

Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Beitrag für den Fachtag „Karriere-Sorgen“
des Projekts Wiedereinstieg von Frauen in
Wissenschaftskarrieren (WiFraWi)
am 05.06.2014 in Dortmund

Gliederung

1. Ambivalenz des *Karrierefaktors Kind*. Generative Diskriminierung als strukturelle Rücksichtslosigkeit
2. Zur Datenbasis
3. Thesen zur Paarbildung und zum generativem Verhalten im Hochschulkontext
4. Prekarisierung und Verjüngung in der Hochschulentwicklung
5. Altersabhängigkeit der temporären und endgültigen Kinderlosigkeit
6. Bedeutung der Beschäftigungsbedingungen für die Elternschaft des wissenschaftlichen Mittelbaus
7. Schlussfolgerungen

Zur begrifflichen Einführung

Die Ambivalenz von *Karrierefaktor Kind* bezieht sich darauf, dass Kinder die Wissenschaftskarriere ihrer Eltern ‚behindern‘ können, und andererseits eine sinnstiftende lebensweltliche Bedeutung haben.

Die Begrifflichkeit *generative Diskriminierung* erfasst die *strukturelle Rücksichtslosigkeit* der Beschäftigungsbedingungen gegenüber Eltern bzw. der Wissenschaftler/innen mit Sorgearbeiten für andere.

Datenbasis sind zwei empirische Forschungsprojekte

- **Projekt: *Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland*** (Mitarbeiterinnen: Kirsten Heusgen, Christina Möller, Dr. Ramona Schürmann, Petra Selent)
- **Projekt: *Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs, Kurztitel: *Mobile Dropouts**** (Mitarbeiterinnen: Kirsten Heusgen, Dr. Dorothee Koch, Dr. Ramona Schürmann, Petra Selent)

Beide gefördert in der Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“ des BMBF)

Kinder soll man erst kriegen, wenn es passt,
lautet das Resümee der qualitativen Studie von Karin
Schwiter (2007), die junge Erwachsene über ihre
Zukunft und das Kinderkriegen befragt hat.

3 Thesen zu Paarbildung und generativem Verhalten im Hochschulkontext

1 Wissenschaft als Lebensform ist nicht verallgemeinerbar

2 Für die modernen Paar- und Elternkonstellationen sind die generativen Entscheidungen problematisch geworden

3 Zeit ist eine knappe Ressource im Leben von Wissenschaftler/innen, besonders als Eltern

Generative Entscheidungen

- Mehr als zwei Drittel des wissenschaftlichen Mittelbaus ist bundesweit kinderlos.
- Der Anteil der kinderlosen Frauen übertrifft hier die Akademikerinnen in anderen Berufsfeldern bei weitem (Anteil von 25% -35%, Schmitt/Winkelmann 2005).
- In der elternaktiven Phase zwischen dem 30. und 42 Lebensjahr haben die jungen Frauen etwas häufiger Kinder als die Männer (32% zu 30%).
- Von den 43-53 Jährigen haben die Männer häufiger Kinder als die Frauen (58% zu 51%).

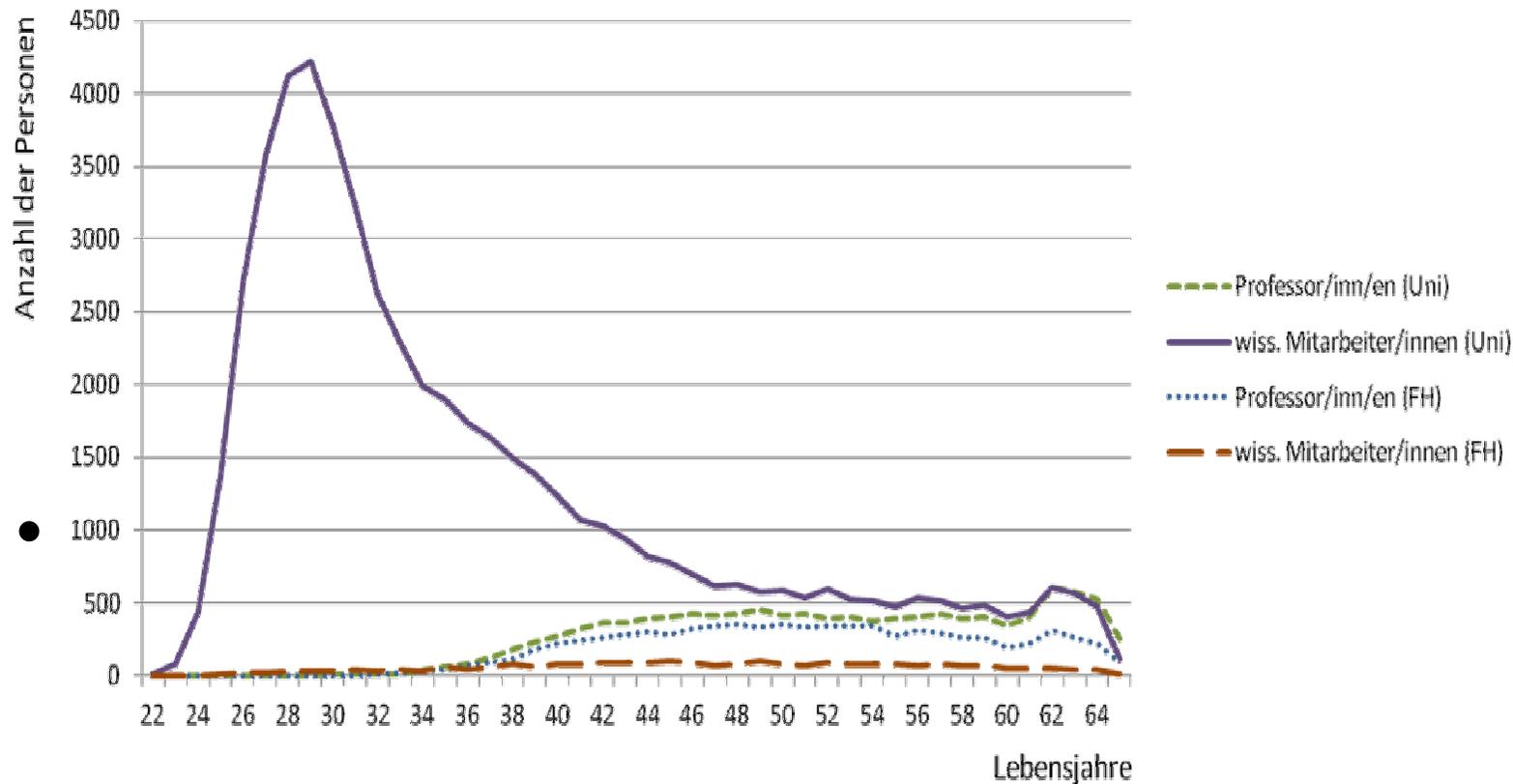
Tendenzen der Hochschulentwicklung

(Daten der Hochschulpersonalstatistik (HSP))

- **eine Verschärfung der prekären/passageren Beschäftigung**
- über 90% im Mittelbau sind befristet,
- fast die Hälfte über Drittmittel und
- 64 % der Frauen und 42% der Männer teilzeitig beschäftigt.
- **eine Verjüngung des wissenschaftlichen Personals.**
- 2009 haben 17,4 % des wissenschaftlichen Mittelbaus die Universität verlassen, 74% im Alter zwischen 26 und 35 Jahren.

Es zeichnet sich eine rasche Personalfluktuation und eine starke Stückelung der Arbeitsverträge ab.

Altersstruktur des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Professor/inn/en an Unis und FHs (8 Bundesländer, in 2006)



Altersabhängigkeit der temporären und endgültigen Kinderlosigkeit

Zu unterscheiden ist zwischen
temporärer Kinderlosigkeit (bis zum 42. Lebensjahr) und
endgültiger Kinderlosigkeit (ab dem 43. Lebensjahr).

Im Mittelbau sinkt die Kinderlosigkeit sukzessive mit dem Alter

- Von den **21-29 Jährigen** (n=16.724) sind **95% kinderlos**,
- von den **30-42 Jährigen** (n=25.708) sind es 68% der Frauen, 70% der Männer,
- von den **43-53 Jährigen** (n=7.461) sind insgesamt **44% dauerhaft kinderlos**.
- 49% der Frauen und 42% der Männer.

Tendenziell zeichnet sich eine Angleichung zwischen den Frauen und Männern ab

Alter bei Familiengründung und Statusdifferenzen

Drei Viertel der 43-53 Jahre alten Frauen im Mittelbau bekamen ihr *erstes* Kind bis zum 35. Lebensjahr,

29% bekamen ihr *letztes* Kind zwischen 35-40 Jahren und **12 %** später.

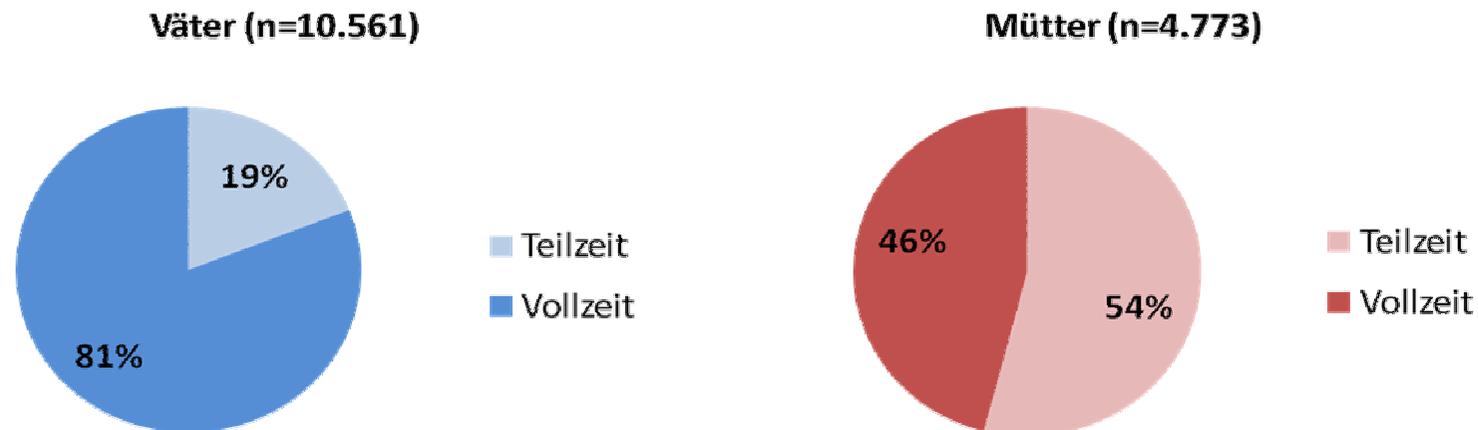
22% der Frauen im Mittelbau und **40%** der Professorinnen gehören zu den Spätgebärenden (älter als 35 Jahre bei der Erstgeburt). **8%** waren bei der Geburt ihres ersten Kindes über 40 Jahre alt und **14%** der Professoren

58% der Professorinnen waren bei der Geburt ihres *letzten* Kindes älter als 35 Jahre und

24% bekamen ihr *letztes* Kind mit über 40 Jahren,

Beschäftigungsvolumen der Väter und Mütter im universitären wissenschaftlichen Mittelbau

Mehr als die Hälfte der Frauen mit Kindern und knapp ein Fünftel der Männer mit Kindern arbeitet in Teilzeit.



Elterndaten zu den Professor/innen

61% der Professoren wurden im Alter bis zu 35 Jahren zum ersten Mal Vater.

14% der Professoren-Väter sind „späte“ Väter.

66% der Professoren und **38%** der Professorinnen haben - über alle Altersstufen hinweg - Kinder.

Dies ist die größte Geschlechterdifferenz in unseren
Daten

Tendenzielle Entwicklungen zu den Geschlechterdifferenzen

In der jüngeren Altersgruppe haben die Frauen im Mittelbau eher mehr Kinder als die Männer, in der älteren Altersgruppe ist es umgekehrt.

Das generative Verhalten der jüngeren Professorinnen unterscheidet sich aber nicht mehr wesentlich von dem der jungen Professoren.

Tendenziell zeichnet sich eine Angleichung zwischen den Geschlechtern ab.

Die Entscheidung für oder gegen Kinder ist komplex begründet

Die einzelnen Einflussfaktoren sind von unterschiedlichem Gewicht und können sich wechselseitig beeinflussen.

Diese Interdependenz ist vor allem altersabhängig (s. regressionsanalytische Auswertung der Daten).

Die binärlogistische Regression bestätigt den signifikanten Zusammenhang der unabhängigen Variablen mit der Elternschaft:

Das Alter hat den stärksten Einfluss, gefolgt vom Beschäftigungsumfang und von der Beschäftigungsdauer.

Zur Kinderfeindlichkeit der wissenschaftlichen Arbeitsverhältnisse

- Die befristete, teilzeitige und unsichere Beschäftigung begründet eine riskante Zukunft, die eine verantwortliche Entscheidung für Kinder behindert.
- Ein Qualifizierungsdruck herrscht auf allen Qualifizierungsstufen, der keine freie Zeit für Kinder zu erübrigen scheint.
- Flexible, aber grenzenlose Arbeitszeiten und steigende Mobilitätsanforderungen wirken ebenfalls ungünstig auf die generativen Entscheidungen
- Schwangerschaft wird/wurde institutionell als Störfall betrachtet und führte dazu, Elternschaft unsichtbar zu halten.

Bedeutung der konkreten Beschäftigungsbedingungen für die generativen Entscheidungen und veränderten Lebensformen

- Die Vereinbarkeitsproblematik stellt sich zunehmend für Frauen und Männer als Eltern.
- Private Aushandlungsprozesse der Arbeitsteilung benötigen Supportsysteme.
- Die Partnerschaftsrhetorik stimmt mit der gelebten Realität häufig nicht überein.
- Entwicklung zur egalitären Partnerschaft ist eine Voraussetzung für Elternschaft.
- Der gefühlten (institutionellen) Kinderfeindlichkeit ist entgegenzuwirken.

7. Schlussfolgerungen

- Selbst eine zuverlässige und gute Kinderbetreuung reicht nicht aus, um als moderne Eltern wissenschaftlich erfolgreich zu sein.
- Die prekären Beschäftigungsbedingungen behindern eine positive Entscheidung für Kinder.
- Die steigenden Leistungsanforderungen und Konkurrenzbedingungen fördern eine strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Eltern mit betreuungsabhängigen Kindern (und Eltern).
- Die Tradition einer ‚männlichen‘ Wissenschaftskultur wirkt weiterhin nach in der Vorstellung der eminenten wissenschaftlichen Einzel-Persönlichkeit und selbst bei Doppel-Karriere-Paaren (Rusconi/Solga 2011).

Eine kinder/familienfreundliche Hochschule

- setzt eine Einstellungsänderung im Hinblick auf die Familien-Vereinbarkeit **für männliche wie weibliche Wissenschaftler** als Normalfall voraus, nicht als Ausnahme oder Abweichung.
- Unter dem Gesichtspunkt der Potenzialgewinnung beider Geschlechter sind **egalitäre Partner- und Elternschaften das Zukunftsmodell.**

Eine positive Diskriminierung von Eltern

- über ‚familienbedingte‘ Arbeitszeitreduktion,
- die Einführung von flexiblen Arbeitszeitkonten für Eltern,
- die soziale Absicherung bei Arbeitszeitreduktion,
- besondere Übergangsregelungen bei Drittmittelbeschäftigung
- kompensatorische Regelungen bei Schwangerschaft und Klein-Kindbetreuung
- Ein bedarfsgerechtes institutionelles Angebot für die Kinderbetreuung ist nur eine der Bedingungen.

Ende

- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**