

Karriereentwicklung in der Wissenschaft im Kontext von Akademikerpartnerschaften

Alessandra Rusconi

Der Beitrag untersucht den Berufseinstieg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und fragt, welche Rolle dabei ihre Partnerschaft spielt. Auf der Basis von Lebensverlaufsdaten von Männern und Frauen an deutschen Hochschulen wird untersucht, ob eine traditionelle Arbeitsteilung förderlich für das Erreichen adäquater Berufspositionen ist. Entgegen den Erwartungen zeigen die Befunde, dass Wissenschaftler zwar wesentlich häufiger als ihre Kolleginnen die Alleinverdiener in ihrer Partnerschaft sind, dies geht jedoch mit keinem Karrierevorteil einher. Hingegen müssen Wissenschaftlerinnen mit Nachteilen rechnen, wenn sie langjährige Erwerbsunterbrechungen aufweisen. Zum anderen wird der Einfluss unterschiedlicher Kinderbetreuungsarrangements untersucht. Dabei zeigt sich, dass selbst nach Berücksichtigung der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements Väter einen Karrierevorteil haben, vor allem dann, wenn sich ihre Partnerinnen hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmern. Väter erfahren jedoch keinen Nachteil, wenn sie sich die Betreuung mit ihren Partnerinnen aufteilen und externe Betreuungsangebote hinzuziehen. Mütter mit diesem Betreuungsarrangement haben sogar die „besten“ Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung.

1 Einleitung

Mit Beginn des 21. Jahrhunderts erwerben Frauen in Deutschland genau so häufig wie Männer einen Hochschulabschluss. Seit den 1990er Jahren ist zudem die Erwerbsbeteiligung akademisch gebildeter Frauen stark gestiegen (*Anger/Konegen-Grenier 2008*). Selbst bei gleichem Hochschulbildungsniveau sind Frauen bei den Berufsaussichten und Karrierenchancen jedoch benachteiligt. So auch an Hochschulen, wo mit jeder weiteren Qualifikations- und Karrierestufe überproportional mehr Frauen als Männer „verloren“ gehen. 2010 erwarben Frauen zwar 52 Prozent der universitären Abschlüsse (ohne Lehramt),¹ aber nur 44 Prozent der Promotionen und 25 Prozent der Habilitationen (*Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26; *2012b*, Tab. 1). Im gleichen Jahr machten Frauen zwei Fünftel des wissenschaftlichen Personals aus (*Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26), aber weniger als jede fünfte Professur war von einer Frau bekleidet (19 Prozent, *Statistisches Bundesamt 2012a*, S. 26; für eine Darstellung fächerspezifischer Frauenanteile im Qualifikationsverlauf siehe *Lind/Löther 2007*).

¹Im Vergleich hierzu war der Frauenanteil bei Lehramtsprüfungen mit 74 Prozent höher, bei Fachhochschulabschlüssen mit 41 Prozent hingegen etwas geringer.

Dieser Beitrag widmet sich der Frage, wie „erfolgreich“ Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihren Berufseinstieg meistern, d.h. inwiefern sie eine bildungs- und altersadäquate Beschäftigung sechs Jahre nach Studienabschluss ausüben, und welche Rolle ihre Partnerschaft hierbei spielt. Denn gerade der Paarkontext stellt einen wichtigen Unterschied in den Rahmenbedingungen dar, unter denen Männer und Frauen ihren Berufen nachgehen.

Erstens gehen Frauen häufiger als Männer eine Partnerschaft mit einer Person ein, die ein ähnliches Bildungsniveau hat (*Blossfeld/Timm 2003*). So war 2004 in Deutschland jede zweite (30- bis 50-jährige) akademisch gebildete Frau, aber nur jeder dritte Mann Teil eines Akademikerpaares (*Rusconi/Solga 2007*). Zweitens sind zwar bei Akademikerpaaren mehrheitlich beide Partner erwerbstätig (2004: 79 Prozent, *Rusconi/Solga 2007*, S. 318; vgl. auch *Blossfeld/Drobnič 2001*), nicht selten ist allerdings die Partnerin „nur“ in Teilzeit (20 Prozent) oder in einer Tätigkeit beschäftigt, die ihrem Bildungsniveau nicht entspricht (13 Prozent). Drittens sind Einverdienerpaare unter Akademikern selten geworden, aber wenn, sind es vor allem die Frauen, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen (17 Prozent). Dies betrifft vor allem Paare mit Kindern. Zwar verzichten akademisch gebildete Mütter heute deutlich seltener auf eine Erwerbstätigkeit, aber auch noch 2004 war bei jedem fünften Akademikerpaar mit zumindest einem minderjährigen Kind nur der Mann erwerbstätig (*Rusconi/Solga 2007*, S. 319). Sind also akademisch gebildete Frauen und Männer in eine Partnerschaft eingebunden, bedeutet das nicht, dass beide Partner in der Lage sind, ihre Bildungs- und Arbeitsmarktinvestitionen in Karrieren umzusetzen.

Die eingangs genannte Fragestellung soll im Folgenden auf der Basis von Lebensverlaufsdaten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen beantwortet werden. Zunächst wird diskutiert, welche Rolle die Erwerbsarrangements und die Alterskonstellation der Partner sowie das Vorhandensein von Kindern und die Organisation ihrer Betreuung für eine erfolgreiche Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern spielen können (Abschnitt 2). In Abschnitt 3 werden die verwendeten Daten und Methoden beschrieben. In den empirischen Analysen wird zuerst der Einfluss der Erwerbsarrangements und der Alterskonstellation (Abschnitt 4) sowie anschließend die Bedeutung von Kindern und deren Betreuung vorgestellt (Abschnitt 5). In Abschnitt 6 wird eine Bilanz gezogen.

2 Paarkontext: Erwerbsarrangements, Altersunterschied und Kinderbetreuung

Frühere Analysen zeigen, dass Wissenschaftlerinnen während ihres gesamten Berufsverlaufs häufiger als ihre männlichen Kollegen Teil eines Doppelverdienerpaares sind, während Wissenschaftler häufiger nichterwerbstätige Partnerinnen haben (*Rusconi 2011*; vgl. auch *Zimmer et al. 2007*). Der Literatur folgend könnte diese unterschied-

liche Aufteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit in Partnerschaften (im Folgenden: Erwerbsarrangements) in einem Nachteil für die erfolgreiche Berufsentwicklung von Wissenschaftlerinnen resultieren. Denn Laufbahnen in hochqualifizierten Berufen im Allgemeinen – und im (deutschen) Wissenschaftssystem im Besonderen – basieren auf traditionellen Geschlechtermustern der beruflichen und privaten Arbeitsteilung (Geenen 1994; Kraus 2008; Metz-Göckel et al. 2010). Eine an dem „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufays 2003, S. 243) orientierte Berufskultur und 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.

Auf eine solche „karriereförderliche“ Arbeitsteilung können sich jedoch Wissenschaftlerinnen selten stützen, denn ihre Partner sind zumeist erwerbstätig (Hess et al. 2011a; Zimmer et al. 2007). Wissenschaftlerinnen und (seltener) Wissenschaftler, die Teil eines Doppelverdienerpaares sind, stehen vor der Herausforderung, zwei Erwerbstätigkeiten räumlich und zeitlich zu koordinieren und können sich weniger auf die „Hintergrundarbeit“ eines nicht erwerbstätigen Partners stützen. Ein Vorteil dieses Arrangements ist allerdings, dass die Erwerbstätigkeit ihrer Partner ihnen auch eine größere (finanzielle) Sicherheit geben könnte, so dass sie auch besser „Durststrecken“ überwinden und dadurch Karriere machen können (Hess/Pfahl 2011). Bei Männern kommt eine „karriereförderliche“ Arbeitsteilung hingegen häufiger vor; sei es in der klassischen Variante der Nichterwerbstätigkeit der Partnerin oder in einer moderneren Variante der Teilzeitbeschäftigung der Partnerin (vgl. Abschnitt 1 sowie Rusconi 2012). Durch den Anstieg der Zahl akademisch gebildeter Partnerinnen und ihrer gestiegenen Erwerbsbeteiligung wird allerdings eine solche „karriereförderliche“ Arbeitsteilung auch für zunehmend mehr Männer infrage gestellt (Rusconi/Solga 2007).

In diesem Beitrag soll also erstens überprüft werden, inwiefern die partnerschaftlichen Erwerbsarrangements die Berufsentwicklung beeinflussen. Sind entsprechend den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beruflich erfolgreicher (d. h. machen sie eher Karriere), wenn nur sie in der Partnerschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen?

Hervorzuheben ist hierbei, dass ein Geschlechterunterschied in Partnerschaften nicht erst mit bzw. nach der Geburt von Kindern zu finden ist. Aufgrund des typischen Altersunterschiedes bei Paaren, wobei Männer üblicherweise älter als Frauen sind (Weinmann/Rübenach 2010), beginnen männliche Wissenschaftler ihren beruflichen Werdegang häufiger mit Partnerinnen, die ihr Studium (noch) nicht abgeschlossen haben (vgl. Abschnitt 4; siehe auch Hess et al. 2011a), während Wissenschaftlerinnen bereits beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt die Erwerbstätigkeit ihrer in

der Regel älteren Partner mitberücksichtigen müssen. Einige Studien zeigen, dass ein Bildungsvorsprung förderlich für das Erreichen einer Karriere sein kann. Denn angesichts der Schwierigkeiten, die Paare haben, zwei Berufe gleichberechtigt zu verfolgen (vor allem wenn es gilt, diese mit einem Familienleben zu vereinbaren), scheint es selbst bei Doppelverdienerpaaren durchaus üblich zu sein, der Berufsentwicklung des Partners bzw. der Partnerin langfristig Priorität einzuräumen, der bzw. die zuerst mit dem Studium fertig ist und zuerst (und früh im Lebenslauf) ein gutes Stellenangebot bekommt (z. B. *Becker/Moen 1999; Deitch/Sanderson 1987; Klein 1996*). Dies ist in der Regel beim (älteren) männlichen Partner der Fall. Die Partnerin, wenn sie ihr Studium abschließt und erwerbstätig wird, geht ihrer eigenen Beschäftigung nur im Rahmen der zeitlich-räumlichen Anforderungen der Primärkarriere nach (*Ackers 2004; z. B. Becker/Moen 1999; Boyle et al. 2001*).

Es gilt also zweitens zu überprüfen, ob ein Bildungsvorsprung förderlich für die eigene Berufsentwicklung ist. Sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die beim Übergang vom Studium in den Arbeitsmarkt noch nicht akademisch gebildete Partner hatten, eher in der Lage, eine Karriere zu realisieren, als Befragte, die die Erwerbstätigkeit ihrer akademisch gebildeten Partner mitberücksichtigen müssen?

Der Altersunterschied spielt aber nicht nur hinsichtlich des relativen Timings des Studienabschlusses eine Rolle. Austauschtheoretische Überlegungen (vgl. *Emerson 1976; Hood 1983*) sowie die Literatur zu haushaltsökonomisch begründeten Erwerbsentscheidungsprozessen in Paaren (vgl. *Becker 1991; Ott 2001*) legen nahe, dass bei Paaren, in denen die Partner unterschiedlich alt sind, der ältere Partner evtl. einen Karriere- und Einkommensvorsprung hat² und dadurch besser in der Lage sein sollte, die eigenen beruflichen Interessen in der Partnerschaft durchzusetzen. Demzufolge wäre zu erwarten, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit jüngeren Partnern bzw. Partnerinnen eine höhere Karrierechance haben als ihre Kollegen und Kolleginnen mit älteren Partnern bzw. Partnerinnen. Sofern der Altersunterschied mit einer Entzerrung der Berufsanforderungen der beiden Partner einhergeht, könnten allerdings auch die „Jüngeren“ von einem Altersunterschied profitieren (z. B. *Becker/Moen 1999*). Demnach hätten Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen sowohl mit jüngeren als auch älteren Partnern/Partnerinnen einen Karrierevorteil gegenüber ihren Kollegen und Kolleginnen in gleichaltrigen Partnerschaften. Denn Letztere müssen aufgrund eines Gleichtaktes der Berufsanforderungen größere Abstimmungsschwierigkeiten bewältigen. Frühere Untersuchungen zeigen aber auch, dass der Altersunter-

²Je nach geltendem Arbeitsrecht können ältere Personen aufgrund ihres Alters ein höheres Einkommen beziehen, siehe beispielsweise das Senioritätsprinzip auf Grundlage von „Lebensalterstufen“ im Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT), der bis 2005 (in einigen Länder bis 2010) die Beschäftigungsbedingungen und die Bezahlung der meisten Angestellten im öffentlichen Dienst (und damit auch im Wissenschaftssystem) regelte.

schied keine rein zeitliche, geschlechtsneutrale Beziehung darstellt, sondern von Bedeutung ist, ob der Mann oder die Frau älter ist (*Solga et al. 2005*).

Deshalb gilt es drittens zu überprüfen, ob angesichts der immer noch vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen vor allem Wissenschaftlerinnen einen Altersvorsprung (oder alternativ einen Altersunterschied) „brauchen“, um eine Karriere realisieren zu können, während männliche Kollegen unabhängig vom relativen Altersabstand zu ihren Partnerinnen eine adäquate Berufsentwicklung haben.

Nicht zuletzt ist aus der Forschung bekannt, dass sich nach der Geburt von Kindern die Karrierechancen von Müttern deutlich verringern. In der Wissenschaft scheinen außerdem Beruf und Familie besonders schwierig vereinbar zu sein (*Metz-Göckel et al. 2010*). Als Ursachen hierfür werden (temporäre) Erwerbsunterbrechungen sowie die Reduzierung der Arbeitszeit genannt (oft als Folge fehlender geeigneter Kinderbetreuungseinrichtungen), die der an der „männlichen Normalbiographie“ orientierten wissenschaftlichen Karriereelogik widersprechen. Aber selbst wenn Mütter vollzeiterwerbstätig bleiben, sind sie häufig faktisch für die Kinderbetreuung und das „Vereinbarkeitsmanagement“ hauptverantwortlich (für dieses Sample: *Althaber et al. 2011*; vgl. *Behnke/Meuser 2005*; *Zimmer et al. 2007*). Damit haben sie eine „Doppelbelastung“, die ebenfalls zu einem Karrierenachteil führen kann. Unabhängig davon, wie Paare die Kinderbetreuung tatsächlich organisieren und aufteilen, können zudem Mütter aufgrund von Prozessen statistischer Diskriminierung (z.B. *England 2005*) seitens ihrer Arbeitgeber in ihrer Berufsentwicklung gehemmt, wenn nicht gar behindert werden.

Es wird deshalb viertens untersucht, inwiefern auch nach Berücksichtigung der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements geschlechtsspezifische Karrierechancen für Eltern existieren, und ob unterschiedliche Betreuungsarrangements mit höheren bzw. niedrigeren Karrierechancen einhergehen.

3 Daten und Auswertungsmethoden

Die Analysen des Beitrags beruhen auf Daten, die im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ erhoben wurden.³ Im Wintersemester 2008/2009 wurden mit 767 Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen von 18 deutschen Hochschulen (aus Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften) standardisierte telefonische Lebensverlaufsinterviews (CATI) durchgeführt. Es wurden dabei nur wissenschaftliche

³Das Projekt wurde von 2007 bis 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert (im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“, Förderkennzeichen 01FP0721 und 01FP0722).

Beschäftigte befragt, die seit mindestens zwei Jahren Teil eines Akademikerpaares waren, d. h. deren Partner bzw. Partnerinnen einen Hochschulabschluss hatten. Diese Befragten befanden sich zum Interviewzeitpunkt auf einer von vier Karriere-stufen: (1) in der Promotionsphase, (2) in der frischen Postdoktoratsphase (Promotion lag zum Interviewzeitpunkt maximal drei Jahre zurück), (3) in der etablierten Post-doktoratsphase (Promotion lag mehr als drei Jahre zurück) oder (4) auf einer Profes-sur. Darüber hinaus wurden Lebensverlaufsinterviews mit 552 ihrer Partner bzw. Partnerinnen durchgeführt (für detaillierte Ausführungen zum verwendeten Datensatz siehe *Rusconi/Solga 2011*).

Im Zentrum der Analyse dieses Beitrags steht der Berufseinstieg von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, definiert als die ersten sechs Jahre nach Erwerb des ersten Hochschulabschlusses (für dieses Sample üblicherweise Diplom oder Magister).⁴ Für die Analyse der Karrierechancen wird als abhängige Variable der erreichte Karriere-status sechs Jahre nach Studienabschluss verwendet. Eine dem institutionellen Alter und der Qualifikation entsprechende Beschäftigung in der Wissenschaft⁵ zu diesem Zeitpunkt wird an zwei Kriterien gemessen: Es liegt eine Promotion vor und es handelt sich um eine hoch qualifizierte Tätigkeit bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterstelle (mindestens BAT IIb, TVöD 13; A13 u. Ä.).⁶ Nur wenn beide Kriterien vorliegen, wird der erreichte Status als „Karriere“ definiert. Schaut man sich die Professoren bzw. Professorinnen in unserem Sample an, so haben sie im Durchschnitt nach fünf Jahren promoviert (vgl. auch *Zimmer et al. 2007*, S. 103). In ähnlicher Weise wird der Karriere-status außerhalb der Wissenschaft definiert. Für Personen, die zu diesem Zeitpunkt in Elternzeit sind, wird der erreichte Karrierestatus vor der Unterbrechung übernommen.

Aufgrund der geschichteten Stichprobenziehung kann der erreichte Karrierestatus nicht für alle Befragten sechs Jahre nach dem Studienabschluss beobachtet werden. In diesem Beitrag werden daher nur Befragte einbezogen, für die ein Sechs-Jahres-Be-obachtungszeitraum zur Verfügung steht – unabhängig von der Karrierestufe zum Zeitpunkt des Interviews. Da der Paarkontext im Zentrum dieses Beitrags steht, werden darüber hinaus nur Befragte in die Analyse einbezogen, die mindestens die letzten drei Jahre im Beobachtungszeitraum eine heterosexuelle Partnerschaft hatten. Damit können für diese Untersuchung Angaben von 234 Wissenschaftlern und 200 Wissen-

⁴In der Forschung zum Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt werden üblicherweise die ersten fünf Jahre betrachtet. Für das Wissenschaftssystem scheinen allerdings sechs Jahre angebracht zu sein. So wird beispielsweise im Wissenschaftszeitvertragsgesetz die Qualifizierungsphase für die Promotion auf sechs Jahre festgelegt (mit Ausnahme der Medizin, für die neun Jahre vorgesehen sind).

⁵Wie in Abschnitt 4 dargelegt, übt die überwiegende Mehrzahl der Befragten eine Tätigkeit in der Wissen-schaft aus (u. a. aufgrund des verwendeten Samples).

⁶Stipendien werden, sofern sie eine finanzielle Förderung beinhalten, wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen gleichgesetzt. Für weiterführende Ausführungen zur Karrieredefinition sowie ihrer Begründung siehe *Ru-sconi/Solga (2011)*.

schaftlerinnen verwendet werden (57 Prozent des Gesamtsamples, vor allem Karriere-stufen etablierter Postdoktoranden/Postdoktorandinnen und Professoren/Professorin-nen).

Um der Frage nach dem Einfluss der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements nach-zugehen, wird für jeden Monat in dem Beobachtungszeitraum zuerst unterschieden, ob die Befragten in eine Partnerschaft eingebunden sind, und wenn ja, ob die Partner einen Hochschulabschluss haben. Ist dies der Fall, wird die Aktivitätskombination der beiden Partner betrachtet und zwischen dem Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von zwei Erwerbstätigkeiten (inkl. Stipendien mit finanzieller Förderung) unterschieden. Bei nur einer Erwerbstätigkeit im Paar werden zwei Kategorien gebildet: (a) Alleinver-diener: nur der Wissenschaftler bzw. die Wissenschaftlerin ist erwerbstätig; oder (b) Einverdiener: nur der Partner bzw. die Partnerin geht einer Beschäftigung nach. Paare, bei denen beide Partner nicht erwerbstätig sind, werden in einer „erwerbslosen“ Kategorie zusammengefasst. Diese monatliche Information wird anschließend mit der explorativen Methode des „optimal matching“ für Sequenzanalysen in ihrer chrono-logischen Abfolge zu Sequenzen zusammengesetzt (*Brzinsky-Fay et al. 2006*). Diese Sequenzen werden dann miteinander verglichen, um eine Distanzmatrix zu erstellen, die die Ausgangsbasis für eine Clusteranalyse bildet. Mit ihr werden dann Gruppen von Sequenzen – d.h. Befragte mit ähnlichen Sequenzen der Aktivitätskombination – identifiziert.⁷ Die Homogenität innerhalb der Cluster und die Heterogenität zwischen den Clustern ermöglicht eine inhaltliche Klassifizierung des für diese Lebensphase kennzeichnenden Erwerbsarrangements (siehe Tabelle 1 in Abschnitt 4).

Die Alterskonstellation des Paares wird mit drei Kategorien erfasst: Paare, bei denen der Altersunterschied zwischen den Partnern maximal drei Jahre beträgt, werden als „gleich alt“ kodiert. Liegt ein Altersunterschied von mehr als drei Jahren vor, unter-scheiden zwei Kategorien, wer in der Partnerschaft – Wissenschaftler/Wissenschaft-lerin oder Partner/Partnerin – älter ist.⁸ Das Vorhandensein von mindestens einem Kind wird zum Zeitpunkt fünf Jahre nach dem Studienabschluss gemessen (d. h. ein Jahr vor dem erreichten Karrierestatus sechs Jahre nach dem Abschluss). Die Betreuungs-arrangements beziehen sich auf das erste Lebensjahr des Kindes. Dabei wird nach der innerpartnerschaftlichen Hauptzuständigkeit für die Kinderbetreuung (d. h., welcher der Partner das Kind hauptsächlich betreut) sowie der Inanspruchnahme der regel-mäßigen Unterstützung durch dritte Personen und/oder von Kinderbetreuungsein-richtungen unterschieden.

⁷Hierbei wird das Ward-Verfahren (hierarchisches Verfahren) angewendet. Da allerdings konventionelle statistische Tests nicht mit Sequenzdaten anwendbar sind, wird die endgültige Clusteranzahl aufgrund inhaltlicher Unterschiede – sowie genügend Fallzahlen – bestimmt (*Brzinsky-Fay 2007*, S. 413).

⁸Ein Altersunterschied von über drei Jahren sollte es erlauben, die These der Altersdifferenz als Karrierevor-sprung bzw. Entzerrung der beruflichen Anforderungen angemessen zu untersuchen.

Für die multivariaten Analysen werden Linear-Probability-Regressionen geschätzt, bei denen die abhängige Variable in eine Wahrscheinlichkeit des Erreichens einer Karriere zwischen 0 und 100 Prozent transformiert wird (*Mood 2010*). Diese Modelle vereinfachen die Interpretation der Koeffizienten, denn sie weisen (mit 100 multipliziert) die prozentuale Verringerung/Vergrößerung der Wahrscheinlichkeit für die Verwirklichung einer Karriere in Abhängigkeit vom jeweiligen Merkmal aus.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass es sich aufgrund der Besonderheiten der hier verwendeten Stichprobe hinsichtlich des Verbleibs in der Wissenschaft um eine positive Auswahl an Personen handelt. Personen, die sich generell gegen die Wissenschaft entschieden haben, sind nicht im Sample der 2008/2009 befragten Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen enthalten (gleichwohl aber die „Rückkehrer/Rückkehrerinnen“, die vor der Befragung zeitweise nicht in der Wissenschaft tätig waren). Ferner können keine Vergleiche zu wissenschaftlichen Beschäftigten vorgenommen werden, die zum Interviewzeitpunkt keine (zweijährige) Akademikerpartnerschaft hatten.

4 Erwerbsarrangements und Altersunterschied im Paar

Sechs Jahre nach Studienabschluss gingen so gut wie alle männlichen Wissenschaftler und drei Viertel der Wissenschaftlerinnen einer bezahlten Arbeit nach (95 Prozent bzw. 75 Prozent)⁹, und zwar mehrheitlich im Wissenschaftssystem (89 Prozent der Erwerbstätigen). Zu diesem Zeitpunkt hatte die Mehrheit der Befragten eine bildungs- und altersadäquate Berufsposition inne (im Folgenden: Karriere). Dennoch ist bereits in dieser relativ frühen Berufsphase festzustellen, dass dies zum einen nicht allen Erwerbstätigen gelang, und dass zweitens mehr Männer als Frauen Karriere machten (72 vs. 65 Prozent). Mehrheitlich scheiterten Karrieren zu diesem Zeitpunkt an einer fehlenden Promotion. Dies betraf allerdings männliche Wissenschaftler in etwas stärkerem Maße als ihre Kolleginnen: 94 Prozent der Männer und 79 Prozent der Frauen ohne Karriere waren noch nicht promoviert. Umgekehrt waren Wissenschaftlerinnen etwas häufiger trotz Promotion nicht oder nicht adäquat beschäftigt. Aber in welchem partnerschaftlichen Kontext fand die Karriereentwicklung statt und inwiefern beeinflussen die Erwerbsarrangements die Karrierechancen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen?

⁹Zu diesem Zeitpunkt waren 9 Prozent der Wissenschaftlerinnen und kein Wissenschaftler in Elternzeit. Der Rest war arbeitslos (ca. 3 Prozent der Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen) oder ging einer sonstigen Aktivität nach (wie z. B. einem Promotionsstudium ohne finanzielle Förderung). Von den Wissenschaftlerinnen in Elternzeit hatten über drei Viertel ihr Kind aus einer adäquaten Berufsposition heraus bekommen (77 Prozent), ein Viertel hatte allerdings bereits vor der Elternzeit keine dem institutionellen Alter und ihrer Qualifikation entsprechende Berufsposition.

Tabelle 1: Durchschnittsverweildauer in Aktivitätskombinationen und Anteil der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Erwerbsclustern (in Spaltenprozenten getrennt nach Geschlecht)*

		Dauer in Monaten in ...						%
		ohne Partner	Partner/in hat keinen Abschluss	beide nicht erwerbstätig	beide erwerbstätig	nur Wissenschaftler/in erwerbstätig	nur Partner/in erwerbstätig	
Gesamt								
	Mann	4.7	21.9	2.8	28.2	11.7	3.6	
	Frau	4.2	13.5	1.6	40.8	4.8	8.1	
Nach Cluster								
Gr1	Mann	3.3	2.1	3.4	57.6	4.8	1.8	43
	Frau	4.3	1.9	1.6	57.6	3.3	4.3	63
Gr2	Mann	4.4	55.6	0.7	6.3	5.0	1.0	37
	Frau	4.5	50.7	0.1	9.2	3.7	4.7	24
Gr3	Mann	8.8	2.1	5.7	4.1	47.3	5.0	16
	Frau	6.4	0.0	6.8	5.9	51.9	1.9	3.5
Gr4	Mann	6.5	0.0	3.9	9.1	3.9	49.7	3
	Frau	1.9	2.1	3.1	20.7	0.0	45.1	9

N=434 Personen

* gerundete und gewichtete Prozentangaben (Fach, Karrierestufe)

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“ (WZB); eigene Berechnungen

Bereits die Gesamtbetrachtung der Aktivitätskombination in den ersten sechs Jahren nach Studienabschluss offenbart deutliche Geschlechterunterschiede (vgl. Tabelle 1): So haben männliche Wissenschaftler im Durchschnitt fast zwei Jahre lang eine Partnerin, die noch keinen akademischen Abschluss hat (knapp über ein Jahr ist dies bei den Wissenschaftlerinnen der Fall), und rund ein Jahr lang sind sie – trotz akademischer Ausbildung ihrer Partnerinnen – die Alleinverdiener in ihrer Partnerschaft (gegenüber fünf Monate bei den Wissenschaftlerinnen). Nur knapp über zwei Jahre sind beide – Wissenschaftler und ihre Partnerinnen – erwerbstätig. Wissenschaftlerinnen und ihre Partner hingegen haben diese Aktivitätskombination im Durchschnitt drei Jahre lang. Diese Gesamtbetrachtung gibt zwar wichtige Hinweise auf die geschlechtsspezifischen Anteile in unterschiedlichen Aktivitätskombinationen, verdeckt aber die Tatsache, dass einige Personen eine bestimmte Kombination gar nicht (oder nur kurz) haben, während diese die Karriereentwicklung anderer Personen langjährig prägt bzw. charakterisiert. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, ist es notwendig, die Sequenzen als Ganzes zu betrachten.

Die Analyse der Sequenzen der Aktivitätskombination in den sechs Jahren nach Studienabschluss ergibt vier Cluster der partnerschaftlichen Erwerbsarrangements. Der häufigste Cluster bei sowohl Wissenschaftlern wie Wissenschaftlerinnen ist ein Doppelverdienerarrangement (insgesamt 53 Prozent, Gruppe 1), d. h. Paare, bei denen sowohl die Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen als auch ihre Partner/Partnerinnen einer bezahlten Tätigkeit nachgehen (ein Status, der im Durchschnitt fast fünf Jahre lang dauert). Allerdings ist eine Doppelverdienerpartnerschaft wesentlich häufiger bei den Wissenschaftlerinnen als bei ihren männlichen Kollegen zu finden (63 Prozent vs. 43 Prozent). Der zweithäufigste Cluster sind Partnerschaften mit einer (noch) nicht akademisch gebildeten Person (30 Prozent, Gruppe 2), d. h. Paare, bei denen die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen bereits ihr Studium abgeschlossen haben (und mehrheitlich erwerbstätig sind), während ihre Partner bzw. Partnerinnen noch keinen akademischen Abschluss haben (im Durchschnitt viereinhalb Jahre lang). Einen solchen Bildungsvorsprung genießen allerdings Wissenschaftlerinnen seltener als ihre männliche Kollegen (24 Prozent vs. 37 Prozent). Noch deutlichere Geschlechtsunterschiede finden sich hinsichtlich der Verbreitung der verbleibenden zwei Cluster. Selten, aber wenn, dann vor allem bei männlichen Wissenschaftlern, ist das Alleinverdienerarrangement zu finden (insgesamt 10 Prozent, Gruppe 3), d. h. Paare, bei denen nur die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen einer bezahlten Beschäftigung nachgehen (im Durchschnitt vier Jahre lang). Eine solche Alleinverdienerpartnerschaft haben 16 Prozent der männlichen Wissenschaftler, aber nur 3,5 Prozent ihrer Kolleginnen. Ebenfalls sehr selten, aber wenn, dann vor allem bei Wissenschaftlerinnen zu finden, ist das Einverdienercluster (insgesamt 6 Prozent, Gruppe 4), d. h. Paare, bei denen nur die Partner bzw. Partnerinnen einer Beschäftigung nachgehen, während die Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen keine bezahlte Arbeit haben (im Durchschnitt fast vier Jahre lang). Eine Einverdienerpartnerschaft aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit haben 9 Prozent der Wissenschaftlerinnen und nur 3 Prozent der Wissenschaftler.

Den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung folgend sollten Alleinverdiener sowie diejenigen mit einem Bildungsvorsprung die besseren Chancen auf eine adäquate Berufsentwicklung und daher für die Erreichung einer Karriere haben (vgl. Abschnitt 2). Im Vergleich zu den Alleinverdienern sollten Doppelverdiener – aufgrund von Abstimmungsschwierigkeiten zwischen zwei Erwerbstätigkeiten und der fehlenden „Hintergrundarbeit“ eines nicht erwerbstätigen Partners als Unterstützung für die eigene Berufsentwicklung – benachteiligt sein. Allerdings entsprechen die Erwerbsverläufe von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit Einverdienerpartnerschaften führen, am wenigsten den Erwartungen, weshalb diese Personen am seltensten in der Lage sein sollten, eine adäquate Berufsposition aufzuweisen.

Tabelle 2: Karrierewahrscheinlichkeiten von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss (Linear Probability Regressionen)

	IM1		IM2		IM3		IM4		IM5		IM6	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht (Ref.: Mann): Frau	-0.05	0.32	-0.01	0.89	-0.07	0.23	0.05	0.43	-0.05	0.34	0.04	0.47
Erwerbscluster (Ref.: Doppelverdienercluster)												
Partner/in kein akademischer Ab.	-0.11*	0.05	-0.06	0.39	-0.11*	0.06	-0.10*	0.07	-0.11*	0.05	-0.11*	0.06
Alleinverdiener	0.01	0.94	0.01	0.90	0.01	0.93	-0.01	0.91	0.00	0.96	0.01	0.94
Einverdiener	-0.24*	0.02	-0.06	0.70	-0.24*	0.02	-0.20*	0.05	-0.25*	0.02	-0.18*	0.10
Altersunterschied (Ref.: kein Unterschied)												
Wissenschaftler/in älter	0.17**	0.01	0.16*	0.02	0.15*	0.03	0.19**	0.00	0.17**	0.01	0.20**	0.00
Wissenschaftler/in jünger	0.01	0.88	0.01	0.91	-0.03	0.78	0.01	0.93	0.01	0.82	0.02	0.71
Kind/er (Ref.: kein Kind)												
Geschlechtstyp. ohne externe Betreuung	0.08	0.15	0.08	0.12	0.08	0.13	0.19**	0.00	0.12*	0.09	0.20*	0.02
Geschlechtstyp. mit externer Betreuung									0.06	0.38	0.28**	0.00
Nicht-geschlechtstyp. ohne externer. Betreuung									-0.15	0.33	-0.15	0.52
Nicht-geschlechtstyp. mit externer Betreuung									0.15*	0.06	0.16	0.12
Interaktionseffekte												
Geschlecht * Erwerbsarrangements												
Frau * Partner/in kein akademischer Ab.			-0.10	0.34								
Frau * Alleinverdiener			0.08	0.66								
Frau * Einverdiener			-0.26	0.21								
Geschlecht * Altersunterschied												
Frau * älter					0.29**	0.01						
Frau * jünger					0.06	0.65						
Geschlecht * Kind												
Frau * Kind												
Frau * Geschlechtstyp. ohne Betreuung									-0.27**	0.00	-0.21	0.17
Frau * Geschlechtstyp. mit Betreuung											-0.45**	0.00
Frau * Nicht-geschlechtstyp. ohne Betreuung											-0.03	0.93
Frau * Nicht-geschlechtstyp. mit Betreuung											-0.03	0.84
Konstante	0.66**	0.00	0.64**	0.00	0.67**	0.00	0.61**	0.00	0.66**	0.00	0.61**	0.00
Godness of fit (F-Test)	3.27**	0.00	2.73**	0.00	3.49**	0.00	3.55**	0.00	3.05**	0.00	3.18**	0.00
Df	13		16		15		14		16		20	
R ²	0.07		0.08		0.08		0.09		0.08		0.11	
N	434		434		434		434		434		434	

Kontrollvariablen (deren Effekte nicht ausgewiesen werden): Abschlusskategorie, Art des ersten Abschlusses Disziplinen, Timing der Geburt des ersten Kindes

Sign. = Signifikanzniveau: **p < 0.01 *p < 0.05 *p < 0.1

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“ (WZB), eigene Berechnungen

Die Befunde multivariater Analysen zeigen, dass unter Berücksichtigung des Paar-kontextes keine signifikanten Unterschiede in den Karrierewahrscheinlichkeiten zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen festzustellen sind (Modell 1 in Tabelle 2). Mit einer Ausnahme spielen hingegen die Erwerbsarrangements eine signifikante Rolle für das Erreichen einer adäquaten Berufsposition. Die Ausnahme bildet die Alleinverdiener-Gruppe: Entgegen der Erwartung, dass diese Befragten dank ihrer langjährigen Anbindung an den Arbeitsmarkt, verbunden mit der Unterstützung durch eine nicht erwerbstätige Person, die „besten“ Karrierechancen haben würden, erreichen sie eine adäquate Berufsposition mit der gleichen Wahrscheinlichkeit wie ihre Kollegen und Kolleginnen, die Teil eines Doppelverdienerpaares sind. Ebenfalls wird die Erwartung nicht bestätigt, dass Personen, die einen Bildungsvorsprung genießen, diesen für eine „erfolgreiche“ Berufsentwicklung nutzen können. Denn ihre Karrierewahrscheinlichkeit ist sogar geringer als die der Doppelverdiener. Der Erwartung entsprechend ist hingegen der Befund, dass Befragte, die aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit Einverdienerpartnerschaften führen, die geringste Karrierewahrscheinlichkeit aufweisen.

Allerdings zeigt sich auch, dass die Berufsentwicklung von Männern und Frauen nicht in gleichem Maße von den Erwerbsarrangements beeinflusst wird. Denn die Unterschiede in den Karrierewahrscheinlichkeiten nach Erwerbsarrangements fallen zwischen männlichen Wissenschaftlern tendenziell geringer aus als zwischen Wissenschaftlerinnen (Modell 2). So haben Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren eine um 33 Prozentpunkte niedrigere (und damit nur halb so hohe) Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen in Doppelverdienerpartnerschaften, während zwischen männlichen Wissenschaftlern dieser Unterschied nur 6 Prozentpunkte beträgt.¹⁰ Das heißt, insbesondere Frauen müssen mit Karriereeinbußen rechnen, wenn sie langjährige Erwerbsunterbrechungen haben. Ein Grund hierfür liegt möglicherweise in den unterschiedlichen Aktivitäten, die Männer und Frauen in Einverdienerpaaren ausüben, während sie keiner bezahlten Tätigkeit nachgehen. So nutzt die überwiegende Mehrheit der männlichen Wissenschaftler die Phase der Nichterwerbstätigkeit für die weitere Qualifikation (beispielsweise mit einem Promotionsstudium ohne finanzielle Förderung oder einem Praktikum), und kein einziger unterbrach seine Erwerbstätigkeit aufgrund von Elternzeiten. Zwar überwiegen auch bei Wissenschaftlerinnen Aktivitäten, die der eigenen Qualifikation dienen, aber die Hälfte der Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren hat auch (und ein Teil nur) familienbedingte Unterbrechungen (im Durchschnitt 29 Monate).

¹⁰Diese Befunde werden in getrennten Modellen für Männer und Frauen bestätigt, nur für Wissenschaftlerinnen finden sich signifikante Unterschiede für Nichtakademikerpartner und Einverdienerpartnerschaften. Diese getrennten Modelle sind bei der Autorin auf Nachfrage erhältlich.

Über den möglichen Bildungsvorsprung hinaus wird in Abschnitt 2 diskutiert, dass die Alterskonstellation des Paares eine wichtige Rahmenbedingung für das Erreichen einer Karriere darstellen kann; sei es aufgrund einer größeren Durchsetzungskraft für die Berufsinteressen des älteren Partners (seltener älterer Partnerin) oder durch eine altersbedingte Entzerrung der Berufsanforderungen. Bezüglich der Frage, wer in der Partnerschaft der bzw. die Ältere ist, zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Fast ein Viertel (24 Prozent) der männlichen Wissenschaftler genießt einen Altersvorsprung von drei Jahren und mehr, aber nur 2 Prozent ihrer Kolleginnen. Umgekehrt ist über ein Drittel der Wissenschaftlerinnen jünger als der Partner (38 Prozent), während dies auf nur 8 Prozent ihrer Kollegen zutrifft. Die Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hat allerdings gleich alte Partner bzw. Partnerinnen (67 bzw. 59 Prozent).

Aber sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen besser in der Lage, ihre beruflichen Interessen durchzusetzen und dadurch eine Karriere zu erreichen, wenn sie die bzw. der „Ältere“ sind? Die Befunde zeigen, dass dies in der Tat so ist (Modell 1). Denn Befragte mit einem Altersvorsprung erreichen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Karriere als ihre Kollegen und Kolleginnen mit gleich alten Partnern bzw. Partnerinnen. Im Vergleich zu Letzteren erfahren jedoch diejenigen, die jünger als ihre Partner/Partnerinnen sind, weder einen Karrierevorteil noch einen -nachteil. Dies widerspricht einerseits der Erwartung eines allgemeinen „fördernden“ Einflusses eines Altersunterschieds im Paar aufgrund einer Entzerrung der Karrierenanforderungen. Andererseits sprechen diese Befunde ebenfalls dagegen, dass die „Jüngeren“ zwangsläufig das Nachsehen haben müssen. Womöglich weil sie, sofern sie an einer Erwerbstätigkeit festhalten, in dieser noch frühen Berufsphase keinen Karrierenachteil erfahren, wenn sie sich an die Berufsanforderungen ihrer älteren Partner (und seltener Partnerinnen) anpassen. Darüber hinaus bekräftigen die Befunde die Vermutung, dass Frauen (hier: Wissenschaftlerinnen) in höherem Maße von einem Altersvorsprung in ihrer Partnerschaft „profitieren“ als Männer (Modell 3).

5 Elternschaft und Organisation der Kinderbetreuung

Zuletzt soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern Kinder sowie die Organisation ihrer Betreuung die Karrierechancen von Eltern beeinflussen und ob Geschlechterunterschiede vorzufinden sind. Zuerst ist festzustellen, dass fünf Jahre nach dem Studienabschluss die meisten Befragten noch kinderlos sind: Nur weniger als zwei Fünftel der Befragten sind Eltern (ca. 37 Prozent). Mehrheitlich betreuen die Mütter (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen der Wissenschaftler) zeitlich überwiegend das Kind im ersten Lebensjahr. Eine solche geschlechtstypische Aufgabenteilung wird von 74 Prozent der Wissenschaftler und 70 Prozent ihrer Kolleginnen berichtet. Diese Ähnlichkeit in der partnerschaftlichen Aufgabenteilung bedeutet jedoch, dass mehrheitlich Väter (hier: männliche Wissenschaftler) von ihren Partnerinnen den „Rücken

frei“ gehalten bekommen, während Wissenschaftlerinnen überwiegend selbst die Betreuung der Kinder übernehmen und daher nicht in gleichem Maße wie ihre Kollegen durch den Partner von der Familienarbeit „entlastet“ werden. Nur in einer Minderheit der Paare findet eine egalitäre Aufgabenteilung statt: 20 Prozent der Wissenschaftler und 29 Prozent ihrer Kolleginnen geben an, das Kind in gleichem Umfang wie ihr Partner bzw. Partnerin zu betreuen. Dagegen ist nur in Einzelfällen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung beim männlichen Partner/Wissenschaftler zu finden.¹¹ Auch angesichts der überwiegenden Verbreitung einer geschlechtstypischen Aufgabenteilung geben Wissenschaftlerinnen öfter als ihre Kollegen an, die Hilfe von Dritten und/oder eine Kinderbetreuungseinrichtung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen zu haben (70 vs. 58 Prozent).

Aber ist eine adäquate Berufsentwicklung auch für Eltern möglich? Die Befunde verdeutlichen, dass dies vor allem für Väter sehr gut möglich ist. Väter haben nicht nur eine höhere Karrierewahrscheinlichkeit als Mütter, sondern auch als ihre kinderlosen Kollegen (Modell 4). Dagegen müssen Mütter mit einem Karrierenachteil rechnen, vor allem im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit Kind bzw. Kindern. Eine Erklärung hierfür ist, dass auch bei Akademikerpaaren tradierte Geschlechterrollen vorherrschen (s. o.), Frauen die größere Verantwortung für Kinder tragen (müssen) und damit gegenüber ihren Partnern und Kollegen benachteiligt sind. Es stellt sich also erstens die Frage, inwiefern der Karrierevorteil von Vätern gegenüber Müttern sich auf eine geschlechtstypische Aufgabenteilung zurückführen lässt. Zweitens ist zu klären, ob Väter mit beruflichen Einbußen rechnen müssen, wenn sie sich die Kinderbetreuung mit ihren Partnerinnen teilen. Drittens gilt es zu überprüfen, inwiefern Mütter durch die Unterstützung ihrer Partner und/oder externe Betreuungsangebote (einschließlich Dritte) ihre Karrierechancen verbessern können.

Es zeigt sich, dass – mit einer Ausnahme – Väter immer mit höherer Wahrscheinlichkeit als Kinderlose eine Karriere machen (Modell 6). Am meisten „profitieren“ allerdings jene Väter mit einer geschlechtstypischen Aufgabenteilung, d. h. Wissenschaftler, deren Partnerinnen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen (sowohl ohne als auch mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Eine nicht geschlechtstypische Aufgabenteilung führt allerdings zu keinem Nachteil in der Berufsentwicklung von Vätern. Die Karrierewahrscheinlichkeit der Wissenschaftler mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die keine externen Betreuungsangebote in Anspruch nehmen, ist zwar niedriger als die ihrer kinderlosen Kollegen, aber dieser Koeffizient (d. h. Unterschied) ist nicht signifikant. Wissenschaftler mit nicht ge-

¹¹In diesem Sample: bei nur einer Wissenschaftlerin und fünf Wissenschaftlern. In den folgenden multivariaten Analysen werden sie deshalb mit der Gruppe, die die Hauptverantwortung zwischen den Partnern gleich aufteilen, in einer „nicht geschlechtstypischen“ Aufgabenteilungskategorie zusammengefasst.

schlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, erreichen sogar mit höherer Wahrscheinlichkeit eine adäquate Berufsposition als ihre kinderlosen Kollegen. Aber auch in diesem Fall verfehlt der Koeffizient (wenn auch nur knapp) die Signifikanzgrenze. Somit weisen diese Ergebnisse darauf hin, dass Väter zwar von der Hauptzuständigkeit ihrer Partnerinnen profitieren, sie aber keine Karriere Nachteile erfahren, wenn sie sich bei der Betreuung ihrer Kinder stärker einbringen.

Zudem zeigt sich, dass kein Geschlechterunterschied in den Karrierewahrscheinlichkeiten von Eltern mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung existiert (sowohl ohne als auch mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Angesichts der in der Tendenz höheren Karrierewahrscheinlichkeit für Eltern mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, bedeutet dies wiederum, dass Mütter die „beste“ Chance auf eine adäquate Berufsentwicklung haben, wenn sie die Verantwortung für die Kinderbetreuung mit den Partnern aufteilen und auf (verlässliche) externe Unterstützung zählen können (vgl. auch *Althaber et al. 2011*). Eine deutliche Benachteiligung von Müttern gegenüber Vätern ist dagegen bei Eltern mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung festzustellen, also bei denen die Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen) die Hauptverantwortung übernehmen. Etwas überraschend ist hierbei der Befund, dass der Geschlechterunterschied am ausgeprägtesten bei Eltern mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung ist, die externe Betreuungsangebote in Anspruch nehmen. Männliche Wissenschaftler mit diesem Betreuungsarrangement haben eine um 40 Prozentpunkte höhere (und damit fast doppelt so hohe) Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit gleichem Arrangement. Werden bei geschlechtstypischer Aufgabenteilung keine externen Betreuungsangebote genutzt, beträgt der Karrierevorteil von Vätern gegenüber Müttern „nur“ 17 Prozentpunkte. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass in Paaren mit geschlechtstypischer Aufgabenteilung, die externe Betreuungsangebote nutzen, die Männer (Wissenschaftler oder Partner) sich am wenigsten bei der Kinderbetreuung engagieren, weshalb sie am meisten – wenn nicht gar komplett – von der Familienarbeit entlastet werden.

6 Schluss

In diesem Beitrag wurde die Rolle des Paarkontexts für die „erfolgreiche“ Karriereentwicklung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen untersucht und gefragt, welche Konsequenzen unterschiedliche Erwerbsarrangements für die Verwirklichung einer Wissenschaftskarriere haben. Darüber hinaus wurden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aufgrund ihrer Alterskonstellation im Paar und ihrer Verantwortung für Kinder analysiert.

Die Befunde dieses Beitrags zeigen, dass es *erstens* bereits in dieser frühen Berufsphase mehr Wissenschaftlern als Wissenschaftlerinnen gelingt, bildungs- und altersadäquate Berufspositionen zu erreichen (sechs Jahre nach Studienabschluss: 72 vs. 65 Prozent). *Zweitens* geschieht die Karriereentwicklung von Frauen und Männern in deutlich unterschiedlichen Partnerschaften. Wissenschaftlerinnen sind häufiger als ihre männlichen Kollegen sowohl Teil eines Doppelverdienerpaares als auch häufiger Teil eines Einverdienerpaares aufgrund eigener langjähriger Nichterwerbstätigkeit. Demgegenüber haben männliche Wissenschaftler häufiger eine Partnerin, die ihr Studium entweder noch nicht abgeschlossen hat oder trotz akademischer Bildung keiner bezahlten Arbeit nachgeht. Die Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler entsprechen also häufiger den Erwartungen einer „karriereförderlichen“ Arbeitsteilung, da sie aufgrund ihres Bildungsvorsprungs einen größeren Entscheidungsspielraum beim Berufseinstieg haben und sich in Alleinverdienerpartnerschaften zusätzlich auf eine „Hintergrundarbeit“ stützen können. Allerdings zeigt sich *drittens*, dass sich entgegen diesen Erwartungen eine langjährige geschlechertypische Arbeitsteilung nicht „lohnt“, insofern ein Alleinverdienerarrangement zu keinem Vorteil für die Karriere der männlichen Wissenschaftler führt, aber die Karriereaussichten der nicht erwerbstätigen Frauen (bestenfalls nur kurz- und mittelfristig) verringert. Denn den Erwartungen entsprechend müssen Wissenschaftlerinnen mit Karrierenachteilen rechnen, wenn sie Einverdienerarrangements aufgrund von eigenen längeren Berufsunterbrechungen haben. Der Unterschied zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpaaren verdeutlicht jedoch *viertens*, dass nicht jede langjährige Nichterwerbstätigkeit per se zu einem Nachteil führt, sondern vor allem dann, wenn diese familienbedingt ist. Wird diese Zeit dagegen für eine weitere Qualifizierung genutzt, stellt dieses Arrangement kein Karrierehemmnis dar.

Werden die Erwerbsarrangements berücksichtigt, d.h. auch familienbedingte langjährige Erwerbsunterbrechungen seitens eines der Partner (üblicherweise der Frau), wird die Wahrscheinlichkeit für eine Karriere durch Kinder nicht „zusätzlich“ verringert. Im Gegenteil: Väter machen sogar mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eine Karriere als Kinderlose. Werden die Betreuungsarrangements näher betrachtet, so zeigt sich, dass Väter vor allem dann einen Vorteil haben, wenn sich ihre Partnerinnen hauptsächlich um die Kinderbetreuung kümmern (ohne, aber vor allem mit Inanspruchnahme externer Betreuungsangebote). Und zwar deshalb, weil diese männlichen Wissenschaftler womöglich am besten in der Lage sind, den „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ (Beaufays 2003, S. 243) aufrechtzuerhalten bzw. zu signalisieren, eine Person zu sein, „deren Alltag von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt [...]“ (Beaufays 2004). Wichtig hervorzuheben ist aber auch, dass Väter keinen (!) Karrierenachteil erfahren, wenn sie sich die Kinderbetreuung mit ihren Partnerinnen gleich aufteilen; vor allem dann nicht, wenn zusätzlich externe Betreuungsangebote hinzugezogen werden. Zudem haben Mütter mit diesem Be-

treuungsarrangement, also mit nicht geschlechtstypischer Aufgabenteilung – verbunden mit der Inanspruchnahme externer Unterstützung –, die „besten“ Chancen auf eine Karriere.

Bereits in dieser frühen Berufsphase sind also Wissenschaftlerinnen etwas seltener „erfolgreich“ als ihre männlichen Kollegen; aber der Geschlechtsunterschied ist zu diesem Zeitpunkt noch relativ gering. Ein Grund hierfür ist, dass heute die Integration von Frauen in vielen Disziplinen erst nach der Promotion, also auf höheren Qualifikations- und Karrierestufen scheitert (*Lind/Löther 2007; Metz-Göckel et al. 2010*). Zudem werden die meisten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen später Eltern, zumeist erst nach der Promotion (*Althaber et al. 2011; Hess et al. 2011a*). Aus der Forschung ist bekannt, dass die Familiengründung bei vielen Paaren – auch solchen, die bis dahin als „Gleiche“ ihren Berufen nachgegangen sind – mit einer Re-Traditionalisierung der Arbeitsteilung einhergeht (*Rusconi 2011; Schulz/Blossfeld 2006*). Dieser zu Berufsbeginn noch kleine Karrierenachteil von Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen wird also im weiteren Erwerbs- und Familienverlauf immer größer. Will man einer solchen Geschlechterungleichheit ernsthaft entgegensteuern, ist einerseits eine höhere Reflexion seitens der Paare hinsichtlich ihrer Geschlechterrollenvorstellungen notwendig (*Hess/Rusconi 2010*), andererseits sollten die Arbeitgeber (hier: Hochschulen) ihre Erwartungen an Karrierenanforderungen und ihre Berufskulturen überdenken. Beispielsweise sind hier die systematische Berücksichtigung von sozial wertvollen Zeiten zu nennen (Spätnachmittags- und Abendstunden sowie Wochenenden, die für familiäre und soziale Aktivitäten zur Verfügung stehen sollten) sowie die Akzeptanz von raum-zeitlich flexiblen Arbeitsformen. Weiter sollten Arbeitgeber mit Akteuren auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene zusammen arbeiten, um das Angebot an bezahlbaren Ganztagsbetreuungsangeboten für nicht-schulpflichtige sowie schulpflichtige Kinder weiter auszubauen (vgl. hierzu *Hess et al. 2011b*).

Literatur

Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum*, 27, 3, S. 189–201

Althaber, Agnieszka; Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): Karriere mit Kind in der Wissenschaft: egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen, S. 83–116

Anger, Christina; Konegen-Grenier, Christiane (2008): Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. In: *IW-Trends*, 35, 1, S. 1–16

Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld

Beaufaÿs, Sandra (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal), 5, 2, S. Art. 10

Becker, Gary Stanley (1991): A treatise on the family. Cambridge, Mass.

Becker, Penny Edgell; Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: Journal of Marriage and the Family, 61, 4, S. 995–1007

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, In: Heike Solga u. a. (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun..." Ideal und Realität sozialer (Un)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 123–139

Blossfeld, Hans-Peter; Drobnič, Sonja (Hrsg.) (2001): Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families. Oxford

Blossfeld, Hans-Peter; Timm, Andreas (2003): Assortative mating in cross-national comparison: A summary of results and conclusions, In: Hans-Peter Blossfeld u. a. (Hrsg.): Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies. Dordrecht, S. 331–342

Boyle, Paul; Cooke, Thomas J.; Halfacree, Keith; Smith, Darren (2001): A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. In: Demography, 38, 2, S. 201–213

Brzinsky-Fay, Christian (2007): Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe. In: European Sociological Review, 23, 4, S. 409–422

Brzinsky-Fay, Christian; Kohler, Ulrich; Luniak, Magdalena (2006): Sequence analysis with Stata. In: The Stata Journal, 6, 4, S. 435–460

Deitch, Cynthia H.; Sanderson, Susan Walsh (1987): Geographic Constraints on Married Women's Careers. In: Work and Occupations, 14, 4, S. 616–634

Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: Annual Review of Sociology, 2, S. 335–362

England, Paula (2005): Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. In: Social Politics, 12, 2, S. 264–288

Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule. Opladen

Hess, Johanna; Pfahl, Lisa (2011): "Under pressure ...!?" Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 117–145

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra (2010): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. In: WZB-Mitteilungen, 129, S. 24–27

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrie-

ren von Frauen in der Wissenschaft, In: Waltraud Cornelißen u. a. (Hrsg.): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden, S. 65–104

Hess, Johanna; Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen, In: Ruth Becker u. a. (Hrsg.): Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. S. 10–14 <http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/bmbf-broschure.pdf> (Zugriff 2. Januar 2013)

Hood, Jane (1983): Becoming a two-job family. New York

Klein, Thomas (1996): Der Altersunterschied zwischen Ehepartnern. Ein neues Analysemodell. In: Zeitschrift für Soziologie, 25, 5, S. 346–370

Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, In: Yvonne Haffner u. a. (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt; New York, S. 177–211

Lind, Inken; Löther, Andrea (2007): Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: Schweizerische Zeitschrift fuer Bildungswissenschaften, 29, 2, S. 249–271

Metz-Göckel, Sigrid; Selent, Petra; Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 1, S. 8–35

Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: European Sociological Review, 26, 1, S. 67–82

Ott, Notburga (2001): Der Erklärungsansatz der Familienökonomik, In: Johannes Huinink u. a. (Hrsg.): Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung. Würzburg, S. 129–144

Rusconi, Alessandra (2011): Verflechtungsarrangements im Paarverlauf, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 51–82

Rusconi, Alessandra (2012): Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren, In: Sandra Beaufays u. a. (Hrsg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt/M., S. 257–279

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: Zeitschrift für Familienforschung, 19, 3, S. 311–336

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (2011): "Linked Lives" in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements, In: Alessandra Rusconi u. a. (Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Opladen, S. 11–50

Schulz, Florian; Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf. Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58, 2, S. 23–49

Solga, Heike; Rusconi, Alessandra; Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Heike Solga u. a. (Hrsg.): "Wenn zwei das Gleiche tun ..." Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen, S. 27–52

Statistisches Bundesamt (2012a): Hochschulen auf einen Blick. Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2012b): Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden

Weinmann, Julia; Rübenach, Stefan (2010): Paare in Deutschland: Gleich und gleich gesellt sich gern. In: STATMagazin, Oktober, S. 1–4

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen

Anschrift der Verfasserin:

Dr. Alessandra Rusconi
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
Abteilung: Ausbildung und Arbeitsmarkt
Reichpietschufer 50
10785 Berlin
E-Mail: alessandra.rusconi@wzb.eu

Alessandra Rusconi, Dr. phil., ist seit 2007 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in verschiedenen Projekten in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) tätig. Bis 2011 war sie Ko-Leiterin des Projektes „Gemeinsam Karriere machen. Realisierungsbedingungen für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“.