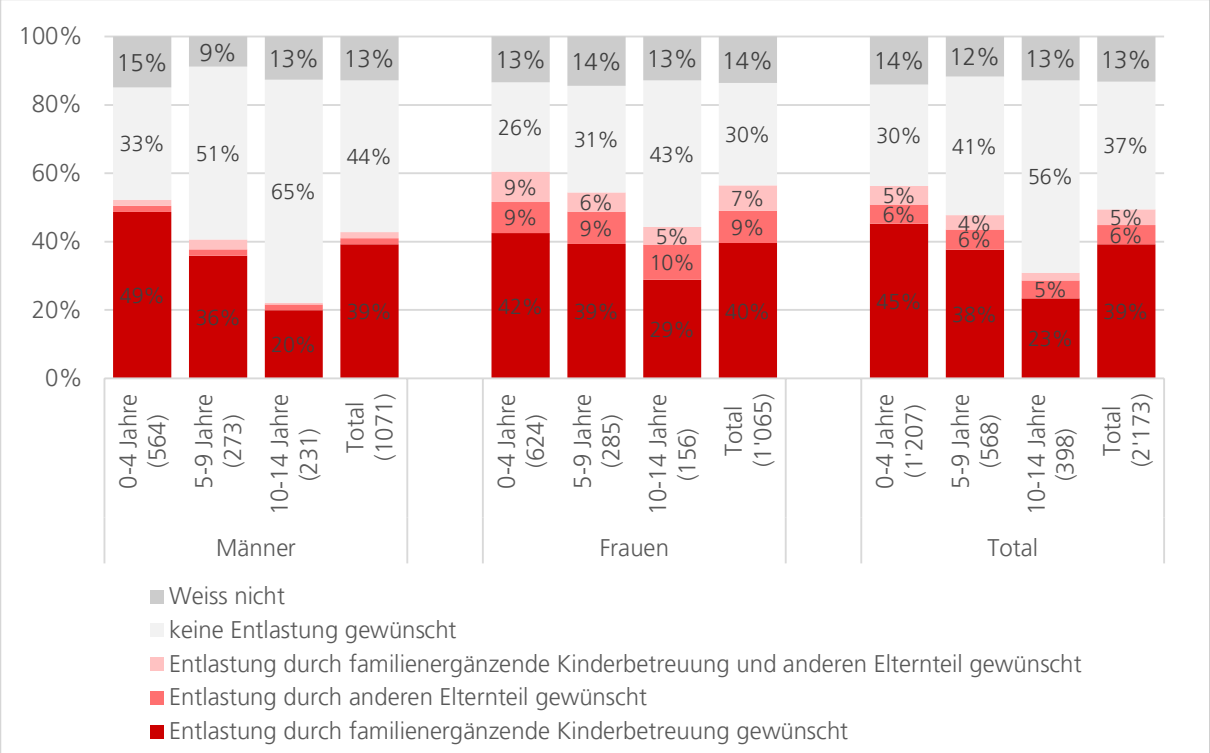



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; davon je nach Frage 3%-3.5% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die **Betreuung in der schulfreien Zeit** stellt für die Eltern ebenfalls eine Herausforderung dar. Vor allem in den Schulferien ist die Betreuung der Kinder oftmals nicht ohne Probleme gewährleistet (59%), aber auch die Betreuung an den schulfreien Nachmittagen ist für fast die Hälfte (49%) der befragten Wissenschaftler/innen mit schulpflichtigen Kindern eine Herausforderung.

Die Hälfte (50%) der befragten Eltern wünscht sich in der Kinderbetreuung **mehr Entlastung** (**Abbildung 25**). Der Grossteil davon (39%) möchte stärker durch familien- und schulergänzende Betreuungsangebote entlasten werden, 6% durch den anderen Elternteil und 5% durch beides. Frauen wünschen sich vier Mal häufiger zusätzliche Unterstützung durch den anderen Elternteil als Männer (17% vs. 4%). Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes sinkt der Wunsch nach mehr Entlastung. In Bezug auf die akademischen Qualifikationsstufen zeigen sich keine Unterschiede in Bezug auf den Wunsch nach mehr Entlastung.

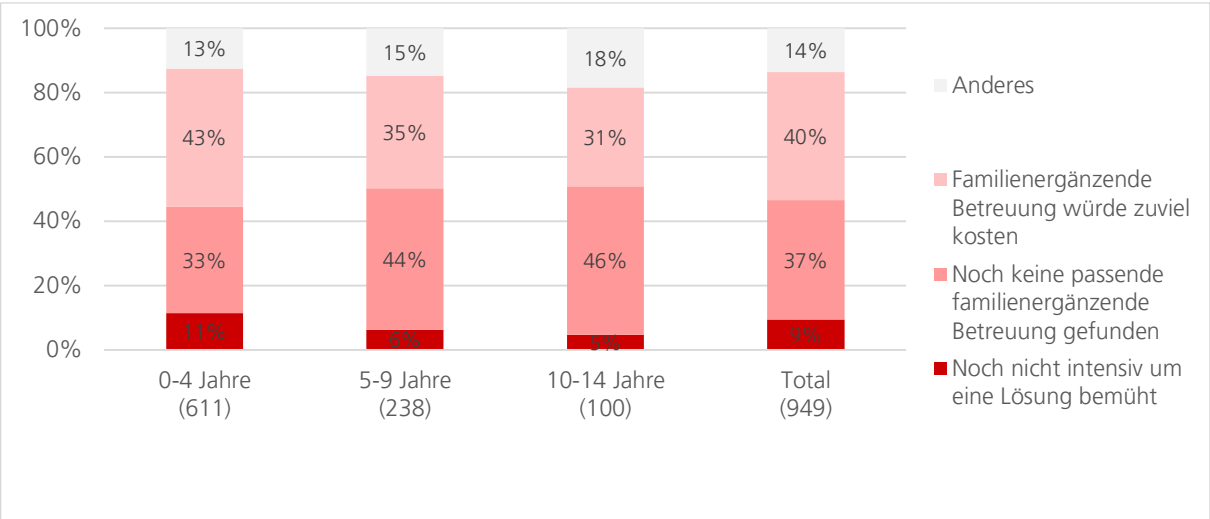
Abbildung 25: Eltern, die bei der Kinderbetreuung entlastet werden möchten




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; davon 1.3% ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Befragten mit einem zusätzlichen Unterstützungsbedarf wurden anschliessend gefragt, weshalb sie bisher nicht stärker entlastet werden (**Abbildung 26**). Die Kosten spielen im Vorschulalter die wichtigste Rolle (43%), gefolgt von Problemen, eine passende Betreuung zu finden (33%). Im Schulalter ist die Reihenfolge umgekehrt: Die Suche nach einer passenden Betreuung (44-46%) ist hier die höhere Hürde als die Kosten (31-35%%).

Abbildung 26: Gründe für Fehlen einer stärkeren Entlastung durch familien- und schulergänzende Kinderbetreuung




Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt die sich mehr Entlastung in der Kinderbetreuung durch familienexterne Kinderbetreuung wünschen (N=952; davon 0.3% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

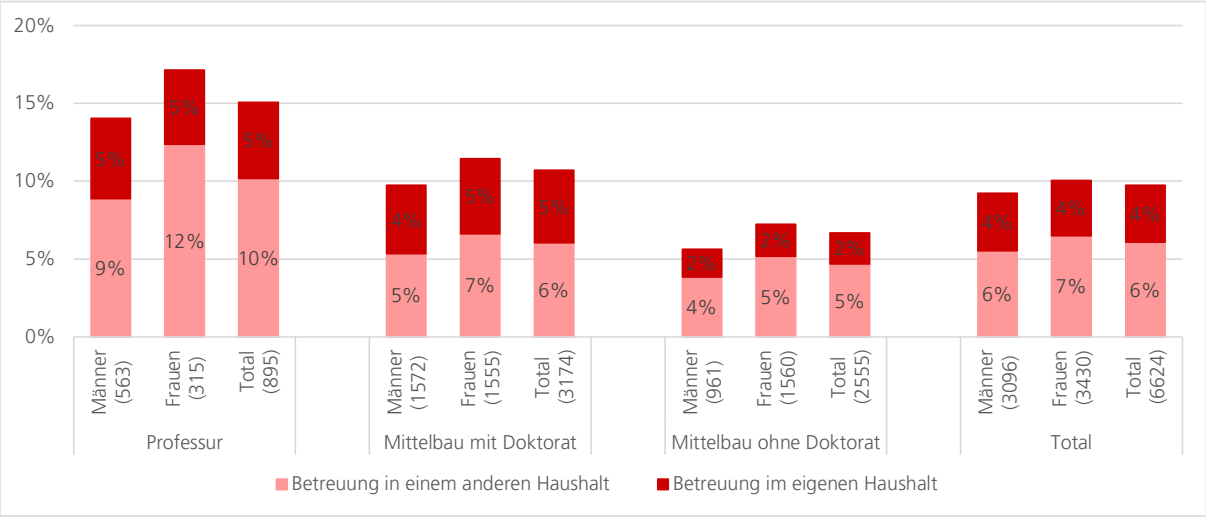
### Vergleich mit der Situation 2011

■ Bei der **Aufteilung der Kinderbetreuung** zwischen den Eltern haben sich gegenüber 2011 Veränderungen ergeben. Die stark geschlechtsspezifische Aufteilung hat sich in Richtung einer egalitäreren Aufteilung entwickelt. Dennoch übernehmen auch 2021 die Frauen einen grösseren Teil der Kinderbetreuung.
■ Der Anteil Eltern, die **familien- oder schulergänzenden Betreuung nutzen**, ist etwas höher als 2011, insbesondere bei der Gruppe mit einem jüngsten Kind von 5 bis 9 Jahren. Gegenüber 2011 werden in der aktuellen Erhebung schulergänzende Betreuungsangebote und Tagesschulen deutlich öfter genutzt. Gleichzeitig haben Tagesfamilien an Bedeutung verloren. Betreuungsangebote der Universitäten werden gesamthaft etwa gleich häufig genutzt.
■ Die **Beurteilung der Betreuungssituation** fällt 2021 ähnlich aus wie 2011. Die familienexterne Kinderbetreuung ist zu beiden Erhebungszeitpunkten vor allem im Vorschulalter häufig nicht optimal und es werden weitgehend ähnliche Herausforderungen genannt. Nur bezüglich der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen werden geringfügige Verbesserungen festgestellt.
■ Bei dem **Wunsch nach zusätzlicher Entlastung** durch familien- und schulergänzende Kinderbetreuungsangebote können die Ergebnisse aus den beiden Befragungen nicht direkt verglichen werden, weil sich die Erhebungsart unterscheidet. Es zeigt sich jedoch sowohl 2011 wie auch 2021, dass es zwischen den Qualifikationsstufen kaum Unterschiede gibt und dass Frauen eher Entlastung wünschen als Männer.

## 4.2.4 Betreuung von Angehörigen

Knapp ein Zehntel der Befragten betreute zum Erhebungszeitpunkt eine nahestehende Person (**Abbildung 27**).[7] Rund zwei Drittel davon unterstützten jemanden in einem anderen Haushalt und ein Drittel im gleichen Haushalt, zudem 15 Personen jemanden im eigenen und in einem anderen Haushalt. Mit der Qualifikationsstufe steigt primär altersbedingt der Anteil der Befragten, die Angehörige betreuen.[8] Insgesamt unterstützen die befragten Frauen etwas häufiger Angehörige als die befragten Männer.

Abbildung 27: Anteil befragte Wissenschaftler/innen, die Angehörige betreuen




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 0.5% ohne Angaben). 15 Personen unterstützen jemanden im eigenen und jemanden in einem anderen Haushalt. Diese Personen sind in der Kategorie «Betreuung im eigenen Haushalt» aufgeführt.
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

[7] Die Angehörigenbetreuung wurde in der Befragung wie folgt definiert: «Die Unterstützung, Betreuung und Pflege von Angehörigen oder nahen Personen umfasst Tätigkeiten wie die Unterstützung im Alltag (z.B. Hilfe im Haushalt oder Begleitung zu Terminen) oder die Pflege dieser Person zu Hause.»

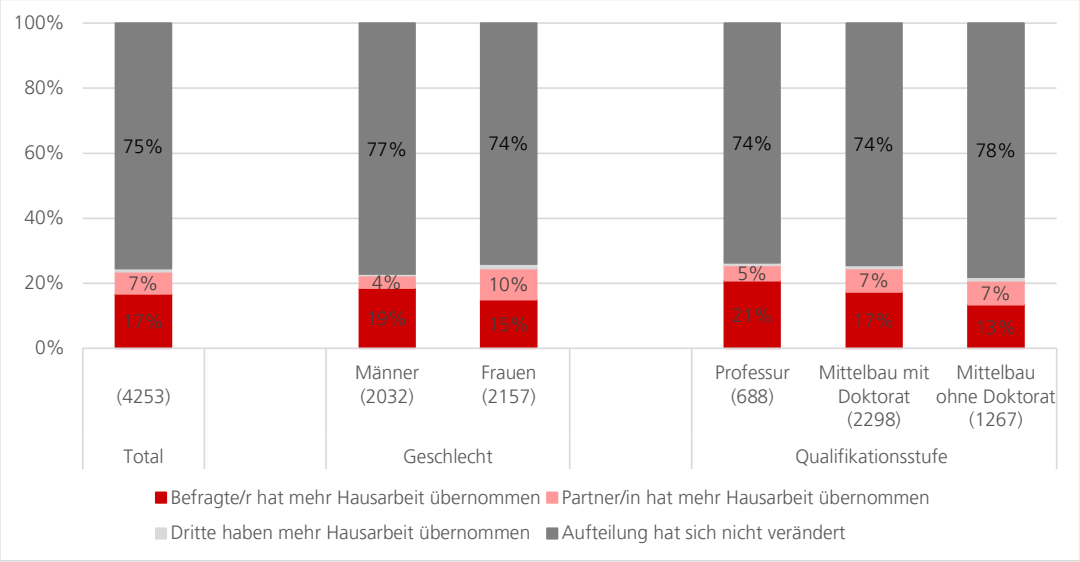
[8] Auch in der Gesamtbevölkerung nimmt der Anteil betreuender Angehöriger bis ca. zum Alter von 56 Jahren kontinuierlich mit dem Alter zu (Otto et al. 2019).

## 4.3 Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Vereinbarkeit

Massnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus wie bspw. Homeoffice, Homeschooling, Fernunterricht und eingeschränkte soziale Kontakte beeinflussen die Arbeits- und Lebensbedingungen massgeblich. Wie hat sich die Pandemiesituation auf die Aufteilung der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit in den Haushalten der Wissenschaftler/innen ausgewirkt? Und wie schätzen die Befragten den Einfluss der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Massnahmen auf Ihre berufliche und private Situation ein?

In den meisten Paar- und Familienhaushalten der befragten Wissenschaftler/innen (75%) ist die Aufteilung der **Haushaltsarbeit in der Corona-Pandemie** unverändert geblieben (**Abbildung 28**). Die Männer haben etwas häufiger mehr Haushaltsarbeit als vor der Pandemie übernommen als die Frauen (19% gegenüber 15%), was die Wissenschaftlerinnen auch für ihre Partner bestätigen. Dies zeigt sich auf allen Qualifikationsstufen. Nur in einem von hundert Haushalten wurde aufgrund der Pandemie mehr Haushaltsarbeit an Dritte ausgelagert. Auffallend ist, dass in den oberen Qualifikationsstufen mehr Befragte angeben, in der Pandemie zusätzliche Haushaltsarbeit zu übernehmen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass hier häufiger bezahlte Haushalthilfen ausfielen. Werden alle Befragten (unabhängig von ihrer familiären Situation) betrachtet, zeigt sich ein ähnliches Bild. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind etwas kleiner, die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen dagegen etwas grösser.

Abbildung 28: Veränderung der Aufteilung der Haushaltsarbeit in der Corona-Pandemie

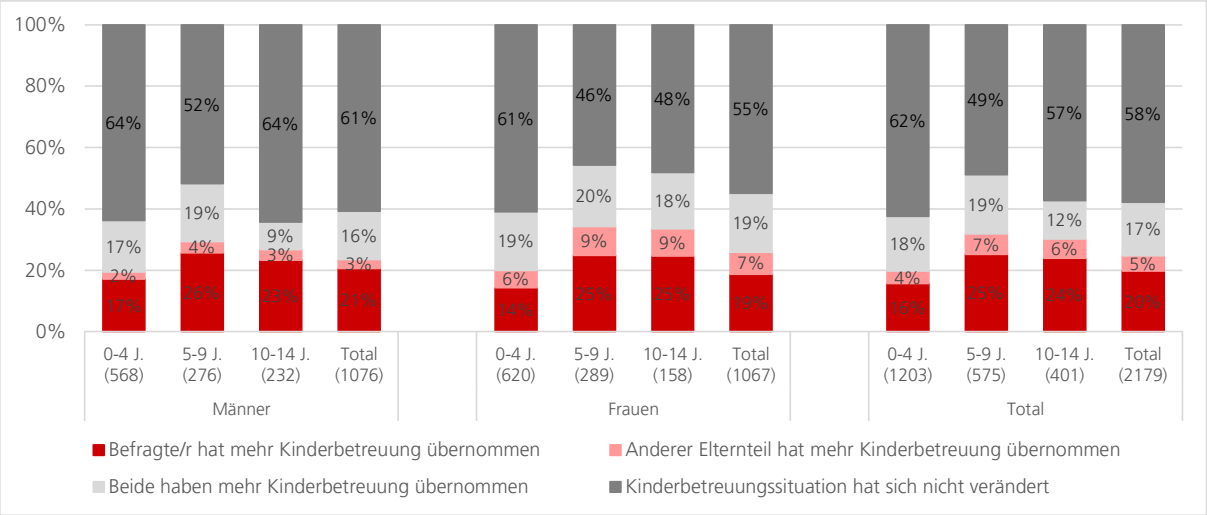



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Partner/in im Haushalt (N=4'278; davon 0.6% ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Stärker als die Haushaltsarbeit tangierte die Pandemie die **Kinderbetreuungssituation**. Insgesamt 42% der befragten Wissenschaftler/innen mit Kindern unter 15 Jahren berichten von einer Zunahme der Betreuung durch die Eltern (**Abbildung 29**). Dabei zeigen sich Unterschiede nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt. Veränderungen sind in Familien mit Kindern im Schulalter häufiger, insbesondere bei den jüngeren Schulkindern (5-9-Jährige). Eine Betrachtung nach Geschlecht zeigt, dass die befragten Mütter und Väter - über alle Altersstufen der Kinder betrachtet - etwa gleich häufig zusätzliche Betreuungsarbeit übernehmen, allerdings von einem anderen Ausgangsniveau aus. Bei den Wissenschaftlerinnen übernimmt der andere Elternteil (in der Regel der Vater) aber häufiger als bei den Wissenschaftlern mehr Kinderbetreuung (26% gegenüber 19%). Wissenschaftler geben etwas häufiger als die Wissenschaftlerinnen an, dass die Pandemie keinen Einfluss auf die Betreuungssituation hatte. Dies dürfte mit dem höheren Anteil der Betreuung durch den anderen Elternteil zusammenhängen. Besonders ausgeprägt ist diese

geschlechtsspezifische Differenz bei Eltern mit einem jüngsten Kind von 10 bis 14 Jahren (64% gegenüber 48%).

Abbildung 29: Veränderung der Kinderbetreuungssituation in der Corona-Pandemie nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt

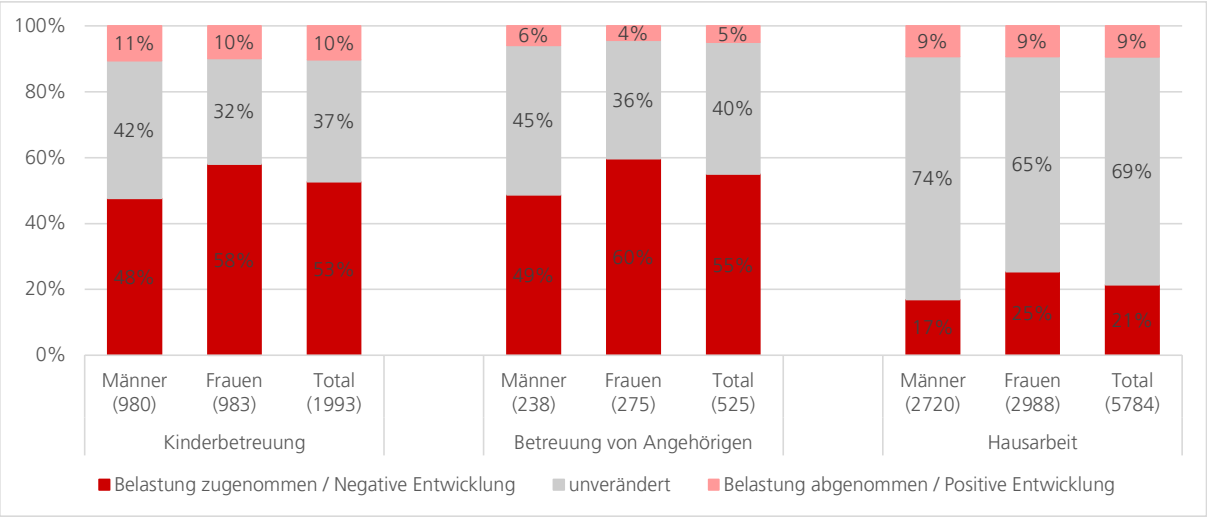



Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; davon 1% ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Befragten wurden auch um eine **Beurteilung des Einflusses der Pandemie auf ihre private und berufliche Situation** gebeten. Für den Bereich der **unbezahlten Arbeit** zeigt **Abbildung 30**, dass die Pandemie für jeweils etwas mehr als die Hälfte mit einer zusätzlichen Belastung in der Kinderbetreuung und der Betreuung von Angehörigen verbunden war. Nur für wenige hat die Belastung in diesen Bereichen abgenommen (10% bei Kinderbetreuung, 5% bei Angehörigenbetreuung). Bei der Haushaltsarbeit hat die Belastung dagegen nur für jede fünfte befragte Person zugenommen, gegen 70% stellten keine Veränderung fest.[9] In allen drei Bereichen berichten Frauen häufiger als Männer von stärkeren Belastungen bzw. negativen Entwicklungen und etwas seltener von positiven Veränderungen.

[9] Hierbei geht es nicht mehr darum, ob und wie sich die Aufteilung der unbezahlten Arbeit im Haushalt bzw. zwischen den Eltern verändert hat und die Befragten zusätzliche Aufgaben übernommen haben, sondern um eine subjektive Situationsbeurteilung. So kann etwa die Kinderbetreuungssituation belastender werden, weil höhere Flexibilität erfordert ist, ohne dass die Befragten selbst mehr Betreuung übernommen haben. Umgekehrt muss eine abnehmende Belastung / positive Entwicklung nicht weniger Betreuungsarbeit bedeuten. So kann etwa positiv beurteilt werden, wenn jemand aufgrund von Homeoffice oder Homeschooling mehr Zeit mit seinen Kindern verbringen kann.

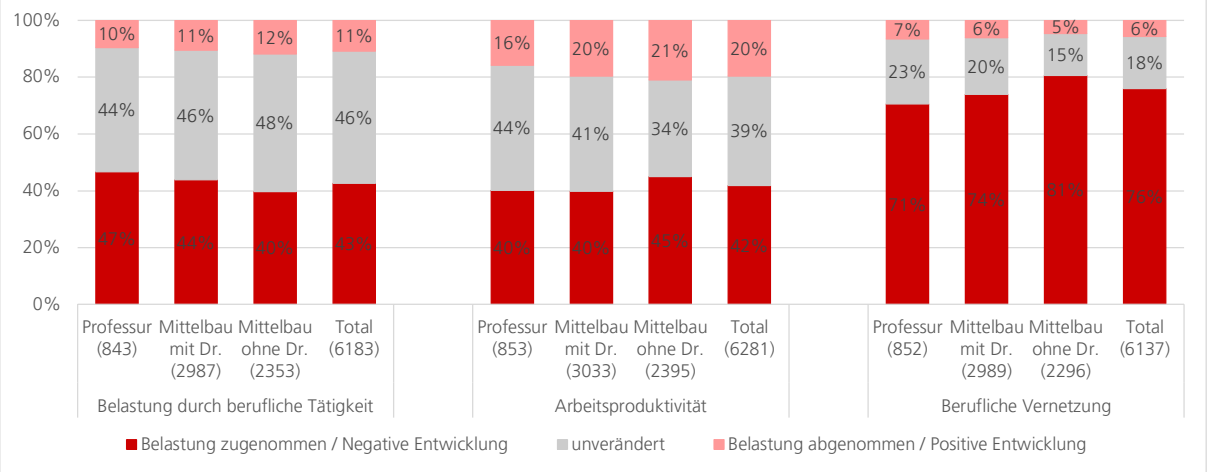
Abbildung 30: Beurteilung des Einflusses der Corona-Pandemie auf die Betreuungs- und Haushaltsarbeit




Basis: Kinderbetreuung = befragte Wissenschaftler/innen mit Kind(ern) unter 15 Jahren im Haushalt (N=2'202; davon 9% «weiss nicht» oder ohne Angaben); Betreuung von Angehörigen = befragte Wissenschaftler/innen, die Angehörige betreuen (N=646; davon 19% «weiss nicht» oder ohne Angaben); Haushaltsarbeit = alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655; davon 13% «weiss nicht» oder ohne Angaben).Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Beurteilung des Pandemie-Einflusses in Bezug auf die **akademische Tätigkeit** fällt für Frauen und Männer sehr ähnlich aus. **Abbildung 31** zeigt daher die Antworten differenziert nach Qualifikationsstufe, die in diesem Zusammenhang relevanter erscheinen.

Abbildung 31: Beurteilung des Einflusses der Corona-Pandemie auf die akademische Tätigkeit




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655; davon zw. 6% und 8% «weiss nicht» oder ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Für 43% nahm die **Belastung in der beruflichen Tätigkeit** zu, am ausgeprägtesten bei den Professor/innen (47%). Für etwa gleich viele hat sich die Belastung nicht verändert und 11 % geben gar eine weniger grosse Belastung an. Die eigene **Arbeitsproduktivität** hat sich durch die Pandemie für 42% negativ und für 39% kaum verändert. Eine positive Entwicklung machen 20% aus. Am negativsten äussern sich dazu Personen aus dem Mittelbau ohne Doktorat. Eine deutliche Verschlechterung sehen die Befragten bei der **Vernetzung** innerhalb der wissenschaftlichen Community. Drei Viertel sind der Meinung, dass diese aufgrund der Pandemiesituation gelitten hat, nur 18% sehen keine Veränderung und 6% eine positive Entwicklung, vermutlich durch die Verlagerung des Austausches in virtuelle Räume. Die Einschätzung

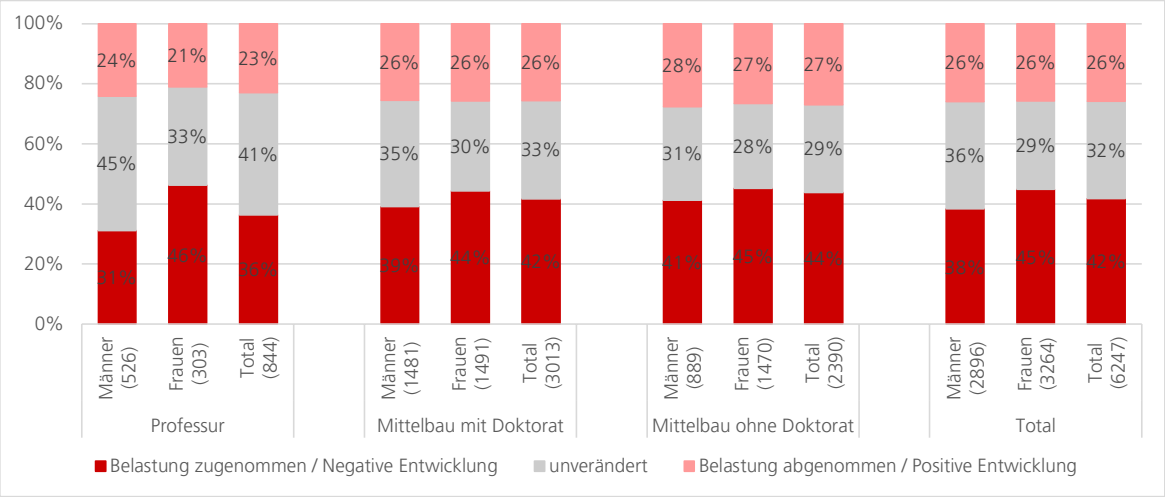
fällt auf den tieferen Qualifikationsstufen pessimistischer aus als bei den Professorinnen und Professoren. Dies wahrscheinlich, weil im Mittelbau die beruflichen Netzwerke noch weniger gefestigt sind.

Aus den offenen Antworten geht hervor, dass vor allem der fehlende Austausch mit den Arbeitskolleg/innen und den Studierenden als negative Folge der Corona-Massnahmen gewertet wird. Zudem sei der administrative Aufwand für die Lehre durch die ständig wechselnden Vorschriften hoch. Problematisch war für einzelne auch die temporäre Schliessung von Labors, sodass sie ihre Forschung nicht vorantreiben konnten.

Abschliessend zeigt **Abbildung 32** die Auswirkungen der Pandemie auf die **Work-Life-Balance**. Insgesamt erachten 42% der Antwortenden die Entwicklung in diesem Punkt als negativ, 32% sehen keine Veränderung und 26% machen positive Veränderungen aus. Bei alle Qualifikationsstufen äussern sich die Frauen etwas negativer als die Männer. Am grössten sind die Unterschiede bei den Professor/innen: Hier äussern sich 46% der Frauen und 31% der Männer negativ. Bis auf diesen Punkt sind die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen klein. Werden nur Befragte mit Kindern unter 15 Jahren betrachtet, sind bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler/innen die Geschlechterunterschiede etwas stärker und auf Stufe Professur etwas schwächer ausgeprägt.

In den offenen Antworten wurde z.T. konkretisiert, dass im Homeoffice die ständige Erreichbarkeit und die fehlende Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben erschwerend waren. Geschätzt wurde dagegen u.a. der Wegfall des Arbeitswegs und unnötiger Sitzungen. Viele Befragte haben ausserdem die offenen Antwortfelder genutzt, um auf die zunehmende psychische Belastung in der Corona-Pandemie hinzuweisen.

Abbildung 32: Beurteilung des Einflusses der Corona-Pandemie auf die Work-Life-Balance




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655; davon 6% «weiss nicht» oder ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

# 5 Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie aus Sicht der Befragten

Die akademische Laufbahn bringt spezifische Herausforderungen und Möglichkeiten mit sich. Dieses Kapitel beleuchtet die Wechselwirkungen zwischen akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie. Dabei stehen die Einschätzungen und Erfahrungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Zentrum. Es geht darum, wie Partnerschaft, Kinder und akademische Karrieren sich gegenseitig beeinflussen (Abschnitte 5.1 und 5.2) und welche Kompromisse bei Karriereentscheidungen eingegangen werden

(Abschnitt 5.3). Abschnitt 5.4 zeigt, wo aus Sicht der Befragten Handlungsbedarf für eine bessere Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Privatleben besteht.

## 5.1 Partnerschaft und akademische Karriere

Um die Wechselwirkungen zwischen Partnerschaft und akademischer Karriere zu erheben, wurden den Befragten, die aktuell in einer Partnerschaft leben, neun Aussagen vorgelegt. Diese mussten jeweils dahingehend bewertet werden, wie stark ihnen die Befragten zustimmen.[10] Die detaillierten Auswertungen dieser Fragen werden im Anhang in der Tabelle 13 und Tabelle 14 dargestellt. Hier werden die wichtigsten Erkenntnisse aufgeführt. Fünf dieser Aussagen beziehen sich auf **positive Zusammenhänge**:

■ **Rückhalt in schwierigen beruflichen Situationen**: Fast allen Befragten (89%), hat der Partner oder die Partnerin in schwierigen beruflichen Situationen Rückhalt gegeben. Bei Frauen trifft dies etwas öfter voll und ganz zu als bei Männern (59% vs. 55%), vor allem auf der Stufe Professur (63% vs. 53%). Wenn der Partner oder die Partnerin in der Wissenschaft tätig ist, trifft dies leicht häufiger zu, genauso wie wenn die Befragten in einem Doppelkarrierepaar leben im Vergleich zu anderen Partnerschaften.

■ **Rat bei Karriereentscheidungen**: 67% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben dank ihres Partners oder ihrer Partnerin die richtigen Karriereentscheidungen getroffen. Dabei ist wichtig zu beachten, dass 17% diese Aussage nicht beurteilen können. Das heisst, für die grosse Mehrheit derjenigen, die eine Bewertung abgeben können, trifft die Aussage zu. Für ebenfalls 17% trifft die Aussage nicht zu. Für Professorinnen und Professoren trifft dies etwas häufiger zu als beim Mittelbau. Personen, die aktuell in einem Doppelkarrierepaar leben oder deren Partner oder Partnerin ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, stimmen der Aussage etwas öfters zu.

■ **Anregung für wissenschaftliche Arbeit**: Für 67% stimulieren Diskussionen mit dem Partner oder der Partnerin die wissenschaftliche Arbeit. Dies trifft für die Frauen stärker zu als für Männer (73% vs. 61%). Der Unterschied bezieht sich dabei vor allem auf die klare Zustimmung («trifft voll und ganz zu»). Wenn der Partner oder die Partnerin ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, trifft diese Aussage mit 90% für fast alle Befragten zu (und zu 59% wenn der Partner/die Partnerin nicht in der Wissenschaft arbeitet). Die Partner von Wissenschaftlerinnen arbeiten etwas öfter ebenfalls in der Wissenschaft als die Partnerinnen der Wissenschaftler. Personen, die in einem Doppelkarrierepaar leben, stimmen der Aussage, dass Diskussionen mit dem Partner oder der Partnerin die wissenschaftliche Arbeit stimulieren, fast doppelt so häufig voll und ganz zu als Personen in übrigen Erwerbspaaren oder solche, in denen der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist.

■ **Berufliche Netzwerke**: Die beruflichen Netzwerke des Partners oder der Partnerin bedeuten für die meisten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler keinen Zusatznutzen, 19% profitieren davon, 70% nicht. Professorinnen profitieren etwas öfter als Professoren von den Netzwerken des Partners bzw. der Partnerin. Personen, deren Partnerin oder Partner ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, profitieren klar häufiger von deren beruflichen Netzwerken (37% vs. 12%). Auch Personen in Doppelkarrierepaaren stimmen dieser Aussage häufiger zu.

■ **Übernahme Haus- und Betreuungsarbeit**: 26% konnten ihre berufliche Karriere zielstrebig verfolgen, weil ihr Partner oder ihre Partnerin den grössten Teil der Haus- und Betreuungsarbeiten übernommen hat. Dabei zeigen sich grosse Unterschiede nach dem Geschlecht. Im Total trifft diese Aussage für 35% der Männer und 17% der Frauen zu. Die Geschlechtsunterschiede sind auf den Stufen Mittelbau mit Doktorat und Professur viel deutlicher als beim jüngeren und oft noch kinderlosen Mittelbau ohne Doktorat.

[10] Es standen die Optionen «Stimme voll und ganz zu», «Stimme eher zu», «Stimme eher nicht zu», «Stimme gar nicht zu» und «Kann ich nicht beurteilen / Trifft auf meine Situation nicht zu» zur Auswahl.

Wenn der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist, trifft diese Aussage um einiges häufiger zu (50%) als bei Doppelkarrierepaaren (16%) oder übrigen Erwerbspaaren (31%).

Der positive Einfluss von Partnerschaften auf die akademische Laufbahn liegt damit hauptsächlich in der **moralischen Unterstützung und in Anregungen**. Es zeigt sich über die verschiedenen Aspekte hinweg kein klarer Trend, dass ein Geschlecht stärker von einer Partnerschaft profitiert in Bezug auf die akademische Karriere. In Konstellationen, in welchen beide Personen des Paars in der Wissenschaft tätig sind oder eine berufliche Karriere verfolgen, ist die Unterstützung und Anregung ausgeprägter. Frauen leben häufiger in solchen Konstellationen als Männer. Frauen werden aber umgekehrt deutlich seltener als Männer durch den Partner in der Haus- und Betreuungsarbeit entlastet.

Vier Aussagen beziehen sich auf **negative Aspekte bzw. Herausforderungen** im Zusammenspiel von akademischer Karriere und Partnerschaft:

■ **Fehlende Mobilität**: Mit 46% gab fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an, aufgrund der beruflichen Karriere ihres Partners oder ihrer Partnerin für die eigene akademische Karriere zu wenig mobil zu sein. Am stärksten betrifft dies den Mittelbau mit Doktorat. In dieser Phase der akademischen Laufbahn wird im Regelfall eine gewisse Mobilität erwartet, stärker als während dem Doktorat. Gemäss den Antworten der Professor/innen ist die fehlende Mobilität aufgrund der beruflichen Karriere des Partners/der Partnerin weniger oft relevant (32%) als gemäss den Befragten auf den anderen Stufen. Eine Erklärung dafür kann darin liegen, dass Personen, die den Mobilitätsanforderungen nicht oder nur eingeschränkt entsprechen (können), unter Umständen keine Professur anstreben bzw. erreichen. Personen in Doppelkarrierepaaren fühlen sich etwas stärker in der Mobilität eingeschränkt als andere Erwerbspaare. Wenn der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist, ist fehlende Mobilität deutlich weniger relevant.

■ **Gleicher Ort unwahrscheinlich**: Für 46% der Befragten ist es unwahrscheinlich, dass sie und ihr Partner oder ihre Partnerin sich am gleichen Ort beruflich verwirklichen können. In den Antworten auf der Stufe der Professur trifft dies weniger häufig zu (34%). Frauen stimmen der Aussage leicht häufiger zu (48% vs. 45%). Personen, deren Partner oder Partnerin ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, schätzen es als schwieriger ein, dass beide sich am gleichen Ort beruflich verwirklichen können (55% vs. 44%). Für übrige Erwerbspaare trifft dies weniger oft zu als für Doppelkarrierepaare und Paare, in denen der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist.

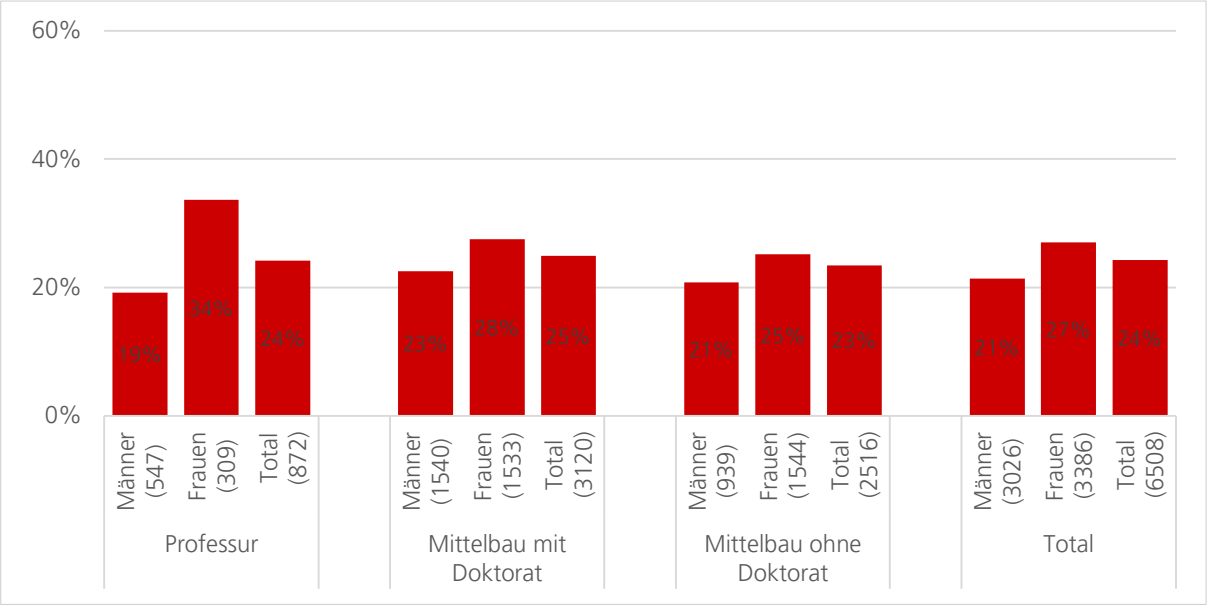
■ **Belastung durch hohes zeitliches Engagement**: Für mehr als die Hälfte der Befragten (53%) stellt die zeitliche Beanspruchung durch die eigene Erwerbstätigkeit keine Belastung für die Partnerschaft dar. Ein erheblicher Anteil der Beziehungen (45%) ist jedoch durch das hohe zeitliche Engagement stark belastet. Insgesamt trifft dies auf die befragten Männer leicht häufiger zu (46% vs. 44%). Auf Stufe Professur sind jedoch die Partnerschaften der Professorinnen häufiger belastet als die der Professoren (46% vs. 42%). Allgemein ist die Belastung durch das hohe zeitliche Engagement für Assistenzprofessorinnen und -professoren am grössten. Wenn der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist, belastet das hohe zeitliche Engagement für die wissenschaftliche Tätigkeit die Beziehung öfter als bei Erwerbspaaren.

■ **Koordination von zwei erfüllten Berufsleben**: Der Versuch, zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren, belastet für 43% die Partnerschaft. Dies wird insbesondere auf der Qualifikationsstufe Professur von den Frauen stärker empfunden als von den Männern (46% vs. 34%). Dabei gibt es bei Assistenzprofessorinnen und –professoren keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern, die Belastung für die Beziehung ist aber allgemein grösser in dieser Gruppe. Für Personen, deren Partner oder Partnerin ebenfalls in der Wissenschaft arbeitet, wird die Partnerschaft durch die Koordination von zwei erfüllten Berufsleben etwas stärker belastet, als wenn der Partner oder die Partnerin nicht in der Wissenschaft arbeitet. Auch Personen in Doppelkarrierepaaren werden dadurch stärker belastet, gefolgt von übrigen Erwerbspaaren.

Insgesamt sind 78% der Befragten, die in einer Partnerschaft leben, in irgendeiner Form mit Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Partnerschaft und akademischer Karriere konfrontiert. Dies betrifft Frauen und Männer auf einem ähnlichen Niveau. Die Belastungen sind bei Doppelkarrierepaaren etwas höher. Jedoch betreffen Vereinbarkeitskonflikte auch die übrigen Erwerbspaare sowie Konstellationen, in welchen der Partner oder die Partnerin nicht erwerbstätig ist. Letzteres könnte denn auch eine Folge davon sein, dass zwei berufliche Karrieren nicht vereinbar waren. Dafür würde auch sprechen, dass die Nichterwerbstätigkeit des Partners /der Partnerin häufig eine Übergangssituation darstellt und eigentlich beide erwerbstätig sein wollen (vgl. dazu Abschnitt 4.1.1). In Bezug auf die akademischen Qualifikationsstufen steht der Mittelbau mit Doktorat – und hier in einem erhöhten Ausmass die Assistenzprofessor/innen – am häufigsten vor diesen Herausforderungen. Dass Vereinbarkeitskonflikte auf der Stufe der Professur wieder etwas abnehmen, kann auch mit einem gewissen Selektionseffekt zusammenhängen, etwa wenn aufgrund der Unvereinbarkeit die akademische Laufbahn aufgegeben wird oder Beziehungen aufgrund der hohen Belastungen auseinander gehen.

Wie aus **Abbildung 33** hervorgeht, sind in der Wissenschaft **Trennungen aufgrund von Vereinbarkeitskonflikten** relativ verbreitet. Fast ein Viertel (24%) der Befragten hat in der Vergangenheit eine Trennung erlebt, bei der es eine wichtige Rolle spielte, dass die eigenen Karrierepläne und diejenigen des Partners oder der Partnerin nicht vereinbar waren. Frauen sind etwas häufiger betroffen als Männer (27% vs. 21%). Auf der Stufe der Professur sind die Geschlechterunterschiede besonders ausgeprägt. Professorinnen haben beinahe doppelt so häufig eine Trennung aufgrund von Vereinbarkeitskonflikte erlebt wie Professoren. Die Geschlechterdifferenzen dürften einerseits eine Folge davon sein, dass Wissenschaftlerinnen häufiger mit Personen leben, die ebenfalls eine berufliche (z.T. ebenfalls akademische) Karriere verfolgen und damit häufiger mit Koordinationsproblemen konfrontiert sind. Andererseits spielen unter Umständen traditionelle Geschlechterstereotypen eine Rolle, wonach die berufliche Laufbahn der Männer Priorität hat.

Abbildung 33: Anteil Befragte, die eine karrierebedingte Trennung erlebt haben




Basis: befragte Wissenschaftler/innen (N=6'655; davon 147 Fälle ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals; Berechnungen BASS

**Vergleich Situation 2011**

■ In Bezug auf die **positiven Einflüsse** von Partnerschaften auf die akademische Karriere zeigen sich insgesamt die gleichen Muster wie im Jahr 2011. Nur die Geschlechterunterschiede in Bezug auf den Einfluss der Übernahme der Haus- und Betreuungsarbeit durch den Partner oder die Partnerin auf die akademische Karriere haben sich gegenüber 2011 etwas verringert.

■ Die **Vereinbarkeitskonflikte** zwischen akademischer Karriere und Partnerschaft haben insgesamt zugenommen. Die Geschlechtsunterschiede haben allerdings gegenüber 2011 abgenommen. Eine Ausnahme bilden die Konflikte bei der Koordination zweier Karrieren. Diese haben bei den Wissenschaftlerinnen stärker zugenommen als bei den Wissenschaftlern und insbesondere für Professorinnen stellt dies häufiger eine Belastung dar. Die Verschärfung der Vereinbarkeitsproblematik gegenüber 2011 dürfte auch damit zusammenhängen, dass Doppelkarrierepaare insbesondere ab Stufe Mittelbau mit Doktorat etwas verbreiteter sind und die Befragten (insbesondere Männer) etwas seltener in einem Alleinverdienermodell leben.

■ **Karrierebedingte Trennungen** liegen auf einem ähnlichen Niveau wie 2011. Und auch die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen und den Geschlechtern haben sich in diesem Punkt kaum verändert.

## 5.2 Kinder und akademische Karriere

Genau wie Partnerschaften können auch Kinder die akademische Laufbahn in der einen oder anderen Richtung beeinflussen. Den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern wurden wiederum einige Aussagen zur Bewertung vorgelegt. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt. Die detaillieren Ergebnistabellen finden sich im Anhang (Tabelle 15, Tabelle 16).

Drei der Aussagen beziehen sich auf **positive oder neutrale Zusammenhänge**:

■ **Effizientere Nutzung der Arbeitszeit**: Kinder haben einen grossen Einfluss auf die Arbeitsweise. 69% der Befragten geben an, ihre Arbeitszeit effizienter zu nutzen, seit sie Kinder haben. Über alle Qualifikationsstufen stimmten Frauen dieser Aussage häufiger und stärker zu als Männer.

■ **Mehr Gelassenheit bei beruflichen Herausforderungen**: Seit sie Kinder haben, begegnet die Hälfte (52%) der Befragten beruflichen Herausforderungen mit grösserer Gelassenheit. Für den Mittelbau ohne Doktorat trifft das etwas häufiger (57%) zu als für die anderen Qualifikationsstufen. Frauen stimmten der Aussage tendenziell etwas häufiger zu als Männer.

■ **Keinen negativen Einfluss auf die Karriere:** Nur insgesamt 37% der Befragten sind der Ansicht, dass die Elternschaft ihre Karriere bisher nicht erschwert oder negativ beeinflusst hat. Dabei zeigen sich klare Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Für Männer trifft die Aussage mit 49% fast doppelt so häufig zu wie für die Frauen (27%). Der geschlechtsspezifische Unterscheid zeigt sich auf allen Qualifikationsstufen, wobei er im Mittelbau ohne Doktorat am kleinesten ist. Professor/innen geben deutlich häufiger (51%) als Nachwuchswissenschaftler/innen (35% bzw. 31%) an, dass Kinder keinen negativen Einfluss auf die berufliche Karriere haben. Dies könnte daran liegen, dass Personen, bei denen Kinder einen negativen Einfluss auf die eigene Karriere haben, keine Professur erreichen.

Mit weiteren Aussagen wurde versucht, die **Herausforderungen** bei der Vereinbarkeit von Kindern und akademischer Karriere zu erfassen:

■ **Reduktion des Engagements für den Beruf**: 69% der Wissenschaftlerinnen und 57% der Wissenschaftler (total 63%) wollten oder mussten nach der Familiengründung das zeitliche Engagement für ihren Beruf reduzieren. Der Geschlechtsunterschied besteht auf allen akademischen Stufen und ist im Mittelbau

mit Doktorat etwas grösser als auf den anderen Stufen. Insgesamt ist die Zustimmung für diese Aussage beim Mittelbau ohne Doktorat am grössten (71%), gefolgt vom Mittelbau mit Doktorat (67%). Für Professorinnen und Professoren trifft dies seltener zu (48%).

■ **Belastung für die Partnerschaft**: Für 44% der Befragten ist der Versuch, Kinder und Karriere zu vereinbaren, eine starke Belastung für die Partnerschaft. Für Frauen trifft dies öfters zu als für Männer (49% vs. 40%). Assistenzprofessorinnen und -professoren empfinden die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere vergleichsweise am häufigsten als Belastung für die Partnerschaft.

■ **Langsamere Karriere**: Etwas mehr als die Hälfte der Wissenschaftler/innen mit Kindern (54%) ist der Meinung, dass ihre Karriere heute weiter fortgeschritten wäre, wenn sie auf Kinder verzichtet hätten. Für Frauen trifft dies deutlich häufiger als für Männer zu (66% gegenüber 43%). Der Geschlechterunterschied ist im Mittelbau ohne Doktorat am grössten. Insgesamt trifft die Aussage häufiger im Mittelbau zu (57% ohne Doktorat, 58% mit Doktorat) als bei Professorinnen und Professoren (39%), die bereits die höchste akademische Karrierestufe erreicht haben.

■ **Weniger Publikationen**: Ein etwas kleinerer Anteil von 39% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind der Meinung, dass sie weniger publizieren, seit sie Kinder haben. Im Mittelbau mit Doktorat und bei Professuren wird dies häufiger angegeben zu im Mittelbau ohne Doktorat. Ausserdem geben Mütter auf den höheren Qualifikationsstufen deutlich häufiger als Väter in eine sinkende Publikationstätigkeit an (Mittelbau mit Doktorat: 50% vs. 38%, Professur: 46% vs. 29%).

■ **Tiefere wissenschaftliche Qualität**: Etwas mehr als ein Viertel (27%) der Befragten gibt an, nicht mehr dieselbe wissenschaftliche Qualität zu erreichen, seit sie Kinder haben. Für die Wissenschaftlerinnen trifft dies mit 31% stärker zu als für die Wissenschaftler mit 23%. Die sinkende Qualität ist vor allem im Mittelbau mit Doktorat ein Thema, wobei die Frauen stärker betroffen sind (35% vs. 25%). Auf der Stufe der Professur wird dies weniger wahrgenommen (21%). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Personen, die eine sinkende Qualität ihrer wissenschaftlichen Arbeit wahrnehmen, im oberen Mittelbau aus der akademischen Laufbahn aussteigen. Diese Vermutung wird dadurch unterstützt, dass die Aussage für Assistenzprofessorinnen und -professoren öfter zutrifft (27%) als für die ordentlichen Professuren.

■ **Motivationsprobleme**: 23% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hatten nach der Geburt ihrer Kinder beruflich mit Motivationsproblemen zu kämpfen. Dies betrifft hauptsächlich den Mittelbau, in dessen Phase die Familiengründung oft liegt. Der tiefere Anteil auf der Stufe der Professur könnte wiederum damit zusammenhängen, dass die betroffenen Personen unter Umständen aufgrund der Motivationsprobleme die akademische Karriere nicht mehr weiter bis zu einer Professur verfolgt haben. Zwischen Frauen und Männern zeigen sich nur geringfügige Differenzen.

■ **Fehlende Unterstützung für Karrierepläne**: Etwas mehr als ein Fünftel der Befragten mit Kindern (22%) glaubt, durch das berufliche Umfeld nicht mehr gleich ernst genommen und unterstützt zu werden, seit sie Kinder haben. Dies trifft für Frauen (33%) dreimal häufiger zu als für Männer (11%). Auf allen Qualifikationsstufen besteht ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. Im Mittelbau trifft die Aussage insgesamt häufiger zu als bei Professorinnen und Professoren.

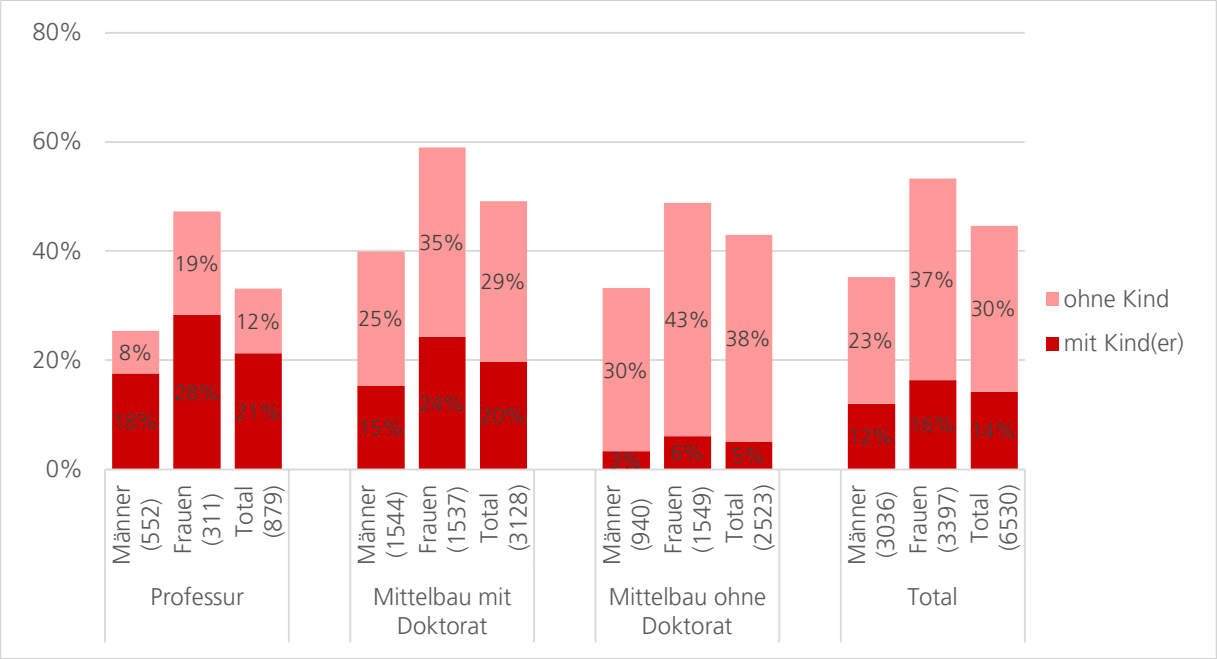
Im Gesamtbild zeigen sich gewisse positive Effekte von Kindern wie eine effizientere Nutzung der Arbeitszeit oder mehr Gelassenheit. Vor allem aber wird deutlich, dass Kinder verschiedene Herausforderungen für akademische Karrieren mit sich bringen. Diese **betreffen Mütter fast immer deutlich stärker als Väter**. Tendenziell sind Nachwuchswissenschaftler/innen häufiger von Vereinbarkeitskonflikten betroffen - in einer Phase der Laufbahn also, die in der Regel über den Verbleib in der Wissenschaft entscheidet.

Die Herausforderungen bei der Vereinbarkeit einer akademischen Karriere mit Kindern scheinen einen erheblichen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen Kinder zu haben. Fast die Hälfte (44%) der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geben an, wegen ihrer beruflichen Karriere schon einmal

einen **Kinderwunsch aufgeschoben oder auf ein Kind verzichtet** zu haben (**Abbildung 34**). Bei 28% spielte der Beruf eine Rolle bei der Entscheidung und für 16% war die berufliche Tätigkeit der Hauptgrund. Frauen geben deutlich häufiger an, karrierebedingt einen Kinderwunsch aufgeschoben oder darauf verzichtet zu haben (53%, Männer: 35%). Der Anteil Personen mit aufgeschobenem Kinderwunsch oder Kinderverzicht ist auch deutlich höher beim Mittelbau mit Doktorat (49%, unter den Frauen 59%) als unter den Professor/innen (33%, Frauen 47%).

Die Abbildung zeigt gleichzeitig, ob die Personen, die karrierebedingt einen Kinderwunsch aufgeschoben haben, inzwischen Kinder haben (die im selben Haushalt leben[11]). Der Anteil der verzichtsbedingt Kinderlosen unter ihnen geht auf den höheren Karrierestufen zurück. Er ist jedoch immer grösser unter den Frauen als unter den Männern und verbleibt bei den Professorinnen bei 19%.

Abbildung 34: Anteil Befragte mit karrierebedingt aufgeschobenem Kinderwunsch nach Familiensituation




Basis: befragte Wissenschaftler/innen (N=6'655; davon 125 Fälle ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals; Berechnungen BASS

### Vergleich mit der Situation 2011

■ In Bezug auf die **positiven Einflüsse** von Kindern zeigt sich 2021 ein ähnliches Bild wie 2011. Bei der Aussage, Kinder hätten die Karriere bisher nicht erschwert, hat sicher der Geschlechtsunterschied jedoch vergrössert.

■ Auch in Bezug auf die **negativen Auswirkungen** von Kindern auf die akademische Karriere zeigen sich keine grossen Veränderungen. Die Zustimmung zu den Aussagen hat jedoch etwas zugenommen, insbesondere bei den Vätern. Dadurch sind die bestehenden Geschlechtsunterschiede teilweise etwas kleiner geworden.

■ In der aktuellen Erhebung geben deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen **karrierebedingt aufgeschobenen Kinderwunsch** an als vor 10 Jahren. Die Verteilung zwischen den Geschlechtern ist dabei ähnlich geblieben (Frauen 2021: 53%, Frauen 2011: 43%; Männer 2021: 35%, Männer 2011: 28%).

[11] Es kann in Einzelfällen sein, dass Kinder bereits ausgezogen sind.

## 5.3 Kompromisse bei Karriereentscheidungen

Bei Karriereentscheidungen spielen jeweils viele Faktoren aus dem beruflichen Leben aber auch aus dem Privatleben zusammen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden gefragt, welche Kompromisse sie aufgrund der beruflichen Karriere ihres Partners oder ihrer Partnerin bei Karriereentscheidungen schon eingegangen sind. Dies bezog sich nicht nur auf aktuelle, sondern auch auf allfällige frühere Partnerschaften.

■ **Verzicht auf eine Bewerbung**: 36% der Befragten haben wegen der Karriere ihres Partners oder ihrer Partnerin auf eine Bewerbung für eine attraktive Stelle verzichtet. 18% haben dies einmal getan und weitere 18% mehrmals. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich dabei keine klaren Unterschiede. In den höheren Stufen geben Männer leicht häufiger an, auf eine Bewerbung verzichtet zu haben. Im Mittelbau ohne Doktorat sind die Anteile der Personen, die auf eine Bewerbung verzichtet haben, kleiner als auf den anderen beiden Qualifikationsstufen. Dies dürfte primär mit der unterschiedlichen Dauer der beruflichen Laufbahn zusammenhängen. Personen in Doppelkarrierepaaren haben etwas öfters auf Bewerbungen verzichtet als Personen in anderen Erwerbsmodellen.

■ **Wechsel des Wohnorts**: Berufliche Karrieren, insbesondere in der Wissenschaft, verlangen oftmals eine hohe Mobilität. Ein Drittel der Befragten hat mindestens einmal den Wohnort aufgrund der Karriere des Partners oder der Partnerin gewechselt. Frauen betrifft dies etwas häufiger als Männer (35% vs. 30%). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist dabei im Mittelbau mit Doktorat am grössten (40% vs. 32%). Dieser Kompromiss nimmt mit weiter fortgeschrittener akademischer Karriere zu ist bei den Assistenzprofessor/innen am stärksten verbreitet. Ein Wohnortswechsel ist ausserdem in Doppelkarrierepaaren oder wenn beide Personen in der Wissenschaft arbeiten häufiger als bei den übrigen Erwerbspaaren.

■ **Reduktion des Arbeitspensum:** Ein Viertel der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat das eigene Arbeitspensum aufgrund der Karriere des Partners oder der Partnerin reduziert, 11% einmal und 14% mehrmals. Männer geben dies leicht häufiger an als Frauen (27% vs. 23%). Mit steigender akademischer Stufe nimmt der Geschlechtsunterschied geringfügig zu (Männer im Mittelbau ohne Doktorat 18%, Frauen im Mittelbau ohne Doktorat 16%; Professoren 32%, Professorinnen 27%). Bei den beiden höheren Qualifikationsstufen kommt es allgemein häufiger vor, dass das Arbeitspensum reduziert wurde (Professur: 30%, Mittelbau mit Doktorat: 31%, Mittelbau ohne Doktorat 16%). Personen mit Kindern, geben doppelt so häufig an, ihr Arbeitspensum mindestens einmal aufgrund der beruflichen Karriere ihres Partners oder ihrer Partnerin reduziert zu haben (38% vs. 17%). Dabei gibt es keinen Unterschied zwischen Müttern und Vätern. Männer ohne Kinder geben etwas häufiger als Frauen ohne Kinder an, ihr Arbeitspensum reduziert zu haben.

■ **Ablehnung eines Stellenangebots oder Rückzug einer Kandidatur**: 22% haben mindestens einmal wegen einer Partnerschaft ein attraktives Stellenangebot abgelehnt oder eine Kandidatur zurückgezogen. Mit fortschreitender Laufbahn, bzw. akademischer Stufe, kommt dies häufiger vor. Männer geben insgesamt etwas häufiger an, ein Stellenangebot abgelehnt oder eine Kandidatur zurückgezogen zu haben (25% vs. 19%). Wenn Kinder im Spiel sind, kommen Ablehnungen oder Rückzüge aufgrund der Karriere des Partners oder der Partnerin häufiger vor (29% vs. 18%). Bei Personen, die aktuell in einem Doppelkarrierepaar leben, ist dies auch etwas öfter vorgekommen als bei solchen, die aktuell in einer anderen Erwerbspartnerschaft leben.

■ **Aufgabe einer Stelle**: Neben dem Verzicht auf eine neue Stelle, kann es auch vorkommen, dass wegen der Karriere des Partners oder der Partnerin die eigene aktuelle Stelle aufgegeben wird. Insgesamt ist dies bei 8% der Befragten einmal und bei 1% mehrmals vorgekommen. Frauen geben leicht häufiger als Männer an, eine Stelle aufgegeben zu haben (10% vs. 8%). Auf der Stufe Mittelbau mit Doktorat wurden

am häufigsten Stellen aufgegeben (12%, Mittelbau ohne Doktorat: 6%, Professur: 10%). Auch kommt die Aufgabe einer Stelle häufiger vor bei Personen mit Kindern (14%, ohne Kinder 7%). Mütter geben dabei die Stelle häufiger auf als Väter (17% vs. 11%). Personen, die aktuell in einem Doppelkarrierepaar leben, geben leicht häufiger an, eine Stelle aufgegeben zu haben, als Personen in einer sonstigen Erwerbspartnerschaft.

**Zusammenfassend** kann festgehalten werden, dass alle abgefragten karrierebezogenen Kompromisse in **höheren Qualifikationsstufen** häufiger vorkommen als im Mittelbau ohne Doktorat. Dies liegt daran, dass bei weiter fortgeschrittenen Karrieren bereits mehr Karriereentscheidungen möglich und nötig waren. Ebenfalls verlangen **Doppelkarrierekonstellationen** eher Kompromisse, dies ist tendenziell nochmals ausgeprägter, wenn beide Personen eine Karriere in der Wissenschaft verfolgen. Auch sind Karrierekompromisse bei **Paaren mit Kindern** häufiger erforderlich. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Familien tendenziell stärker an einem Ort verankert sind und insgesamt weniger flexibel und mobil sind als kinderlose Paare, sodass bei der Vereinbarkeit der beruflichen Laufbahnen häufiger ausgehandelt werden muss, wessen Karriere Priorität hat. Ausserdem sind die befragten **Wissenschaftler** tendenziell etwas häufiger aufgrund einer Partnerschaft berufsbezogene Kompromisse eingegangen als Wissenschaftlerinnen (ausser bei der Aufgabe einer Stelle). Dieses Ergebnis steht etwas im Widerspruch zu den übrigen Resultaten, wonach Frauen stärker von den Herausforderungen der Vereinbarkeit betroffen sind. Die Gründe dafür sind nicht ganz klar, es können aber einige Vermutungen angestellt werden. Eine mögliche Erklärung wären Alterseffekte. Die befragten Männer sind im Durchschnitt 40 Jahre alt, während das Durchschnittsalter der Frauen bei 36 Jahren liegt. Ein höheres Alter und damit verbunden eine bereits längere Karrierelaufbahn bringt wiederum mehr mögliche und relevante Karriereentscheidungen mit sich. Zudem kann auch nicht kontrolliert werden, ob beide Geschlechter zum Beispiel gleich viele Stellenangebote erhalten haben, was wiederum die Voraussetzung dazu wäre, solche abzulehnen. Es ist auch möglich, dass ein gewisser Selektionseffekt eine Rolle spielt. Das heisst, dass gerade diejenigen Akademikerinnen, die wegen der beruflichen Karriere ihres Partners auf gewisse berufliche Möglichkeiten verzichtet haben, nicht mehr in der Wissenschaft tätig sind. Eine weitere mögliche Erklärung ist eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung. So könnte es sein, dass Frauen eher das Gefühl haben, wegen der Kinder gewisse Kompromisse eingegangen zu sein und nicht wegen der beruflichen Karriere ihres Partners, während Männer dies weniger stark trennen. Ausserdem zeigen sich Geschlechterunterschiede zum Teil nur für Personen mit Kindern. Dies deutet darauf hin, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern auch durch andere Faktoren wie zum Beispiel Kinder beeinflusst wird.

### Vergleich mit der Situation 2011

Das Gesamtbild in Bezug auf **Kompromisse bei Karriereentscheidungen** ist 2021 sehr ähnlich wie 2011. Auffallend ist, dass 2021 der Anteil Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die aufgrund der beruflichen Karriere ihres Partners oder ihrer Partnerin auf eine Bewerbung verzichtet hat, mit 36% doppelt so hoch liegt als 2011 mit 17%. Die Aufgabe der eigenen Stelle ist 2021 ebenfalls leicht häufiger. Die sonstigen Verteilungen in Bezug auf das Geschlecht und die Qualifikationsstufen sind sehr ähnlich.

## 5.4 Gewünschte Massnahmen zur Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn und Privatleben

Die Universitäten, Forschungsanstalten und Förderinstitutionen (z.B. Nationalfonds) können unterschiedliche Massnahmen ergreifen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern. Den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurde eine Liste von Massnahmen vorgelegt. Sie wurden gebeten, für diese anzugeben, welche Veränderungen sie sich persönlich in Bezug auf ihre aktuelle Situation

wünschen. Es geht dabei bewusst nicht nur um Massnahmen, die allein auf Familien und Kinderbetreuung fokussieren, sondern um Massnahmen, die auch Alleinstehende betreffen.

Dabei konnten die Befragten für jede Massnahme den Veränderungsbedarf zwischen 1 und 5 einschätzen, wobei 1 für kein Veränderungsbedarf steht und 5 bedeutet, dass Veränderungen bzw. Massnahmen sehr wichtig sind. Die detaillierte Auswertung ist in der **Abbildung 35** dargestellt. Es gilt zu beachten, dass die Befragten auch angeben konnten, dass sie den Veränderungsbedarf einer Massnahme nicht beurteilen können. Davon wurde relativ oft gebrauch gemacht (4-30%, vgl. Abbildung 41 im Anhang). Es kann dabei davon ausgegangen werden, dass die Massnahmen für diese Personen nicht relevant sind.

Bei einigen Massnahmen wird von einer klaren Mehrheit (der Personen, die eine Beurteilung angegeben haben) ein grosser Veränderungsbedarf gesehen. Das Ausmass des Handlungsbedarfs unterscheidet sich z.T. zwischen unterschiedlichen Gruppen und wird von Frauen tendenziell als grösser eingeschätzt. Die Rangfolge der Prioritäten bleibt jedoch relativ ähnlich. Nachfolgend wird der Veränderungsbedarf entlang von 6 Massnahmengruppen diskutiert.

Abbildung 35: Veränderungsbedarf bei Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 4-30% «Kann ich nicht beurteilen» und 3-5% ohne Angaben).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

■ **Massnahmen, welche die Anstellungsbedingungen im Mittelbau betreffen**: Hier wird der grösste Veränderungsbedarf gesehen. Insbesondere bezieht sich dieser auf **mehr unbefristete Stellen im Mittelbau** (82%) und **mehr Tenure Track Stellen** (78%). Aber auch **höhere Gehälter im Mittelbau** werden häufig angegeben (62%). Der Veränderungsbedarf bei diesen Massnahmen wird von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Mittelbau selber als wichtiger eingeschätzt als von den Professor/innen. Da nach den eigenen Bedürfnissen gefragt wurde, erstaunt dies nicht. Zudem sehen die Frauen einen grösseren Veränderungsbedarf als Männer. Die am häufigsten genannten Massnahmen tragen vor allem dadurch zu einer besseren Vereinbarkeit bei, dass sie mehr Planungssicherheit bieten.
■ **Massnahmen, welche die Situation von Personen mit Betreuungsaufgaben betreffen**: Auch in diesem Punkt zeigt sich ein grosser Bedarf an Veränderungen. So wird eine **stärkere Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeit bei Bewerbungsverfahren** (69%) und ein **grösseres Angebot an Kinderbetreuung der Universitäten** (64%) als wichtig beurteilt. Beim Kinderbetreuungsangebot der

Universitäten zeigt sich in der Tendenz, dass das wissenschaftliche Personal der lateinischen Schweiz hier häufiger Handlungsbedarf ortet als Angestellte von Universitäten der Deutschschweiz. Der Veränderungsbedarf dieser Massnahmen kann jeweils von einigen Personen nicht beurteilt werden, dabei handelt es sich hauptsächlich um Personen ohne Kinder. In Bezug auf die Qualifikationsstufen sind Veränderungen bei Massnahmen für Personen mit Betreuungsaufgaben für den Mittelbau ohne Doktorat am wichtigsten. Auf dieser Stufe sind die Kinder durchschnittlich am jüngsten, weshalb hier das Bedürfnis an Kinderbetreuung am grössten sein dürfte. Für Frauen haben diese Massnahmen eine deutlich höhere Priorität als für Männer. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Doppelkarrierepaaren geben einen grösseren Veränderungsbedarf beim Kinderbetreuungsangebot durch die Universitäten an als Personen in übrigen Erwerbspaaren. Dies dürfte mit dem höheren Bedarf an familienergänzenden Kinderbetreuung zusammenhängen, wenn beide Elternteile ein hohes Erwerbspensum aufweisen.

■ **Massnahmen, welche die Arbeitszeiten und -bedingungen betreffen**: Hier werden insbesondere **mehr Möglichkeiten, Auszeiten und Sabbaticals** (62%) zu nehmen, als wichtig erachtet. Zudem besteht ein Bedarf nach weniger **Sitzungsterminen in Randzeiten** (48%). Auch mehr **Teilzeit** oder tiefere Erwerbspensen (45%) und mehr Möglichkeiten, zuhause zu arbeiten (43%), sind von Interesse. Weitere Massnahmen sind flexiblere Präsenzzeiten (37%) und Jobsharing (36%). Hier wird teilweise auch ein grosser Veränderungsbedarf gesehen. Gleichzeitig braucht es für einen grösseren Teil der Befragten in diesem Punkt aber auch explizit keine Veränderungen. Dies kann daran liegen, dass bereits oft relativ flexible Präsenzzeiten möglich sind. Beim Jobsharing können viele nicht einschätzen, ob ein Veränderungsbedarf besteht. Alle genannten Massnahmen zu Arbeitszeiten und -bedingungen sind für Frauen wichtiger und auch im Mittelbau wird tendenziell mehr Veränderungsbedarf gesehen.

■ **Massnahmen betreffend Anforderungen in Bewerbungsverfahren**: Veränderungsbedarf wird zum einen in Richtung **geringerer Anforderungen an die räumliche Mobilität** (59%) und zum anderen in Richtung einer **stärkeren Berücksichtigung der Qualität von Publikationen** (56%) gesehen. Frauen schätzen beides wiederum als wichtiger ein. Geringere Anforderungen an die räumliche Mobilität sind aus der Sicht des Mittelbaus zentraler als für Professorinnen und Professoren, welche in der Regel bereits in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.

■ **Massnahmen, welche die Arbeitsinhalte betreffen**: Hier wird vor allem in Richtung einer **geringeren Belastung durch Administration** (53%) ein Veränderungsbedarf gesehen. Eine **geringere Belastung durch Lehre** (30%) scheint weniger prioritär zu sein. Beide Veränderungen sind für Professorinnen und Professoren wichtiger als für den Mittelbau.

■ **Massnahmen, die das Engagement der Universitäten betreffen**: Einige sehen Veränderungsbedarf zu einem stärkeren Engagement der Hochschulen, **für die Partner und Partnerinnen eine angemessene Stelle in der näheren Umgebung zu finden** (48%), gleichzeitig können aber auch einige dies nicht beurteilen. Für Personen in Doppelkarrierepaaren ist dies wichtiger als in den übrigen Erwerbspaaren. Mehr **Beratungsangebote** der Universitäten zur Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Privatleben (38%) werden ebenfalls von einem Teil der Befragten gewünscht. Für Frauen ist auch dies wichtiger als für Männer.

### Vergleich mit der Situation 2011

Die Prioritätssetzung bei den **Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit** von Beruf und Privatleben gleichen sich insgesamt zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten. Einzelne Abweichungen zeigen sich dennoch. So wird in der aktuellen Erhebung bei der Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeit bei der Beurteilung von CVs ein hoher Handlungsbedarf gesehen, während dies 2011 weniger zentral schien. Damals wurde dagegen oft gewünscht, häufiger zuhause arbeiten zu können. 2021 wird der Veränderungsbedarf in diesem Aspekt nicht sehr gross eingeschätzt. Dies wird zu einem grossen Teil daran liegen,

dass aufgrund der Corona-Pandemie Homeoffice stark verbreitet ist. Die Möglichkeit, Teilzeit oder mit geringerem Arbeitspensum arbeiten zu können, ist 2021 ebenfalls weniger zentral als noch 2011.

# 6 Massnahmen und Einstellungen zur Doppelkarriereförderung

Weiter oben wurde aufgezeigt, dass ein erheblicher Anteil (40%) der befragten Wissenschaftler/innen in einer Doppelkarrierekonstellation lebt und damit beide Personen des Paars eine berufliche Karriere verfolgen (vgl. Abschnitt 4.1.2). Insbesondere in der Wissenschaft mit hohen Mobilitätsanforderungen und begrenzter Stellenauswahl sind Paare mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, wenn beide Partner/innen eine berufliche Karriere verfolgen. Die meisten Universitäten und Forschungsanstalten haben daher Beratungsstellen geschafften und bieten Dienstleistungen für Doppelkarrierepaare an («Dual Career Couples» oder kurz DCC-Massnahmen). Nicht alle Doppelkarrierepaare sind allerdings Zielgruppe der DCC-Massnahmen. Denn die Massnahmen sind in der Regel auf eine Unterstützung bei Neuanstellungen ausgelegt, die mit einem Wohnortswechsel verbunden sind (vgl. Lüthy & Rault 2018).

Dieses Kapitel beleuchtet die Doppelkarriereförderung aus drei unterschiedlichen Perspektiven: Erstens wird aufgezeigt, in welchem Umfang und mit welchen Massnahmen die befragten Wissenschaftler/innen beim Antritt ihrer aktuellen Stelle unterstützt wurden (Abschnitt 6.1). Zweitens geht Abschnitt 6.2 auf die Bedeutung der Doppelkarriereförderung im Berufungsverfahren ein. Schliesslich wird drittens aufgezeigt, wie hoch die Sensibilisierung und Akzeptanz der Förderung von Doppelkarrierepaaren beim wissenschaftlichen Personal ist (Abschnitt 0).

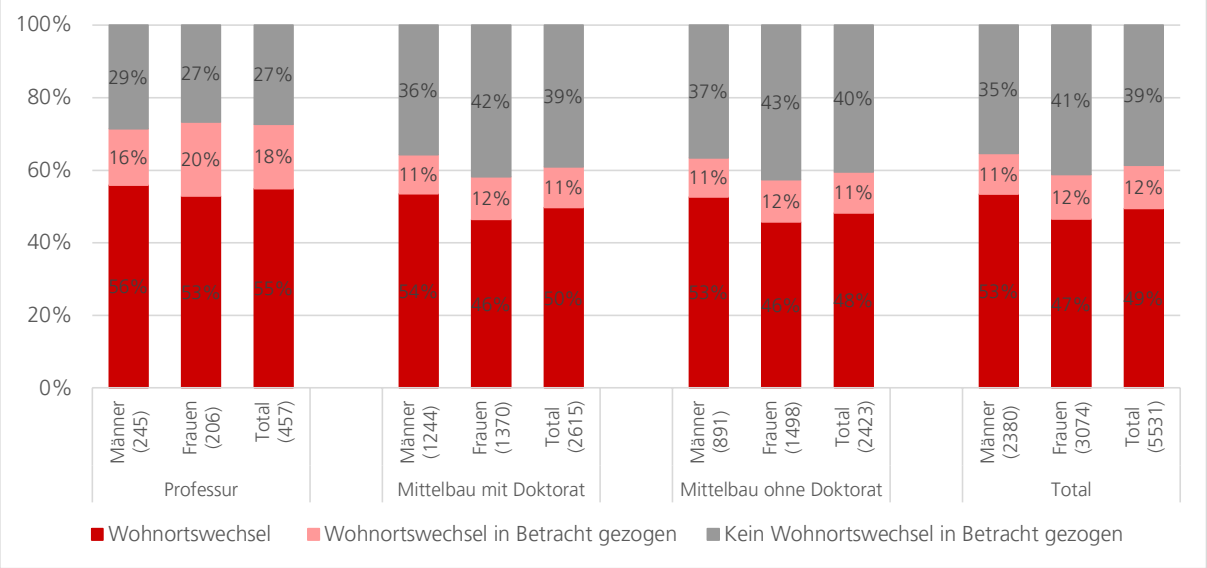
## 6.1 Mobilität und Unterstützung beim Stellenwechsel

5'731 (86%) der 6'655 Befragten haben ihre aktuelle Stelle innerhalb der letzten 10 Jahre angetreten. Diese Personen wurden zu ihrem Stellenwechsel befragt. Der nachfolgende Abschnitt 6.1.1 zeigt zunächst, welches die Ausganslage bezüglich der Mobilität war und darauf basierend erfolgt die Bestimmung der Zielgruppe der DCC-Massnahmen. Anschliessend wird die Unterstützung der Zielgruppe der DCC-Massnahmen dargelegt (Abschnitt 6.1.2).

### 6.1.1 Mobilität beim Stellenwechsel

Die erforderte geografische Mobilität bei einer akademischen Laufbahn wird aus **Abbildung 36** deutlich. Fast die Hälfte (49%) der befragten Wissenschaftler/innen hat für ihre aktuelle Stelle den Wohnort gewechselt. Weitere 12% haben einen **Wohnortswechsel** in Betracht gezogen. Professor/innen sind häufiger als Nachwuchswissenschaftler/innen und Männer häufiger als Frauen beim Stellenwechsel umgezogen. Assistenzprofessor/innen weisen beim Stellenwechsel eine ähnliche geografische Mobilität auf wie die übrigen Professor/innen, jedoch mit ausgeprägteren Geschlechterunterschieden. Männer waren für die Annahme einer Assistenzprofessur deutlich häufiger umgezogen als Frauen (61% gegenüber 46%).

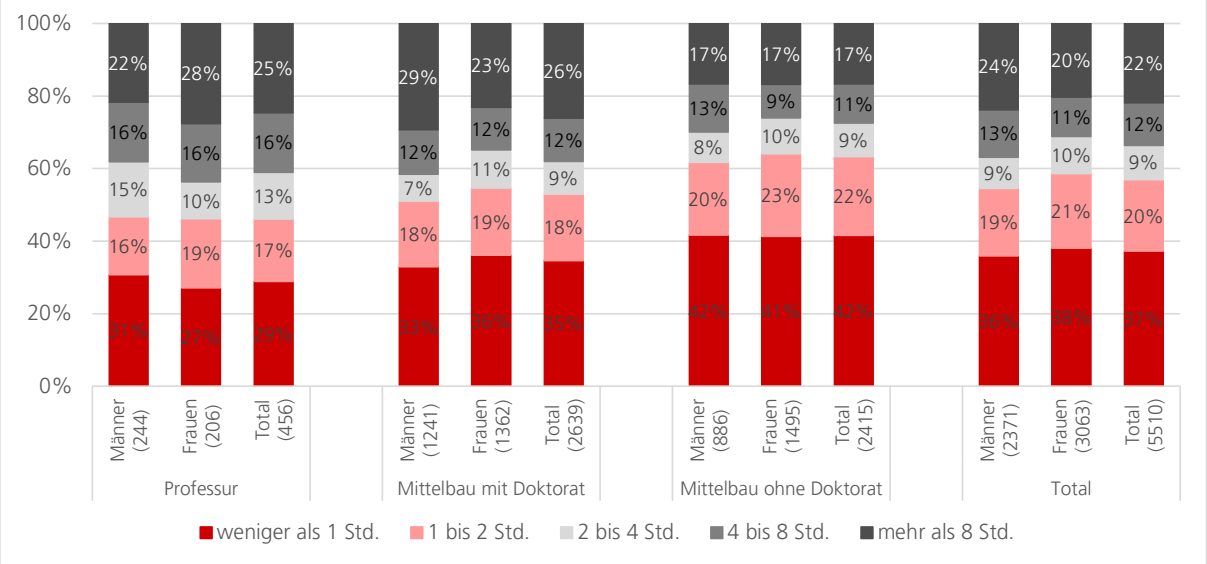
Abbildung 36: Wohnortswechsel bei Stellenantritt




Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 angetreten haben (N=5'731, davon 3.5% ohne Angaben zum Wohnortswechsel). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Relevanter als die Qualifikationsstufe und das Geschlecht ist für den Wohnortswechsel allerdings die **Distanz** zwischen dem Wohnort vor Stellenantritt und dem neuen Arbeitsort. Je grösser diese ist, desto eher wird ein Wohnortswechsel vollzogen. **Abbildung 37** zeigt die Distanz nach Geschlecht und Qualifikationsstufe. Professor/innen sind beim Stellenwechsel etwas häufiger über eine grössere Distanz geografisch mobil als Nachwuchswissenschaftler/innen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Anzahl Professuren noch beschränkter ist als die Anzahl wissenschaftliche Stellen im Mittelbau und damit die Mobilitätsanforderungen für Anwärter/innen auf eine Professur besonders hoch sind. Frauen im Mittelbau (mit und ohne Doktorat) kommen im Schnitt leicht häufiger aus der Umgebung als ihre männlichen Kollegen. Auf Stufe Professur ist die Reisedistanz dagegen bei den Frauen höher als bei den Männern.

Abbildung 37: Distanz (in Stunden) zwischen Wohnort vor Stellenantritt und aktuellem Arbeitsort




Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 angetreten haben (N=5'731, davon 3.2% ohne Angaben zur Reisedistanz). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Ein Drittel der Befragten, die mit dem Stellenantritt keinen Wohnortswechsel vollzogen haben, nehmen eine Pendelzeit von mehr als einer Stunde in Kauf (ein Weg). Die Pendeldistanz zwischen Wohn- und Arbeitsort nimmt mit der Qualifikationsstufe zu.

In Anlehnung an die Erhebung aus den Jahr 2011 wird die **Zielgruppe von DCC-Massnahmen** anhand von zwei Kriterien definiert. Erstens befand sich die befragte Person beim Stellenantritt bzw. bei den Anstellungs- oder Berufungsverhandlungen in einer festen Partnerschaft. Zweitens hat mindestes eine Person des Paars wegen der neuen Stelle den Wohnort gewechselt oder dies in Betracht gezogen. Diese Kriterien erfüllen knapp die Hälfte (2'721) der Befragten, die zwischen 2011 und 2021 ihre aktuelle Stelle angetreten haben. Bei zwei Dritteln davon stand mindestens bei einer Person ein Zuzug aus dem Ausland zur Diskussion, beim übrigen Drittel ein Wechsel innerhalb der Schweiz.

### 6.1.2 Individuelle Doppelkarriereförderung

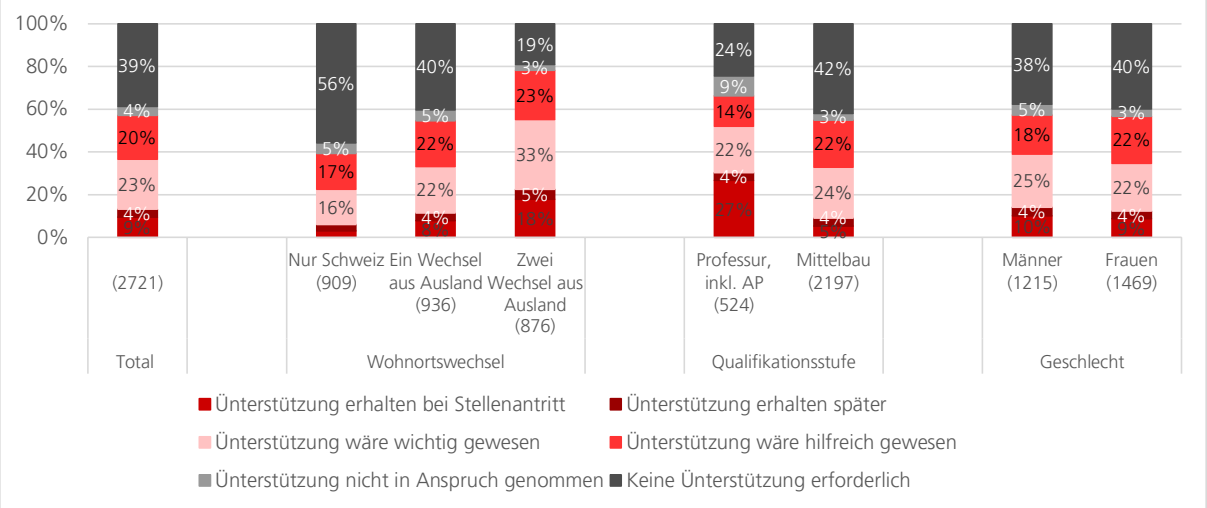
Die Zielgruppe der DCC-Massnahmen wurde in der Erhebung nach der Unterstützung beim Stellenwechsel durch die neue Arbeitgeberin (Universität oder Forschungsanstalten) gefragt. Eine Unterstützung mit DCC-Massnahmen kann in drei Bereichen erfolgen; bei der Arbeitssuche (für sich selbst oder den Partner / die Partner), bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung und bei der Integration vor Ort.

256 Personen (9%) haben mindestens in einem der drei Bereiche **Unterstützung beim Stellenantritt** erhalten, weitere 103 Personen (4%) wurden zu einem späteren Zeitpunkt unterstützt (**Abbildung 38**). Für fast die Hälfte der Zielgruppe dagegen wäre eine nicht erhaltene Unterstützung durch die Hochschule beim Stellenwechsel wichtig (23%) oder zumindest angenehm (20%) gewesen. Die übrigen 43% hatten keinen Unterstützungsbedarf. Darin enthalten sind 115 Personen (4%), welche die angebotene Unterstützung nicht in Anspruch genommen haben. Zusammengenommen wurden damit 17% der Zielgruppe mit den DCC-Massnahmen adressiert und 13% haben die Unterstützung in Anspruch genommen.

Wenig erstaunlich ist sowohl die Unterstützungsquote als auch der Unterstützungsbedarf höher, wenn ein Wechsel aus dem Ausland erfolgte bzw. zur Diskussion stand. Zudem sind es deutlich häufiger Anwärter/innen auf eine Professur (inkl. Assistenzprofessuren), die mit Fördermassnahmen unterstützt werden, weil diese an den meisten Universitäten – sofern vorhanden – primär auf Professor/innen und deren Partner/innen ausgerichtet sind (vgl. Lüthy & Rault 2018). Zusätzlich sind zwei Wechsel aus dem Ausland bei Professor/innen häufiger als im Mittelbau (40% gegenüber 30%). Professor/innen haben auch deutlich häufiger die angebotene Unterstützung abgelehnt als Mittelbauangehörige (9% gegenüber 3%).

Die Unterstützungssituation beim Stellenwechsel unterscheidet sich kaum zwischen Frauen und Männer. Auf Stufe Professur zeigt sich allerdings, dass Frauen etwas häufiger als Männer Unterstützung in Anspruch genommen haben, Männer haben dagegen etwas häufiger die angebotene Hilfe abgelehnt. Dies mag ein Abbild der anderen beruflichen Situation ihrer Partner bzw. Partnerinnen sein.

Abbildung 38: Unterstützung von neu angestellten Wissenschaftler/innen mit Partner/innen und erwogenem oder vollzogenem Wohnortswechsel, 2011-2021



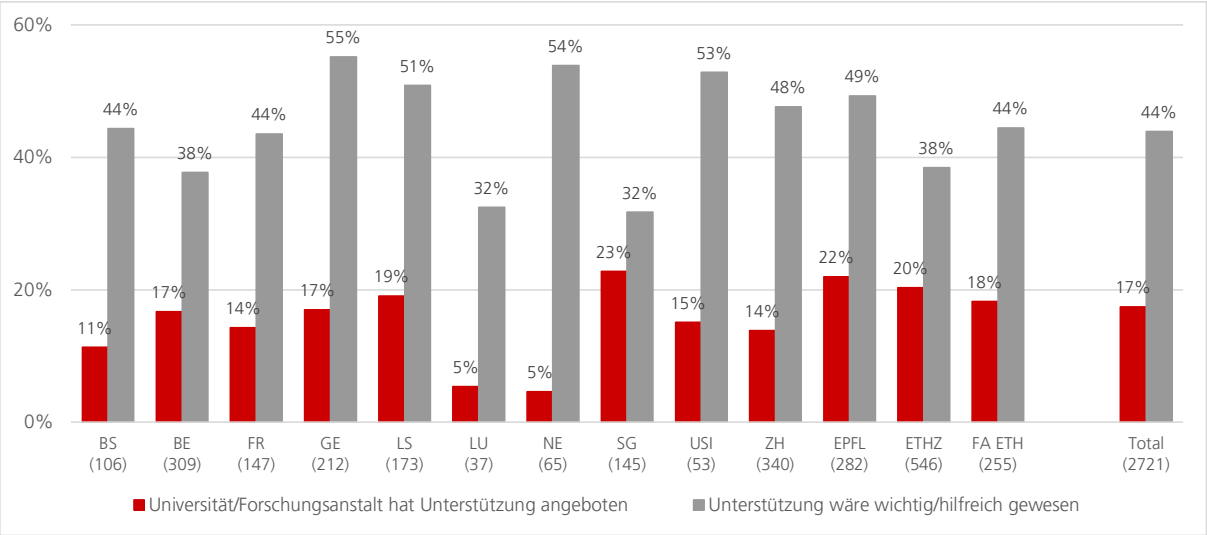

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 antraten, zum Zeitpunkt des Stellenantritts in einer festen Partnerschaft lebten und bei welchen mind. eine Person des Paars einen Wohnortswechsel erwog oder vollzog (N=2'721).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Für eine Betrachtung der **Unterstützungssituation nach Universität** in **Abbildung 39** werden nur noch zwei Dimensionen der Unterstützung unterschieden; die angebotene Unterstützung (Unterstützung beim Stellenantritt oder später erhalten und angebotene Unterstützung abgelehnt) und die erwartete Unterstützung (Unterstützung wäre wichtig oder hilfreich gewesen). Dabei fallen zwei Dinge auf. Erstens ist der Bedarf an Unterstützung an allen Universitäten höher als das Angebot. Zweitens ist die Erwartungshaltung an Universitäten der lateinischen Schweiz (Westschweiz und Tessin) höher als an den übrigen Universitäten und den Forschungsanstalten. Dies obwohl an diesen Universitäten nicht häufiger als an anderen Personen aus dem Ausland anstellt werden. Für einige Universitäten zeigt sich dagegen ein Zusammenhang zwischen der Unterstützungsquote mit DCC-Massnahmen und der Internationalität des wissenschaftlichen Personals. Beispielweise an den beiden ETH und der Universität St.Gallen mit vergleichsweise hohen Unterstützungsquoten erfolgt bei Neuanstellungen häufig ein Zuzug aus dem Ausland. Die Universität Neuenburg weist dagegen die niedrigste Unterstützungsquote auf und hat seltener als die übrigen Universitäten Wissenschaftler/innen aus dem Ausland rekrutiert. Der Zusammenhang zwischen Internationalität und Unterstützung ist jedoch nicht bei allen Universitäten sichtbar.

Bei einer separaten Betrachtung der Professuren (ordentliche, ausserordentliche und Assistenzprofessuren) zeigen sich insgesamt dieselben Tendenzen.[12] Die Unterschiede zwischen den Universitäten fallen jedoch noch deutlicher aus. So setzt sich die ETHZ mit einer Unterstützungsquote von 80% deutlich von den anderen Universitäten ab. Die zweithöchste Unterstützungsquote bei Professuren weist die Universität St. Gallen mit 55% auf. DCC-Massnahmen bei Neuanstellungen von Professor/innen sind an der ETHZ seit 1999 institutionalisiert (Lüthy & Rault 2018).

[12] Auf eine entsprechende Darstellung wird hier verzichtet, weil die Fallzahlen für einige Universitäten zu niedrig sind.

Abbildung 39: Angebotene und erwartet Unterstützung beim Stellenantritt nach Universität, 2011-2021




Anmerkungen: Das Graduate Institute (IHEID) wurde der Universität Genf zugeteilt. FA ETH = Forschungsanstalten des ETH-Bereichs.
Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 antraten, zum Zeitpunkt des Stellenantritts in einer festen Partnerschaft lebten und bei welchen mind. eine Person des Paars einen Wohnortswechsel erwog oder vollzog (N=2'721).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

### Beanspruchte Unterstützung bei Stellenantritt

Von den insgesamt 256 Personen, die beim Stellenantritt Unterstützung in Anspruch genommen haben, wurden 52% bei der Arbeitssuche (für sich selbst oder den/die Partner/in) unterstützt. Fast die Hälfte (49%) wurde bei der Integration vor Ort (z.B. Wohnungssuche, Administratives) unterschützt und ein Viertel (26%) beanspruchte Hilfe bei der Organisation der Kinderbetreuung. Im oberen Abschnitt wurde aufgezeigt, dass Professor/innen deutlich und Männer etwas häufiger beim Stellenantritt unterstützt wurden. Bei der Art der Unterstützung zeigen sich ebenfalls Unterschiede nach Qualifikationsniveau und Geschlecht. Bei Neuanstellungen werden Professor/innen deutlich häufiger bei der Arbeitssuche unterstützt als Mittelbauangehörige. Die Unterstützung bei der Integration vor Ort ist dagegen bei Neuanstellungen im Mittelbau etwas verbreiteter. Den unterstützten Männern wurde am häufigsten bei der der Integration vor Ort geholfen, den unterstützten Frauen dagegen bei der Arbeitssuche.

Bei der **Unterstützung bei der Arbeitssuche** sind unterschiedliche Konstellationen möglich:

- Die befragte Person wurde zuerst angestellt («first hire») und deren Partner/in wird unterstützt.
- Die befragte Person wird unterschützt («tied mover») und deren Partner/in wurde zuerst angestellt.
- Die befragte Person und deren Partner/in werden beide unterstützt.

Bei der Unterstützung in der Arbeitssuche zeigen sich für Frauen und Männer unterschiedliche Ausgangslagen. Bei beiden ist die häufigste Situation, dass sie selbst zuerst das neue Stellenangebot erhalten haben und ihre Partner/innen mit DCC-Massnahmen unterstützt wurden. Jedoch trifft die «first hire»-Situation deutlich häufiger auf die befragten Wissenschaftler (81%) zu als auf die befragten Wissenschaftlerinnen (58%). Die befragten Frauen waren dagegen häufiger die «tied mover», d.h. ihr Partner hatte bereits ein Jobangebot und sie selbst wurden bei der Arbeitssuche unterstützt (28% gegenüber 9%).

Wie **Tabelle 9** zeigt, beschränkt sich die konkrete Unterstützung bei der Arbeitssuche häufig auf allgemeine Informationen zur Stellensuche (49%). Ein Viertel wurde (zusätzlich) individuell beraten. Befristete oder unbefristete Stellenangebote beim Arbeitgeber erfolgten bei rund jedem fünften Paar, das beim Stellenwechsel Unterstützung bei der Arbeitssuche erhalten hat. Die Massnahmen, bei welchen es um

konkrete Stellenangebote ging, wurde von den meisten so unterstützen Personen bzw. Paaren als sehr hilfreich eingeschätzt. Kritischer fällt die Beurteilung des Nutzens von allgemeinen Informationen, individuellen Beratungen und Bewerbungscoachings aus.

Tabelle 9: Form der Unterstützung bei der Arbeitssuche (Mehrfachantworten möglich)

| Form der Unterstützung | Anteil |
|---|---|
| Allgemeine Informationen zur Stellensuche und/oder Suche nach Forschungsgeldern | 49% |
| Individuelle Beratung bei der Stellensuche | 26% |
| Individuelle Beratung bei der Suche nach Forschungsgeldern | 2% |
| Coaching bei Bewerbungen | 13% |
| Empfehlungsschreiben bei Bewerbungen oder Anträgen | 8% |
| Vermittlung von Vorstellungsgesprächen | 13% |
| Nutzung der Infrastruktur einer Hochschule/Forschungsanstalt (ohne Anstellung) | 6% |
| Finanzielle Unterstützung zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen («Seed money») | 5% |
| Angebot einer unbefristeten Stelle an derselben Universität/Forschungsanstalt | 21% |
| Angebot einer befristeten Stelle an derselben Universität/Forschungsanstalt | 19% |
| Angebot einer unbefristeten Stelle an einer anderen Hochschule/Forschungsanstalt | 2% |
| Angebot einer befristeten Stelle an einer anderen Hochschule/Forschungsanstalt | 2% |
| Anderes | 4% |
| Anzahl unterstützte Personen | 132 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 antraten und mit DCC-Massnahmen zur Arbeitssuche unterstützt wurden (N=132). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Bei der **Integration vor Ort** ist die Hilfe in administrativen Belangen die am stärksten verbreitete Unterstützungsform (74%). Häufig (58%) ist auch die Unterstützung bei der Wohnungssuche (**Tabelle 10**). Jeweils eine grosse Mehrheit der beanspruchten Unterstützung bei der Integration vor Ort wurden als eher oder sehr hilfreich beurteilt.

Tabelle 10: Form der Unterstützung bei der Integration vor Ort (Mehrfachantworten möglich)

| Form der Unterstützung | Anteil |
|---|---|
| Informationsmaterial zu Administrativem (z.B. Einwohnermeldeamt, Versicherungen, Steuern) | 74% |
| Unterstützung bei der Wohnungssuche | 58% |
| Sprachkurse | 30% |
| Gesellschaftliche Anlässe zum Kontakte knüpfen | 28% |
| Anderes | 6% |
| Anzahl unterstützte Personen | 125 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 antraten und mit DCC-Massnahmen zur Integration vor Ort unterstützt wurden (N=125). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Wurden die Wissenschaftler/innen bei der Suche nach einer geeigneten **Kinderbetreuung** unterstützt, betraf dies fast ausschliesslich die Suche nach Krippenplätzen. Die Betreuung in Tagesschulen war nur selten Thema. Die Unterstützungen bei der Organisation der Kinderbetreuung wurden von fast allen als (sehr) hilfreich beurteilt.

### Lücken bei der Unterstützung

Wie bereits weiter oben dargelegt, ist der Unterstützungsbedarf vielfach höher als das Angebot. Selbst bei den unterstützen Personen wäre bei etwas mehr als der Hälfte ein Mehrbedarf an Unterstützung da gewesen. **Tabelle 11** zeigt, wo die Personen mit einem **(zusätzlichen) Unterstützungsbedarf** die Lücken bei den DCC-Massnahmen verorten. Die grössten Lücken bestehen demnach im Bereich der Arbeitssuche, insbesondere bei der Beratung für die Koordination zweier beruflicher Karrieren (76%) oder bei der Stellensuche (80%). Zwei Drittel hätten sich ein Stellenangebot gewünscht. Eine grosse Mehrheit (70%) hätte

zudem Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Informationen zu Administrativem begrüsst. Vergleichsweise selten werden Lücken bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung benannt. Dies dürfte primär damit zusammenhangen, dass nicht alle Wissenschaftler/innen zum Zeitpunkt der Stellenwechsel Kinder haben.

Tabelle 11: Wunsch nach (zusätzlicher) Unterstützung bei Stellenantritt (Mehrfachantworten möglich)

| Form der Unterstützung | Anteil Nennungen |
|---|---|
| **Arbeitssuche** | |
| Beratung bei der Stellensuche | 80% |
| Beratung für die Koordination beider Karrieren | 76% |
| Angebot einer Stelle durch die Universität / Forschungsanstalt | 67% |
| Coaching bei Bewerbungen | 63% |
| Vermittlung von Vorstellungsgesprächen | 63% |
| Beratung bei der Suche nach Forschungsgeldern | 61% |
| Nutzung der Infrastruktur einer Hochschule/Forschungsanstalt (ohne Anstellung) | 54% |
| Empfehlungsschreiben bei Bewerbungen oder Anträgen | 52% |
| Finanzielle Unterstützung zur Ausarbeitung von Forschungsanträgen («Seed money») | 52% |
| «Split position» / Jobsharing mit Partner / Partnerin | 30% |
| Anderes | 3% |
| **Integration vor Ort** | |
| Unterstützung bei der Wohnungssuche | 71% |
| Informationsmaterial zu Administrativem (z.B. Einwohnermeldeamt, Versicherungen, Steuern) | 70% |
| Gesellschaftliche Anlässe zum Kontakte knüpfen | 58% |
| Kurse in Lokalsprache | 53% |
| Anderes | 2% |
| **Kinderbetreuung** | |
| Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen | 38% |
| Unterstützung bei der Suche nach einer Tagesschule | 24% |
| Anderes | 2% |
| Anzahl Personen, die sich beim Stellenantritt (zusätzliche) Unterstützung wünschten | 1'456 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen, die ihre aktuelle Stelle nach 2010 antraten, zur Zielgruppe der DCC-Massnahmen gehören und sich beim Stellenantritt (zusätzliche) Unterstützung gewünscht hätten (N=1'456).
Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

### Vergleich mit der Situation 2011

■ Gegenüber der Erhebung im Jahr 2011 befindet sich die aktuelle **Unterstützungsquote** auf einem leicht höheren Niveau, insbesondere bei Neuanstellungen auf Stufe Professur.

■ Die **Muster der Unterstützung** sind insgesamt sehr ähnlich geblieben: Zu beiden Erhebungszeitpunkten wurden Professor/innen und Personen aus dem Ausland beim Stellenantritt häufiger unterstützt als Mittelbauangehörige bzw. Personen, die für die neue Stelle aus der Schweiz zugezogen sind. Ebenfalls zeigen sich die vergleichsweise starke Etablierung der DCC-Massnahmen an der ETHZ sowie der höhere Unterstützungsbedarf an Universitäten der lateinischen Schweiz in beiden Erhebungen.

■ Bei der **Art der Unterstützung** mit DCC-Massnahmen haben sich im letzten Jahrzehnt ebenfalls keine wesentlichen Verschiebungen ergeben.

## 6.2 Erfahrungen in Berufungsverfahren

Die teilnehmenden Wissenschaftler/innen wurden auch danach gefragt, ob sie in den vergangenen 5 Jahren eine Berufungskommission an einer Schweizer Universität präsidiert haben und welche Rolle dabei Doppelkarrieren spielten. So kamen **Angaben zu 344 Berufungen** zusammen. In einem Drittel dieser Verfahren wurden alle oder mindestens einzelne Bewerbende der engeren Auswahl auf Beratungs- und Unterstützungsangebote aufmerksam gemacht, falls ihre Partner/innen eine berufliche Karriere verfolgten.

Verbreiteter ist jedoch, dass niemand unter den Bewerbenden Informationen erhalten hat (in 44% der Verfahren). Für die übrigen 23% der Berufungsverfahren konnten dazu keine Angaben gemacht werden.

Ebenfalls die Ausnahme ist es, dass mit den kandidierenden Personen die berufliche Karriere des Partners oder der Partnerin besprochen wird. Bei 15% der Verfahren erfolgte dies vor Verabschiedung der Liste und in 21% der Verfahren während den Berufungsverhandlungen. In jedem zweiten Berufungsverfahren wurde die berufliche Karriere der Partner/innen der Bewerber/innen zu keinem Zeitpunkt thematisiert. 15% der befragten Kommissionspräsident/innen konnten dazu keine Angaben machen.

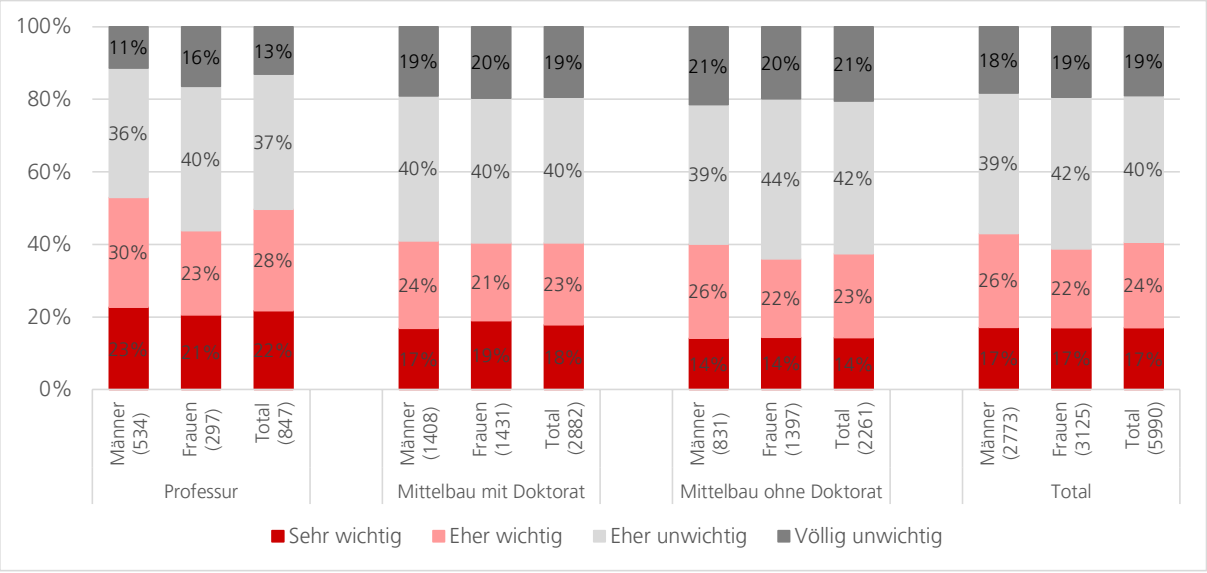
Wenn für die berufliche Situation des Partners oder der Partnerin keine geeignete Lösung gefunden wird, kann dies einen Rückzug aus dem Berufungsverfahren zur Folge haben. Gemäss Angaben der befragten Präsident/innen von Berufungskommissionen wurde dies jedoch lediglich bei 4% der Verfahren ausdrücklich als Grund aufgeführt. Bei weiteren 9% spielte die Karriere des Partners / der Partnerin vermutlich eine Rolle. Bei der grossen Mehrheit (87%) der 344 Verfahren ist den jeweiligen Präsident/innen nichts derartiges bekannt. Allerdings muss hier berücksichtigt werden, dass die Gründe für einen Rückzug aus einem Berufungsverfahren gegenüber der Berufungskommission nicht immer transparent gemacht werden.

Die Ergebnisse zu den Erfahrungen mit der Doppelkarrierethematik in Berufungskommissionen decken sich weitgehend mit denjenigen aus der Erhebung im Jahr 2011.

## 6.3 Einstellungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren

Wie hoch ist die Sensibilisierung und Akzeptanz der Förderung von Doppelkarrierepaare beim wissenschaftlichen Personal? Insgesamt 40% der Befragten nehmen das Thema «Doppelkarrierepaare» an ihrer Universität / Forschungsanstalt als sehr oder eher wichtig wahr (**Abbildung 40**). Diese Quote ist bei den Professor/innen höher als im Mittelbau. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass viele DCC-Massnahmen auf diese Stufe ausgerichtet sind und Professor/innen auch eher Einblicke in die Anstellungs- und Berufungsverfahren haben. Zudem nehmen Männer ihre Arbeitgeber/innen leicht engagierter wahr als Frauen. Eine Ausnahme bilden hier die Assistenzprofessor/innen, bei welchen die Frauen die Thematik als relevanter einschätzen als ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 40: Bedeutung des Themas «Doppelkarrierepaare» an der eigenen Universität / Forschungsanstalt aufgrund der persönlichen Erfahrung der Befragten




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 10% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Die Wahrnehmung der Bedeutung der Thematik «Doppelkarriere» variiert auch erheblich zwischen den Universitäten. So ist an der Universität Freiburg nur jede fünfte Person der Meinung, dass die Thematik an der eigenen Universität sehr oder eher wichtig ist. Im ETH-Bereich (ETHZ, EPFL und Forschungsanstalten) ist jede zweite befragte Person dieser Meinung. Werden nur Professor/innen betrachtet, fallen die Unterschiede zwischen den Universitäten noch deutlicher aus. Die ETHZ weist mit 81% die höchste und die Universitäten Neuenburg und Luzern mit 17% die niedrigsten Zustimmungsquoten auf. Tendenziell zeigt sich, dass dort, wo die Unterstützungsquote beim Stellenantritt höher ist und damit von einer gewissen (institutionellen) Verankerung von DCC-Massnahmen ausgegangen werden kann, auch eher die Einschätzung geteilt wird, dass die Thematik «Doppelkarriere» am Arbeitsort eine Bedeutung hat.

Nur selten jedoch haben die Befragten persönlich von ihren Arbeitgebenden **Informationen zum Thema Doppelkarrierepaare** erhalten, wobei dies bei den teilnehmenden Professor/innen deutlich häufiger war (15%) als bei den Nachwuchswissenschaftler/innen mit und ohne Doktorat (5% bzw. 2%).[13]

Die Befragten wurden gebeten, ihre **Einstellung** zu verschiedenen Aussagen **zur Förderung von Doppelkarrierepaaren** durch die Universitäten abzugeben (**Tabelle 12**). Insgesamt ist eine Dreiviertelmehrheit gegenüber der Thematik offen und der Ansicht, dass die Universitäten eine grössere Sensibilität gegenüber Doppelkarrierepaaren zeigen sollten, und begrüssen Fördermassnahmen. Ebenfalls jeweils rund drei Viertel der Befragten befürwortet DCC-Massnahmen aus Gründen des Wettbewerbs zwischen den Universitäten und der Geschlechtergleichstellung. Die Zustimmung zu den negativen Aussagen im Zusammenhang mit der Doppelkarriereförderung fällt deutlich niedriger aus. Am grössten (33%) ist die Befürchtung, dass DCC-Massnahmen zu Intransparenz bei der Stellenvergabe führen könnten. Frauen sind der Doppelkarriereförderung gegenüber positiver eingestellt als Männer. Diese Geschlechterdifferenzen finden sich auf allen Qualifikationsstufen, sind aber im Mittelbau ohne Doktorat besonders stark ausgeprägt.

Tabelle 12: Einstellungen zur Förderung von Doppelkarrierepaaren, Anteil «stimme voll und ganz zu» und «stimme eher zu»

| | Total | Männer | Frauen |
|---|---|---|---|
| Die Universitäten/Forschungsanstalten sollten eine grössere Sensibilität für die Situation von Doppelkarrierepaaren zeigen | 76% | 74% | 78% |
| Die Universitäten/Forschungsanstalten sollten verstärkt konkrete Massnahmen ergreifen, um Doppelkarrierepaare zu unterstützen | 74% | 70% | 77% |
| Die Förderung von Doppelkarrierepaaren ist wichtig, damit unsere Universität/Forschungsanstalt für hochqualifizierte Wissenschaftler/innen attraktiv bleibt | 75% | 72% | 78% |
| Die Förderung von Doppelkarrierepaaren ist wichtig, um die Vertretung von Frauen unter den Professor/innen zu erhöhen | 74% | 67% | 81% |
| Universitäten/Forschungsanstalten sollten sich nicht nur bei Berufungen von Professor/innen und der Rekrutierung für Führungspositionen, sondern auch bei Anstellungen von Nachwuchswissenschaftler/innen für Doppelkarrierepaare einsetzen | 75% | 72% | 78% |
| Personen, die beruflich erfolgreich sein wollen, schaffen es auch ohne besondere Förderung | 24% | 31% | 19% |
| Die Förderung von Doppelkarrierepaaren führt dazu, dass Personen angestellt werden, die nicht optimal qualifiziert sind | 26% | 32% | 21% |
| Die Doppelkarriereförderung führt dazu, dass finanzielle Ressourcen am falschen Ort eingesetzt werden | 17% | 21% | 13% |
| Die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren führt dazu, dass Stellen intransparent vergeben werden | 33% | 37% | 29% |
| Eine spezielle Förderung von Doppelkarrierepaaren führt zu sozialem Unfrieden an Fakultäten, Instituten oder Forschungsanstalten | 27% | 29% | 24% |

Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon zw. 5% und 6% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

[13] Auch hier stellt die ETHZ eine Ausnahme dar. Fast die Hälfte (47%) der befragten Professor/innen gab an, bereits einmal persönlich zu Doppelkarrierepaaren informiert worden zu sein.

Zwischen den Qualifikationsstufen zeigen sich keine grossen Unterschiede. Professor/innen sind etwas seltener der Meinung, dass die DCC-Massnahmen auch bereits im Mittelbau ansetzten sollten und befürchten etwas häufiger negative Konsequenzen einer Doppelkarriereförderung. Letzteres ist jedoch vor allem darauf zurückzuführen, dass hier die Konsequenzen von Mittelbauangehörigen häufig nicht abgeschätzt werden können («kann ich nicht beurteilen»).

### Vergleich Situation 2011

■ Die **Sensibilisierung** des wissenschaftlichen Personals gegenüber der Doppelkarrierethematik scheint in den letzten 10 Jahren tendenziell leicht zugenommen zu haben. Die Befragten haben etwas häufiger den Eindruck, dass die Thematik an der eigenen Universität sehr wichtig ist. Gleichzeitig zeigen sich neu (insbesondere auf Stufe Professur) geringfügige Geschlechterunterschiede.
■ Bezüglich **Akzeptanz** der Doppelkarriereförderung durch die Universitäten und der damit verbundenen Befürchtungen sind die Ergebnisse aus beiden Erhebungen weitgehend vergleichbar.

## 7 Schlussbetrachtungen

In diesem Kapitel wird abschliessend resümiert, was die aktuellen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie sind und wie sich die Situation des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Universitäten und am ETH-Bereich in den letzten 10 Jahren entwickelt hat. Ausserdem werden die Ergebnisse hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Wissenschaft diskutiert.

### Anstellungsbedingungen

Die Befragung bestätigt, dass Mittelbauangehörige häufig auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt sind, bei gleichzeitig hohem tatsächlichen Arbeitspensum und unbefristete Anstellungsverhältnisse sich weitgehend auf die Stufe der ordentlichen Professuren konzentrieren. Wissenschaftlerinnen sind häufiger befristet und Teilzeit angestellt als Wissenschaftler. Das vertragliche Beschäftigungsvolumen hat im Mittelbau etwas zugenommen, ansonsten hat sich die Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals in den vergangenen Jahren kaum verändert. Auch die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen und jene zwischen Frauen und Männern haben weitgehend Bestand. Unverändert geblieben ist ebenfalls, dass bei den Anstellungsbedingungen im Mittelbau der grösste Handlungsbedarf verortet wird, um die Vereinbarkeit von akademischer Tätigkeit und Privatleben zu verbessern. Die grossen Unsicherheiten und die fehlende Planbarkeit einer akademischen Laufbahn werden denn auch von einem Grossteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern als Argument gegen den Verbleib in der Wissenschaft angeführt. Auch daran hat sich seit der Erhebung im Jahr 2011 nichts verändert bzw. wird dieser Aspekt heute sogar noch stärker gewichtet. Dies scheint sich jedoch nicht auf die Karriereambitionen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler auszuwirken, die gegenüber 2011 nicht abgenommen haben.

### Erwerbs- und Familienmodelle

Die Erwerbs- und Familienmodelle der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind für ihre wissenschaftliche Tätigkeit relevant, weil akademische Laufbahnen nach wie vor ein hohes zeitliches Engagement und eine hohe geografische Mobilität erfordern und Verpflichtungen gegenüber betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen wenig Berücksichtigung finden (z.B. Hildbrand 2018). Die Erwerbs- und Familienmodelle weisen ausserdem eine gleichstellungsrelevante Dimension auf, da sich diese systematisch zwischen Frauen und Männern unterscheiden.

Bezüglich der **familiären Situation** treten geschlechtsspezifische Unterschiede primär auf Stufe Professur auf. Professorinnen sind häufiger alleinstehend und haben etwas seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen. Für die familiäre Situation des wissenschaftlichen Personals haben sich in den letzten 10 Jahren kaum Veränderungen ergeben. Bei den **Erwerbsmodellen** der Wissenschaftler/innen, die in einer Partnerschaft leben, zeigt sich auf allen akademischen Stufen, dass die Partner der Wissenschaftlerinnen häufiger erwerbstätig sind und ein höheres Erwerbspensum aufweisen als die Partnerinnen der Wissenschaftler. Die Geschlechterunterschiede sind besonders ausgeprägt, wenn die Paare Kinder haben. Die Traditionalisierung der Erwerbsmodelle mit der Familiengründung ist in der Schweiz auch ausserhalb der Wissenschaft verbreitet (z.B. BFS 2021b, BFS 2019, Levy 2018) und wird durch Normen und Strukturen begünstigt, wonach die Kinderbetreuung weitgehend als Privatangelegenheit behandelt (z.B. Stutz 2022, Madörin et al. 2012) und die Hauptverantwortung für Betreuungsarbeit den Frauen zugeschrieben wird (z.B. BFS 2021c, Baumgartner 2008). Letzteres zeigt sich bei den Befragten exemplarisch daran, dass Frauen viel häufiger als Männer angeben, als Wissenschaftlerinnen weniger ernst genommen zu werden, seit sie Kinder haben.

Diese Traditionalisierung betrifft seltener Professorinnen, die in der Regel auch mit Kindern in einem hohen Umfang erwerbstätig bleiben. Dies dürfte mit einer erhöhten Doppelbelastung einhergehen. Denn mit Blick auf die **unbezahlte Betreuungs- und Haushaltsarbeit** zeigt sich, dass Professorinnen zwar seltener als die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung oder Haushaltsarbeit tragen, jedoch deutlich häufiger sowohl als ihre männlichen Kollegen als auch als ihre Partner. Für den Bereich der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit zeigt sich insgesamt, dass ein Drittel der Paare die Haushaltsarbeit und fast die Hälfte der Eltern die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen. Bei den übrigen Konstellationen übernehmen deutlich häufiger die Frauen mehr unbezahlte Arbeit. Ein kleiner Anteil der Befragten betreut gesundheitlich beeinträchtigte Angehörige. Auch hier sind Frauen tendenziell stärker betroffen, vor allem auf Stufe Professur.

Wie in der Gesamtbevölkerung (BFS 2022b, c) hat im vergangenen Jahrzehnt auch beim wissenschaftlichen Personal eine Verschiebung der **Arbeitsteilungsmodelle** Richtung einer egalitäreren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit stattgefunden. Die befragten Wissenschaftlerinnen tragen zwar nach wie vor häufiger die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit und ihre Partner sind in der Regel mindestens im gleichen Umfang erwerbstätig wie sie selbst. Die Ungleichheit in der Arbeitsteilung ist aber etwas weniger stark ausgeprägt als in der Erhebung aus dem Jahr 2011. Die Frauen sind etwas häufiger und in einem höheren Umfang erwerbstätig. Die Männer ihrerseits beteiligen sich etwas mehr an der unbezahlten Haushalts- und Betreuungsarbeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit hat unter ihnen etwas zugenommen.

Aus einer Gleichstellungsperspektive birgt die **Corona-Pandemie** insofern Chancen, als dass sich Männer etwas mehr in der Betreuungs- und Haushaltsarbeit engagierten. Jedoch haben die Frauen und insbesondere die Mütter die neue Situation zu einem grossen Teil aufgefangen. Bei den befragten Wissenschaftlerinnen äussert sich dies in der stärkeren wahrgenommenen Belastung durch unbezahlte Betreuungs- und Haushaltsarbeit und als Folge davon auch bei der Vereinbarkeit zwischen Beruf, Partnerschaft und Familie. Darüber hinaus zeigt sich aber auch, dass die berufliche oder private Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oftmals nicht erheblich tangiert wurde (oder nur in der kurzen Zeit der Kita- und Schulschliessungen) und die Pandemie für gewisse Personen auch Entlastung bringt. Insgesamt scheint sich damit die Pandemiesituation für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer ähnlichen Weise auszuwirken, wie für Gutqualifizierte in der Gesamtbevölkerung der Schweiz (z.B. Lanfranconi et al. 2021, Stocker et al. 2021, Stutz et al. laufend).

### Herausforderungen und Kompromisse bei der Vereinbarkeit

Die unterschiedliche Einbindung der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen in die Erwerbs- und Care-/Haushaltsarbeit wiederspiegelt sich auch in der Beurteilung der **Vereinbarkeit zwischen akademischer Laufbahn und Familie**. So geben die befragten Mütter fast durchwegs häufiger als die Väter an, dass Kinder ihre akademische Tätigkeit erschwert und die Karriere ausgebremst haben. Die Wissenschaftlerinnen schätzen die Herausforderungen von Karriere mit Kindern 2011 und 2021 sehr ähnlich ein. Die Geschlechtsunterschiede sind jedoch insgesamt etwas kleiner geworden, weil Männer in einigen Bereichen den Einfluss ihrer Vaterschaft auf die berufliche Karriere grösser einschätzen als noch vor 10 Jahren. Veränderungen zeigen sich ebenfalls bei den berufsbedingten Kompromissen bei der Familiengründung. Deutlich mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als 2011 geben an, wegen ihrer beruflichen Karriere schon mal einen Kinderwunsch aufgeschoben oder auf Kinder verzichtet zu haben. Dies deutet darauf hin, dass die Wissenschaft als Arbeitsort heute als familienfeindlicher wahrgenommen wird als noch vor 10 Jahren. Dies spiegelt sich auch in der höheren Gewichtung der Vereinbarkeitsschwierigkeiten als Argument gegen eine akademische Laufbahn. Auch in diesem Punkt hat eine Angleichung der Einschätzung zwischen den Geschlechtern stattgefunden. Männer sehen sich damit zunehmend auch von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Familie betroffen.

Bei den **Herausforderungen und Kompromissen im Zusammenhang mit der Partnerschaft** und der Koordination von zwei beruflichen Laufbahnen zeigen sich weniger deutliche geschlechtsspezifischen Unterschiede. In einigen Bereichen sind es eher die Männer, welche häufiger Kompromisse aufgrund der beruflichen Karriere der Partnerin oder des Partners eingegangen sind. Frauen leben aber insgesamt häufiger in Doppelkarrierepaaren, sodass diese grundsätzlich eher mit den damit verbundenen Herausforderungen konfrontiert sind. Insbesondere auf Stufe Professur stellt die Koordination zweier beruflicher Karrieren für die Wissenschaftlerinnen eine stärkere Belastung dar. Insgesamt ist ein Grossteil der Befragten in Paarbeziehungen mit Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Partnerschaft und akademischer Karriere konfrontiert und auch karrierebezogene Kompromisse sind verbreitet. Die Vereinbarkeitskonflikte haben gegenüber 2011 insgesamt zugenommen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass Doppelkarrierepaare insbesondere ab Stufe Mittelbau mit Doktorat etwas verbreiteter sind und die Befragten (insbesondere Männer) etwas seltener in einem Alleinverdienermodell leben. Die Verschärfung der Vereinbarkeitskonflikte hat zwar nicht zu messbar mehr Trennungen geführt. Jedoch hat fast jede vierte befragte Person bereits eine Trennung erlebt, weil die beiden beruflichen Karrieren nicht miteinander vereinbar waren. Frauen sind stärker betroffen als Männer, insbesondere auf Stufe Professur.

Wichtig ist aber auch, dass Partnerschaften nicht nur Kompromisse abverlangen, sondern auch einen wichtigen Rückhalt und Unterstützung für die beruflichen Karriere sein können, von denen Wissenschaftlerinnen etwas häufiger profitieren als Wissenschaftler. Ebenso erschweren Kinder nicht immer eine akademische Karriere.

Ein Grossteil der befragten Eltern nutzt regelmässig **familien- und schulergänzende Kinderbetreuung**. Mit dem Ausbau des Betreuungsangebots in den vergangen 10 Jahren (BFS 2020), hat die Inanspruchnahme etwas zugenommen, vor allem die Nutzung von schulergänzenden Betreuungsangeboten und Tagesschulen ist verbreiteter und bezüglich der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen werden Verbesserungen festgestellt. Dennoch scheint die Betreuungssituation nach wie vor häufig nicht optimal - insbesondere für Kinder im Vorschulalter. Die Problemstellungen bei der familien- und schulergänzenden Kinderbetreuung sowie der Betreuung zu Randzeiten oder bei kurzfristigen Abwesenheiten sind insgesamt ähnlich geblieben und Mütter wünschen sich nach wie vor mehr Entlastung in der Kinderbetreuung als Väter.

### Förderung von Doppelkarrierepaaren

Ein erheblicher Anteil der Befragten leben in sogenannten Doppelkarrierepartnerschaften, in welchen beide Personen eine berufliche Laufbahn verfolgen. Die DCC-Förderung hat insofern eine gleichstellungsspezifische Relevanz, als dass die befragten Wissenschaftlerinnen häufiger als die Wissenschaftler in Doppelkarrierekonstellationen leben und öfter für die berufliche Karriere des Partners geografisch mobil sind. Bei der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei einem Stellenwechsel zeigt sich zwar eine leichte Zunahme der Unterstützungsquote seit 2011, insbesondere bei der Besetzung von Professuren. **DCC-Massnahmen** erreichen aber nach wie vor erst einen kleinen Teil der Zielgruppe, insbesondere im Mittelbau. Und die Zahlen zeigen, dass der Unterstützungsbedarf nach wie vor hoch ist. Inwiefern die in Anspruch genommene Unterstützung zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann, ist im Rahmen dieser Studie nicht zu beantworten. Insgesamt ist aber die Akzeptanz von solchen Fördermassnahmen beim wissenschaftlichen Personal hoch und sie werden als geeignetes Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils auf Stufe Professur betrachtet.

Viele DCC-Fördermassnahmen sind auf die Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Neubesetzung von Professuren ausgerichtet. Die Befragungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Doppelkarrierethematik noch keinen systematischen Eingang in die **Berufungsverfahren** gefunden hat. In einem erheblichen Anteil der Berufungsverhandlungen wird die berufliche Situation des Partners oder der Partnerin der Kandidierenden nicht thematisiert. Seit der Erhebung im Jahr 2011 sind auch keine wesentlichen Veränderungen feststellbar. Allerdings muss hier festgehalten werden, dass mit den beiden Erhebungen lediglich ein exemplarischer Ausschnitt zur (informellen) Praxis bei den Berufungsverfahren gezeigt werden kann. Es handelt sich hierbei nicht um eine vollständige Darstellung des Umgangs mit der Doppelkarrierethematik in den Berufungsverfahren.

### Abschliessendes Fazit

Frauen sind in den vergangenen Jahren zahlreicher in der Wissenschaft vertreten (SBFI 2021). Die geschlechtsspezifische Strukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Schweizer Universitäten weist dagegen eine relativ hohe Konstanz auf. Die Studienergebnisse liefern ausserdem Hinweise, dass Männer zunehmend auch von Vereinbarkeitskonflikten betroffen sind und sich diese insgesamt nicht entschärft haben. Geringere geschlechtsspezifische Unterschiede auf Kosten einer Verschlechterung der Situation des wissenschaftlichen Personals wären allerdings wenig erstrebenswert. Ziel sollten Rahmenbedingungen sein, welche die Vereinbarkeit von akademischer Laufbahn, Partnerschaft und Familie für alle Geschlechter gleichermassen ermöglichen. Dies dürfte vor allem davon abhängig sein, wie es der Akademie in Zukunft gelingt, die Bedürfnisse von Personen in unterschiedlichen Lebenssituationen angemessen zu berücksichtigen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Für Deutschland und Österreich zeigen Binner & Weber (2019), dass sich mit der Prekarisierung der wissenschaftlichen Karrierepfade bekannte und neue Muster von Geschlechterungleichheiten etabliert haben.

# 8 Literaturverzeichnis


Baumgartner A. Doris (2008). Die flexible Frau. Frauenerwerbsarbeit im Werte- und Strukturwandel. Zürich: Seismo

Binner Kristina & Lena Weber (2919). Zwischen 'Exzellenz' und Existenz. Wissenschaftskarriere, Arbeits- und Geschlechterarrangements in Deutschland und Österreich. Gender: Zeitschrift Für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 1, 31-46. https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.03

Bundesamt für Statistik (BFS) (2022a, 22. Februar). Beschäftigungsgrad, Situation ein Jahr nach dem Studienabschluss (Abschlussjahr 2018) [Webseite]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen/beschaeftigungsgrad.htmlBundesamt für Statistik (BFS) (2022b, 27. Januar). Erwerbsmodelle in Paarhaushalten [Webseite]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsmodelle-paarhaushalten.html

Bundesamt für Statistik (BFS) (2022c, 27. Januar). Aufteilung der Hausarbeit [Webseite]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/aufteilung-hausarbeit.html

Bundesamt für Statistik (BFS) (2021a, 7. Dezember). Personal der universitären Hochschulen [Datentabelle]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen/tertiaerstufe-hochschulen/universitaere-hochschulen.assetdetail.17504434.html

Bundesamt für Statistik (BFS) (2021b, 10. Februar). Erwerbsbeteiligung von Müttern und Väter [Webseite]. https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.html

Bundesamt für Statistik (BFS) (2021c). Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2021. Neuchâtel: BFS

Bundesamt für Statistik (BFS) (2020): Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung im Jahr 2018. BFS Aktuell, Neuchâtel: BFS

Bundesamt für Statistik (BFS) (2019): Erhebung zu Familien und Generationen 2018. Erste Ergebnisse. Neuchâtel: BFS

Dubach Philipp, Iris Graf, Heidi Stutz & Lucien Gardiol (2012). Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF)

Hildbrand Thomas (2018). Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksameren Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz. Swiss Academies Reports, Vol.13, Bern: Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften

Künzle Christina (2009). Intelligent, schön, erfolgreich – und Single. Der stille Schmerz von Frauen in Führungspositionen. Empirische Untersuchung zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie bei weiblichen Führungskräften in der Schweiz in den Jahren 2004 und 2008. Zürich: choice executive and business coaching

Lanfranconi Lucia, Oriana Gebhard, Suzanne Lischer & Netkey Safi (2021). Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt während des Covid-19-Lockdowns 2020: Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. Gender: Zeitschrift Für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 2, 29–47. https://doi.org/10.5281/zenodo.5184710

Levy René (2018). Devenir parents ré-active les inégalités de genre: une analyse des parcours de vie des hommes et des femmes en Suisse. Social Change in Switzerland, N° 14

Lüthy Madeleine & Natacha Rault (2018). Country Report Switzerland. In Euraxess (Hrsg.), An Analysis of Dual Career and Integration Services, S. 88-99. Copenhangen: University of Copenhagen

Madörin Mascha, Brigitte Schnegg & Nadia Baghdadi (2012). Advanced Economy, Modern Welfare State and Traditional Care Regimes. The Case of Switzerland. In Shahra Razavi & Silke Staab (Hrsg.), Global Variations in the Political and Social Economy of Care. Worlds Apart, S. 43-60. New York: Routledge.

Otto Ulrich, Agnes Leu, Iren Bischofberger, Regina Gerlich, Marco Riguzzi, Cloé Jans & Lukas Golder (2019). Bedürfnisse und Bedarf von betreuenden Angehörigen nach Unterstützung und Entlastung – eine Bevölkerungsbefragung. Schlussbericht des Forschungsprojekts G01a des Förderprogramms Entlastungsangebote für betreuende Angehörige 2017-2020. Im Auftrag des Bundesamts für Gesundheit (BAG): Bern

Staatssekretariat für Bildung Forschung und Innovation (SBFI) (2021, 7. Dezember). Indikatoren zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an Schweizer Hochschulen, Universitäre Hochschulen [Datentabelle]. https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/hs/hochschulen/hochschulpolitische-themen/chancengleichheit-von-frau-und-mann.html#871384228

Stocker Désirée, Jolanda Jäggi, Lena Liechti, Dawa Schläpfer, Philipp Németh & Kilian Künzi (2021). Der Einfluss der Covid-19-Pandemie auf die psychische Gesundheit und die psychiatrisch-psychotherapeutische Versorgung in der Schweiz. Bern: Bundesamt für Gesundheit (BAG)

Stutz Heidi (2022). Gleiche Chancen auf Wohlstand bedingt neue Spielregeln. In Manuela Specker (Hrsg.), Sozialalmnach: Frauenarmut, S143-153. Luzern: Caritas-Verlag

Stutz Heidi, Severin Bischof & Lena Liechti (laufend). Genderspezifische Effekte der finanziellen Hilfen des Bundes in der Covid-19-Krise. Im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (EKF)

Wippermann Carsten (2010). Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

# Anhang

Tabelle 13: Akademische Karriere und Partnerschaft, positive und neutrale Aspekte

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung: Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Diskussionen mit meinem Partner / meiner Partnerin stimulieren meine wissenschaftliche Arbeit. | Professur | Männer | 29% | 34% | 22% | 9% | 7% | 100% | 507 |
| | | Frauen | 51% | 28% | 13% | 6% | 2% | 100% | 261 |
| | | Total | 36% | 32% | 19% | 8% | 5% | 100% | 779 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 24% | 36% | 23% | 10% | 7% | 100% | 1'295 |
| | | Frauen | 37% | 36% | 16% | 5% | 7% | 100% | 1'308 |
| | | Total | 31% | 36% | 19% | 7% | 7% | 100% | 2'647 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 26% | 35% | 24% | 9% | 7% | 100% | 600 |
| | | Frauen | 36% | 34% | 17% | 6% | 7% | 100% | 1'101 |
| | | Total | 33% | 35% | 19% | 7% | 7% | 100% | 1'719 |
| | Total | Männer | 26% | 35% | 23% | 9% | 7% | 100% | 2'402 |
| | | Frauen | 38% | 35% | 16% | 5% | 6% | 100% | 2'670 |
| | | Total | 32% | 35% | 19% | 7% | 7% | 100% | 5'145 |
| Dank dem Rat meines Partners / meiner Partnerin habe ich die richtigen Karriereentscheidungen getroffen. | Professur | Männer | 28% | 44% | 14% | 5% | 10% | 100% | 503 |
| | | Frauen | 35% | 35% | 15% | 5% | 10% | 100% | 260 |
| | | Total | 30% | 41% | 14% | 5% | 10% | 100% | 774 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 21% | 44% | 15% | 4% | 16% | 100% | 1'290 |
| | | Frauen | 21% | 44% | 14% | 4% | 17% | 100% | 1'294 |
| | | Total | 21% | 44% | 14% | 4% | 16% | 100% | 2'627 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 19% | 43% | 12% | 5% | 21% | 100% | 597 |
| | | Frauen | 23% | 46% | 9% | 3% | 20% | 100% | 1'099 |
| | | Total | 22% | 45% | 10% | 4% | 20% | 100% | 1'714 |
| | Total | Männer | 22% | 44% | 14% | 5% | 16% | 100% | 2'390 |
| | | Frauen | 23% | 44% | 12% | 3% | 17% | 100% | 2'653 |
| | | Total | 23% | 44% | 13% | 4% | 17% | 100% | 5'115 |
| Mein Partner / meine Partnerin hat mir in schwierigen beruflichen Situationen Rückhalt gegeben. | Professur | Männer | 53% | 34% | 7% | 2% | 5% | 100% | 503 |
| | | Frauen | 63% | 27% | 6% | 2% | 3% | 100% | 259 |
| | | Total | 56% | 32% | 7% | 2% | 4% | 100% | 773 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 56% | 33% | 5% | 2% | 5% | 100% | 1'290 |
| | | Frauen | 57% | 34% | 5% | 2% | 2% | 100% | 1'300 |
| | | Total | 56% | 33% | 5% | 2% | 4% | 100% | 2'634 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 56% | 32% | 6% | 1% | 6% | 100% | 598 |
| | | Frauen | 61% | 31% | 4% | 1% | 2% | 100% | 1'099 |
| | | Total | 59% | 31% | 4% | 1% | 4% | 100% | 1'715 |
| | Total | Männer | 55% | 33% | 6% | 1% | 5% | 100% | 2'391 |
| | | Frauen | 59% | 32% | 5% | 2% | 2% | 100% | 2'658 |
| | | Total | 57% | 32% | 5% | 2% | 4% | 100% | 5'122 |
| Ich profitiere von den beruflichen Netzwerken meines Partners / meiner Partnerin. | Professur | Männer | 4% | 15% | 26% | 41% | 13% | 100% | 507 |
| | | Frauen | 6% | 23% | 17% | 45% | 9% | 100% | 260 |
| | | Total | 5% | 18% | 23% | 43% | 12% | 100% | 778 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 3% | 14% | 24% | 48% | 11% | 100% | 1'292 |
| | | Frauen | 5% | 15% | 24% | 45% | 11% | 100% | 1'307 |
| | | Total | 4% | 14% | 24% | 46% | 11% | 100% | 2'643 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 3% | 15% | 21% | 48% | 12% | 100% | 597 |
| | | Frauen | 3% | 13% | 25% | 46% | 12% | 100% | 1'101 |
| | | Total | 3% | 14% | 24% | 47% | 12% | 100% | 1'716 |
| | Total | Männer | 3% | 14% | 24% | 47% | 12% | 100% | 2'396 |
| | | Frauen | 4% | 15% | 24% | 45% | 11% | 100% | 2'668 |
| | | Total | 4% | 15% | 24% | 46% | 11% | 100% | 5'137 |

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung: Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Weil mein Partner / meine Partnerin den grössten Teil der Haus- und Betreuungsarbeit übernommen hat konnte ich meine berufliche Karriere zielstrebig verfolgen. | Professur | Männer | 24% | 24% | 22% | 25% | 5% | 100% | 506 |
| | | Frauen | 13% | 10% | 26% | 37% | 13% | 100% | 260 |
| | | Total | 20% | 20% | 24% | 29% | 8% | 100% | 777 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 16% | 22% | 21% | 33% | 8% | 100% | 1'287 |
| | | Frauen | 4% | 14% | 25% | 42% | 14% | 100% | 1'305 |
| | | Total | 10% | 18% | 23% | 38% | 11% | 100% | 2'636 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 4% | 14% | 20% | 49% | 14% | 100% | 600 |
| | | Frauen | 4% | 10% | 21% | 40% | 25% | 100% | 1'101 |
| | | Total | 4% | 11% | 21% | 43% | 21% | 100% | 1'718 |
| | Total | Männer | 15% | 20% | 21% | 35% | 9% | 100% | 2'393 |
| | | Frauen | 5% | 12% | 24% | 41% | 18% | 100% | 2'666 |
| | | Total | 10% | 16% | 22% | 38% | 14% | 100% | 5'131 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen in Partnerschaft (N=5'197, davon 1-1.6% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Tabelle 14: Akademische Karriere und Partnerschaft, negative Aspekte

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung: Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Wegen der beruflichen Laufbahn meines Partners / meiner Partnerin bin ich weniger mobil als für meine Karriere wichtig wäre. | Professur | Männer | 8% | 25% | 29% | 32% | 6% | 100% | 509 |
| | | Frauen | 8% | 22% | 28% | 37% | 5% | 100% | 259 |
| | | Total | 8% | 24% | 29% | 33% | 6% | 100% | 779 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 19% | 31% | 24% | 19% | 6% | 100% | 1'293 |
| | | Frauen | 22% | 32% | 22% | 19% | 6% | 100% | 1'302 |
| | | Total | 20% | 31% | 23% | 19% | 6% | 100% | 2'639 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 15% | 33% | 24% | 22% | 6% | 100% | 594 |
| | | Frauen | 13% | 29% | 25% | 26% | 8% | 100% | 1'101 |
| | | Total | 14% | 30% | 24% | 24% | 8% | 100% | 1'713 |
| | Total | Männer | 16% | 30% | 25% | 23% | 6% | 100% | 2'396 |
| | | Frauen | 17% | 30% | 24% | 23% | 7% | 100% | 2'662 |
| | | Total | 16% | 30% | 24% | 23% | 7% | 100% | 5'131 |
| Das hohe zeitliche Engagement für meinen Beruf belastet unsere Partnerschaft stark. | Professur | Männer | 12% | 30% | 39% | 18% | 1% | 100% | 508 |
| | | Frauen | 12% | 34% | 40% | 12% | 2% | 100% | 261 |
| | | Total | 12% | 32% | 39% | 16% | 1% | 100% | 780 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 14% | 36% | 36% | 11% | 2% | 100% | 1'292 |
| | | Frauen | 12% | 35% | 37% | 14% | 3% | 100% | 1'301 |
| | | Total | 13% | 35% | 36% | 13% | 3% | 100% | 2'637 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 11% | 31% | 37% | 18% | 2% | 100% | 595 |
| | | Frauen | 9% | 31% | 37% | 20% | 3% | 100% | 1'097 |
| | | Total | 10% | 31% | 37% | 19% | 3% | 100% | 1'710 |
| | Total | Männer | 13% | 33% | 37% | 14% | 2% | 100% | 2'395 |
| | | Frauen | 11% | 33% | 37% | 16% | 3% | 100% | 2'659 |
| | | Total | 12% | 33% | 37% | 15% | 2% | 100% | 5'127 |
| Der Versuch zwei erfüllte Berufsleben zu koordinieren belastet unsere Partnerschaft stark. | Professur | Männer | 9% | 25% | 35% | 20% | 12% | 100% | 504 |
| | | Frauen | 13% | 33% | 30% | 17% | 7% | 100% | 258 |
| | | Total | 10% | 27% | 34% | 19% | 10% | 100% | 773 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 13% | 32% | 32% | 15% | 8% | 100% | 1'288 |
| | | Frauen | 16% | 32% | 32% | 14% | 6% | 100% | 1'302 |
| | | Total | 15% | 32% | 32% | 14% | 7% | 100% | 2'633 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 11% | 27% | 37% | 18% | 7% | 100% | 597 |
| | | Frauen | 10% | 30% | 32% | 22% | 5% | 100% | 1'099 |
| | | Total | 11% | 29% | 34% | 20% | 6% | 100% | 1'714 |

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung | | | | | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | | |
| | Total | Männer | 12% | 29% | 34% | 17% | 9% | 100% | 2'389 |
| | | Frauen | 13% | 31% | 32% | 17% | 6% | 100% | 2'659 |
| | | Total | 13% | 30% | 33% | 17% | 7% | 100% | 5'120 |
| Es ist unwahrscheinlich, dass mein Partner / meine Partnerin und ich uns beide beruflich verwirklichen und am selben Ort leben können. | Professur | Männer | 15% | 18% | 26% | 34% | 8% | 100% | 502 |
| | | Frauen | 20% | 15% | 27% | 27% | 11% | 100% | 259 |
| | | Total | 17% | 17% | 26% | 31% | 9% | 100% | 772 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 20% | 29% | 29% | 16% | 6% | 100% | 1'294 |
| | | Frauen | 22% | 30% | 28% | 13% | 6% | 100% | 1'304 |
| | | Total | 21% | 29% | 29% | 15% | 6% | 100% | 2'642 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 18% | 28% | 32% | 17% | 5% | 100% | 598 |
| | | Frauen | 18% | 30% | 31% | 16% | 5% | 100% | 1'102 |
| | | Total | 18% | 29% | 32% | 16% | 5% | 100% | 1'718 |
| | Total | Männer | 19% | 26% | 29% | 20% | 6% | 100% | 2'394 |
| | | Frauen | 20% | 28% | 30% | 16% | 6% | 100% | 2'665 |
| | | Total | 19% | 27% | 29% | 18% | 6% | 100% | 5'132 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen in Partnerschaft (N=5'197, davon 1.3-1.5% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Tabelle 15: Akademische Karriere und Kinder, positive und neutrale Aspekte

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung | | | | | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | | |
| Seit ich Kinder habe nutze ich meine Arbeitszeit effizienter. | Professur | Männer | 20% | 46% | 24% | 8% | 2% | 100% | 379 |
| | | Frauen | 37% | 38% | 17% | 6% | 2% | 100% | 198 |
| | | Total | 26% | 43% | 21% | 7% | 2% | 100% | 587 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 18% | 51% | 23% | 6% | 3% | 100% | 803 |
| | | Frauen | 30% | 43% | 19% | 6% | 2% | 100% | 768 |
| | | Total | 24% | 47% | 21% | 6% | 2% | 100% | 1'600 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 17% | 44% | 26% | 10% | 4% | 100% | 142 |
| | | Frauen | 31% | 41% | 18% | 5% | 5% | 100% | 234 |
| | | Total | 26% | 42% | 21% | 7% | 4% | 100% | 379 |
| | Total | Männer | 18% | 48% | 23% | 7% | 3% | 100% | 1'324 |
| | | Frauen | 31% | 42% | 18% | 6% | 3% | 100% | 1'200 |
| | | Total | 24% | 45% | 21% | 7% | 3% | 100% | 2'566 |
| Seit ich Kinder habe bewältige ich berufliche Herausforderungen mit mehr Gelassenheit. | Professur | Männer | 11% | 40% | 29% | 15% | 4% | 100% | 378 |
| | | Frauen | 20% | 32% | 33% | 14% | 2% | 100% | 196 |
| | | Total | 14% | 37% | 30% | 15% | 3% | 100% | 584 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 9% | 42% | 30% | 14% | 5% | 100% | 803 |
| | | Frauen | 11% | 39% | 31% | 13% | 6% | 100% | 769 |
| | | Total | 10% | 40% | 30% | 13% | 6% | 100% | 1'601 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 14% | 40% | 26% | 12% | 9% | 100% | 141 |
| | | Frauen | 14% | 44% | 28% | 6% | 7% | 100% | 233 |
| | | Total | 14% | 43% | 27% | 8% | 8% | 100% | 377 |
| | Total | Männer | 10% | 41% | 29% | 14% | 5% | 100% | 1'322 |
| | | Frauen | 13% | 39% | 31% | 12% | 6% | 100% | 1'198 |
| | | Total | 12% | 40% | 30% | 13% | 5% | 100% | 2'562 |
| Dass ich Kinder habe hat meine Karriere bisher nicht erschwert oder negativ beeinflusst. | Professur | Männer | 26% | 32% | 26% | 13% | 3% | 100% | 379 |
| | | Frauen | 13% | 27% | 38% | 17% | 6% | 100% | 196 |
| | | Total | 21% | 30% | 30% | 14% | 4% | 100% | 585 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 13% | 33% | 29% | 19% | 6% | 100% | 798 |
| | | Frauen | 6% | 18% | 37% | 31% | 8% | 100% | 769 |

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung | | | | | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | | |
| | | Total | 10% | 25% | 33% | 25% | 7% | 100% | 1'596 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 12% | 24% | 34% | 15% | 14% | 100% | 140 |
| | | Frauen | 6% | 21% | 35% | 27% | 10% | 100% | 234 |
| | | Total | 9% | 23% | 34% | 23% | 11% | 100% | 377 |
| | Total | Männer | 17% | 32% | 29% | 17% | 6% | 100% | 1'317 |
| | | Frauen | 7% | 20% | 37% | 28% | 8% | 100% | 1'199 |
| | | Total | 12% | 26% | 33% | 22% | 7% | 100% | 2'558 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kindern im Haushalt (N=2'609, davon 1.6-2% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

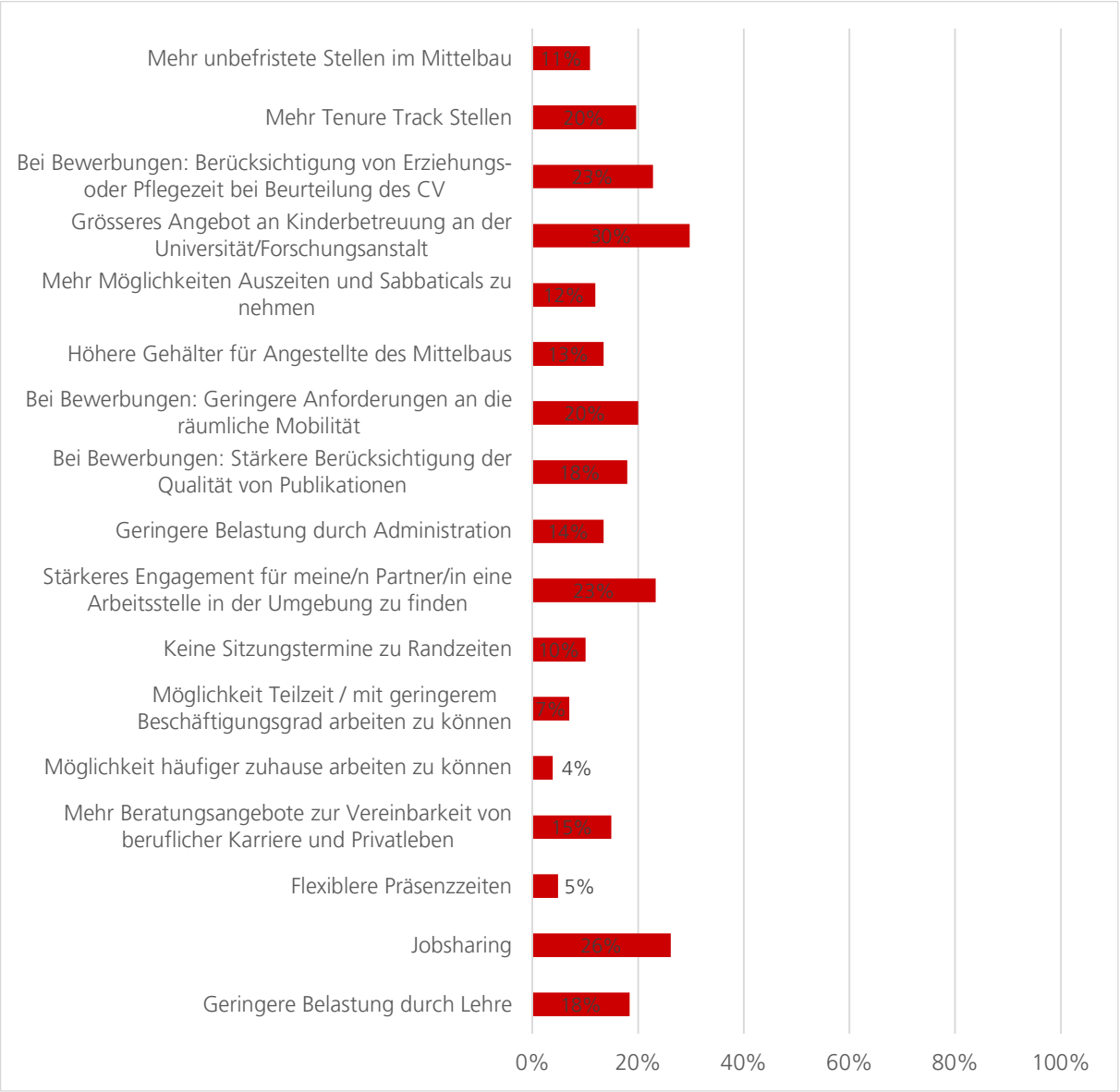
Tabelle 16: Akademische Karriere und Kinder, negative Aspekte

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung | | | | | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | | |
| Nachdem ich Kinder hatte, hatte ich beruflich mit Motivationsproblemen zu kämpfen. | Professur | Männer | 2% | 9% | 37% | 51% | 1% | 100% | 379 |
| | | Frauen | 5% | 9% | 31% | 54% | 1% | 100% | 198 |
| | | Total | 3% | 9% | 35% | 52% | 1% | 100% | 587 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 4% | 18% | 39% | 38% | 2% | 100% | 801 |
| | | Frauen | 5% | 21% | 38% | 34% | 2% | 100% | 771 |
| | | Total | 5% | 19% | 38% | 36% | 2% | 100% | 1'599 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 8% | 18% | 41% | 30% | 3% | 100% | 142 |
| | | Frauen | 8% | 21% | 37% | 29% | 4% | 100% | 233 |
| | | Total | 8% | 20% | 39% | 29% | 4% | 100% | 378 |
| | Total | Männer | 4% | 15% | 39% | 41% | 2% | 100% | 1'322 |
| | | Frauen | 6% | 19% | 37% | 36% | 2% | 100% | 1'202 |
| | | Total | 5% | 17% | 38% | 39% | 2% | 100% | 2'564 |
| Nachdem ich Kinder hatte wurden meine Karrierepläne in meinem beruflichen Umfeld nicht mehr gleich ernst genommen oder unterstützt wie zuvor. | Professur | Männer | 1% | 5% | 29% | 62% | 3% | 100% | 377 |
| | | Frauen | 5% | 21% | 38% | 33% | 4% | 100% | 198 |
| | | Total | 2% | 11% | 31% | 52% | 3% | 100% | 585 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 3% | 11% | 31% | 46% | 9% | 100% | 797 |
| | | Frauen | 13% | 22% | 36% | 20% | 9% | 100% | 768 |
| | | Total | 8% | 16% | 34% | 33% | 9% | 100% | 1'594 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 1% | 9% | 27% | 49% | 14% | 100% | 140 |
| | | Frauen | 11% | 24% | 30% | 20% | 16% | 100% | 233 |
| | | Total | 7% | 18% | 29% | 31% | 15% | 100% | 376 |
| | Total | Männer | 2% | 9% | 30% | 51% | 8% | 100% | 1'314 |
| | | Frauen | 11% | 22% | 35% | 22% | 9% | 100% | 1'199 |
| | | Total | 7% | 15% | 32% | 37% | 8% | 100% | 2'555 |
| Ich bin sicher dass meine Karriere heute weiter fortgeschritten wäre wenn ich auf Kinder verzichtet hätte. | Professur | Männer | 9% | 24% | 23% | 41% | 3% | 100% | 376 |
| | | Frauen | 19% | 34% | 19% | 25% | 4% | 100% | 198 |
| | | Total | 12% | 27% | 22% | 35% | 3% | 100% | 584 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 22% | 25% | 22% | 24% | 7% | 100% | 801 |
| | | Frauen | 44% | 24% | 17% | 8% | 7% | 100% | 772 |
| | | Total | 33% | 25% | 20% | 16% | 7% | 100% | 1'602 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 14% | 24% | 21% | 29% | 11% | 100% | 140 |
| | | Frauen | 39% | 28% | 16% | 7% | 9% | 100% | 233 |
| | | Total | 30% | 27% | 18% | 16% | 10% | 100% | 376 |
| | Total | Männer | 18% | 25% | 22% | 29% | 6% | 100% | 1'317 |
| | | Frauen | 39% | 27% | 17% | 10% | 7% | 100% | 1'203 |
| | | Total | 28% | 26% | 20% | 20% | 6% | 100% | 2'562 |

| Einfluss auf Karriere | Akademische Stufe | Geschlecht | Zustimmung | | | | | Total | Anzahl |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Voll und ganz | Eher ja | Eher nein | Gar nicht | Unzutreffend | | |
| Nachdem ich Kinder hatte wollte und/oder musste ich das zeitliche Engagement für meinen Beruf deutlich reduzieren. | Professur | Männer | 11% | 34% | 36% | 18% | 1% | 100% | 378 |
| | | Frauen | 16% | 36% | 27% | 18% | 3% | 100% | 198 |
| | | Total | 13% | 35% | 33% | 18% | 1% | 100% | 586 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 19% | 43% | 25% | 12% | 2% | 100% | 800 |
| | | Frauen | 35% | 37% | 18% | 7% | 2% | 100% | 764 |
| | | Total | 27% | 40% | 21% | 10% | 2% | 100% | 1'593 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 27% | 40% | 23% | 7% | 3% | 100% | 139 |
| | | Frauen | 35% | 39% | 15% | 7% | 4% | 100% | 233 |
| | | Total | 32% | 39% | 18% | 7% | 3% | 100% | 375 |
| | Total | Männer | 17% | 40% | 28% | 13% | 1% | 100% | 1'317 |
| | | Frauen | 32% | 37% | 19% | 9% | 3% | 100% | 1'195 |
| | | Total | 24% | 39% | 24% | 11% | 2% | 100% | 2'554 |
| Der Versuch Kinder und Karriere zu vereinen hat meine aktuelle Partnerschaft stark belastet. | Professur | Männer | 10% | 29% | 29% | 28% | 4% | 100% | 377 |
| | | Frauen | 21% | 31% | 29% | 15% | 4% | 100% | 198 |
| | | Total | 14% | 29% | 29% | 24% | 4% | 100% | 585 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 11% | 29% | 35% | 21% | 4% | 100% | 801 |
| | | Frauen | 18% | 33% | 28% | 17% | 5% | 100% | 767 |
| | | Total | 14% | 31% | 31% | 19% | 4% | 100% | 1'597 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 10% | 29% | 31% | 22% | 8% | 100% | 140 |
| | | Frauen | 15% | 27% | 29% | 21% | 8% | 100% | 234 |
| | | Total | 13% | 28% | 30% | 21% | 8% | 100% | 377 |
| | Total | Männer | 11% | 29% | 33% | 23% | 4% | 100% | 1'318 |
| | | Frauen | 18% | 31% | 28% | 18% | 5% | 100% | 1'199 |
| | | Total | 14% | 30% | 31% | 21% | 5% | 100% | 2'559 |
| Nachdem ich Kinder hatte erreichte meine wissenschaftliche Arbeit nicht mehr dieselbe Qualität wie zuvor. | Professur | Männer | 5% | 15% | 36% | 43% | 2% | 100% | 378 |
| | | Frauen | 4% | 19% | 37% | 38% | 2% | 100% | 197 |
| | | Total | 5% | 16% | 36% | 42% | 2% | 100% | 585 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 5% | 20% | 37% | 33% | 6% | 100% | 801 |
| | | Frauen | 11% | 24% | 34% | 23% | 8% | 100% | 767 |
| | | Total | 8% | 22% | 35% | 28% | 7% | 100% | 1'597 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 6% | 17% | 26% | 31% | 19% | 100% | 140 |
| | | Frauen | 8% | 19% | 32% | 21% | 21% | 100% | 234 |
| | | Total | 7% | 19% | 30% | 24% | 20% | 100% | 376 |
| | Total | Männer | 5% | 18% | 35% | 35% | 6% | 100% | 1'319 |
| | | Frauen | 9% | 22% | 34% | 25% | 10% | 100% | 1'198 |
| | | Total | 7% | 20% | 34% | 30% | 8% | 100% | 2'558 |
| Seit ich Kinder habe publiziere ich weniger als zuvor. | Professur | Männer | 9% | 20% | 31% | 35% | 4% | 100% | 381 |
| | | Frauen | 18% | 28% | 26% | 22% | 6% | 100% | 197 |
| | | Total | 12% | 23% | 30% | 31% | 4% | 100% | 588 |
| | Mittelbau mit Doktorat | Männer | 13% | 25% | 29% | 22% | 11% | 100% | 802 |
| | | Frauen | 24% | 26% | 23% | 12% | 15% | 100% | 767 |
| | | Total | 19% | 25% | 26% | 17% | 13% | 100% | 1'598 |
| | Mittelbau ohne Doktorat | Männer | 6% | 18% | 13% | 17% | 45% | 100% | 141 |
| | | Frauen | 9% | 12% | 13% | 6% | 60% | 100% | 232 |
| | | Total | 8% | 14% | 14% | 10% | 55% | 100% | 376 |
| | Total | Männer | 11% | 23% | 28% | 26% | 13% | 100% | 1'324 |
| | | Frauen | 20% | 23% | 21% | 13% | 22% | 100% | 1'196 |
| | | Total | 16% | 23% | 25% | 19% | 17% | 100% | 2'562 |

Basis: befragte Wissenschaftler/innen mit Kindern im Haushalt (N=2'609, davon 1.7-2.1% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS

Abbildung 41: Anteil «Kann ich nicht beurteilen» beim Veränderungsbedarf bei Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familien




Basis: alle befragten Wissenschaftler/innen (N=6'655, davon 3-5% ohne Angaben). Quelle: Online-Befragung des wissenschaftlichen Personals 2021; Berechnungen BASS