

Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Flöther, Choni; Oberkrome, Sarah

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Flöther, C., & Oberkrome, S. (2017). Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In A. v. Alemann, S. Beaufays, & B. Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre* (S. 143-162). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-58327-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft

Zusammenfassung

Hochqualifizierte Frauen sind vielen Karrieranforderungen ausgesetzt und müssen gleichzeitig Sorgearbeit und Kinderwunsch in der Karriereplanung unterbringen. Männer sehen sich mit diesem Vereinbarkeitsproblem in geringerem Maße konfrontiert. In Deutschland werden Vereinbarkeitsprobleme insbesondere für Hochschullaufbahnen diskutiert, während für andere berufliche Sektoren empirische Befunde weitgehend fehlen. Deshalb geht dieser Beitrag der Frage nach, in welchem Maße promovierte Männer und Frauen in unterschiedlichen beruflichen Sektoren in Sorgearbeitskontexte eingebunden sind und wie diese sich auf ihre berufliche Situation auswirken. Grundlage für die Analyse sind Absolvent_innenstudien mit 994 Promovierten. Im Ergebnis stellen sich Geschlechterdifferenzen bei der beruflichen Situation in Hochschulen anders dar als in anderen Bereichen. Zweifelsohne sind erhebliche Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie ersichtlich, es ist aber zu diskutieren, ob diese im Hochschulsektor tatsächlich als schwieriger einzustufen sind als im privaten Sektor. Darüber hinaus zeigt sich, dass durch Elternschaft auch bei Hochqualifizierten eine retraditionalisierte Rollenverteilung hinsichtlich der Sorgearbeit repliziert wird.

Schlüsselwörter

Promotion, Vereinbarkeit, Beruf, Sorgearbeit, Elternschaft, Absolventinnen-Studie, Absolventen-Studie

Summary

Highly qualified and working in the kitchen? The career situation of male and female PhD holders within and outside of academia

Highly qualified women – both within and outside of academia – are confronted with an array of career demands. Often they have to take both parenthood and care work into account when planning their careers. Men, on the other hand, are confronted with such considerations to a much lesser degree. While German research on reconciling work and family life focuses on careers in academia, empirical analyses of other sectors in which PhD holders pursue their careers is scarce. Consequently, we here examine to what extent highly qualified men and women inside and outside of academia are involved in care work and how this involvement affects their careers. The basis of this analysis is a graduate survey in which 994 PhD graduates were asked, inter alia, about parenthood, care work and occupational conditions. Our results show that gender differences in academia differ from those in other professional fields. Without a doubt, issues concerning work–life balance are similarly evident in the private and academic sector – it yet has to be discussed whether the challenges are indeed more intense in the academic sector, though. Further, parenthood leads to re-traditionalized role allocations in care work contexts, even for highly qualified.

Keywords

PhD holders, work–life balance, care work, parenthood, graduate survey

1 Einleitung

In der Wissensgesellschaft haben Bildungsabschlüsse zunehmend an Wichtigkeit gewonnen und gelten als Voraussetzung für einen erfolgreichen Zugang zum Berufsleben. Die Teilhabe von Frauen an Bildungsabschlüssen ist kontinuierlich gestiegen und Frauen sind eindeutig die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion. Ihr Anteil an den Studienabschlüssen liegt inzwischen bei mehr als der Hälfte und ihr Anteil an den Promotionen steigt ebenfalls kontinuierlich an. Doch mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt werden andere Mechanismen wirksam als im Bildungssystem und so zeigen sich auch mit einem Hochschulabschluss geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu Ungunsten von Frauen (z. B. Leuze/Rusconi 2009; Leuze/Strauß 2009). Das implizite Bildungsversprechen auf beruflichen Erfolg wird somit bei Frauen und Männern unterschiedlich eingelöst. Auch mit einem so hohen akademischen Ausbildungsniveau wie der Promotion verlaufen berufliche Karrieren für Frauen und Männer ungleich. Dies zeigt sich vor allem in den Zahlen und Diskussionen zur Unterrepräsentanz von Frauen auf Postdoc-Positionen und Professuren.

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen, mit der sie sich mehr und mehr Arbeitsmarktbereiche erschließen und häufiger als je zuvor auch auf hohen Positionen vertreten sind, halten sich hartnäckig Mechanismen, welche die Karrieren von Frauen, die es bereits auf hohe Positionen geschafft haben, negativ beeinflussen. Ein nicht unwesentlicher Mechanismus ist die Verteilung von Sorgearbeit¹ innerhalb von Partnerschaften. Der Faktor Kinder hat sich dabei als besonders geschlechtlich konnotiert herausgestellt. Bei Abschluss der Promotion sind die Promovierten im Durchschnitt Anfang dreißig. Promovierte Frauen sind damit in höherem Maße der Kinderfrage ausgesetzt als Absolventinnen niedrigerer Bildungsabschlüsse, die im Durchschnitt jünger sind, aber auch als promovierte Männer, für welche Kinder in der Regel keinen Karriereknick bedeuten, sondern sich positiv auswirken können (Rusconi 2011). Dennoch kann vermutet werden, dass ein höheres Bildungsniveau zu einer Verringerung von Geschlechterdifferenzen auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Deshalb setzen wir uns in diesem Beitrag mit einer besonderen Gruppe von Arbeitsmarktteilnehmer_innen auseinander: mit Promovierten. Dabei geht es uns nicht nur um einen empirischen Blick auf die geschlechtsspezifischen Karriereverläufe von Wissenschaftler_innen. Da die Mehrheit der Promovierten in Deutschland außerhalb von Hochschulen und auch außerhalb von Wissenschaft im weiteren Sinne tätig ist, vergleichen wir ihre Situation in unterschiedlichen beruflichen Sektoren.

2 Theorie und Stand der Forschung

Die Erwerbssituationen von Frauen und Männern sowie die Abgrenzung von Erwerbs- und Sorgearbeit sind bereits lange Bestandteil empirischer Forschung. Dabei haben sich

1 Sorgearbeit verstehen wir als Überbegriff für alle privaten Arbeiten, die dem Bereich Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen zugeordnet werden. Unter Hausarbeit verstehen wir die Aufgaben, die ohne die Berücksichtigung von Kindererziehung und Pflege von Angehörigen anfallen.

gewisse Faktoren und Strukturen als besonders persistent erwiesen. Weibliche Karrieren finden vor dem Hintergrund festgefahrener gesellschaftlicher Zuschreibungen statt. Die doppelte Anrufung von Frauen als Sorgearbeiterin und Erwerbsarbeiterin führt zu Rollenambiguität, Doppelbelastung und Vereinbarkeitsproblemen (Becker-Schmidt 2008: 67). Frauen sind im Gegensatz zu Männern „über zwei unterschiedliche und in sich widersprüchlich strukturierte Praxisbereiche in soziale Zusammenhänge eingebunden“ (Becker-Schmidt 2008: 68). Dieses als doppelte Vergesellschaftung bekannte Konzept unterteilt das Gesamtkonstrukt Gesellschaft in die zwei Sphären Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Da geschlechtsspezifische bürgerliche Rollentrennungen des Öffentlichen (männliche Erwerbsarbeit) und des Privaten (weibliche Sorgearbeit) immer weniger funktionieren, fällt es den Betroffenen schwerer, den Anforderungen beider Bereiche gleichzeitig gerecht zu werden. Aufgrund unterschiedlicher normativer Anrufungen und Strukturen gelingt es Männern jedoch leichter, die Erwerbsarbeit der Sorgearbeit überzuordnen und letztere ihren Partnerinnen zu überlassen. Das stellt Frauen in ihrer Erwerbsbiografie vor ein Vereinbarkeitsproblem. Durch die normative und institutionelle Strukturierung der doppelten Vergesellschaftung (Gottschall/Voss 2003) prägt sie auch die Lebensziele von Frauen und Männern wie etwa Karrieremotive oder Familienwunsch.

Gleichzeitig ist die Rolle des Familienernährers einerseits in Auflösung begriffen, da heutzutage häufig beide Teile eines Paares berufstätig sind, andererseits besteht diese Rolle in der Erwerbssphäre fort: Typische Frauenberufe erzielen seltener ein existenzsicherndes Familieneinkommen und auch typisch weibliche Fächergruppen qualifizieren oft für weniger einkommensstarke Berufe (Leuze/Strauss 2009: 275). Weibliche Erwerbsarbeit fungiert daher häufiger als Zuverdienst und so ist es kaum verwunderlich, dass familiäre Verpflichtungen vor allem auf Frauen abgewälzt werden (Rüger/Becker 2011), während berufliche Entwicklungsmöglichkeiten häufiger Männern angetragen werden.

Laut Statistischem Bundesamt waren 2013 84 Prozent der Väter und nur 61 Prozent der Mütter von minderjährigen Kindern aktiv erwerbstätig (Haustein/Keller 2014: 736ff.). Zwar ist die Quote erwerbstätiger Mütter im Zeitverlauf gestiegen (1996 waren es lediglich 55 Prozent), dennoch zeigt sich hier auch weiterhin eine Abhängigkeit weiblicher Erwerbsbiografien von Kindern: Während Männer unabhängig vom Alter des Kindes kontinuierlich erwerbstätig sind, steigt die Quote bei Frauen erst mit zunehmendem Alter des Kindes. In den letzten Jahrzehnten hat Teilzeitarbeit bei Frauen zugenommen, d. h., es sind zwar mehr Frauen erwerbstätig, jedoch immer öfter in Teilzeit. Persönliche und familiäre Verpflichtungen geben 79 Prozent der Mütter als Grund für Teilzeitbeschäftigung an (Haustein/Keller 2014: 738). Der geringe Anteil von Männern in Teilzeitbeschäftigung verdeutlicht das Ungleichgewicht der Geschlechter bei der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Obwohl immer mehr Männer Sorgearbeit übernehmen (Boll/Leppin 2011: 16), ist in Paarbeziehungen die Sorgearbeit ungleich verteilt (Maiwald 2011; Grunow 2013). Sorgearbeit basiert auf einer bestimmten partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Praktiziert das Paar keine traditionelle Arbeitsteilung, so liegt oft eine verhandelte oder eine retraditionalisierte Arbeitsteilung vor (Huinink/Konietzka 2007: 208): Paare, die eine verhandelte Arbeitsteilung praktizieren, entscheiden auf der Basis von objektiven Kriterien wie Gehalt oder Karrierestufen, welche Par-

tei die Kinderbetreuung übernimmt. Paare mit retraditionalisierter Arbeitsteilung greifen mit Eintritt der Elternschaft auf traditionelle Rollenverteilungen zurück, die Sorgearbeit fällt also der Frau zu (Kortendiek 2004: 442). Kühhirt (2011) attestiert, dass nach der Geburt eines Kindes europaweit sehr häufig eine retraditionalisierte Arbeitsteilung einsetzt, auch dann, wenn zuvor eine egalitäre Arbeitsteilung gelebt wurde. Aber auch, wenn keine Kinder zu versorgen sind, bestehen Ungleichheiten in der Arbeitsteilung von Paaren: So leisten laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Frauen die meiste Hausarbeit, dies gilt auch für gut qualifizierte Frauen (BMFSFJ 2011: 174). Rüger und Becker stellen fest, dass in klassischen Versorgungssystemen Frauen zu 80 Prozent die meiste oder alleinige Hausarbeit übernehmen (Rüger/Becker 2011: 394). Bei Dual-Career-Paaren übernehmen 44 Prozent der Frauen die meiste oder alleinige Hausarbeit.² Die sich so manifestierende Spezialisierung von Frauen auf die Familiensphäre sei allein deswegen nötig, da Männer nicht bereit seien, berufliche Defizite zu akzeptieren (Mühling/Rost 2007; Rosowski 2009). Denn eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit hat Folgen für den Karriereverlauf, wie im Hinblick auf beruflichen Erfolg von Frauen vielfach empirisch belegt ist (z. B. Geissler 2009: 40; Leuze/Rusconi 2009: 24). So hat mit der Einführung des Elterngeldes zwar der Anteil der Väter zugenommen, die eine Auszeit nehmen, die Mehrheit der Väter nimmt aber nur eine sehr kurze Auszeit von zwei Monaten (Statistisches Bundesamt 2015). Als einen Grund für diesen Befund nennt Possinger, dass es an der Umsetzung eines Leitbildes väterlicher Sorgearbeit fehlt, welches dazu beiträgt, Sorgearbeit egalitärer zu verteilen und Vätern ermöglicht, häufiger Erziehungszeiten einzulegen (Possinger 2013: 16). Zwar setzen sich Bilder neuer Mütterlichkeit und neuer Väterlichkeit langsam durch, es gelingt ihnen jedoch nicht, Organisationsstrukturen ausreichend zu durchdringen (Alemann/Oechsle 2015: 315). Bei gleichzeitigem Karriere- und Familienwunsch von Frauen besteht daher nach wie vor ein Vereinbarkeitsproblem. Rationalisierungsstrategien dagegen scheitern zumeist an strukturellen Gegebenheiten (Rupp 1996; Leip 2004), sodass im Endeffekt eine Entscheidung für Familie oder Karriere von Frauen getroffen werden muss. Neue Arbeitsmodelle, wie sie etwa die Sozialwissenschaftlerin Allmendinger (2013) mit einer 32-Stunden-Woche für alle Erwerbstätigen fordert, könnten hier abmildernd wirken. Zunehmende räumliche und zeitliche Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit wird hingegen hinsichtlich potenzieller Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ambivalent diskutiert (Schier/Jurczyk/Szymenderski 2011).

Frauen sind als Arbeitsmarktteilnehmerinnen demnach mit Hürden konfrontiert, die Männer nicht in gleichem Maße haben. Dies gilt auch für hochqualifizierte Frauen: Sie haben auch mit Hochschulabschluss schlechtere Karriereaussichten und sind auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt (Leuze/Rusconi 2009). Auch bei promovierten Frauen führt die hohe Qualifikation und Vor-Selektion nur bedingt zur Abschwächung dieser Effekte. So zeigen Rusconi und Solga (2010) für wissenschaftliche Dual-Career-Partnerschaften, dass promovierte Frauen häufiger mit Schwierigkeiten auf der Individual- und der Part-

2 Bei Studien zur Zeitverwendung wird in den meisten Fällen auf subjektive Einschätzungen von Befragten zurückgegriffen. Es wird davon ausgegangen, dass dabei Diskrepanzen zur realen Zeitznutzung vorliegen, allerdings eher in Richtung einer Unterschätzung von Geschlechterdifferenzen. Auch bei den in den folgenden Abschnitten genutzten Daten greifen wir auf subjektive Einschätzungen der Zeitverwendung zurück.

nerschaftsebene umgehen müssen. Zunächst sind wissenschaftliche Karrieren von einer prekären Qualifikationsphase geprägt, die zeitgleich mit der biologischen Familiengründungsphase von Frauen stattfindet. So sehen sich diese vermehrt der Frage von Kinder- oder Karriereverzicht ausgesetzt (Rusconi/Solga 2010: 50). Sind Kinder vorhanden, bedeuten diese häufiger Veränderungen für Frauen: Sie reduzieren ihr Arbeitsvolumen häufiger und übernehmen als Hauptorgetragende die Kinderbetreuung (Rusconi/Solga 2010: 46). Verstärkt wird der negative Effekt von Dual-Career-Partnerschaften auf die Karriere von Frauen in der Wissenschaft durch die Tatsache, dass promovierte Frauen häufiger in einer Paarkonstellation mit akademischem Partner leben als promovierte Männer. Sind Kinder vorhanden, so können sich die betroffenen Frauen seltener auf die Unterstützung eines Partners im Hintergrund verlassen, wie es umgekehrt der Fall ist (Rusconi/Solga 2010: 42). In der Wissenschaft müssen promovierte Frauen demnach häufiger Kind und Karriere mit geringem partnerschaftlichen Rückhalt vereinbaren, wohingegen Männer auf die Unterstützung ihrer Partnerin bauen können.

Insbesondere für Karriereverläufe in der Wissenschaft wird diskutiert, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als schwierig erweist, da für wissenschaftliche Karrieren ein Arbeitsethos hochgehalten wird, der sich am „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufaÿs 2003: 243) orientiert. Aufgrund der Rollenzuschreibung an Frauen als Hauptsozialleistende stellt dies eine – wenn auch nicht die einzige – Hürde dar, die Frauen eine wissenschaftliche Karriere im Vergleich zu Männern erschwert. Die Entlastung von Sorgearbeit bleibt nach wie vor eine wichtige Ressource, um diesem Berufsbild des 24-Stunden-Wissenschaftlers zu entsprechen, wie dies beispielsweise Rusconi (2013) verdeutlicht hat:

„darauf basierende Karriereanforderungen setzen eine durchgängige und langjährige Anbindung an den Arbeitsmarkt voraus – verbunden mit der Möglichkeit, sich durch die Unterstützung einer weiteren Person, die hauptsächlich für Familie und Haushalt zuständig ist, voll und ganz dem eigenen Beruf widmen zu können.“ (Rusconi 2013: 80)

Diese Argumente treffen ebenfalls auf viele Berufsbilder außerhalb der Wissenschaft zu, insbesondere, wenn es sich um leitende Positionen handelt. Studien, die Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschulen in den Blick nehmen, liegen aber bislang kaum vor. Funken, Hörlin und Rogge (2015) lieferten mit einer qualitativen Studie jüngst interessante Ergebnisse zum Umgang mit veränderten Karriereanforderungen in den beiden Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft, quantitative Untersuchungen stehen jedoch aus. So stellt sich die Frage, in welchem Maße promovierte Männer und Frauen in den unterschiedlichen Sektoren in Sorgearbeitskontexte eingebunden sind und wie diese sich auf ihre berufliche Situation auswirkt. Ist die Arbeit im Hochschulsektor in höherem Maße fordernd und entgrenzt als in anderen Sektoren und führt dies zu einer Verschärfung von Vereinbarkeitsproblemen? In welchem Maße führt Elternschaft – auch bei hochqualifizierten Frauen – zu einer retraditionalisierten Rollenverteilung?

3 Datenbasis

Wir werden im Folgenden diese Fragen anhand empirischer Ergebnisse diskutieren, für die wir im Rahmen des Forschungsprojekts „Geschlechterdimensionen der Promotion auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt (GEPRO)“ Sekundäranalysen mit Daten aus Absolvent_innenstudien durchgeführt haben. Hierfür werden Daten aus dem „Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB)“ genutzt, das am International Centre for Higher Education Research an der Universität Kassel (INCHER-Kassel) in Kooperation mit diversen Hochschulen in Deutschland und Österreich durchgeführt wird.³ Dabei befragen rund 20 Universitäten auch gezielt promovierte Absolvent_innen nach ihrem beruflichen Werdegang.

Die KOAB-Studien sind als Vollerhebung an den teilnehmenden Hochschulen angelegt, d. h., es werden an den Hochschulen alle Absolvent_innen eines Abschlussjahrgangs zu den Befragungen eingeladen. Auf die Repräsentativität der Daten kann somit nicht einfach aufgrund der Art der Fallauswahl geschlossen werden, wie dies Studien mit zufälliger Stichprobenziehung für sich beanspruchen, sondern erfordert eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Datenqualität. Die KOAB-Studien erreichen mit Antwortquoten von 44 bis 50 Prozent (je nach Kohorte) eine relativ gute Beteiligung. Zudem ergeben Vergleiche der Befragungsdaten mit vorhandenen Merkmalen der Grundgesamtheit (alle Promovierten in Deutschland im entsprechenden Zeitraum) keine auffallenden Abweichungen. Daher gehen wir insgesamt von einer guten Aussagekraft der Daten hinsichtlich der Grundgesamtheit aus.

Die KOAB-Befragungen finden in einem Längsschnittdesign statt, d. h., die Promovierten wurden zunächst ein bis zwei Jahre nach ihrer Promotion befragt und dann in einer Wiederholungsbefragung nach weiteren drei Jahren. Im Folgenden wird auf die Daten der Wiederholungsbefragung zurückgegriffen (vier bis fünf Jahre nach der Promotion). Um ausreichende Fallzahlen zu generieren, wird ein gepoolter Datensatz verwendet, in dem Fälle aus vier Befragungsjahrgängen (2006 bis 2009) zusammengefasst sind (n=1.214). Für die vorliegenden Auswertungen wurden promovierte Mediziner_innen von den Analysen ausgenommen, da sich die Medizin sowohl hinsichtlich der Struktur der Promotion, ihrer Bedeutung als auch der beruflichen Tätigkeit stark von anderen Studienfächern unterscheidet (fachspezifische Studien sind hier angebrachter, z. B. Abele 2010).

Somit steht ein Datensatz mit 994 Fällen über die berufliche Situation von Hochqualifizierten zur Verfügung, der für einen Vergleich nach Geschlecht gut geeignet ist, da die Untersuchungsgruppe der gleichen Ausbildungskohorte entstammt, sich also in einem vergleichbaren Abschnitt ihres Lebenslaufs befindet. Zugleich sind die Fallzahlen ausreichend hoch, um bei dieser Subgruppe weitere Differenzierungen vorzunehmen.

Nach einer Darstellung der Erwerbsbeteiligung der Promovierten werden im Anschluss Geschlechterdifferenzen bei der Kinderbetreuung, Sorgearbeit und der beruflichen Situation analysiert. Hierbei differenzieren wir nach Erwerbstätigkeit in drei beruflichen Sektoren, bei denen unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen, aber auch -präferenzen von Frauen und Männern angenommen werden können:

3 Auf eine detaillierte Beschreibung des KOAB wird hier aus Platzgründen verzichtet, eine Übersicht über das Studiendesign findet sich u. a. online unter <http://koab.uni-kassel.de/was-ist-koab.html>.

- privatwirtschaftlicher Sektor (einschließlich selbstständiger, freiberuflicher und Honorartätigkeiten),
- öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen),
- Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (AuFE).⁴

Im privaten und öffentlichen Sektor wären auch kleinteiligere Differenzierungen nach einzelnen Wirtschaftszweigen spannend, können mit den verfügbaren Daten aufgrund der geringen Fallzahlen aber nicht umgesetzt werden.

4 Erwerbssituation von Frauen und Männern fünf Jahre nach der Promotion

Zunächst kann festgestellt werden, dass rund fünf Jahre nach der Promotion⁵ ein sehr hoher Anteil der Befragten einer Beschäftigung nachgeht. Erwerbslosigkeit und Tätigkeiten, welche die Befragten als „Gelegenheitsjobs“ bezeichnen, sind ausgesprochen selten. Allerdings zeigt sich eine geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen auch bei Promovierten, wenn auch die Geschlechterdiskrepanzen auf diesem hohen Qualifikationsniveau wesentlich geringer ausfallen als in der Gesamtbevölkerung: Unabhängig vom Ausbildungsniveau sind in Deutschland 71 % aller Frauen im erwerbsfähigen Alter sowie 81 % der Männer erwerbstätig (Mischke/Wingerter 2012: 6). Von den promovierten Frauen geben 89 % an, entweder einer regulären abhängigen oder einer selbstständigen Tätigkeit nachzugehen, bei den promovierten Männern sind es insgesamt 96 % (vgl. Tab. 1). Erwerbslosigkeit ist ausgesprochen gering (1 %), bei Frauen aber häufiger (2 %). Der Hauptunterschied zeigt sich bei der Elternzeit/Familienauszeit: Fünf Jahre nach der abgeschlossenen Promotion geben 6 % der promovierten Frauen an, in Elternzeit oder Hausfrau zu sein, von den Männern gibt dies keiner an.

4 Die Beschäftigungsbedingungen, Tätigkeitsschwerpunkte und Karriereperspektiven sind an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuFE) nicht identisch mit denen an Hochschulen. Da die AuFE aber als potenzielle Arbeitgeberinnen für Hochqualifizierte eine wesentlich geringere Rolle spielen als die Hochschulen, verzichten wir, auch aufgrund der geringen Fallzahlen, darauf, AuFE in den Auswertungen einzeln auszuweisen. Für die folgenden Auswertungen wurden sie mit dem Hochschulsektor zusammengefasst. Da bei den Kennzahlen zur Beschreibung der beruflichen Situation nur wenige Unterschiede zwischen AuFE und den Hochschulen vorliegen, bietet sich dies an (geringfügige Unterschiede zeigen sich hinsichtlich Befristung (an AuFE seltener als an Hochschulen) und der beruflichen Zufriedenheit (an AuFE geringer)).

5 Die zweite Befragung findet vier bis fünf Jahre nach dem Abschluss der Promotion statt. Für eine bessere Lesbarkeit wird im Text von „fünf Jahren“ nach der Promotion gesprochen.

Table 1: Erwerbssituation ca. fünf Jahre nach der Promotion nach Geschlecht (in Prozent)

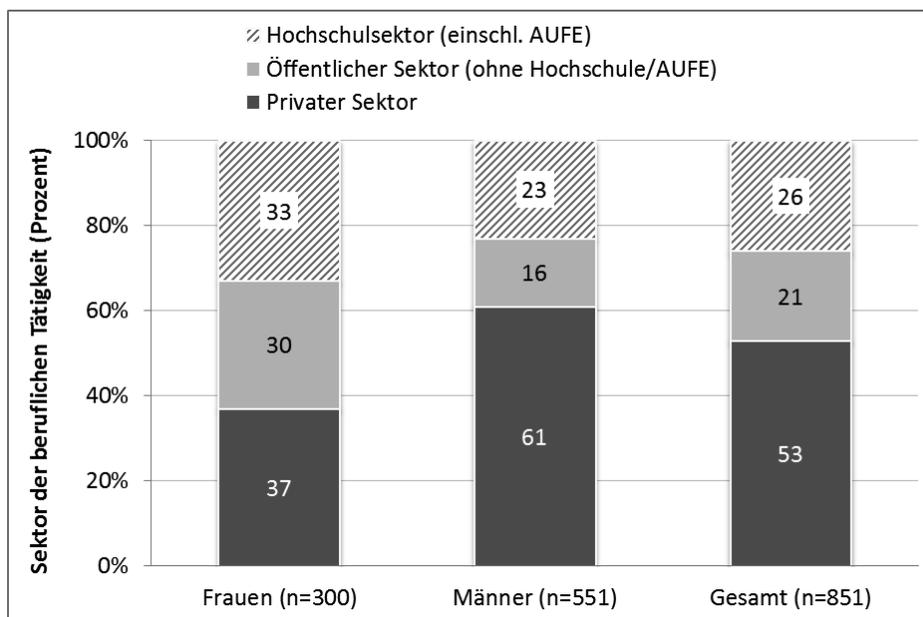
	Frauen	Männer	Gesamt
Reguläre abhängige Beschäftigung	79 %	84 %	82 %
Selbstständige Beschäftigung	10 %	12 %	11 %
Jobben, Praktika u. Ä.	1 %	0 %	1 %
Weitere Ausbildung (Studium, Referendariat, Weiterbildung)	1 %	1 %	1 %
Elternzeit/Hausfrau, -mann	6 %	0 %	2 %
Erwerbslos und Beschäftigungssuche	2 %	1 %	1 %
Sonstiges	1 %	2 %	2 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %
Anzahl (n)	(377)	(617)	(994)

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

Frageformulierung: „Was trifft auf Ihre derzeitige Situation zu?“, Antwortmöglichkeiten wurden zusammengefasst.

Bei der Berufstätigkeit interessiert zunächst, in welchen Bereichen Promovierte tätig werden. In Deutschland arbeitet nur eine Minderheit der Promovierten an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtung (AuFE) (Enders/Bornmann 2001). Entsprechend ist auch von den Befragungsteilnehmer_innen lediglich ein Viertel an einer Hochschulen oder AuFE beschäftigt. Weitere 21 % sind in anderen Bereichen des öffentlichen Sektors (z. B. in der öffentlichen Verwaltung oder im Bildungsbereich) tätig, den wichtigsten beruflichen Sektor bildet aber der private Sektor mit 53 % (vgl. Abb. 1). Bei der Wahl des beruflichen Sektors zeigen sich ausgeprägte Geschlechterdiskrepanzen: So sind männliche Promovierte häufiger im privaten Sektor und seltener an Hochschulen und im öffentlichen Sektor beschäftigt, während bei den Frauen der private Sektor eine deutlich geringere Rolle spielt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Befragten auf Sektoren (in Prozent)



Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).
 Frageformulierung: „In welchem Sektor sind Sie gegenwärtig tätig?“

Dies ist vor allem auf die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes zurückzuführen, also die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Studienfach- und Berufswahl. Aber auch eine bessere Zugänglichkeit für Frauen zu Stellen im öffentlichen Dienst sowie eine Präferenz von Frauen für den öffentlichen Sektor bilden sich hier ab. Eine solche Präferenz von Frauen wird mit der höheren beruflichen Sicherheit von Stellen im öffentlichen Dienst begründet. Diese vermeintliche Sicherheit sollte aber zunehmend relativiert werden angesichts der Entwicklungen im öffentlichen Dienst mit kontinuierlichem Personalabbau und wachsenden befristeten Stellen (Hohendanner et al. 2015; Vesper 2012).

5 Sorgearbeit: retraditionalisierte Geschlechterrollen durch Elternschaft

Anhand der ungleichen Wahrnehmung von Elternzeit (vgl. Tab. 1) wird deutlich, dass auch auf dem höchsten akademischen Qualifikationsniveau eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung in die Erwerbsverläufe eingreift. Betrachtet man nur die Erwerbsbeteiligung der Promovierten mit Kindern, vergrößert sich die Geschlechterdiskrepanz weiter: 15 % der promovierten Frauen mit Kind(ern) gaben zum Befragungszeitpunkt an, in Elternzeit bzw. Hausfrau zu sein. Für die promovierten Väter verbleibt der Anteil bei 0 %. Dementsprechend findet sich auch bei der Frage, wer die Kinderbetreuung übernimmt, eine erhebliche Geschlechterdiskrepanz: Während 63 % der erwerbstätigen

Mütter angeben, selber die Kinderbetreuung (mit) zu übernehmen, trifft dies lediglich auf 17 % der Väter zu (vgl. Tab. 2). Entsprechend geben die Väter dafür mehr als doppelt so häufig wie die Mütter an, dass ihre Partnerin die Betreuung (mit) übernimmt.⁶

Tabelle 2: Kinderbetreuung nach Geschlecht (nur Erwerbstätige mit Kind(ern); in Prozent)

	Frauen	Männer
Ich habe die Betreuung selbst übernommen	63 %	17 %
Mein Partner/meine Partnerin	39 %	87 %
Tagesmutter, Babysitter(in), Au-Pair	22 %	12 %
Kinderkrippe, Kindergarten oder schulische Nachmittagsbetreuung	53 %	49 %
Eltern, andere Verwandte oder Freunde	24 %	17 %
Es ist keine Betreuung notwendig	7 %	4 %
Sonstige Betreuung	8 %	1 %
Gesamt	216 %	186 %
Anzahl (n)	(76)	(169)

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

Frageformulierung: „Wer ist in der Regel an der Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder tagsüber beteiligt?“ (Mehrfachantworten möglich).

Es kann somit von einer traditionellen Verteilung der Sorgearbeit auch bei Hochqualifizierten ausgegangen werden. Inwiefern kann jedoch auch von einer Retraditionalisierung gesprochen werden? Die Ergebnisse zur Kinderbetreuung betreffen Personen mit Kindern und veranschaulichen die Verteilung der Sorgearbeit bei Elternschaft. Sie sagen hingegen nichts darüber aus, wie Sorgearbeit in Paarbeziehungen verteilt ist, wenn keine Kinder vorhanden sind. Neben der Frage zur Kinderbetreuung, die sich nur für Eltern stellt, haben wir daher auch den zeitlichen Umfang verglichen, den die Befragten für Sorgearbeit aufwenden. Ein Vergleich der Antworten von Befragten in unterschiedlichen Familienkonstellationen⁷ gibt Aufschluss darüber, ob sich hinsichtlich der Sorgearbeit Frauen und Männer grundsätzlich unterscheiden: Finden sich in allen Familienkonstellationen Geschlechterdifferenzen oder lediglich bei Personen in Partnerschaft oder Elternschaft? Wir haben hierbei drei Familienkonstellationen unterschieden, in denen sich die Promovierten befinden:

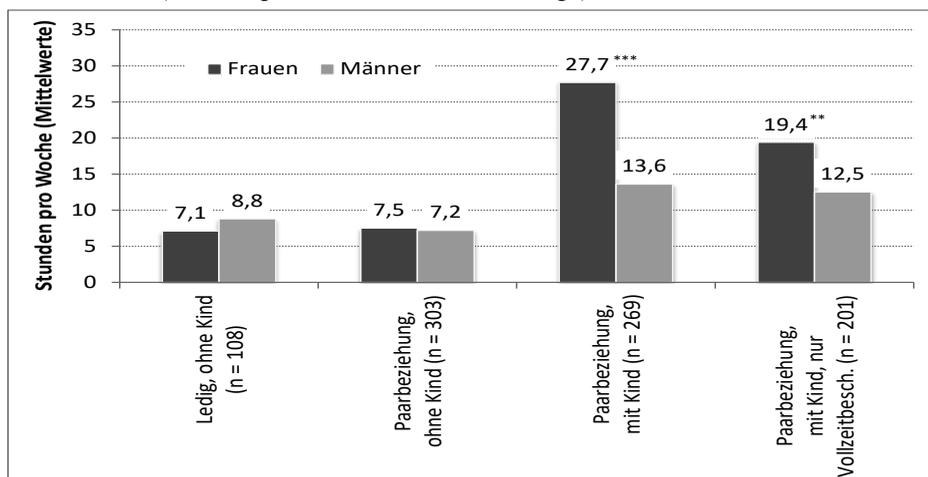
6 Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die dargestellten Angaben zur Verteilung der Kinderbetreuung nur von den erwerbstätigen Promovierten stammen. Werden Nicht-Erwerbstätige miteinbezogen, liegen bei den Frauen aufgrund der häufigeren Familienauszeiten die Angaben für „Ich habe die Betreuung selbst übernommen“ entsprechend höher.

7 Verteilung und Frageformulierungen: Elternschaft geben unter den Befragten 43 % an, die Frauen mit 39 % seltener als die Männer (45 %). Der Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant ($p=0.058$). („Haben Sie Kinder, die mit Ihnen in einem Haushalt leben?“ Ja (wie viele)/Nein). 87 % leben in einer Partnerschaft, darunter die Mehrheit in einer Ehe. Die Befragten mit Kindern leben zu 98 % in einer Partnerschaft (85 % verheiratet, 13 % unverheiratet). Alleinerziehende sind ausgesprochen selten (1 %) und wurden in den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt. („Wie ist Ihre derzeitige Lebenssituation?“ Antwortmöglichkeiten: Ledig, ohne Partner/in/Ledig, mit Partner/in/Verheiratet/Sonstiges).

- Ledige ohne Kind
- in einer Paarbeziehung ohne Kind (verheiratet, unverheiratet, Lebenspartnerschaft)
- in einer Paarbeziehung mit Kind(ern)

Hinsichtlich des Zeitaufwandes für Sorgearbeit zeigt sich sehr deutlich, dass ohne Kinder keine signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen (vgl. Abb. 2). Dies gilt sowohl für Ledige als auch für Personen in Paarbeziehungen und widerspricht den Ergebnissen des BMFSFJ (2011). Ganz anders stellt sich die Verteilung des Zeitaufwandes bei Eltern dar: Zum einen ist der Aufwand für Sorgearbeit insgesamt deutlich höher, zum anderen treten ausgesprochen große Geschlechterunterschiede hervor. Während Ledige ohne Kinder im Durchschnitt nur acht Stunden wöchentlich für Sorgearbeit aufwenden, sind es bei den Männern mit Kindern 13,6 Stunden pro Woche und bei Frauen mit Kindern 27,7 Stunden. Sind Kinder vorhanden, wenden die promovierten Frauen somit doppelt so viele Stunden für Sorgearbeit auf wie ihre männlichen Kollegen.

Abbildung 2: Eigener Zeitaufwand für Sorgearbeit nach Familienstand und Geschlecht (Stunden pro Woche; nur Erwerbstätige)



Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt). Frageformulierung: „Wie viele Stunden arbeiten Sie (und evtl. Ihr Partner/Ihre Partnerin) in Ihrem Haushalt (Putzen, Kochen, Kinderbetreuung etc.) durchschnittlich in der Woche?“ Antwortmöglichkeit „Stunden pro Woche selbst“. Erläuterung der Zeichen: + p<0,1; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001. Zusammenhangsmaße für Zeitaufwand Hausarbeit*Geschlecht: Paarbeziehung mit Kind: Eta² = 0.166; Paarbeziehung mit Kind, nur Vollzeitbeschäftigte: Eta² = 0.049.

Diese eklatante Geschlechterdifferenz könnte das Ergebnis von verhandelten Rollenverteilungen sein, also das Ergebnis von rationalen Entscheidungen aufgrund von Einkommensunterschieden oder quasi zwangsläufigen Auszeiten von Müttern (Mutterschutz). Einer solchen Erklärung stehen jedoch die Ergebnisse für vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter entgegen: Selbst wenn eine Vollzeittätigkeit ausgeübt wird, wenden Frauen

mit Kindern 50 % mehr Zeit für Sorgearbeit auf (19,4 Stunden) als Männer mit Kindern (12,5 Stunden). Aufgrund dieser Ergebnisse kann nur teilweise von verhandelten Rollenverteilungen ausgegangen werden. Durch Elternschaft repliziert sich somit auch bei Hochqualifizierten eine retraditionalisierte Rollenverteilung hinsichtlich der Sorgearbeit. Hierbei ist zum einen von einer nicht unerheblichen Doppelbelastung der erwerbstätigen Mütter auszugehen, zum anderen ist eine geschlechtsspezifische Rollenverteilung für viele Frauen mit beruflichen Einschränkungen verbunden (Finke 2011; Gottschall 2010; Leuze & Rusconi 2009).

6 Sorgearbeit im Sektorenvergleich: wankt das Bild des „Vollzeit-Wissenschaftlers“?

In Studien zu Karriereverläufen in der Wissenschaft wurde vielfach herausgestellt, dass die Anforderungen an Frauen durch eine doppelte Vergesellschaftung gerade im Wissenschaftsbetrieb eine besondere Hürde für Frauen darstellen können. Betrachtet man in diesem Kontext den Zeitaufwand von Eltern für Sorgearbeit in den unterschiedlichen Sektoren, so fällt auf, dass bei den Promovierten, die im Hochschulbereich beschäftigt sind, die Geschlechterdifferenz bei der geleisteten Sorgearbeit geringer ausfällt als in den anderen Sektoren: An Hochschulen beschäftigte Mütter geben mit durchschnittlich 24,2 Stunden weniger Stunden an als in den anderen Sektoren, die Väter hingegen mit 16,3 Stunden etwas mehr als ihre Kollegen im öffentlichen Sektor oder der Privatwirtschaft. Im Hochschulsektor liegt die Differenz zwischen Müttern und Vätern demnach bei 7,9 Stunden, während sie im weiteren öffentlichen Sektor bei 15,6 Stunden und im privaten Sektor bei 17,4 Stunden liegt.

Deutlich wird an dieser Stelle, dass Frauen in Hochschullaufbahnen den Zeitaufwand für Sorgearbeit nicht in dem Maße aufbringen wie (erwerbstätige) Frauen in anderen beruflichen Sektoren. Ob sie dies nicht wollen, aufgrund beruflicher Anforderungen nicht können oder aufgrund anderer Paarkonstellationen nicht müssen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Dennoch kann aus diesem Befund abgeleitet werden, dass Mütter mit einer Tätigkeit im Hochschulbereich ein sehr hohes Maß an Sorgearbeit nicht (oder seltener) umsetzen. Ein weiteres interessantes Ergebnis ist, dass die Väter im Hochschulsektor mehr Stunden für Sorgearbeit aufwenden als Befragte in den anderen beiden Sektoren. Wie passt dies zum genannten Bild des „Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“? Bedenkt man, dass es um die Situation von vergleichsweise jungen Wissenschaftler_innen geht, muss möglicherweise der Begriff des/der „Vollzeit“-Wissenschaftler_in relativiert werden. Denn Vollzeit arbeiten nach der Promotion zwar viele, auch an Hochschulen ist dies der Fall, aber eben auch nicht alle. Es lohnt hier also ein Blick auf die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen der Promovierten. In Tabelle 3 und 4 sind verschiedene Indikatoren für die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Erfolg der Promovierten dargestellt. Tabelle 3 enthält die Angaben der Befragten ohne Kind, Tabelle 4 die Angaben derjenigen mit Kind bzw. Kindern. Zur Vollzeitbeschäftigung an Hochschulen zeigt sich zweierlei: Entgegen der gängigen Vorstellung, dass (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung an Hochschulen die Norm sei, findet sich dies bei den Promovierten ohne Kinder so nicht wieder (vgl. Tab. 3). Während an Hochschulen

Teilzeitverträge vor dem Abschluss der Promotion sehr verbreitet sind (z. B. Konsortium BuWiN 2013; Schomburg/Flöther/Wolf 2013), ist dies nach der Promotion nicht der Fall. Bei den Kinderlosen arbeiten 93 % der Frauen Vollzeit sowie 96 % der Männer; der Hochschulbereich unterscheidet sich darin nicht vom privaten Sektor. Geringer fällt die Vollzeitbeschäftigung hingegen im öffentlichen Sektor aus. In allen beruflichen Sektoren sind die Geschlechterdifferenzen nicht signifikant.

Bei den Eltern stellt sich die Situation hingegen anders dar. Hier findet sich erstens die vermutete Geschlechterdifferenz: Mütter arbeiten sehr viel häufiger Teilzeit als Väter (im privaten und öffentlichen Sektor arbeitet mehr als die Hälfte der Mütter Teilzeit, im Hochschulsektor 45 Prozent). Zweitens sieht man bei den Vätern signifikante Unterschiede zwischen den Sektoren:

- Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor arbeiten Väter nicht häufiger in Teilzeit als ihre kinderlosen Kollegen (2 % im privaten Sektor, 12 % im öffentlichen Sektor).
- Im Hochschulsektor arbeiten hingegen mehr Väter in Teilzeit (20 %) als bei den kinderlosen Wissenschaftlern (4 %).

Dass im Hochschulsektor nicht nur Mütter, sondern auch Väter in Teilzeit arbeiten, ist der wesentliche Faktor, mit dem sich der höhere Zeitaufwand der Väter für Sorgearbeit erklärt.⁸ Anhand der vorliegenden Daten können keine Rückschlüsse darauf gezogen werden, warum im Hochschulsektor Väter häufiger Teilzeit arbeiten und damit auch etwas mehr Sorgearbeit übernehmen. Es ist aber denkbar, dass an Hochschulen Teilzeitstellen häufiger verfügbar sind und die Reduzierung der (formalen) Arbeitszeit der Norm weniger widerspricht als in anderen beruflichen Sektoren. Die hohe Verbreitung von Teilzeitstellen für Doktorand_innen (oder auch technisch-administrative Mitarbeiter_innen) erhöht möglicherweise das Bewusstsein dafür, dass die Verteilung der Arbeit auf mehrere Personen organisatorisch gut umsetzbar ist. Dies stünde dem Bild des Vollzeit-Wissenschaftlers in gewisser Weise entgegen.

Auf der anderen Seite kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass – ganz im Einklang mit den normativen Ansprüchen an den Vollzeit-Wissenschaftler – promovierten Vätern der Zugang zu Vollzeitstellen seitens des Arbeitgebers eher verwehrt wird als ihren kinderlosen Kollegen. Die weiteren dargestellten Indikatoren zur beruflichen Situation von Frauen und Männern zeigen aber für Väter keine Benachteiligung gegenüber kinderlosen Männern, auch nicht im Hochschulsektor. Die Studie von Rusconi (2013) zeigt ebenfalls, dass eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit für Väter keine beruflichen Nachteile gegenüber kinderlosen Wissenschaftlern zur Folge hat.

8 Überprüft man in multivariaten Analysen, welche Einflussfaktoren auf den Umfang der Hausarbeit wirken, zeigt sich bei Männern, dass neben Elternschaft die Arbeitszeit (gemessen in tatsächlicher Wochenarbeitszeit) ausschlaggebend ist. Der berufliche Sektor hat bei Berücksichtigung der Arbeitszeit keinen Einfluss (OLS-Regressionen, getrennt für Frauen und Männer).

7 Die berufliche Situation Promovierter in unterschiedlichen Sektoren – Kinder als Karrierekick oder Karriereknick?

Vergleicht man zunächst nur die berufliche Situation der kinderlosen Promovierten in den drei Sektoren, so sind Geschlechterdifferenzen verschieden ausgeprägt (vgl. Tab. 3): Im öffentlichen Sektor stehen Frauen hinsichtlich Vollzeit, Leitungsposition und Befristung etwas schlechter da als Männer, hierbei ist aber lediglich die Vollzeitbeschäftigung schwach statistisch signifikant. Im privaten Sektor zeigen sich zwar Unterschiede beim Einkommen und den Leitungspositionen, diese erweisen sich jedoch als nicht signifikant. Gar keine Geschlechterdifferenzen finden sich hingegen im Hochschulsektor.

Während sich bei den Kinderlosen demnach insgesamt kaum Diskrepanzen finden, sieht die berufliche Situation der Eltern anders aus: Im Einklang mit früheren Forschungsergebnissen zeigt sich das bekannte Bild des Karriereknicks für Mütter und des Karrierekicks für Väter (vgl. Tab. 4). Vergleicht man die beruflichen Erfolgsindikatoren der Kinderlosen und der Eltern, so ist Elternschaft bei Frauen in allen Sektoren mit Einschränkungen verbunden, bei den Männern zeigen sich bei Elternschaft hingegen jeweils bessere (oder gleiche) Werte.⁹

Table 3: Indikatoren zur beruflichen Situation nach Sektor und Geschlecht – nur Befragte ohne Kind

	Vollzeit beschäftigt	Tatsächliche Arbeitszeit (Std./W.) (nur Vollz.)	Bruttomonats- einkommen (nur Vollzeit)	Leitungsposition	Berufliche Zufriedenheit (Mittelwert) ¹	Unbefristeter Vertrag
<i>Befragte ohne Kind</i>						
Privater Sektor						
Frauen	94 %	46,5	5071 €	38 %	2,1	89 %
Männer	97 %	49,0	6252 €	45 %	2,1	93 %
Öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen)						
Frauen	78 %	47,3	4179 €	29 %	2,1	62 %
Männer	91 % +	46,8	4266 €	44 %	2,1	74 %
Hochschulen (einschl. AuFE)						
Frauen	93 %	49,0	3792 €	48 %	2,0	29 %
Männer	96 %	48,9	3792 €	47 %	2,1	31 %

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

¹ Die berufliche Zufriedenheit wird mit einer Likert-Skala erfasst, mit den Skalenpolen: 1 = „Sehr zufrieden“, 5 = „Sehr unzufrieden“.

Die Angaben der Signifikanzniveaus beziehen sich jeweils auf die Differenz zwischen Frauen und Männern. Erläuterung der Zeichen: + p<0,1; * p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001.

9 Der Karrierekick der Väter erklärt sich teilweise dadurch, dass Kinderlose etwas jünger sind, der „Kick“ muss also etwas relativiert werden.

Tabelle 4: Indikatoren zur beruflichen Situation nach Sektor und Geschlecht – nur Befragte mit Kind(ern)

	Vollzeit beschäftigt	Tatsächliche Arbeitszeit (Std./Wo.) (nur Vollz.)	Bruttomonats- einkommen (nur Vollzeit)	Leitungsposition	Berufliche Zufriedenheit (Mittelwert) ¹	Unbefristeter Vertrag
<i>Befragte mit Kind</i>						
Privater Sektor						
Frauen	42 %	(44,4)	(5509 €)	33 %	2,6	97 %
Männer	98 % ***	47,7	6489 € +	58 % **	2,0 ***	98 %
Öffentlicher Sektor (ohne Hochschulen)						
Frauen	42 %	(43,2)	(3552 €)	22 %	2,2	67 %
Männer	88 % ***	43,2	4268 €	53 % *	1,9	84 % +
Hochschulen (einschl. AuFE)						
Frauen	55 %	(46,7)	(4092 €)	31 %	2,1	21 %
Männer	80 % *	46,5	4458 €	47 %	2,1	39 % +

Quelle: INCHER-Kassel, KOAB-Absolventenbefragung 2. Welle (Jahrgänge 2006–2009, gepoolt).

¹ Die berufliche Zufriedenheit wird mit einer Likert-Skala erfasst, mit den Skalenpolen: 1 = „Sehr zufrieden“, 5 = „Sehr unzufrieden“.

Die Angaben der Signifikanzniveaus beziehen sich jeweils auf die Differenz zwischen Frauen und Männern. Erläuterung der Zeichen: + $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$. Angaben in Klammern: Die Fallzahlen sind in dieser Subgruppe sehr klein (zw. zwölf und 15 Fällen).

Bei Müttern zeigen sich in allen drei Sektoren häufigere Teilzeit und deutlich weniger Leitungspositionen. Im öffentlichen und Hochschulsektor sind sie außerdem häufiger befristet eingestellt als Väter. Im privaten Sektor finden sich die relativ größten Geschlechterdifferenzen hinsichtlich Teilzeit, Einkommen und auch der beruflichen Zufriedenheit.

Vergleicht man die berufliche Situation in den drei Sektoren, muss man, trotz aller Kritik an den unsicheren Karrierebedingungen an deutschen Hochschulen, feststellen, dass bei den hier befragten Personen die Geschlechterdifferenzen an den Hochschulen geringer ausfallen als in den anderen beiden Sektoren. So zeigen sich für die Kinderlosen im Hochschulbereich überhaupt keine Geschlechterdifferenzen. Bei Elternschaft zeigen sich in allen Sektoren signifikante Unterschiede zu Ungunsten der Frauen, aber auch hier sind sie im Hochschulsektor weniger ausgeprägt als in den anderen Sektoren.

Es stellt sich also die Frage, ob der Hochschulsektor nicht sogar eine höhere Chancengleichheit bietet als der private oder öffentliche Sektor? Eine solche Interpretation erscheint uns aber übertrieben oder vorschnell. So repräsentieren die hiesigen Daten nur die Situation einer vergleichsweise eng gefassten Alterskohorte von Promovierten (fünf Jahre nach der Promotion). Bei Hochschulkarrieren gilt dies durchaus schon als kritische Phase, in der sich der Frauenanteil gegenüber dem Männeranteil verschlechtert

(Konsortium BuWiN 2013: 244ff.), aber es ist noch zu früh, um Aussagen über das Erlangen einer Professur zu machen. Und gerade die fehlende Langzeitperspektive – und Karrierealternativen unterhalb einer Professur – gehört mit zu den größten Kritikpunkten an den Beschäftigungssystemen deutscher Hochschulen (Kreckel 2008), auch im Hinblick auf Vereinbarkeit (Metz-Göckel et al. 2014).

Weitere Befunde aus dieser Studie sprechen ebenfalls dafür, dass im Hochschulsektor deutliche Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie auftreten, die nach wie vor geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind. Das zeigt sich beispielsweise in der Verteilung der Elternschaft: Frauen haben im Hochschulsektor signifikant seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen (31 % sind Mütter, 46 % sind Väter). Sie unterscheiden sich damit von den Frauen, die im öffentlichen Sektor tätig sind. Dort haben Frauen und Männer gleich häufig Kinder. Im privaten Sektor haben Frauen hingegen ebenfalls seltener Kinder als Männer (35 bzw. 43 %). Dieses Ergebnis ist statistisch nicht signifikant, es deutet aber an, dass eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung von Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit im privaten Sektor dem Hochschulsektor ähnlich ist (siehe hierzu auch Kleinert et al. 2007: 101ff.).

Die hohen beruflichen Anforderungen, die zur Zuspitzung von Vereinbarkeitsproblemen führen, zeigen sich nicht zuletzt im erheblichen Arbeitsumfang, den die Promovierten angeben. Hier ergibt sich in allen beruflichen Sektoren, dass das tatsächliche Arbeitsvolumen deutlich über den vertraglichen Arbeitszeiten liegt (nur Vollzeitbeschäftigte; vgl. Tab. 3 und 4). Dies ist nicht nur im Hochschulsektor der Fall, sondern ebenfalls im privaten Sektor und in etwas geringerem Umfang auch im öffentlichen Sektor: Die durchschnittlichen Arbeitszeiten liegen zwischen 43 Stunden (Befragte im öffentlichen Sektor, mit Kind) und 49 Stunden (kinderlose Männer in der Privatwirtschaft und kinderlose Frauen und Männer an Hochschulen). Die zeitlichen Anforderungen sind insbesondere im Hochschul- und im privaten Sektor erheblich, auch für Eltern. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen wie auch Männer, die bei ihren beruflichen Wertvorstellungen eine hohe Familienorientierung angeben, häufiger im öffentlichen Sektor beschäftigt sind als an Hochschulen oder in der Privatwirtschaft.

Neben dem Hochschulbereich sieht man somit bei vielen Indikatoren, die eine schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft für hochqualifizierte Frauen anzeigen, den privaten Sektor mit vergleichbaren Ergebnissen, sei es hinsichtlich der eingeschränkten beruflichen Situation bei Elternschaft, der hohen Arbeitszeitbelastung oder dem Verzicht auf Elternschaft.

8 Fazit

Promovierte Hochschulabsolvent_innen weisen eine ausgesprochen hohe Erwerbsbeteiligung auf. In dieser Hinsicht sind Geschlechterdifferenzen auf diesem hohen Qualifikationsniveau geringer als im Querschnitt der Arbeitnehmer_innenschaft in Deutschland. Frei von Geschlechterunterschieden ist die berufliche Entwicklung aber auch bei Promovierten nicht: Differenzen ergeben sich, sobald Kinder vorhanden sind. Bei Elternschaft zeigt sich häufig eine retraditionalisierte Rollenverteilung mit einem hohen Maß

an Sorgearbeit seitens der Mütter und häufiger Reduzierung der Arbeitszeit. Die eindeutig geschlechtsspezifische Verantwortungsübernahme für Sorgearbeit ist mit beruflichen Nachteilen für Mütter verbunden, während sich dies für Väter nicht zeigt. Damit verdeutlicht unsere explorative Studie einmal mehr, dass die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland in hohem Maße genderkonnotiert ist und dies auch für Hochqualifizierte gilt.

Interessante Ergebnisse sowie neue Fragen liefert der Vergleich der Beschäftigten im Hochschulsektor mit denen in anderen beruflichen Sektoren. Geschlechterdifferenzen sind im Hochschulbereich weniger ausgeprägt: Bei Kinderlosen zeigen sich keine Unterschiede hinsichtlich Einkommen, beruflicher Position, Arbeitszeit oder Befristung. Dennoch gilt auch hier, dass Vereinbarkeitsschwierigkeiten geschlechtsspezifisch ungleich verteilt sind. So zeigen sich sehr hohe Arbeitszeiten, auch für Eltern, Frauen verzichten häufiger auf Kinder als Männer und Elternschaft führt lediglich bei Frauen zu deutlichen Nachteilen bei der beruflichen Situation. Der Vergleich der Sektoren macht zweierlei deutlich: An Hochschulen übernehmen promovierte Väter häufiger Sorgearbeit und arbeiten in Teilzeit als im öffentlichen oder privaten Sektor. Dies überrascht angesichts des gängigen Bildes des „Vollzeit-Wissenschaftlers“ und wirft die Frage auf, ob dieses Bild (langsam) ins Wanken gerät. Zweitens wird deutlich, dass sich ähnliche Vereinbarkeitsschwierigkeiten wie im Hochschulsektor ebenfalls im privaten Sektor finden. Da der private Sektor den wichtigsten Tätigkeitsbereich für Promovierte darstellt, erstaunt die geringe Zahl empirischer Studien für diesen Bereich. Väter in Teilzeit, wie in (begrenztem) Maße an Hochschulen, finden sich hier nicht, sodass auch zukünftig bei der Frage von Vereinbarkeit ein vergleichender Blick auf unterschiedliche Sektoren spannend sein wird.

Da in dieser Studie für einen besseren Sektorenvergleich nur Befragte in einem begrenzten Zeitabschnitt ihrer beruflichen Laufbahn betrachtet wurden, bleibt offen, welche Auswirkungen die beschriebenen Geschlechterdifferenzen für weitere Werdegänge – im Hochschulbereich insbesondere für Habilitation und Professur – haben werden. Längsschnittanalysen, die Karriereverläufe von Hochqualifizierten über einen langen Zeitraum nachverfolgen (zehn Jahre und länger) wären hierfür in Zukunft sehr aufschlussreich.

Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E. (2010). Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in der Medizin. In Friedrich-Wilhelm Schwartz & Peter Angerer (Hrsg.), *Arbeitsbedingungen und Befinden von Ärztinnen und Ärzten* (Reihe „Report Versorgungsforschung“, B2) (S. 149–158). Köln: Deutscher Ärzte Verlag.
- Alemann, Annette von & Oechsle, Mechtild (2015). Die zwei Seiten der Vereinbarkeit. In Ulla Wischermann & Annette Kirschenbauer (Hrsg.), *Geschlechterarrangements in Bewegung: Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung?* (S. 293–326). Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839427293-010>
- Allmendinger, Jutta (2013). 32 Stunden sind genug. *Brigitte*, (1), 45–47.

- Beaufays, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript. <http://dx.doi.org/10.14361/9783839401576>
- Becker-Schmidt, Regina (2008). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 65–73). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91972-0_8
- Boll, Christina & Leppin, Julian (2011). *Zeitverwendung von Eltern auf Familie und Beruf im internationalen Vergleich*. Kurzfassung eines Gutachtens im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Zugriff am 8. Oktober 2015 unter www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper-59_Kurzfassung.pdf.
- BMFSFJ (2011). *Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf*. Berlin.
- Enders, Jürgen & Bornmann, Lutz (2001). *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Finke, Claudia (2011). *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Funken, Christiane; Hörlin, Sinje & Rogge, Jan-Christoph (2015). *Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Geissler, Birgit (2009). Machtfragen zwischen Familie und Erwerbsarbeit: die Kosten der Kinder in der Familiengründung und danach. In Martina Löw (Hrsg.), *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie* (S. 31–46). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91395-7_3
- Gottschall, Karin (2010). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In Fritz Böhle, G. Günter Voß & Günther Wachtler (Hrsg.), *Handbuch für Arbeitssoziologie* (S. 671–698). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_23
- Gottschall, Karin & Voß, G. Günter (2003). *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zur Einleitung*. Mering: Hampp.
- Grunow, Daniela (2013). Zwei Schritte vor, eineinhalb Schritte zurück. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Sozialisation aus Perspektive des Lebensverlaufs. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, (4), 384–398.
- Haustein, Thomas & Keller, Matthias (2014). Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. *Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik*, (Dezember 2014), 733–753.
- Hohendanner, Christian; Ostmeier, Esther & Ramos Lobato, Philipp (2015). *Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst: Entwicklung, Motive und rechtliche Umsetzung* (IAB-Forschungsbericht, 12/2015). Nürnberg: IAB.
- Huinink, Johannes & Konietzka, Dirk (2007). *Familiensoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Kleinert, Corinna; Kohaut, Susanne; Brader, Doris & Lewerenz, Julia (2007). *Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (Hrsg.). (2013). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld: wbv.

- Kortendiek, Beate (2008). Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie* (S. 434–445). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-99461-5_48
- Kreckel, Reinhard (Hrsg.) (2008). *Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Kühhirt, Michael (2011). Childbirth and the long-term division of labour within couples: How do substitution, bargaining power, and norms affect parents' time allocation in West Germany? *European Sociological Review*, 28(5), 565–582. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcr026>
- Leip, Evelyn (2004). *Geburtenentwicklung und gesellschaftliche Struktur. Zur Reichweite von Rational-Choice-Ansätzen am Beispiel generativen Verhaltens* (Inauguraldissertation). Mainz.
- Leuze, Kathrin & Rusconi, Alessandra (2009). Karriere ist Männersache. Auch hochqualifizierte Frauen haben im Job schlechtere Chancen. *WZB-Mitteilungen*, (123), 22–25.
- Leuze, Kathrin & Strauß, Susanne (2009). Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(4), 262–281. <http://dx.doi.org/10.1515/zfsoz-2009-0401>
- Maiwald, Kai-Olaf (2011). Modern und doch traditional? Paradoxien heutiger Paarbeziehungen. *Westend: neue Zeitschrift für Sozialforschung*, 8(1), 86–92.
- Metz-Göckel, Sigrid; Heusgen, Kirsten; Möller, Christina; Schürmann, Ramona & Selent, Petra (2014). *Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem*. Opladen: Barbara Budrich.
- Mischke, Johanna & Wingerter, Christian (2012). *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Destatis.
- Mühling, Tanja & Rost, Harald (Hrsg.). (2007). *Väter im Blickpunkt. Perspektiven der Familienforschung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Possinger, Johanna (2013). *Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. ‚Neuen Vätern‘ auf der Spur*. Wiesbaden: VS Verlag. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-00709-6>
- Rosowski, Elke (2009). Berufsorientierung im Kontext von Lebensplanung. Welche Rolle spielt das Geschlecht? In Mechtild Oechsle, Helen Knauf, Christiane Maschetzke & Elke Rosowski (Hrsg.), *Abitur und was dann?* (S. 129–180). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91750-4_5
- Rüger, Heiko & Becker, Katharina (2011). Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und partnerschaftliche Arbeitsteilung. In Ute Klammer & Markus Motz (Hrsg.), *Neue Wege, gleiche Chancen. Expertisen zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (S. 363–396). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94057-1_11
- Rupp, Marina (1996). Zwischen Konkurrenz, Ambivalenz und Präferenz. Familie und Beruf im weiblichen Lebensentwurf. In Hans Peter Buba & Norbert F. Schneider (Hrsg.), *Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design* (S. 273–286). Opladen: Leske + Budrich.
- Rusconi, Alessandra (2011). Verflechtungsarrangements im Paarverlauf. In Alessandra Rusconi & Heike Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 51–82). Opladen: Barbara Budrich.

- Rusconi, Alessandra (2013). Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 35(1), 78–97.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike (2010). Doppelkarrieren – eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik* (S. 37–55). Opladen: Barbara Budrich.
- Schomburg, Harald; Flöther, Choni & Wolf, Vera (2013). *Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen – Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht*. Kassel: International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel), Universität Kassel. Zugriff am 10. August 2015 unter www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESSI.pdf.
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin & Szymenderski, Peggy (2011). Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. *WSI-Mitteilungen*, (8), 402–408.
- Statistisches Bundesamt (2015). *Öffentliche Sozialleistungen: Statistik zum Elterngeld, Leistungsbezüge*. 1. Vierteljahr 2015. Wiesbaden.
- Vesper, Dieter (2012). *Finanzpolitische Entwicklungstendenzen und Perspektiven des Öffentlichen Dienstes in Deutschland*. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK). IMK Study Nr. 25/2012.

Zu den Personen

Choni Flöther, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am International Centre for Higher Education Research der Universität Kassel (INCHER-Kassel). Arbeitsschwerpunkte: Absolvent_innenstudien, berufliche Situation promovierter Absolvent_innen, Hochschule und Region, Mobilität. Kontakt: INCHER-Kassel, Universität Kassel, 34109 Kassel. E-Mail: c.floether@incher.uni-kassel.de

Sarah Oberkrome, M. A., Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Arbeitsmarkt, Soziale Ungleichheitsforschung, Queer Theory, Körpersoziologie. E-Mail: sarah.oberkrome@uni-bielefeld.de