

Summary: Highly qualified women often face career disadvantages after the birth of their children. For women in academia, the balance between professional and family duties cannot be taken for granted either. In addition to other factors, the private sphere does play an important role in women's career prospects. Many female academics expect their partners to help with the children. However, women still maintain primary responsibility for children and as a result their academic careers often suffer.

Kurzgefasst: Hochqualifizierte Frauen sehen sich nach der Geburt eines Kindes häufig mit Schwierigkeiten konfrontiert, ihre Karriere fortzuführen. Auch in der Wissenschaft ist für Frauen die Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familienleben keine Selbstverständlichkeit. Neben vielen anderen Faktoren spielt hierbei auch der private Bereich eine wichtige Rolle. Viele Wissenschaftlerinnen erwarten, dass ihre Partner sich bei der Kinderbetreuung engagieren. Sie tragen aber überwiegend die Hauptverantwortung für die gemeinsamen Kinder. Ohne Entlastung in diesen Aufgaben durch den Partner erfahren Wissenschaftlerinnen häufig Karriere Nachteile.

Gleichheit im Job – und am Wickeltisch Kinderbetreuung durch beide Eltern ist für Wissenschaftlerinnen zentral

Agnieszka Althaber, Johanna Hess und Lisa Pfahl

Die Diskussion um eine Frauenquote für Top-Jobs zu Jahresanfang hat es wieder gezeigt: Auch rund ein Jahrzehnt nach der freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft zu mehr Frauenförderung sind an den Unternehmensspitzen weiter kaum Fortschritte zu erkennen. In der Wissenschaft sieht es zwar etwas besser aus. Doch auch hier haben Frauen deutlich seltener Professuren inne als Männer. Frauen mit Kindern sind in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erst recht rar.

Die Geburt eines Kindes ist für die meisten Wissenschaftlerinnen immer noch die Karrierebremse Nummer eins. Vor besondere Herausforderungen stellt es diese Frauen, wenn sie zusammen mit einem ebenfalls hochqualifizierten Partner eine Familie gründen wollen. Der Hemmschuh ist nicht die Geburt von Kindern an sich. Es geht vielmehr um die Zeit danach – hier kommt vor allem die Kinderbetreuung ins Spiel. Bisher ist wenig dazu bekannt, welche Erwartungen Wissenschaftlerinnen hierbei an ihre Partner haben und wie die Betreuungsarrangements dann aussehen. Die Frage ist auch: Welchen Einfluss haben die verschiedenen Optionen bei der Aufteilung der Betreuung unter den Partnern und bei der Nutzung von Betreuungsangeboten auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen?

Das Projekt „Gemeinsam Karriere machen“ untersucht unter anderem, inwiefern Akademikerpaare, bei denen zumindest ein Partner in der Wissenschaft arbeitet, zwei Karrieren realisieren können. Für die Studie wurden insgesamt 750 nicht promovierte und promovierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie Professoren und Professorinnen aus den Natur-, Sozial- und Technikwissenschaften befragt.

Wer die Situation von Müttern in der Wissenschaft analysiert – und zwar nicht nur die der Professorinnen, sondern auch die der promovierten und nicht promovierten Forscherinnen –, der kann auch der Frage nach den Unterschieden zwischen Wissenschaftlerinnen mit erfolgreicher und ohne erfolgreiche Karriere nachgehen. Warum haben die einen Mütter Erfolg, die anderen nicht? Formal hat eine Wissenschaftlerin dann eine erfolgreiche Karriere, wenn sie nach Studienabschluss innerhalb von sechs Jahren ihre Promotion und binnen 16



[Foto: David Ausserhofer]

Johanna Hess war von Januar 2009 bis April 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Gemeinsam Karriere machen“ in der WZB-Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. Derzeit arbeitet sie als freie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer und als freie Gender-Trainerin.



[Foto: David Ausserhofer]

Lisa Pfahl war von Oktober 2007 bis April 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin der WZB-Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt und wurde an der FU Berlin promoviert. Seit Mai 2011 ist sie Leiterin der Forschungsstelle Inklusion an der Universität Bremen.

Jahren ihre Habilitation abgeschlossen hat und eine adäquate berufliche Position einnimmt – auch wenn es hier natürlich je nach Disziplin Abweichungen gibt. Bisher lagen Befunde nur für Professorinnen mit Kindern vor. Der erweiterte Wissenschaftlerinnenkreis kann diese Resultate nun ergänzen und wichtige Hinweise darauf geben, wie für Frauen beides gelingen kann: wissenschaftliche Karriere und Familienleben.

Grundsätzlich zeigt sich, dass sich die Familiensituation von Wissenschaftlerinnen mit erfolgreicher und ohne erfolgreiche Karriere stark unterscheidet. Nur 44 Prozent der erfolgreichen Wissenschaftlerinnen – darunter also auch Professorinnen – haben Kinder. Die wissenschaftlich erfolgreichen Mütter gründeten eher nach der Promotion eine Familie, und knapp die Hälfte dieser Mütter hat auch nur ein Kind (48 Prozent). Die Frauen, die als nicht erfolgreich in der Wissenschaft eingestuft wurden, haben dagegen mit 83 Prozent deutlich häufiger Familie, diese Mütter gründeten diese eher vor der Promotion, und bei nur einem Kind belassen es nur 26 Prozent von ihnen. Dies zeigt, dass Wissenschaftlerinnen nach wie vor in einem Dilemma stecken, was die Vereinbarkeit von Karriere und Familienleben angeht.

Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind natürlich nicht weniger interessiert an einer Karriere als ihre kinderlosen Kolleginnen. So wollen beispielsweise die promovierten Mütter häufiger in der Wissenschaft bleiben als ihre Kolleginnen ohne Kinder (77 zu 63 Prozent). Den Müttern gelingt die Karriere jedoch bedeutend seltener als kinderlosen Frauen (51 zu 82 Prozent). Darüber hinaus ist zu beobachten, dass erfolgreiche Wissenschaftlerinnen die Familiengründung temporär oder ganz zurückstellen: Bei den bisher kinderlosen erfolgreichen Wissenschaftlerinnen mit Dokortitel wünscht sich nur jede fünfte keine Kinder – die übrigen 80 Prozent haben ihren Kinderwunsch noch nicht umgesetzt.

In 17 qualitativen Interviews wurden promovierte Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Kind bzw. Kindern befragt. Sie berichten, sie hätten sich über den richtigen Zeitpunkt für die Familiengründung den Kopf zerbrochen. Sie hatten ein ausgeprägtes Bewusstsein für negative Folgen im Beruf durch die Familiengründung und Angst vor einem Karriereknick. Das führte dazu, dass diese Wissenschaftlerinnen Karrierenachteile durch private Entscheidungen unbedingt vermeiden wollten. Sie versuchten daher, den Geburtstermin ihrer Kinder exakt zu planen und ihn häufig auf einen späteren und damit vermeintlich berufskompatibleren Zeitpunkt zu verschieben. Ein weniger striktes Vorgehen bei der Familienplanung wurde von den Befragten als unverantwortlich wahrgenommen.

Hauptmotivation dieser Wissenschaftlerinnen für den Aufschub der Familiengründung war der Wunsch, zunächst als wichtigen Karriereschritt die Promotion abzuschließen. Auch das Fehlen einer halbwegs gesicherten beruflichen Perspektive war für sie ein Grund, mit der Familiengründung zu warten. Darüber hinaus war für diese Frauen schon vor Gründung einer Familie wichtig, mit ihrem Partner am selben Ort leben und arbeiten zu können. War das ohne berufliche Kompromisse nicht möglich, vertagte die Mehrzahl von ihnen den Kinderwunsch.

In der Betreuung: Wunsch und Wirklichkeit

Die Gesamtgruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Kindern ist natürlich nicht homogen. Diese Frauen lassen sich bei näherer Betrachtung der qualitativen Interviews nicht über einen Kamm scheren: Sie haben unterschiedliche Erwartungen an ihre Partner bezüglich der Kinderbetreuung. So orientiert sich eine Gruppe an der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann und lebt danach. Die Frauen übernehmen die Hauptverantwortung für die Betreuung des Kindes und finden dies selbstverständlich. Als Begründung führen sie zum Beispiel das Stillen ins Feld. Für diese Wissenschaftlerinnen gibt es einen grundlegenden Unterschied zwischen Frauen und Männern, sobald es um die Familie geht, obwohl sie diesen Unterschied im Beruf nicht wahrnehmen.

Die Wissenschaftlerinnen aus der in Familienfragen traditionell orientierten Gruppe erwarten nicht, dass ihr Partner sich in der Kinderbetreuung stark en-

gagiert. Sie fordern dieses Engagement gar nicht oder nur sehr eingeschränkt ein. Bei der Kinderbetreuung setzen sie auf Krippen oder Kitas, Tagesmütter oder Verwandte, um ihre Karriere weiter verfolgen zu können. Es fällt auf, dass vor allem Frauen aus den Technik- und Naturwissenschaften viele Argumente dafür anbringen, warum sie und nicht ihre Partner hauptsächlich für die Kinder zuständig sind.

Eine zweite und dritte Wissenschaftlerinnen-Gruppe erwartet, dass der Partner seinen Teil zur Kinderbetreuung beiträgt. Für sie gilt Geschlechtergleichheit im Arbeits- und im Familienleben. In Gesprächen mit dem Partner ist für diese Frauen ein wichtiges Thema, wer von beiden sich um die Kinder kümmert und diese zum Beispiel von der Kita abholt. Eine zentrale Erkenntnis ist, dass diese Wissenschaftlerinnen die Kinderbetreuung als berufliche Hürde wahrnehmen. Die Erwerbsarbeit gilt vielen als der weniger anstrengende Teil ihres Alltags. Diesen Frauen ist es aus drei Gründen wichtig, sich die Kinderbetreuung mit ihren Partnern zu teilen: Sie brauchen Zeit und Energie, um beruflich voranzukommen, sie wollen eine gleichberechtigte Partnerschaft und wünschen sich eine enge Vater-Kind-Beziehung.

Für die Wissenschaftlerinnen der zweiten Gruppe gehen ihre Gleichheitserwartungen im ersten Lebensjahr des Kindes nur bedingt auf. Faktisch übernehmen die Frauen mehr Betreuungsaufgaben als ihre Partner und haben so unfreiwillig ein traditionelles Arrangement. Obwohl die Wissenschaftlerinnen sich intensiver ums Kind kümmern und dafür weniger arbeiten als der Mann, behalten sie ihre Gleichheitserwartungen an den Partner bei. Diese Frauen rechtfertigen den geringen Einsatz ihrer Partner bei der Kinderbetreuung mit einer Vielzahl von Argumenten. Neben ähnlichen Argumenten wie jenen der Mütter der ersten Gruppe führen die Frauen dieser Gruppe zusätzlich den Beruf ihrer Partner an, sofern diese außerhalb der Wissenschaft tätig sind. Denn die Wissenschaft sehen sie als Berufsfeld, das besser mit der Kinderbetreuung vereinbar ist auf Grund vermeintlich flexiblerer räumlicher und zeitlicher Arbeitsmöglichkeiten.

Kraftraubende Verhandlungen

Die Wissenschaftlerinnen aus Gruppe zwei berichten von Konflikten mit ihren Partnern. Der Wunsch nach Gleichstellung im Berufs- wie im Privatleben führt dazu, dass diese Frauen sich erst spät Unterstützung durch Dritte bei der Kinderbetreuung holen – häufig erst, nachdem sie schmerzlich realisiert haben, dass ihre Partner sich nicht im gewünschten Maß an der Kinderbetreuung beteiligen. Zwar setzen diese Frauen ihre Karriere nicht unmittelbar aufs Spiel, doch die Verhandlungen mit dem Partner kosten sie viel Zeit und Kraft. Zur zweiten Gruppe zählen vor allem Natur- und Sozialwissenschaftlerinnen. Es fällt auf, dass ihre Partner überwiegend außerhalb der Wissenschaft tätig sind.

Die Wissenschaftlerinnen der dritten Gruppe können ihre Vorstellungen einer gleichberechtigten Partnerschaft in Beruf und Familie tatsächlich umsetzen. Entweder teilen sich hier beide Partner die Elternzeit oder die Männer schultern nach einer sehr kurzen Elternzeit der Frauen die Kinderbetreuung im gleichen Maß wie ihre Partnerinnen. Selbst wenn die Männer nicht in Elternzeit gehen, arbeiten sie zugunsten der Kinderbetreuung weniger oder vereinbaren mit dem Arbeitgeber temporär flexiblere Arbeitszeiten. Aus Sicht der Wissenschaftlerinnen ist die Kinderbetreuung in der Partnerschaft damit fair aufgeteilt. In der Partnerschaft unterstützt eine offene Diskussionskultur das Gleichheitsgefühl. Themen sind hier, wie sich für beide Partner Erwerbs- und Familienarbeit ausbalancieren lassen und wie beide mit gesellschaftlichen Erwartungen an die Elternschaft umgehen können. Der dritten Gruppe gehören ausschließlich Sozialwissenschaftlerinnen oder wissenschaftskritische, feministisch orientierte Naturwissenschaftlerinnen an. Die Partner der Frauen aus Gruppe drei arbeiten zudem mehrheitlich ebenfalls als Wissenschaftler oder in wissenschaftsnahen Berufen.

Es zeigt sich also, dass bei der Betreuungsfrage zwei Dinge entscheidend sind: die Erwartungen der Wissenschaftlerinnen und die Beteiligung der Väter. Für die Akademikerpartnerschaften der promovierten Wissenschaftlerinnen und



(Foto: David Ausserhofer)

Agnieszka Althaber ist Diplom-Soziologin und seit April 2010 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Projektgruppe Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen und in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB. Ihre Arbeitsgebiete sind soziale Ungleichheit, Lebensverläufe sowie Geschlecht und Arbeitsmarkt.
althaber@wzb.eu

Professorinnen, die in der quantitativen Studie befragt wurden, zeigt sich generell, dass das traditionelle Arrangement weit verbreitet ist. Frauen mit traditioneller Arbeitsteilung in der Familie haben aber deutlich schlechtere Karrierechancen als solche, die zuhause von ihren Partnern entlastet werden. Die Karrierenachteile durch die traditionelle Arbeitsteilung verstärken sich sogar über die Zeit. Interessanterweise gilt das für die Kollegen der Wissenschaftlerinnen nicht: Väter in der Wissenschaft haben kaum Karrierenachteile, wenn sie sich daheim stärker engagieren.

Für Wissenschaftlerinnen ist außerdem die Betreuung der Kinder durch Dritte sehr wichtig. Spätestens als das Kind ein Jahr alt war, nutzten fast alle Befragten externe Betreuungsangebote. Gerade für die Wissenschaftlerinnen, die trotz traditioneller Arrangements ihre Karriere nach der Familiengründung fortsetzen können, ist eine flexible Kinderbetreuung durch die Kombination von Einrichtungen und Privatpersonen zentral. Die Kinderbetreuung an Dritte abzugeben ist aber nicht unkompliziert. Dazu sind genügend Optionen und Plätze erforderlich – und diese müssen für die Eltern bezahlbar sein. Kurzum: Es sind auch die Partner, die die Wissenschaftlerinnen bei der Kinderbetreuung verlässlich entlasten müssen. Auch die Männer brauchen einen größeren Spielraum, um Karriere und Familienarbeit besser miteinander in Einklang bringen zu können. Für die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern ist damit ein partnerschaftliches Betreuungsarrangement entscheidend.

Literatur

Althaber, Agnieszka/Hess, Johanna/Pfahl, Lisa: „Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern“. In: Alessandra Rusconi/Heike Solga (Hg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Verlag Barbara Budrich 2011 (im Erscheinen).

Der vorliegende Artikel ist eine Kurzfassung des in diesem Sammelband erscheinenden Buchbeitrags.