

Studieren und Promovieren mit Kind

Dr. Kerstin Koopmann, Lea Timmer, Bielefeld*

I. Einleitung	488
II. Zahlen und Fakten.....	488
III. Herausforderungen	489
IV. Vereinbarkeit und Geschlechterunterschiede	491
V. Vorteile und Chancen.....	492
VI. Unterstützende rechtliche Rahmenbedingungen.....	493
VII. Unterstützungsangebote von Universitäten	494
VIII.Fazit	495

I. Einleitung

Ein Kind zu bekommen ist immer ein Einschnitt im Leben. Es gibt ein Vorher und ein Nachher. Es muss sich nicht alles verändern, aber es verändert sich viel. Prioritäten verschieben sich. In diesem Beitrag geht es um die Familiengründung in einer besonderen Lebensphase, nämlich während des Studiums oder in der Promotion. Diese Situation stellt viele Eltern vor große Herausforderungen, bietet jedoch auch einzigartige Chancen. Wir möchten verschiedene Aspekte beleuchten: Zahlen und Fakten, Herausforderungen und Chancen, rechtliche Rahmenbedingungen und universitäre Unterstützungsangebote.

II. Zahlen und Fakten

Beginnen wir zunächst mit einigen Zahlen und Fakten. Nach der 22. Sozialerhebung von 2021 sind 8 % aller Studierenden Eltern.¹ Aktuelle Zahlen zur Elternschaft nur bei der Gruppe der Jurastudierenden konnten nicht ausfindig gemacht werden. Bei den Promovierenden liegt der Elternanteil erwartungsgemäß etwas höher als bei den Studierenden. Laut der National Academics Panel Study (Nacaps) aus dem Jahr 2023 sind von den in den davor liegenden zwei Jahren neu an den Hochschulen registrierten Promovierenden 11 % bereits Mütter und 14 % Väter.² In der Altersgruppe von 30–34 Jahren sind 17 % der Promovierenden Eltern, wohingegen 68 % der Frauen und 43 % der Männer gleichen Alters ohne Promotionsbestreben bereits Kinder haben.³ Aus einer Studie aus dem Jahr 2021

* Dr. Kerstin Koopmann ist Wissenschaftsmanagerin an der Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Bielefeld, und koordiniert das dortige Promotionsprogramm. Sie war zudem in den letzten zwei Jahren Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Fakultät. Lea Timmer ist Examenskandidatin an Fakultät für Rechtswissenschaft, Universität Bielefeld, und arbeitet als Stud. Hilfskraft für die Gleichstellungskommission.

¹ Deutsches Studierendenwerk, 22. Sozialerhebung (6.11.2025).

² Bundesbericht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in einer frühen Karrierephase (BuWiK) 2025, S. 204 und S. 208, beruhend auf der National Academics Panel Study (Nacaps) 2023 und der Wissenschaftsbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW-Wissenschaftsbefragung) 2023.

³ Brandt/Briedis/Schwabe, Beiträge zur Hochschulforschung 3/2021, 8 (16).

geht hervor, dass 13,6 % der Promovierenden im Bereich der Rechtswissenschaft Eltern sind, womit der Elternanteil nur etwas unter dem Durchschnitt aller Disziplinen liegt.⁴ Zum Vergleich: Die Naturwissenschaften haben mit 8,6 % den geringsten Elternanteil, Bereiche wie Kunst mit bis zu 27,5 % den höchsten.⁵

Bei den an der Hochschule beschäftigten PostDocs liegt der Anteil der Eltern bei 54 % insgesamt (52 % der weiblichen und 56 % der männlichen PostDocs).⁶ Betrachtet man den weiteren Karriereverlauf in der Wissenschaft, fällt ein deutlicher Geschlechterunterschied ins Auge: 76 % der Professoren sind Väter, aber nur 59 % der Professorinnen sind Mütter.⁷ Der Kinderwunsch von Wissenschaftlerinnen ist in seiner Ausprägung zwar Erhebungen zufolge mit einem solchen von Nichtakademikerinnen vergleichbar, eine Realisierung des Wunsches geschieht jedoch nicht ebenso häufig.⁸ Nicht selten kommen bei der Frage nach der Familiengründung Bedenken in puncto Vereinbarkeit von Karriere und Kindern auf. Dies hat sodann in einigen Fällen eine Verschiebung der Familiengründung zur Folge, und mit dem Alter steigt die Gefahr der Kinderlosigkeit. Obwohl es einen optimalen Zeitpunkt für die Familiengründung mit einer wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Karriere nicht gibt, warten vor allem viele Frauen mit wissenschaftlichen Ambitionen lange auf einen vermeintlich richtigen Zeitpunkt.⁹ Dabei ist zu beobachten, dass insbesondere hoch qualifizierte Frauen, welche eine ausgeprägte Berufsorientierung haben, die Kinderplanung auf eine spätere Phase verschieben oder gänzlich darauf verzichten.¹⁰

III. Herausforderungen

Richten wir den Blick nun von der Familiengründung während einer wissenschaftlichen Karriere zurück auf die Situation von Studierenden mit Kind oder Kinderwunsch. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie mit den Anforderungen der Universität müssen sich Studierende mit Kind einigen Herausforderungen stellen, die kinderlose Kommiliton*innen in diesem Ausmaß nicht erleben. Insbesondere die Zeit ist eine wertvolle, häufig zu kurz bemessene Ressource, welche zu Konflikten führen kann.¹¹ Es ist nahezu unmöglich, den Bedürfnissen aller Beteiligten in vollem Umfang nachzukommen. Vielmehr kollidieren die Interessen der eigenen Familie, des Studiums, der Haushaltsführung, des Freundeskreises und ggf. des Jobs miteinander. Dementsprechend sind studierende Eltern mit einem hohen Druck konfrontiert.¹² Das Hochschulsystem weist für Studierende mit Kind große Hindernisse auf, da es auf „Vollzeit-Normalstudierende“ ausgerichtet ist und ein hohes Maß an Flexibilität voraussetzt. Ein Studium verlangt ungestörte Lern- und Arbeitsphasen – diese mit einem oder mehreren Kindern zu gewährleisten, kann sich als sehr schwierig herausstellen. Zum Zeitdruck und den umfassenden Anforderungen der Elternschaft gesellt sich häufig noch der nagende und emotional belastende Vergleich mit den Studienfortschritten und -erfolgen der anderen (meist kinderlosen) Studierenden.¹³

⁴ Briedis/Brandt/Schwabe, DZHW-Brief 04/2021, 3.

⁵ Briedis/Brandt/Schwabe, DZHW-Brief 04/2021, 3.

⁶ BuWiK 2025, S. 204 und S. 208, beruhend auf Nacaps 2023 und DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023.

⁷ BuWiK 2025, S. 204 und S. 208, beruhend auf Nacaps 2023 und DZHW-Wissenschaftsbefragung 2023.

⁸ Töpfer, Wo ist das Leck in der Pipeline?, 2022, S. 312 m.w.N.

⁹ Hell, Soll ich promovieren? Voraussetzungen, Chancen, Strategien, 2014, S. 85.

¹⁰ Brandt/Spangenberg, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74 (2022), 303 (305).

¹¹ Cremer, Studieren und Forschen mit Kind, 2018, S. 21.

¹² Cremer, Studieren und Forschen mit Kind, 2018, S. 139.

¹³ Cremer, Studieren und Forschen mit Kind, 2018, S. 143.

Häufig ergeben sich außerdem Betreuungsprobleme, insbesondere im Hinblick auf die Finanzierung, die Öffnungszeiten, die zur Verfügung stehenden Plätze sowie die Entfernung zur Betreuungseinrichtung. Als problematisch erweist sich dabei auch der Umstand, dass manche (Pflicht-)Veranstaltungen an der Universität außerhalb der Betreuungszeiten stattfinden. Zudem ist der finanzielle Aspekt nicht zu unterschätzen: Auch ohne Kinder befinden sich Studierende häufig in einer angespannten finanziellen Situation, und die zusätzliche Verantwortung für ein oder mehrere andere Individuen bedeutet eine erhöhte Belastung.

Mit dem Eintritt der Elternschaft wird das bisherige Leben gehörig auf den Kopf gestellt und es kommt zu einer Verschiebung von Prioritäten. Die Bedürfnisse der Kinder sind von zentraler Bedeutung und prägen den Alltag. Die Versorgung, Erziehung und Betreuung von Kindern wirken sich enorm auf das Zeit- und Energielevel der Eltern aus, sodass diese ihre Zeit und Energie wohl bedacht und in gänzlich neuer Weise einteilen müssen.

Die Situation der Promovierenden ist mit der Situation der Studierenden vergleichbar. Dass sich die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft anspruchsvoll und konfliktgeladen gestalten kann, ist kein Geheimnis. Promovierende sind mit einer Reihe von etwaigen Problemen innerhalb und außerhalb des Wissenschaftssystems konfrontiert. Das Verständnis der dienstvorgesetzten Person und die Flexibilität der zu erledigenden Aufgaben variieren stark. In vielen Fällen ist auch hier die Kinderbetreuungssituation weiterhin unzureichend. Ferner können spezifische Rollenerwartungen sowie eine übermäßige zeitliche Beanspruchung belasten. Regelmäßig geht mit der Familiengründung eine verstärkte berufliche Unsicherheit einher, welche durch eine ungünstige Ausgestaltung der Verträge sowie hohe Flexibilitätsanforderungen noch verstärkt wird. Die meisten Qualifikationsstellen sind nur Teilzeitstellen. Zudem sind Arbeitsverträge im akademischen Mittelbau in der Regel befristet. Die Dauer der Befristung ist dabei manchmal geringer als die Zeit, welche für eine Promotion benötigt wird.¹⁴ All dies verhindert eine langfristige Planung des Berufs- und Privatlebens, bedingt eine materielle Unsicherheit,¹⁵ und wird von Wissenschaftler*innen mit Kindern als eine noch stärkere Belastung wahrgenommen.¹⁶ In der Folge kann diese Unsicherheit dazu verleiten, der Wissenschaft den Rücken zu kehren.¹⁷

Promotion und Elternschaft konkurrieren gnadenlos um die nur bedingt zur Verfügung stehende Ressource Zeit. Auf der einen Seite kommt es häufig vor, dass die Doktorarbeit die Promovierenden in umfassender Weise vereinnahmt. Andererseits fordern jedoch auch Kinder die ungeteilte Aufmerksamkeit der Eltern. Folglich besteht ein enormer Konflikt zwischen diesen beiden Bereichen.¹⁸ Es bedarf immer wieder einer Abwägung der Prioritäten im Einzelnen, wobei es nicht unüblich ist, dass dabei das Gefühl aufkommt, man werde dem jeweils anderen Bereich nicht gerecht.¹⁹ Der Eintritt der Elternschaft kann eine neue Sichtweise in Bezug auf die Promotion mit sich bringen, da die plötzliche zusätzliche Verantwortung und neue Rolle in der Regel zu einer Verschiebung der Prioritäten führen.²⁰

¹⁴ Die durchschnittliche Promotionsdauer in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften beträgt 5,2 Jahre, siehe [BuWiK 2025](#), S. 154, Abb. B45.

¹⁵ Lange/Ambrasat, in: Korff/Truschkat, Übergänge in Wissenschaftskarrieren, Ereignisse – Prozesse – Strategien, 2022, S. 95 (110).

¹⁶ Beckmann, Promovieren mit Kind, 2024, S. 40.

¹⁷ Lange/Ambrasat, in: Korff/Truschkat, Übergänge in Wissenschaftskarrieren, Ereignisse – Prozesse – Strategien, 2022, S. 95 (110).

¹⁸ Knigge-Illner, Der Weg zum Dokortitel, Strategien für die erfolgreiche Promotion, 3. Aufl. 2015, S. 99.

¹⁹ Beckmann, Exposé, Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren 1/2021, 18 (18 f.).

²⁰ Beckmann, Exposé, Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren 1/2021, 18 (19).

Die Vereinbarkeit von Promotion und Familie ist komplex – diesbezügliche Schwierigkeiten können dazu führen, dass ein vorhandener Kinderwunsch vertagt wird, um die Promotionsphase erst einmal zu beenden oder die bereits begonnene Promotion abgebrochen wird, sodass die familiären Anforderungen besser erfüllt werden können.²¹ Ein durchaus existentes Risiko bei der Familiengründung während der Promotion ist also klar der Mangel an Zeit zur Anfertigung der Doktorarbeit, welcher zu einer Verlängerung der Promotionsphase oder sogar gänzlich zu deren Abbruch führen kann.²²

Die Nacaps-Befragung des DZHW aus dem Jahre 2023 hat ergeben, dass bei rund 62 % der befragten Promovierenden (mit und ohne Kind) bereits einmal der Gedanke aufgekommen ist, die Promotion abubrechen. Bei 52 % der befragten Mütter sowie bei 30 % der befragten Väter spielt insbesondere die mangelnde Vereinbarkeit von Promotion und Familie eine Rolle.²³ Bei einem Viertel der Befragten sind Kindererziehung und Schwangerschaft zentrale Gründe für eine Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung der Dissertation.²⁴ Ein tatsächlicher Abbruch der Promotion ist von den Befragten mit 32 % überdurchschnittlich häufig in den Fächern der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften durchgeführt worden.²⁵ Die betreffende Befragung ist darüber hinaus zu dem Ergebnis gelangt, dass eine gute Promotionsbetreuung durch eine durchgehende Gewährleistung der Betreuung und regelmäßige Treffen promovierende Eltern zufriedener in Bezug auf die Vereinbarkeit stimmt.²⁶

Promovierende, welche nicht bereits Eltern sind, beklagen bei der Familienplanung eine Unsicherheit in Bezug auf die berufliche Zukunft, gerade im Hinblick auf eine potentielle Vereinbarkeit von Beruf und Familie.²⁷ Diese Sorge ist laut der Nacaps-Befragung des DZHW der Grund dafür, dass Promovierende ihre Familienplanung (zunächst) nicht umsetzen. Dabei sind 64 % der weiblichen und 48 % der männlichen neuregistrierten Promovierenden von einer mangelnden Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abgeschreckt. Außerdem gaben 57 % der befragten Doktorandinnen und 46 % der befragten Doktoranden an, sie würden durch die berufliche Unsicherheit in der Familiengründung gehemmt.²⁸ Als weitere beeinflussende Faktoren zu benennen sind eine geringe finanzielle Sicherheit (36 % gesamt), eine Einschränkung der persönlichen Entwicklung (34 % gesamt) sowie Probleme in der Partnerschaft (15 % gesamt).²⁹ Es lässt sich folglich festhalten, dass berufliche Unsicherheiten und Zweifel an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zentrale Gründe für eine Aussetzung oder Aufschiebung der Familiengründung sind.³⁰

IV. Vereinbarkeit und Geschlechterunterschiede

In diesem Beitrag wurde bereits mehrfach der Begriff Vereinbarkeit verwendet. Vereinbarkeit kann als die Idee beschrieben werden, Verpflichtungen aus dem Bereich von Beruf und Familie reibungs-

²¹ Brandt/Briedis/Schwabe, Beiträge zur Hochschulforschung 3/2021, 8 (9).

²² Knigge-Illner, Der Weg zum Dokortitel, Strategien für die erfolgreiche Promotion, 3. Aufl. 2015, S. 100.

²³ BuWiK 2025, S. 205, siehe auch S. 212, insgesamt beruhend auf Nacaps 2023.

²⁴ Euler u.a., Forum Hochschule 1/2018, 53. Häufigste Abbruchgründe: 68 % Arbeitsbelastung durch berufliche Tätigkeit, (S. 52), 45 % mangelnde Betreuung (S. 53), 42 % Realisierbarkeit des Promotionsthemas (S. 53), 35 % alternatives Stellenangebot (S. 53), 30 % Probleme mit der Doktor Mutter/dem Doktorvater oder berufliche Umorientierung (S. 53).

²⁵ Euler u.a., Forum Hochschule 1/2018, 51.

²⁶ BuWiK 2025, S. 205, beruhend auf Nacaps 2023.

²⁷ Briedis/Brandt/Schwabe, DZHW-Brief 04/2021, 5.

²⁸ BuWiK 2025, S. 210 f., beruhend auf Nacaps 2023.

²⁹ BuWiK 2025, S. 210, Abb. B84, beruhend auf Nacaps 2023.

³⁰ BuWiK 2025, S. 204, beruhend auf Nacaps 2023.

los zu kombinieren. Es ist allerdings utopisch, zwei Lebensbereiche geprägt von zeitlichen, mentalen und emotionalen Anforderungen miteinander vollumfänglich zusammenzubringen.³¹ Eine hundertprozentige Vereinbarkeit ist daher illusorisch, dennoch kann eine hinreichende Vereinbarkeit durch „pragmatische Verzahnungen“ erreicht werden.³² Das Thema der vermeintlichen Vereinbarkeit ist jedoch insgesamt mit Vorsicht zu genießen, denn es birgt die Gefahr der Überforderung. Häufig wird das Bild vermittelt, Eltern müssten sich lediglich ausreichend anstrengen, um Beruf und Familie zu kombinieren.³³ Es wird suggeriert, dass ein Nichtgelingen auf einen selbst zurückzuführen ist.³⁴ Hierzu nur ein Beispiel: Die Ermöglichung von Online-Teilnahmen und Homeoffice löst manche, aber nicht alle Probleme. Denn wer meint, zuhause ließen sich produktives Arbeiten und gute Kinderbetreuung wunderbar vereinbaren, der hat entweder produktives Arbeiten oder gute Kinderbetreuung nicht verstanden.

Die Elternschaft parallel zu einem Studium oder einer Promotion und gegebenenfalls zusätzlich zu einem Job ist eine Mehrfachbelastung in vielerlei Hinsicht. Da zwangsläufig der ein oder andere Bereich zeitweilig vernachlässigt werden muss, bedarf es eines umfassenden Zeitmanagements sowie einer Abwägung der Prioritäten. Es ist oft zu beobachten, dass Eltern eine Zerrissenheit zwischen Beruf, Kindern und eigenen Bedürfnissen verspüren, wobei es nicht selten vorkommt, dass die eigenen Bedürfnisse nach hinten gestellt oder gar nicht erst beachtet werden.³⁵

Im Übrigen sind in Bezug auf die Aufteilung der Kinderbetreuung, der Hausarbeit und des Mental Loads die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nach wie vor gravierend.³⁶ Auch heutzutage steht einer erfolgreichen Karriere von Frauen potentiell die Unterbrechung der Berufstätigkeit für die Familiengründung entgegen.³⁷ Im Verlauf der Karriere werden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowie zwischen kinderlosen Frauen und Müttern durch Eltern- und Teilzeitphasen geschaffen.³⁸ Daher wundert es nicht, dass Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind, die Familiengründung als echten „Karriereknick“ wahrnehmen.³⁹

V. Vorteile und Chancen

Richten wir nun den Blick auf die Vorteile und Chancen einer Elternschaft während Studium und Promotion. Vorab lassen sich zwei Dinge klar feststellen: Es gibt nicht den einen perfekten Zeitpunkt für die Familiengründung. Außerdem schafft die Flexibilität der Universität ein eher familienfreundliches Umfeld. Viele Studierende und Promovierende nehmen die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Studien- und Arbeitszeit als großen Vorteil wahr, weil dadurch spontan auftretende Schwierigkeiten wie Betreuungsausfälle oder Erkrankungen bewältigt werden können. Die Familienzeit kann außerdem mental als echter Ausgleich zum Studien- oder Arbeitsalltag dienen.

Für eine Familiengründung während der Promotionszeit spricht, wie dargelegt, dass die Phase der Dissertation in Bezug auf die Arbeitsbedingungen von höherer Flexibilität geprägt ist als spätere Karrierephasen.⁴⁰ Auf der anderen Seite müssen sich Promovierende bewusst sein, dass es unrealis-

³¹ Beckmann, Promovieren mit Kind, 2024, S. 38.

³² Cremer, Studieren und Forschen mit Kind, 2018, S. 33.

³³ Beckmann, Promovieren mit Kind, 2024, S. 39.

³⁴ Kaiser, Das Unwohlsein der modernen Mutter, 2021, S. 58.

³⁵ Kaiser, Das Unwohlsein der modernen Mutter, 2021, S. 44.

³⁶ Siehe hierzu Lott/Bünger, WSI Report Nr. 87, August 2023.

³⁷ Töpfer, Wo ist das Leck in der Pipeline?, 2022, S. 307.

³⁸ Brandt/Spangenberg, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74 (2022), 303 (304).

³⁹ Beckmann, Promovieren mit Kind, 2024, S. 49.

⁴⁰ Hell, Soll ich promovieren? Voraussetzungen, Chancen, Strategien, 2014, S. 85.

tisch ist, an der Doktorarbeit zu schreiben, während das Kind wach ist und „sich mit sich selbst“ beschäftigt.⁴¹ Es bedarf daher einer ausgiebigen Planung der Arbeitsphasen, welche im Optimalfall an die Betreuungszeiten und den Schlafrhythmus des Kindes angepasst ist. Dies kann dazu führen, dass sich die eingeplanten Arbeitszeiten nicht mit den eigenen Hoch- und Tiefphasen in puncto Konzentration decken. Es ist auch nicht von der Hand zu weisen, dass Kleinkinder gerne mit allen offen zugänglichen Materialien spielen – Kleinkinder machen so aus einer Loseblattsammlung mit Freuden eine verstreute Sammlung loser Blätter, die sich über den kompletten Raum verteilt. Der Schlüssel zum Gelingen einer Dissertation mit Kind liegt in ungestörten Promotionsphasen, in denen die Betreuung des Kindes von einer anderen Person übernommen wird oder in einer Kinderbetreuungseinrichtung erfolgt. Prioritätensetzung, verlässliche Absprachen mit unterstützenden Personen und Flexibilität sind essentielle Faktoren dafür, eine Qualifikationsarbeit mit Kind ins Ziel zu bringen.⁴²

Die Promotion parallel zur Elternschaft bringt noch einen erheblichen Vorteil mit sich: Die mit der Familiengründung einhergehende Verschiebung der Prioritäten führt meist dazu, dass die Dissertation nicht mehr im Mittelpunkt für die Promovierenden steht. Dies schafft eine Distanz zur Doktorarbeit und relativiert perfektionistische Ansprüche an sich selbst.⁴³ Ähnlich kann man die Situation auch für Studierende betrachten. So manches Studium und so manche Promotion sind *nicht trotz, sondern wegen* der Kinder abgeschlossen worden.

Besteht ein Kinderwunsch, so ist es durchaus sinnvoll, sich nicht nur über die aktuelle Situation, sondern über den gesamten weiteren juristischen Ausbildungs-, Qualifikations- und Berufsweggedanken zu machen und die Anforderungen der verschiedenen Phasen zu würdigen. Die Bedingungen für eine Familiengründung während des Studiums, der Promotion und des juristischen Referendariats sind unterschiedlich. Während das Jurastudium und vor allem die Promotion eher von Selbstbestimmtheit und eigenständiger Planung geprägt sind, folgt das Referendariat mit verschiedenen Stationen und Arbeitsgemeinschaften einem recht starren Zeitplan. Gerade in den betreuungsintensiven ersten Lebensjahren des Kindes kann es ratsam sein, sich noch in einer flexiblen Lern- oder Arbeitsphase des Studiums bzw. der Promotion zu befinden. Dies soll aber im Umkehrschluss nicht bedeuten, dass man von einem Referendariat mit Kind(ern) Abstand nehmen sollte. Auch hier hat sich in den letzten Jahren viel zum Positiven für Familien verändert (Referendariat in Teilzeit, Eltern-AGs, die nur vormittags stattfinden, u.Ä.).

Auf jeden Fall lohnt sich ein langfristiger Blick: Personen, die nicht nur das Examen, sondern auch bereits Kinder haben, können für potentielle Arbeitgeber besonders attraktiv sein, da Belastbarkeit und Flexibilität bereits unter Beweis gestellt worden sind.⁴⁴ Zu beobachten ist außerdem, dass Mütter, die mit der Familiengründung bereits vor dem Berufseinstieg begonnen haben, auf lange Sicht mit höherer Wahrscheinlichkeit in Führungspositionen arbeiten als Frauen, die erst nach dem Berufseinstieg Kinder bekommen haben.⁴⁵

VI. Unterstützende rechtliche Rahmenbedingungen

Studierende und Promovierende mit Kind profitieren von verschiedenen gesetzlichen Regelungen. Es gibt (je nach Situation): Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit-/Fernstudium, Beurlaubung, Nachteilsausgleich, Vertragsverlängerung, Arbeitszeitreduzierung, Elterngeld, Kindergeld, Mutterschaftsgeld,

⁴¹ Hell, Soll ich promovieren? Voraussetzungen, Chancen, Strategien, 2014, S. 86.

⁴² Beckmann, Exposé, Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren 1/2021, 18 (21).

⁴³ Moes, Promovieren mit Perspektive. Das GEW-Handbuch zur Promotion, 2021, S. 112 (120).

⁴⁴ Grunenberg/Speck, Studieren mit Kind, 2007, S. 185.

⁴⁵ Brandt/Spangenberg, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74 (2022), 303 (303, 322 f.).

Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung sowie finanzielle Förderung (BAföG, Stipendien). Das Ministerium stellt hier zahlreiche Informationen (und Rechner) zur Verfügung.⁴⁶ Es lohnt zudem der frühzeitige Blick in die eigene Studien- oder Promotionsordnung sowie unbedingt das Gespräch mit den universitären oder fakultätseigenen Beratungs- und Informationsstellen vor Ort, um die Besonderheiten des individuellen Falles zu besprechen. In Betracht kommen beispielsweise eine Beurlaubung, die Verschiebung von Prüfungsleistungen, die Befreiung von Anwesenheitspflichten, Fristverlängerungen und anderweitige Nachteilsausgleiche. Für Ausnahmeregelungen im Rahmen der staatlichen Pflichtfachprüfung wie eine spätere Ablegung des Freischusses oder eine Schreibzeitverlängerung für die Klausuren bei Schwangerschaft ist das Justizprüfungsamt des betreffenden Landes zuständig.

Ein Hinweis noch zur Familiengründung während der Promotion: Hier macht es einen wichtigen Unterschied, wie man seine Dissertationsprojekt finanziert. Promotionen können durch Anstellung innerhalb oder außerhalb des Wissenschaftsbetriebes und auch durch Stipendien finanziert werden. Je nach Finanzierungssituation unterscheiden sich auch die Regelungen etwas, die bei Elternschaft greifen.⁴⁷ Promovierende mit einer befristeten Anstellung als wissenschaftlich Mitarbeitende auf einer Qualifizierungsstelle sollten § 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) kennen. Es besteht ein Anspruch auf Verlängerung des Vertrages um Mutterschutz und Elternzeiten nach § 2 Abs. 5 S. 1 Nr. 3 WissZeitVG. Zudem verlängert sich die Höchstdauer der Befristung für die Dauer der Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG um zwei Jahre pro Kind. Dem gegenüber gestalten sich die Situation von Beschäftigten mit über Drittmittel finanzierten befristeten Stellen nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG sowie jene der nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet Beschäftigten anders. Für diese Personengruppen ist leider keine Verlängerung des Arbeitsvertrages aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit vorgesehen. Bei Stipendien ist es noch einmal anders: Stipendien sind kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Die meisten Stipendienggeber haben daher eigene, oftmals sehr unterschiedliche Regelungen in Bezug auf Familie.⁴⁸ Auch in diesem Fall ist es ratsam, frühzeitig den Kontakt zu suchen.

VII. Unterstützungsangebote von Universitäten

Zentral für eine sachgerechte Unterstützung von Eltern seitens der Universitäten ist eine familienfreundliche Infrastruktur auf allen Ebenen. Im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit einer Universität lohnt es sich, auf das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ zu achten. Dieses fungiert als Instrument zur Implementierung und Weiterentwicklung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen.⁴⁹ Ein strukturiertes Informationsangebot rund um das Thema Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft stellt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung am GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften zur Verfügung.⁵⁰

Für die Gewährleistung einer Vereinbarkeit von Studium bzw. Promotion und Familie ist natürlich die Flexibilisierung von Studien- und Promotionsbedingungen ausschlaggebend. Ein sehr wichtiger Infrastrukturaspekt sind aber vor allem gute, verlässliche Kinderbetreuungseinrichtungen an Uni-

⁴⁶ <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/familie/familienleistungen> (6.11.2025).

⁴⁷ Für weitergehende Ausführungen in Bezug auf Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld sowie Stellenverlängerung empfiehlt sich Moes, Promovieren mit Perspektive. Das GEW-Handbuch zur Promotion, 2021, S. 112 (113–118).

⁴⁸ GEW-Ratgeber Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Qualifizierung, 2017, S. 23.

⁴⁹ [Berufundfamilie, audit familiengerechte hochschule: Systematische Prozesssteuerung für Universitäten, Hochschulen und Akademien](#) (7.11.2025).

⁵⁰ [GESIS, Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft, Familienfreundliche Wissenschaft](#) (7.11.2025).

versitäten. Weitere Unterstützungsangebote von Universitäten sind Beratungs- und Informationsstellen, wie ein Familienservice oder ein Familienbüro. Das Schaffen von Wickel- und Still-Räumen sowie von Eltern-Kind-Zimmern ist ebenfalls zu begrüßen. Zentrale Elemente sind auch individuelle Entlastungsangebote. Universitäten könnten die Finanzierung von Kinderbetreuung für (Promotions-) Studierende übernehmen, welche sich in einer Prüfungs- oder Abschlussphase befinden. Ebenfalls denkbar ist die Unterstützung von Promovierenden durch Hilfskraftmittel. Ferner kann eine Vermittlung von Babysittern entlastenden Charakter haben. Eine erfolgreiche Unterstützungsmaßnahme seitens der Universität ist darüber hinaus die flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch Homeoffice und Gleitzeit. Dies alles sind Beispiele aus einer breiten Palette an Unterstützungsangeboten, die es an vielen Universitäten bereits gibt.

Die Förderung der (angehenden) Akademikerinnen und Akademiker sowohl in Bezug auf den Studienabschluss/die Qualifikation als auch in Bezug auf die Familienplanung ist vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und sich wandelnder demografischer Verhältnisse zwingend erforderlich. Zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gibt es daher seit einigen Jahren verschiedene weitere Maßnahmen der staatlichen und universitären Unterstützung. Als Beispiel können hier die an einigen Universitäten vergebenen Stipendien zur Promotion mit Kind oder das kostenfreie Mensaessen für Kinder genannt werden. Es wäre wünschenswert, dass sowohl diese Angebote als auch die Eltern mit Kind im universitären Alltag deutlich sichtbarer würden. Befragungen haben leider ergeben, dass noch eine beachtliche Diskrepanz zwischen universitären Unterstützungsangeboten und deren Bekanntheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs herrscht.⁵¹

Ganz unabhängig von staatlicher und universitärer Förderung muss man sich aber auch eingestehen: Entscheidend zum Gelingen von Studium oder Promotion trägt das private Unterstützersystem bei. Hiermit sind Partner*in, Familie und Freunde gemeint, aber auch (selbst) organisierte Elternnetzwerke.⁵²

VIII. Fazit

Es ist eine höchstpersönliche Entscheidung, ob man überhaupt Kinder möchte. Ebenso ist es absolut individuell und von den jeweiligen Bedingungen abhängig, ob sich ein Kind gut mit Studium und/oder Promotion vereinbaren lässt. Damit bei bestehendem Kinderwunsch eine fundierte Entscheidung getroffen werden kann, bietet es sich an, sich in aller Ruhe einige Fragen zu stellen.⁵³ Wie stark ist mein Kinderwunsch? Bin ich bereit, mich auf die veränderte Lebens- und Arbeitssituation einzulassen? Traue ich mir zu, mehrere „Projekte“ in Einklang zu bringen? Welche Unterstützung habe ich? Welche Ressourcen und Finanzierungsmöglichkeiten habe ich?

Studieren und Promovieren mit Kind ist eine anspruchsvolle, aber durchaus machbare Aufgabe. Mit rechtlichen Rahmenbedingungen, unterstützenden Angeboten und einer offenen, familienfreundlichen Hochschulkultur können Eltern die Herausforderungen bewältigen und ihre wissenschaftlichen Ziele erreichen. Die Familienfreundlichkeit an Universitäten hat deutlich zugenommen – dennoch ist auch weiterhin Handlungsbedarf festzustellen.⁵⁴ Hierzu zählen eine stärkere Förderung von flexiblen Studien- und Arbeitszeitmodellen, die Gewährleistung sicherer Beschäftigungsverhältnisse und der Ausbau der bezahlbaren Kinderbetreuung. Ein sehr häufig von Eltern geäußerter

⁵¹ Krempkow/Sembritzki, Beiträge zur Hochschulforschung 39 (2/2017), 102 (117).

⁵² Ein überregionales Beispiel ist das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft (7.11.2025).

⁵³ Angelehnt an Knigge-Illner, Der Weg zum Dokortitel, Strategien für die erfolgreiche Promotion, 3. Aufl. 2015, S. 108.

⁵⁴ Krempkow/Sembritzki, Beiträge zur Hochschulforschung, 39 (2/2017), 102 (117).

Wunsch ist zudem die Harmonisierung von Kita- und Schulferien mit den Semesterferien. Zudem sollten Universitäten weiter alles daransetzen, veraltete Rollenbilder aufzubrechen und die Gleichstellung aller Geschlechter in Wissenschaft und Gesellschaft weiter zu fördern.

Abschließend könnten an dieser Stelle die „Wettbewerbsvorteile“ der Elternschaft auf dem späteren Arbeitsmarkt betont werden: Wer Studium und/oder Promotion und Kindererziehung erfolgreich meistern konnte, hat im besten Fall Struktur, Organisationstalent und Effektivität bewiesen. Außerdem sind Managementfähigkeiten wie Priorisierung, Delegieren und Abgrenzung erlernt und die Lebenserfahrung ist erweitert worden.⁵⁵

⁵⁵ Cremer, Studieren und Forschen mit Kind, 2018, S. 169 f.