

Gesche Brandt

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en

HIS: Forum Hochschule  
8 | 2012

**HIS**  Hochschul  
Informations  
System GmbH

GEFÖRDERT VOM  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert (Förderkennzeichen 01FW1103).

Das BMBF hat das Ergebnis dieses Berichts nicht beeinflusst; die HIS Hochschul-Informationssystem GmbH trägt die Verantwortung für den Inhalt.

Kolja Briedis (Projektleitung)  
Tel. +49 (0)511 1220-232  
E-Mail: briedis@his.de

Gesche Brandt  
Tel.: +49 (0)511 1220-409  
E-Mail: g.brandt@his.de

HIS Hochschul-Informationssystem GmbH  
Goseriede 9 | 30159 Hannover | [www.his.de](http://www.his.de)  
August 2012

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis .....	II
Abbildungsverzeichnis.....	III
Abstract .....	1
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Der Beitrag der Lebenslauftheorie zur Betrachtung der Familien- und Berufsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en .....</b>	<b>5</b>
2.1 Lebenslauf als Institution.....	6
2.2 Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern.....	10
2.3 Bedeutung des Wandels der Geschlechterrollen für das Lebenslaufregime.....	12
2.4 Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en.....	15
<b>3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en .....</b>	<b>21</b>
3.1 Datengrundlage und Operationalisierung.....	21
3.2 Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en.....	27
3.2.1 Forschung zu Kinderlosigkeit von Akademiker(inne)n .....	27
3.2.2 Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss .....	29
3.2.3 Vergleich der Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en mit anderen Bildungsgruppen.....	34
3.3 Familien- und Berufsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en.....	37
3.4 Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en.....	47
3.4.1 Deskriptive Befunde zur Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en.....	47
3.4.2 Entscheidung zur Elternschaft bei Hochschulabsolvent(inn)en.....	50
3.4.3 Der berufliche Ausstieg in der Familienphase.....	57
3.4.4 Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	63
3.5 Elternschaft und Berufserfolg .....	69
3.5.1 Berufliche Position und Adäquanz der Beschäftigung.....	70
3.5.2 Einkommen .....	78
3.5.3 Beschäftigungssicherheit.....	85
3.5.4 Zufriedenheit mit den zeitlichen Anforderungen der Beschäftigung .....	88
<b>4 Zusammenfassung und Ausblick.....</b>	<b>95</b>
Literaturverzeichnis .....	99

## Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1.1	Individuelle und gesellschaftliche Logik der Dreiteilung des Lebenslaufs.....	9
Tab. 3.1.1	Beschreibung des Absolventenjahrgangs 1997 in der dritten Befragungswelle .....	22
Tab. 3.2.1	Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach regionaler Herkunft .....	29
Tab. 3.2.2	Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Alter .....	30
Tab. 3.2.3	Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Hochschulart.....	31
Tab. 3.2.4	Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach studierter Fachrichtung ...	32
Tab. 3.2.5	Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Lebenszielen .....	32
Tab. 3.2.6	Kinderwunsch (von Personen ohne Kind(er)) nach Geschlecht .....	33
Tab. 3.2.7	Gründe, die gegen die Umsetzung des Kinderwunsches sprechen nach Geschlecht.....	34
Tab. 3.2.8	Anteil der Mütter und Frauen ohne Kind(er) nach Bildungsgruppen in der Altersgruppe 36-39 Jahre.....	35
Tab. 3.2.9	Anteil der Mütter und Frauen ohne Kind(er) nach Bildungsgruppen in der Altersgruppe 40-46 Jahre.....	35
Tab. 3.3.1	Merkmale der Personen nach Verlaufstypen.....	45
Tab. 3.4.1	Anzahl der Kinder nach Geschlecht.....	47
Tab. 3.4.2	Weiterer Kinderwunsch von Eltern nach Geschlecht .....	48
Tab. 3.4.3	Anteil der Eltern nach regionaler Herkunft und Geschlecht.....	48
Tab. 3.4.4	Partnerschaftsstatus der Eltern nach regionaler Herkunft und Geschlecht.....	49
Tab. 3.4.5	Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin nach regionaler Herkunft und Geschlecht .....	50
Tab. 3.4.6	Determinanten des Übergangs in Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en nach Geschlecht .....	57
Tab. 3.4.7	Kontaktmöglichkeiten zum Betrieb während der Elternzeit nach Geschlecht.....	62
Tab. 3.4.8	Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf nach Geschlecht und regionaler Herkunft .....	65
Tab. 3.4.9	Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf von Müttern nach Frauenanteil pro Cluster (Verlaufstyp) .....	67
Tab. 3.5.1	Berufliche Position von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen .....	72
Tab. 3.5.2	Determinanten für die Chance von Hochschulabsolvent(inn)en, eine leitende Position zu besetzen.....	74
Tab. 3.5.3	Determinanten zur Erklärung der Differenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss in leitender Position .....	75
Tab. 3.5.4	Adäquanz der Stelle von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen .....	76
Tab. 3.5.5	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Qualifikationsangemessenheit nach Verlaufstypen .....	77

Tab. 3.5.6	Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (inklusive Zulagen) nach Geschlecht und Elternschaft.....	78
Tab. 3.5.7	Determinanten des Einkommens von Hochschulabsolvent(inn)en.....	84
Tab. 3.5.8	Determinanten zur Erklärung der Einkommensdifferenz von Hochschulabsolvent(inn)en .....	85
Tab. 3.5.9	Anteile der unbefristet erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen .....	87
Tab. 3.5.10	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Beschäftigungssicherheit nach Verlaufstypen.....	87
Tab. 3.5.11	Zeitliche Anforderung der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen .....	89
Tab. 3.5.12	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Familienfreundlichkeit der Beschäftigung nach Verlaufstypen.....	90
Tab. 3.5.13	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit dem Raum für Privatleben nach Verlaufstypen .....	91
Tab. 3.5.14	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit dem Arbeitszeitumfang nach Verlaufstypen .....	92
Tab. 3.5.15	Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Arbeitszeitorganisation nach Verlaufstypen.....	93

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.3.1	Anteil der Tätigkeiten seit dem Studienabschluss nach Geschlecht .....	39
Abb. 3.3.2	Anteil der Tätigkeiten seit dem Studienabschluss nach Cluster .....	40
Abb. 3.3.3	Beispielsequenzen innerhalb der Cluster .....	41
Abb. 3.4.1	Anteil der Eltern nach Monaten seit Studienabschluss .....	51
Abb. 3.4.2	Schematische Darstellung zum Einfluss der Erwerbsbeteiligung auf die Fertilität.....	52
Abb. 3.4.3	Umfang der Elternzeit nach Geschlecht.....	59
Abb. 3.4.4	Gründe gegen den vollen Umfang der Elternzeit nach Geschlecht.....	59
Abb. 3.4.5	Finanzielle Notwendigkeit der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Geschlecht.....	60
Abb. 3.4.6	Rückkehrvorhaben nach der Elternzeit nach Geschlecht.....	60
Abb. 3.4.7	Aussagen zur letzten Stelle vor der Elternzeit nach Geschlecht.....	61
Abb. 3.4.8	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit nach Geschlecht .....	63
Abb. 3.5.1	Berufliche Position nach Geschlecht und Elternschaft .....	71
Abb. 3.5.2	Zufriedenheit mit der beruflichen Position nach Geschlecht und Elternschaft.....	71
Abb. 3.5.3	Adäquanz der Stelle nach Geschlecht und Elternschaft.....	76
Abb. 3.5.4	Zufriedenheit mit der Qualifikationsangemessenheit nach Geschlecht und Elternschaft.....	77
Abb. 3.5.5	Einkommensquintile nach Geschlecht und Elternschaft .....	79

Abb. 3.5.6	Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Geschlecht und Elternschaft.....	80
Abb. 3.5.7	Einkommensquintile der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Elternschaft.....	80
Abb. 3.5.8	Zufriedenheit Vollzeitbeschäftigter mit ihrem Einkommen nach Geschlecht und Elternschaft .....	81
Abb. 3.5.9	Anteile unbefristet Beschäftigter nach Geschlecht und Elternschaft.....	86
Abb. 3.5.10	Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit nach Geschlecht und Elternschaft.....	86
Abb. 3.5.11	Arbeitszeitumfang nach Geschlecht und Elternschaft .....	88
Abb. 3.5.12	Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit der Beschäftigung nach Geschlecht und Elternschaft .....	89
Abb. 3.5.13	Zufriedenheit mit dem Raum für Privatleben nach Geschlecht und Elternschaft.....	90
Abb. 3.5.14	Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitumfang nach Geschlecht und Elternschaft.....	92
Abb. 3.5.15	Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und Elternschaft.....	93

## Abstract

Die vorliegende Studie untersucht die Vereinbarkeitssituationen von Familie und Beruf bei Akademiker(inne)n in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss. Wie gestaltet sich der familiär begründete Berufsausstieg und Wiedereinstieg bei Hochschulabsolvent(inn)en und welche Auswirkungen ergeben sich für die weitere Karriereentwicklung?

Zur Beantwortung dieser Frage wird eine lebenslauftheoretische Sichtweise eingenommen; dabei werden sequenz- bzw. ereignisanalytische Verfahren verwendet, um die Pfadabhängigkeiten einzelner Phasen im Lebenslauf darzustellen und kausale Zusammenhänge zwischen Elternschaft und Karriereverlauf zu erfassen. Mithilfe regressionsanalytischer Verfahren und anschließender Effektezerlegung werden die Einflüsse von Familienphasen auf den beruflichen Erfolg von Männern und Frauen untersucht. Die Datenbasis ist das HIS-HF Absolventenpanel des Prüfungsjahrgangs 1997.

Die Entscheidung zur Elternschaft wird bei Frauen in hohem Maße durch die berufliche Situation und die individuellen Lebensziele bestimmt. Frauen, für die die berufliche Karriere einen hohen Stellenwert hat, bekommen seltener und später Kinder als Frauen mit einer geringeren Berufsorientierung. Bei Männern haben die berufliche Situation und die individuelle Karriereorientierung wenig Einfluss auf die Entscheidung zur Elternschaft.

Die Berufsverläufe von Männern mit Hochschulabschluss werden durch Elternschaft ebenfalls kaum beeinflusst. Die Lebensläufe von Hochschulabsolventinnen werden hingegen in hohem Maße von einer Elternschaft geprägt. Hochschulabsolventinnen mit Kindern stellen hinsichtlich ihrer Familien- und Berufsverläufe keine homogene Gruppe dar; vielmehr zeigen sich im Ergebnis der Sequenzanalyse unterschiedliche Verlaufstypen: Ein Teil der Mütter steigt nur kurz aus der Erwerbstätigkeit aus und ist vor und nach der Elternphase überwiegend Vollzeit erwerbstätig. Andere Mütter weisen wiederum lange Familienphasen auf und/oder sind nach der Geburt des Kindes überwiegend teilzeitbeschäftigt. Die unterschiedlichen Verläufe beeinflussen die weitere berufliche Entwicklung: Die Ergebnisse der Untersuchung des Berufserfolgs zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums zeigen, dass Frauen mit und ohne Kinder im Durchschnitt geringere Einkommen erzielen und seltener leitende berufliche Positionen einnehmen als Männer. Mütter – vor allem Mütter mit langen Familien- und Teilzeitphasen – erfahren diese beruflichen Nachteile in besonders starkem Maße. Kontinuierliche Berufsverläufe halten Müttern gute Berufschancen offen, erfordern jedoch die passenden Rahmenbedingungen. Dazu gehören ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten genauso wie geeignete Teilzeitstellen und die Unterstützung des Partners.





# 1 Einleitung

Seit geraumer Zeit steigt in Deutschland die Zahl der Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Zugleich wächst auch der Frauenanteil unter den Absolvent(inn)en.<sup>1</sup> Hochqualifizierte Frauen bieten das Potential, der wachsenden Nachfrage nach Akademiker(inne)n (Biersack et al. 2008) bei gleichzeitig sinkendem Erwerbspersonenpotential zu begegnen. Dem steht jedoch entgegen, dass sie zum Teil aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen von Familie und Beruf dem Beschäftigungssystem zeitweise gar nicht oder längerfristig nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Phasen der Erwerbsunterbrechung oder -einschränkung bergen zudem das Risiko der beruflichen Stagnation, des Downgradings und der Dequalifizierung und – im Ergebnis – des Verlusts von individuellen Karrierechancen. Frauen mit Hochschulabschluss haben gute Karriereperspektiven und ein hohes Qualifikationsniveau. Daher können für sie die Risiken der Karrierenachteile und der Qualifikationsverluste besonders hoch sein. Künftig steigt aufgrund kultureller Entwicklungen (wie dem Wandel der Geschlechterrollen) und gleichstellungspolitischer Maßnahmen (zum Beispiel die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit, Einführung des neuen Elterngeldes) außerdem die Wahrscheinlichkeit, dass Männer ähnlichen Problemen gegenüberstehen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt somit für Akademiker(innen), wie für andere Qualifikationsgruppen auch, eine Herausforderung dar.

Schwierige Vereinbarkeitssituationen können zur Folge haben, dass trotz eines Kinderwunsches ganz auf Kinder verzichtet bzw. die Entscheidung für die Familiengründung zugunsten der Karriere hinausgeschoben wird und später unter Umständen nicht mehr umgesetzt werden kann. Oder es können, sollte der Kinderwunsch realisiert werden, (häufig für Frauen) individuelle Karriere- und Verdienstnachteile entstehen. Aus gesellschaftlicher Sicht (makrosoziologisch) führt diese Problematik unter anderem zu einer verringerten Geburtenrate und vermindertem Erwerbspersonenpotential. Daraus ergeben sich zwei zentrale Fragen: Wie gelingt es in Zeiten des demografischen Wandels, dass für diese wachsende Gruppe hochqualifizierter Frauen die Frage der Familiengründung nicht weiterhin ein Hindernis der beruflichen Teilhabe und Karriere ist, bzw. der Anspruch auf gleichberechtigte berufliche Teilhabe nicht länger ein Hindernis für die Familiengründung bleibt?

Mit dieser erwerbszentrierten Sichtweise auf sozialen Wandel rücken noch zwei weitere Fragen in den Blickpunkt: Inwieweit reproduziert das Vereinbarkeitsdilemma von Familie und Berufskarriere Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und produziert eine verbesserte Vereinbarkeit neue Ungleichheiten? „Die Genderperspektive bietet die Chance, die Felder Arbeit, Politik und Kultur als etwas immanent Zusammengehöriges zu betrachten und die geschlechtsspezifischen Dimensionen und Komponenten des Wandels der Arbeit sowie die damit verbundenen (Neu-)Strukturierungen der Geschlechterbeziehungen in den Blick zu nehmen und genauer zu untersuchen, um am Ende Potentiale, die zur Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen beitragen können (oder diese verhindern), zu identifizieren.“ (Funder et al. 2008:12). Deshalb sollen die individuellen und gesellschaftlichen Folgen von Vereinbarkeitsstrategien für die Chancengleichheit der Geschlechter, d. h. die Verteilung von Ressourcen und Partizipationschancen, betrachtet werden (vgl. ebd.). Das betrifft insbesondere die Einbindung der Absolventinnen und Absolventen

<sup>1</sup> Von 1995 bis 2009 stieg die Gesamtzahl der Hochschulabsolvent(inn)en von rund 214.000 auf rund 331.200 Personen. Der Frauenanteil unter den Absolvent(inn)en erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 40 Prozent auf 51 Prozent (Statistisches Bundesamt 2011a).

ten in die Familienarbeit und die Einbindung in das Erwerbssystem unter den Gesichtspunkten der beruflichen Position und der Ressourcenverfügung.

Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage „Wie gestaltet sich der familiär begründete Berufsausstieg und Wiedereinstieg bei Hochschulabsolvent(inn)en und welche Auswirkungen ergeben sich für die weitere Karriereentwicklung?“ werden sowohl Bedingungen thematisiert, die die Familiengründung von Akademiker(inne)n positiv oder negativ beeinflussen, als auch Voraussetzungen, die einen beruflichen Wiedereinstieg begünstigen. Zum einen wird ein Überblick darüber gegeben, wie diese Prozesse bei Akademiker(inne)n verlaufen; zum anderen wird der Berufserfolg von Eltern und Personen ohne Kinder sowie Müttern und Vätern vergleichend untersucht.

Es werden drei Phasen fokussiert: die Phase bis zur Familiengründung, die Phase der Familienpause/Elternzeit sowie des (eventuellen) beruflichen Wiedereinstiegs und anschließend die weitere Karriereentwicklung. Besondere Beachtung finden dabei die Pfadabhängigkeiten dieser Phasen im Lebensverlauf von Männern und Frauen.

## 2 Der Beitrag der Lebenslauftheorie zur Betrachtung der Familien- und Berufsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en

Die theoretische Betrachtung des Zusammenhangs von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en gestaltet sich insofern kompliziert, als der Zusammenhang sehr eng ist und es zumeist keine einseitige kausale Richtung gibt, sondern die beiden Bereiche sich wechselseitig beeinflussen (Schröder 2005). Außerdem können sich sowohl die äußeren Rahmenbedingungen als auch die inneren Handlungsbedingungen (Schröder 2007) für maßgebliche Entscheidungen in diesen Bereichen stetig ändern und werden von weiteren Personen, wie etwa dem Partner, beeinflusst. Demnach muss zur Beantwortung der Frage, wie sich der familiär begründete Berufsausstieg und Wiedereinstieg bei Absolvent(inn)en gestaltet und welche Auswirkungen sich für die weitere Karriereentwicklung ergeben, ein theoretisches Modell herangezogen werden, das all diese Zusammenhänge angemessen erfasst.

„Ziel der Soziologie des Lebenslaufs ist es, das Zusammenspiel von Arbeit, Familie und Wohlfahrtsstaat in seinen zeitlichen und auf das Individuum bezogenen Dimensionen zu untersuchen.“ (Sackmann 2007:12) Für eine ganzheitliche Betrachtung der Muster in den Berufs- und Familienverläufen von Hochschulabsolvent(inn)en ist die Lebenslaufperspektive daher besonders gut geeignet. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass der Lebenslauf und wichtige Teilbereiche wie Familie und Beruf nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines gesellschaftlichen Mehrebenenprozesses begriffen werden und ein mehrfacher zeitlicher Bezug hergestellt wird (z. B. Lebenszeit, historische Zeit)(vgl. Mayer 1990:11). Lebensläufe sind in mehrere gesellschaftliche Ebenen eingebunden, z. B. in die Familie, in den Betrieb und den Staat (vgl. ebd.). Sozialstaatliche Interventionen, die beispielsweise die Ausgestaltung der Familienphase beeinflussen, finden in der Lebenslaufperspektive Berücksichtigung. Makrostrukturelle Einflüsse auf individuelle Entscheidungsprozesse spielen in der Lebenslauftheorie ebenso eine wichtige Rolle wie die dynamische Betrachtung gesellschaftlicher Prozesse, die durch Handlungen auf der individuellen Ebene beeinflusst werden.

Auch der zeitliche Bezug des Lebenslaufs berührt verschiedene Ebenen. So werden Veränderungen im Lebenslauf immer auch „im Kontext institutionellen Wandels und historischer Sonderbedingungen betrachtet“ (ebd.: 9). Auf der Individualebene sind Handlungen und Entscheidungen in den eigenen Lebenslauf eingebettet; sie erfolgen vor dem Hintergrund biografischer Erfahrungen, situativer Gegebenheiten und langfristiger Perspektiven. In dieser chronologischen Betrachtungsweise wird der Lebenslauf als eine Abfolge von Sequenzen begriffen (vgl. ebd.). Es werden Pfadabhängigkeiten aufeinanderfolgender Passagen im Lebenslauf und Auswirkungen wichtiger Ereignisse, z. B. eine Familie zu gründen, auf den weiteren Lebensverlauf abgebildet. So können auch geschlechtsspezifische Differenzierungsprozesse – z. B. im Erwerbsverlauf – und damit einhergehende Ungleichheiten von Männern und Frauen erfasst werden (vgl. Falk 2005:57; ausführlich auch im Gleichstellungsbericht (BMFSFJ 2011c)).

In der Lebenslaufforschung gibt es verschiedene theoretische Sichtweisen auf die äußere Struktur des Lebenslaufs. Mayer und Müller (1989) führen die äußere Segmentierung des Lebenslaufs vor allem auf den Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, wie des Bildungs- und Rentensystems, zurück. Levy (1977) betrachtet den Lebenslauf als eine Abfolge von „Status-Rollen-Konfigurationen“ in Form der Positionen, die die Individuen in gesellschaftlichen Teilbereichen wie Familie und Beruf einnehmen. Dieser Ansatz impliziert Differenzen zwischen männlichen und weiblichen Statusbiografien und jeweils eine Normalbiografie für beide Geschlechter. Männer weisen demnach eine durchgehende Berufstätigkeit auf, während Frauen typischerweise eine dreigeteilte Er-

werbsphase (Berufstätigkeit, Ausstieg, Wiedereinstieg) durchlaufen. Empirische Analysen zeigen jedoch, dass die Annahme über eine Normalbiografie von Frauen nicht haltbar ist, sondern differenziertere Muster vorliegen. Kohli (1985, 1988, 2003) trifft die Annahme, dass es einen für alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen relevanten Normallebenslauf gibt, der um das Erwerbssystem herum organisiert ist. Zwar ist diese Annahme mit Blick auf die Erwerbsbiografien von Frauen nicht zutreffend und blendet familiäre Prozesse aus; sie verdeutlicht aber gerade damit die Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs in unserer Gesellschaft und die damit verbundene Problematik: Vor allem Frauen sind der Gefahr ökonomischer Nachteile ausgesetzt, wenn sie nicht durchgehend erwerbstätig sind und vor Vereinbarkeitsprobleme gestellt, die eine Erwerbstätigkeit während der Familienphase erschweren.

Kohlis Ansatz und seine Herangehensweise eignen sich für die eigene Untersuchung deshalb besonders gut, weil sie vom Erwerbssystem als zentralem Strukturgeber für den Lebenslauf ausgehen. Die Orientierung am Erwerbssystem entspricht auch der Schwerpunktsetzung der vorhandenen Daten, deren Augenmerk auf den Berufsverläufen von Hochschulabsolvent(inn)en liegt. Zwar sind – wie die nachfolgenden Überlegungen zeigen werden – auch die wohlfahrtsstaatlichen Regelungen und familiäre Einbindungen wichtige Strukturgeber des Lebenslaufs und werden auch in die eigene Untersuchung einbezogen, jedoch können sie mit den vorliegenden Daten nicht gleichermaßen detailliert betrachtet werden. Mit dem Ziel, typische Muster in den Lebensläufen von Hochschulabsolvent(inn)en zu identifizieren und deren Auswirkungen zu untersuchen, wird eine makrostrukturelle Sichtweise auf Lebensläufe mit gleichzeitiger Berücksichtigung der auf der Mikroebene stattfindenden Prozesse eingenommen. Eine Kritik an Kohlils Ansatz, dass die Erwerbszentriertheit des Lebenslaufs bezüglich der Lebensläufe von Frauen nicht generell zutreffend sei, ist zwar richtig und wird im Folgenden aufgegriffen, in Bezug auf den Vergleich der beruflichen Verläufe von hochgebildeten Frauen und Männern liegt es jedoch nahe, eine erwerbszentrierte Sichtweise einzunehmen, da beide Gruppen durchgehend eine hohe Berufsorientierung und eine hohe Erwerbsquote aufweisen.

## 2.1 Lebenslauf als Institution

Kohli (1985, 1988, 2003) beschreibt in seinen Werken zur Institutionalisierung des Lebenslaufs, wie sich der Lebenslauf in der Entwicklung zur modernen Gesellschaft zunehmend standardisiert und sich ein für alle Gesellschaftsmitglieder handlungsleitender Normallebenslauf entwickelt hat. Dieser standardisierte Lebenslauf gibt den Individuen sowohl Handlungsoportunitäten als auch Restriktionen vor und kann im „Sinne eines Regelsystems“ als „soziale Institution konzeptualisiert werden“ (Kohli 1985:1). Nach Sackmann (2007) kann die Institutionalisierung des Lebenslaufs aber auf zweierlei Weise verstanden werden: Einerseits so, dass der Normallebenslauf selbst eine Institution darstelle indem er „orientierend wirkt, normale Erwartungen weckt und Abweichungen wieder in Bahnen lenkt“ (ebd.:21). Für eine Institution im klassischen Sinn fehlten hingegen „bei wichtigen Teilelementen eine rechtliche Verankerung, eine feste Verbindung von Handlungen und Sanktionen, sowie eine Rückbindung an eine Leitidee“ (ebd.). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs könne andererseits so verstanden werden, dass gesellschaftliche Institutionen (Bildungs-, Erwerbs- und Rentensystem) strukturierenden Einfluss auf den Lebenslauf nähmen (vgl. ebd.). Bezieht man sich im Institutionenbegriff auf eine weit gefasste Auslegung der Begrifflichkeit, wie sie z. B. bei Esser (2000:2) zu finden ist: „(...) Institution sei (...) eine Erwartung über die Einhaltung bestimmter Regeln, die verbindliche Geltung beanspruchen“ so stellt der Lebenslauf

im Sinne Kohlis durchaus selbst eine Institution dar. Diese wird zugleich von anderen Institutionen stark beeinflusst und strukturiert.

Bezüglich der äußeren Sequenzierung des Lebens und der damit verbundenen Normen und Wertvorstellungen gab es in der historischen Entwicklung von der vorindustriellen Gesellschaft zur modernen mehrere bedeutsame Veränderungen, aus denen der Normallebenslauf hervorging (vgl. Kohli 1985).

Eine zentrale Bedeutung für die „Chronologisierung“ des Lebenslaufs hat nach Kohli (1985:4–13) der Arbeitsmarkt. In diesem Bereich hat sich eine Vielzahl von Regelungen auf Grundlage des chronologischen Alters von Personen entwickelt. Mit der Entwicklung des Arbeitsmarktes und des industriellen Sektors war die Einführung der Schulpflicht verbunden, um gut ausgebildete Arbeiter zu erhalten. Damit gab es eine erste organisatorisch spezialisierte einheitliche Lebensphase (die Schulzeit) für nahezu alle Mitglieder der Gesellschaft (vgl. ebd.). Auch die Entstehung der Rentenphase war an die Verbreitung der Lohnarbeit gebunden. Früher gab es keine Altersphase als klar abgrenzbare Lebensphase, geschweige denn als Ruhephase (vgl. ebd.). Für die meisten Menschen war es erforderlich so lange zu arbeiten, wie sie dazu fähig waren. Anschließend waren sie auf die Unterstützung der Familie angewiesen. Mit den neu aufkommenden Beschäftigungsformen wären viele Menschen aus den bisherigen sozialen Sicherungssystemen herausgefallen. Mit der Schaffung staatlicher Rentensysteme wurden neue Sicherungssysteme geschaffen, um die Bereitschaft zur Lohnarbeit zu erhöhen (vgl. ebd.). Nach und nach erreichte ein wachsender Teil der Geburtskohorten das Rentenalter und ein zunehmender Teil derjenigen, die das Rentenalter erreichten, ging in den Ruhestand. So kam es zu einer weiteren einheitlichen Lebensphase für nahezu alle Gesellschaftsmitglieder in Form einer einheitlich beginnenden, strukturell abgrenzbaren Altersphase von beträchtlicher Länge (vgl. ebd.). Laut Kohli sind „das Bildungs- und das Rentensystem (...) die organisatorischen Träger der Ausdifferenzierung der wichtigsten Lebensphasen; auf ihrer Grundlage konstituiert sich die Dreiteilung des Lebenslaufs.“ (Kohli 1985:9)

In derselben historischen Phase hat sich die erwartete Lebensdauer der Menschen in unserer Gesellschaft immer weiter erhöht. Dadurch wurde es erforderlich, sein Leben langfristig zu planen und eine „biographische Perspektive“ zu entwickeln (vgl. Kohli 1985:4–13). Mit der steigenden Wahrscheinlichkeit, die eigene Rentenphase zu erleben und der Verbreitung der Lohnarbeit, wurde es nötig, für diese Phase vorzusorgen.

Für die drei Phasen des Lebenslaufs wurden feste Altersgrenzen erforderlich, um Ansprüche auf staatliche Unterstützung und Sozialversicherungsleistungen (z. B. Kindergeld, Rente) zu regulieren. Die Kriterien dafür waren an das chronologische Alter gebunden. Dadurch konstituierten sich verbindliche Altersgrenzen, es kam zu einer stärkeren Homogenisierung der dreigeteilten Lebensläufe (vgl. ebd.) und es entwickelten sich altersgebundene Normen heraus.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass eine Chronologisierung und Standardisierung in erster Linie mit der Entwicklung und Veränderung der Arbeitsgesellschaft zusammenhing. Erst mit der Verbreitung der Lohnarbeit und der Entkoppelung von Haushalt und Produktion waren neue gesellschaftliche Regelungen in vielerlei Hinsicht erforderlich (vgl. ebd.). Dies führte laut Kohli zu einem einheitlich geregelten Lebenslauf für nahezu alle Gesellschaftsmitglieder und damit zu einer biographischen Perspektive und einer neuen Form der sozialen Einbindung. Der Lebenslauf entwickelte sich zunehmend zur Institution.

Diese Institution ist für alle gleichermaßen handlungsanleitend, das Erwerbssystem ist der bestimmende Strukturgeber und hat auch die wohlfahrtsstaatliche Entwicklung geprägt. Im fortwährenden Institutionalisierungsprozess entstehen laut Kohli jedoch auch Spannungen zwischen institutionellen Regelungen, die der Normallebenslauf vorgibt, und subjektiven Lebensentwürfen

(vgl. Kohli 1985:19–22). Die Institutionalisierung des Lebenslaufs bringt einerseits eine Entlastung für die Individuen mit sich, da die institutionellen Regelungen den Individuen feste Kriterien vorgeben, was erreichbar ist und was nicht (vgl. ebd.). So wird mit dem standardisierten Lebenslauf der individuellen Lebensführung ein festes Gerüst vorgegeben. Andererseits bedeutet die Herausbildung dieser Institution aber auch eine Einschränkung des individuellen Handlungsspielraums (vgl. ebd.). Fraglich ist, inwieweit sich die Individuen in ihrem Handeln tatsächlich einschränken lassen und inwieweit sie durch ihr Handeln zum Institutionalisierungsprozess beitragen.

Zur Beantwortung dieser Frage entwickelt Kohli ein theoretisches Modell<sup>2</sup>, das die Verbindung zwischen gesellschaftlicher und individueller Ebene erfasst. Die durch Institutionen vorgegebenen biographischen Abläufe und die individuelle biographische Orientierung betrachtet Kohli darin als „soziale Tatsachen“ (1985:20), die sich wechselseitig beeinflussen: Zum einen ist das biographische Handeln der Individuen ein Produkt institutioneller Vorgaben. Zum anderen ist eine individualisierte Gesellschaft darauf angewiesen, dass die Individuen die gesellschaftlichen Handlungsvorgaben auch tatsächlich befolgen. Das wird dadurch bewirkt, dass die Individuen eine biographische Perspektive entwickelt haben und sich am Normallebenslauf orientieren. Demnach sollten sich die Individuen freiwillig nach dem gesellschaftlichen Regelsystem richten, weil sie hierdurch Vorteile haben (z. B. bessere soziale Absicherung). Auf diese Weise werden die gesellschaftlichen Strukturen wiederum reproduziert. Ein möglicher Wandel der Institution wird über abweichendes Verhalten der Individuen initiiert (vgl. Kohli 1985:20f). Dieses theoretische Modell kommt dem Grundmodell der soziologischen Erklärung sehr nahe (vgl. Esser 1999:17). Mögliche Spannungen zwischen dem Lebenslauf als institutionellem Programm und der individuellen Perspektive werden hierin erfasst. Den Individuen wird ein Handlungsspielraum zugeschrieben und eine Veränderung und Weiterentwicklung der institutionellen Rahmung über emergentes Handeln berücksichtigt (vgl. Kohli 1985:21). Das bedeutet: Der institutionalisierte Lebenslauf bestimmt das Handeln der Gesellschaftsmitglieder und wird zugleich durch das Handeln bestimmt. Gleichzeitig verändert sich der Handlungsspielraum durch weitere gesellschaftliche Entwicklungsprozesse, wie etwa die postindustriellen Entwicklungen des Beschäftigungssystems.

Der chronologisch geordnete Normallebenslauf hat sich über die Wechselwirkung individueller Handlungen der Gesellschaftsmitglieder und gesellschaftlicher Strukturen, wie die Leistungssysteme und das Erwerbssystem, zunehmend institutionalisiert und standardisiert. Das Resultat sind drei Phasen, die um das Erwerbssystem geordnet sind (Tab. 2.1.1). Die erste Phase ist die Vorerwerbsphase, die als Bildungsphase zur Vorbereitung auf die Erwerbsphase dient. Darauf folgen die Erwerbsphase und schließlich die Nacherwerbsphase, die quasi die „Belohnungsphase“ darstellt. Diese Phasen sind über Altersnormen reglementiert und geben feste Handlungsoptionen vor. „Lebenslauf als Institution bedeutet (...) zum einen die Regelung des sequentiellen Ablaufs des Lebens, zum anderen die Strukturierung der lebensweltlichen Horizonte bzw. Wissensbestände, innerhalb derer die Individuen sich orientieren und ihre Handlungen planen.“ (Kohli 1985:3)

---

<sup>2</sup> Genauer gesagt entwickelt er drei Modelle, bei dem oben angesprochenen handelt es sich um das Endmodell.

**Tab. 2.1.1 Individuelle und gesellschaftliche Logik der Dreiteilung des Lebenslaufs**

Lebenslaufphase	Verknüpfungsform	Institutionelle/individuelle Berechnung
Bildungsphase	Investition: Humankapitalinvestition erfolgt vor der Verwertung von Bildungserträgen. Die Länge der Restlaufzeit kann den Investitionsumfang mitregulieren. Zeitpräferenzen der Individuen (z. B. wenig Investition, schnelle Erträge vs. mehr Investition, spätere Erträge) fließen in das Kalkül ein.	Restlaufzeit für Realisierung einer Investition. Z. B. eine Weiterbildung in höherem Alter ist weniger lukrativ interessant als in jüngerem Alter. Darlehensrückzahlung nach Studium.
Erwerbsphase	Investitionsrealisierung + Ansparen für Ruhestand. Bezugsgröße für Bewertung des Umfangs der Lebenslaufphasen.	Produktivitätslogik: Die produktivsten Phasen des Lebenslaufs werden genutzt. In Hochproduktivitätsregimen werden tendenziell niedrig produktive Personen vom Erwerbsmarkt ausgeschlossen (Kennzeichen von regulierten Arbeitsmärkten, nicht notwendigerweise von kapitalistischen Arbeitsmärkten).
Ruhestand	Belohnung für das Ansparen in der Erwerbsphase.	Äquivalenzprinzip in der Rentenversicherung: Je länger eingezahlt wird, desto mehr Rente erhält man.

Quelle: Sackmann 2007:29

In Kohlis Erläuterungen bezüglich der äußeren Sequenzierung des Lebens wird eine Orientierung am männlichen Lebenslauf deutlich. Darüber hinaus bezieht er sich bei der Beschreibung des Normallebenslaufs auf eine sehr spezielle historische Phase – die der 1960er Jahre in Westdeutschland – in der die spezifischen Voraussetzungen zur Entwicklung dieses Lebenslaufmodells gegeben waren (Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, steigende Löhne, Hausfrauenehe usw.). In der gleichen Phase ging die Erwerbstätigkeit der Frauen zurück und die sozialen Absicherungen, die maßgeblich für die Herausbildung der biographischen Perspektive sind, kamen ihnen in erster Linie durch abgeleitete Rechte über den Ehemann zu (vgl. Leitner und Oster 2000:202ff). Die vorwiegend männliche Sichtweise wird auch an Beschreibungen der Veränderung des Familienzyklus und der Herausbildung eines normativen Ehemodells (lebenslange Bindung an den gleichen Partner) deutlich. Dies führt Kohli unter anderem auf die Herausbildung von (Alters-)Normen und einen emotionalen Bedeutungszuwachs der Paarbeziehung zurück (vgl. Kohli 1985:8). Für Frauen in einer Ehe hätte eine Auflösung der Bindung an den Partner jedoch unabhängig davon noch lange einen völligen Statusverlust und einen Verlust an sozialer Sicherung bedeutet. Denn Frauen konnten aufgrund ihrer geringen und meist gering entlohnten Erwerbstätigkeit, wenn überhaupt, nur geringe Ansprüche auf soziale Versorgungsleistungen erwerben (vgl. Leitner und Oster 2000:205). Auch wenn Kohlis Theorie bezüglich der Entwicklung eines handlungsanleitenden Normallebenslaufs bis heute von hoher Relevanz ist, so wurden die einseitige Orientierung am männlichen Lebenslauf und die Vernachlässigung der Unterschiede in männlichen und weiblichen Lebensläufen wiederholt kritisiert (vgl. z. B. Geissler 1998; Krüger 2001; Sørensen 1990).

Dennoch sei noch einmal darauf hingewiesen, dass gerade eine Sichtweise auf den Lebenslauf wie in der Theorie Kohlis von 1985 und die Normalitätsunterstellung eines erwerbszentrierten



Lebenslaufs, der die Lebensrealität von Frauen überwiegend ausblendet, eine verbreitete, wenn auch im Wandel befindliche, Sichtweise ist. Der Normallebenslauf, wie Kohli ihn beschreibt, ist auch heutzutage durchaus handlungsstrukturierend und hängt eng mit der Ausgestaltung der sozialen Absicherungssysteme, der Erwerbskultur und der heutigen Vereinbarkeitsproblematik zusammen. Es besteht die Gefahr „dass die Einseitigkeit des männlichen Modells von Arbeit zur Blindheit gegenüber seinen eigenen Voraussetzungen führt. [...] So wird ignoriert bzw. verdrängt, dass die meisten Erwerbsgesellschaften darauf basieren, dass es (weibliche) Personen gibt, die privat, gesellschaftlich unsichtbar und unterbewertet solche Fürsorge- oder Reproduktionsarbeit für die gegenwärtigen sowie die zukünftigen Arbeitskräfte leisten. In der Kritik steht damit auch die Konstruktion des so genannte(n) Normalarbeitsverhältnisses mit seiner Ausrichtung auf kontinuierliche, lebenslange und abgesicherte Vollzeitarbeit als »männliches« Modell, das geschlechtsneutral scheint, jedoch seine eigenen Entstehungs- und Funktionsbedingungen abspaltet.“ (Jurczyk 2005:109) Der männliche Normallebenslauf, der die beste ökonomische Absicherung verspricht, ist ohne ein weibliches Pendant mit Blick auf die Anforderungen einer Familiengründung nicht möglich.

Daher beschäftigt sich der nächste Abschnitt speziell mit den Lebensläufen von Frauen und der Interdependenz der geschlechtsspezifischen Lebenslaufmuster.

## 2.2 Unterschiede in den Lebensläufen von Frauen und Männern

Es stellt sich die Frage, ob der weibliche Lebenslauf ebenso institutionalisiert und standardisiert ist wie der männliche und was der von Kohli sogenannte Normallebenslauf für Frauen bedeutet. Die von ihm getroffenen Annahmen zur Verzeitlichung und Chronologisierung des Lebenslaufs betreffen sowohl den männlichen als auch den weiblichen Lebenslauf. Der standardisierte Lebenslauf, der um das Erwerbssystem organisiert ist und mit einer für alle einheitlichen Bildungsphase beginnt, dann in eine durchgehende Vollzeiterwerbstätigkeit übergeht, die erst mit dem Renteneintritt endet, trifft auf Frauen jedoch nur sehr begrenzt zu. Zwar durchlaufen auch sie im Regelfall die vorerwerbliche Bildungsphase und treten anschließend in die Erwerbsphase ein. Zumeist ist hierin aber nicht die gleiche Kontinuität gegeben, wie in männlichen Erwerbsverläufen. Grund dafür ist die Zuständigkeit der Frau für den familialen Bereich. Daraus ergeben sich die Fragen, wo Familie im Lebenslaufprogramm verortet wird und wie das Verhältnis zwischen Familie und Bildungs-, Erwerbs-, und Rentensystem ist (vgl. Krüger 2001:210).

Geissler (1998) fasst die Besonderheiten weiblicher Erwerbsbeteiligung in drei Dimensionen zusammen, die dazu führen, dass „die in Familienverantwortung eingebundene erwerbstätige Frau [...] von der unterstützenden Steuerung des Erwerbsverlaufs – insbesondere von der Verstetigung und der Absicherung gegen Risiken – weitgehend ausgeschlossen (ist).“ (Geissler 1998:154) Die erste Dimension betrifft die Allokation im Erwerbssystem nach der Ausbildung. „Der vom Berufsbildungssystem, der Arbeitsverwaltung und den Betrieben gesteuerte Übergang in den Arbeitsmarkt führt bei der Mehrheit der Frauen nicht zu einer ausbildungsangemessenen Platzierung und einer stabilen Allokation im Beschäftigungssystem.“ (ebd.) Die zweite Dimension betrifft die „Funktion [...] (des) Normalarbeitsverhältnisses für die Verstetigung des Erwerbsverlaufs und die eigenständige Existenzsicherung“ (ebd.). Der weibliche Lebenslauf ist, wie bereits erwähnt, stärker als der männliche durch familiale Ereignisse, wie Ehe oder Geburt eines Kindes strukturiert. Mit der Erwerbsintegration der Frauen treten die erwerbsbezogenen strukturgebenden Passagen hinzu und bekommen eine gleichermaßen zentrale biographische Bedeutung (vgl. ebd.).



Damit gewinnen auch familiäre Ereignisse eine neue Relevanz, da sie Anlass zur Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbsarbeit geben. Das führt zu konkurrierenden Zeitansprüchen im Erwerbsverlauf von Frauen und Diskontinuitäten, die nicht (vollständig) von den sozialen Sicherungssystemen aufgefangen werden (vgl. ebd.:156). Die dritte Dimension bezieht sich auf die Frage der subjektiven biographischen Kontinuität. Frauen orientieren sich immer seltener (als ohnehin schon) am Leitbild der Versorgung, sondern streben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an (vgl. ebd.:154). Das bedeutet nach Geißler (1998:154) jedoch auch: „Angesichts der fehlenden institutionellen Absicherung eines Lebenslaufs, in dem auch familiäre Statuspassagen vorkommen, kann es sich bei der Herstellung biographischer Kontinuität und bei dem Entwurf einer biographischen Verbindung von Familie und Beruf nur um eine je individuelle Konstruktion handeln.“

Die Allokation im Erwerbssystem gestaltet sich auch schon vor der Geburt von Kindern für Frauen und Männer unterschiedlich. Typische Frauenberufe sind häufig geringer entlohnt, beinhalten geringere Aufstiegschancen und weniger sichere Arbeitsplätze. Außerdem umfassen sie häufig lang andauernde schulische Ausbildungsphasen ohne Einkommen, die teilweise sogar noch Kosten mit sich bringen (vgl. Geißler 2002:371). In die geschlechterdifferenzierten Berufsfelder ist laut Born ein vom traditionellen Familienmodell geprägtes Geschlechterverhältnis eingelagert, das einer gleichen arbeitgesellschaftlichen Normalbiografie im Wege steht. Die schlechtere Entlohnung und geringere Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen legen nahe, dass bei gleichem Ausbildungsniveau sie und nicht die Partner zeitweise aus dem Beruf aussteigen. Die Struktur des Erwerbssystems verhindert, dass die Lebensläufe von Männern und Frauen sich gleichen, auch wenn Frauen nicht in eine Familie eingebunden sind (vgl. Born 2001:45). Das trifft zum Teil selbst auf Hochschulabsolventinnen zu, die im Anschluss an das Studium seltener als ihre männlichen Kommilitonen in ein „Normalarbeitsverhältnis“ münden (vgl. Rehn et al. 2011). Universitätsabschlüsse sind jedoch weit weniger geschlechtlich segregiert als Ausbildungsberufe (vgl. Falk 2005:141; Geißler 2002:370). Aber auch Frauen untereinander unterscheiden sich nach der Berufswahl. Die Rückkehrmöglichkeit in den erlernten Ausbildungsberuf hängt laut der Studie von Born stark vom jeweiligen Beruf ab, das gilt sowohl für Mütter, als auch für Frauen ohne Kind(er) (vgl. Born 2001:40). Es ist anzunehmen, dass dies auch auf Berufe im hochqualifizierten Segment zutrifft.

Der von Kohli beschriebene (männliche) Normallebenslauf und das implizierte Normalarbeitsverhältnis entstanden unter den Bedingungen von Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung und Expansion des Wohlfahrtsstaates (vgl. Kohli 2003:3) in Westdeutschland. Die Entwicklungen dieser Zeit boten einem zunehmenden Teil der Männer stabile und steigende Einkommen, was erst die Rolle als Hauptnährer ermöglichte. Für Frauen galt diese Entwicklung nicht, ihnen kam die Rolle der Hausfrau und nichterwerbstätiger Mutter zu (vgl. Leitner und Oster 2000:202). Damit ermöglichten sie zugleich die Kommodifizierung der Arbeitskraft des Mannes und Sozialleistungen kamen ihnen in Form abgeleiteter Rechte zu. Darin zeichnet sich auch auf makrostruktureller Ebene ab, was in der Lebenslaufforschung als „Linked-Lives“ bezeichnet wird. Entscheidungen in Bezug auf den eigenen Lebenslauf werden nicht isoliert getroffen, sondern in Verbindung mit den Lebensläufen und -plänen anderer Personen wie denen der Partner. Der Normallebenslauf, insbesondere das Normalarbeitsverhältnis der Männer, war und ist unter den gegebenen strukturellen Bedingungen nur in Verbindung mit der Fürsorgearbeit der Frauen möglich. Andersherum war aber auch das Leben der Frauen ganz offensichtlich nicht selbstbestimmt und ihre Familienarbeit nur durch gleichzeitige Versorgung durch den Ehemann möglich (vgl. Sørensen 1990:307). Die Biografie der Frauen wurde (und wird) zudem auch in hohem Maße durch das Alter der Kinder bestimmt (vgl. ebd.).

Zwar galt die Ernährer- und Hausfrauenehe Mitte des letzten Jahrhunderts als selbstverständlich, wurde aber nicht in strikter Form befolgt (vgl. Born 2001:34). Born hat die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen, die in der Zeit der Etablierung des traditionellen Familienmodells ihr aktives Erwachsenenleben mit Beginn einer Ausbildung und Familiengründung lebten, untersucht.<sup>3</sup> Es stellte sich heraus, dass nur ein geringer Teil (12%) der befragten Frauen das normalbiographisch vorgegebene Modell, als nichterwerbstätige Hausfrau und Mutter, befolgte. Frauen hegten damals wie heute überwiegend den Wunsch, erwerbstätig zu sein und kehrten zu verschiedenen Zeitpunkten ins Arbeitsleben zurück – nicht selten mit Widerstand des Ehemannes. Es galt jedoch durchweg als Selbstverständlichkeit, dass Frauen die alleinige Verantwortlichkeit für den familialen Bereich trugen und der Mann die Ernährerrolle ausfüllte. Die Erwerbsverläufe der Frauen wurden von unvorhersehbaren Ereignissen, wie der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder der Geburt von Enkeln, unterbrochen (vgl. Born 2001:35). Eine Rückkehr in den Beruf war neben den Pflichten als Hausfrau häufig nur in Teilzeit möglich bzw. erwünscht und nur bei Bedarf der Familie. Die 1960er Jahre waren damit zugleich eine Phase, in der sich die Teilzeitarbeit für Frauen in Westdeutschland etablierte (vgl. Schiek 2007:207ff). Eine Vollzeitbeschäftigung wurde generell eher von Frauen aus der Unterschicht ausgeübt, was wiederum Frauen anderer sozialer Schichten mit überdurchschnittlichem Erwerbsumfang (und deren Ehemänner) stigmatisierte. Teilzeitarbeit galt hingegen als eine sinnvolle Ergänzung zum Hausfrauendasein, was aber das Vereinbarkeitsdilemma der Frauen zur Folge hatte (vgl. ebd.).

Die Institution Lebenslauf gibt also einen festen Handlungsspielraum vor, der sich für Männer und Frauen in je typischer Weise unterschiedlich gestaltet. Der männliche Normallebenslauf verspricht die ökonomisch günstigste Lebenssituation. Berücksichtigt man die Familienbiografie, ist er jedoch nur in Verbindung mit dem weiblichen Normallebenslauf, der eher als theoretisches Gegenstück zum männlichen Normallebenslauf existiert, denkbar. Man kann sagen, dass es sowohl für die männlichen als auch für die weiblichen Gesellschaftsmitglieder einen normativen Lebenslauf im selben Lebenslaufregime gibt (vgl. Krüger 2001:260), der aber verschieden ist und von dem nicht selten die individuellen Lebensverläufe, insbesondere der Frauen, abweichen. Besonders an weiblichen Lebensläufen werden Spannungen zwischen individueller Lebensführung und gesellschaftlichen Anforderungen deutlich.

### 2.3 Bedeutung des Wandels der Geschlechterrollen für das Lebenslaufregime

Seit den 60er Jahren, der Zeit auf die Kohli sich in seinen Thesen über den Normallebenslauf vorwiegend bezieht, hat es weitreichende Veränderungen in den Bereichen Arbeit (Statistisches Bundesamt 2008) und Familie (Meyer 2002) gegeben. Diese Veränderungen hängen zum Teil mit dem Wandel der traditionellen Geschlechterrollen zusammen. Im Bereich der Arbeit sind beispielsweise ein Rückgang des Normalarbeitsverhältnisses und eine Zunahme von geringfügiger Beschäftigung und von Teilzeitarbeit zu verzeichnen (vgl. Kohli 2003:30f). Dies steht im Zusammenhang mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, die häufiger als Männer in dieser Form be-

<sup>3</sup> Die Befragung (unter der Leitung von Helga Krüger, Universität Bremen) war eines von vier Teilprojekten seit 1989/90 zur Untersuchung des Wandels geschlechtsspezifischer Lebensführung. Es handelte sich um eine postalische Befragung von 220 Frauen im Alter von ca. 60 Jahren, mit 52 Frauen wurden auch qualitative Interviews durchgeführt. In weiteren Projekten waren die Ehemänner (74 Befragte) und das Kind/die Kinder der Befragungspersonen (149 Befragte) einbezogen.

schäftigt sind. Männer sind noch immer überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Die seit den siebziger Jahren steigende Integration der Frauen in das Erwerbssystem wird in der Literatur des Öfteren als nachholende Individualisierung oder Modernisierung bezeichnet (vgl. Born 2001:30f). Dies suggeriert jedoch eine Angleichung des weiblichen Lebenslaufs an den männlichen, die nicht grundsätzlich gegeben ist. Frauen gelten vielmehr als Initiatorinnen sozialen Wandels, da sie ihre ursprüngliche Rolle ausweiten und sich eben nicht (mehr) nach dem traditionellen Modell richten. Das taten sie, wie die Ergebnisse von Krüger und Born (Born 2001) zeigen, in Bezug auf die ihnen zugewiesene Rolle als erwerbslose Hausfrau ohnehin nur begrenzt. Zugleich kommt es zu einer Unausgewogenheit der geschlechtlichen Arbeitsteilung, da Frauen ihr Aufgabenfeld ausweiten, die Verantwortlichkeit für das Familiäre jedoch nicht abtreten (können). Das männliche Erwerbsverhalten hat sich im gleichen Zuge (zumindest bisher) kaum verändert und die Arbeitsbeteiligung im familialen Bereich war gleich bleibend gering (ebd.). Der Anteil teilzeiterwerbstätiger Männer ist sogar bei denjenigen ohne Kinder höher als bei Vätern, was zeigt, dass Männer nach wie vor die Ernährerrolle ausfüllen (vgl. Krüger 2001:279). Ein Wandel in den Rollen und in den Lebensläufen bzw. eine Abweichung von den handlungsanleitenden Vorgaben des Normallebenslaufs in Bezug auf das Erwerbssystem findet also in erster Linie bei Frauen statt. Seit den 70er Jahren steigt ihre Erwerbsbeteiligung und wird selbstverständlicher. Dennoch ist der Erwerbsverlauf von Frauen nach wie vor stark von familialen Ereignissen beeinflusst. Ein Wandel der lebenslaufstrukturierenden Institutionen und des Lebenslaufs selbst als Institution ist trotz Veränderungen der weiblichen Lebensführung kaum zu verzeichnen. Sichtbar wird dies zum Beispiel an den Bildungs- und Erziehungsinstitutionen, die in Deutschland nach wie vor nur selten auf Alleinerziehende oder Zweiverdienerfamilien eingestellt sind und auch das Beschäftigungssystem fordert häufig ein Maß an Einbindung der Arbeitnehmer, das mit Familientätigkeit nur schwer zu vereinbaren ist.

Im Bereich der Familie kam es seit den 60er Jahren auf den ersten Blick zu einer Pluralisierung der Lebensformen und Auflösung von Standards, bei genauerem Hinsehen kann man jedoch eher von einer Verschiebung der Muster sprechen. Für eine Erosion früherer Standards sprechen die Abnahme der Heiratsrate, die Zunahme der Scheidungsrate und eine vermehrte Kinderlosigkeit sowie eine geringere Kinderzahl in jüngeren Kohorten (vgl. Meyer 2002:404ff; Kohli 2003:7). Das ursprüngliche Familienmodell verheirateter Partner mit Kind(ern) ist zwar nicht mehr so weit verbreitet wie früher, gilt aber dennoch als Voraussetzung für eine Vielzahl institutioneller Regelungen. So kann es bei kinderlosen Ehepaaren, bei denen ein Partner nicht oder nur geringfügig erwerbstätig ist, zu einer besseren sozialstaatlichen Versorgung kommen, als bei nichtehelichen Lebensformen (vgl. Leitner und Oster 2000:220). Trotzdem bilden sich neue alternative Lebensformen heraus, die zunehmende Verbreitung finden. Empirische Studien zeigen jedoch auch, dass es eher zu einer formalen Strukturverschiebung gekommen ist, als zu einer Auflösung jeglicher Standards. So gibt es zwar einen Rückgang der Ehe, aber stattdessen eine Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften (vgl. Meyer 2002:413; Kohli 2003:7). Im Bereich der Lebensform lässt sich laut Sørensen eine Annäherung des weiblichen an den männlichen Lebenslauf erkennen: das Heiratsalter ist gestiegen und die Kindererziehungsphasen haben sich verkürzt (1990:315). Dies ist besonders bei Hochschulabsolvent(inn)en zu beobachten, sodass ein enger Zusammenhang mit der Bildung und dem Einkommen der Frauen angenommen werden kann.

Während Lebensläufe von Männern noch immer stark an dem von Kohli beschriebenen Normallebenslauf orientiert sind, hat die Lebensführung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten einen weitreichenden Wandel erfahren. Die Erwerbsarbeit hat auch in den Biografien von Frauen einen hohen Stellenwert erhalten, was zugleich eine vom Mann unabhängige Lebensführung möglich gemacht hat (vgl. Sørensen 1990:308). Dennoch ist in Partnerschaften der Lebenslauf

der Frau häufiger an den des Mannes angepasst als umgekehrt und ihre Erwerbstätigkeit hängt nach wie vor meist von familiären Umständen ab (vgl. Sørensen 1990:317). Denn die Verantwortung für die Familie bleibt in der Regel bei den Frauen. Somit ist der Lebenslauf von Frauen dem von Männern ähnlicher geworden. Eine Annäherung des Lebenslaufs von Männern an den von Frauen, z. B. in Form von vermehrten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegephasen, hat es kaum gegeben. Um das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern zu erreichen, wird man jedoch mit zunehmender Karriereorientierung der Frauen bei der derzeitigen Vereinbarkeitssituation neue Lösungswege finden müssen. Somit ist eine weitere Angleichung der Lebensläufe von Männern und Frauen – diesmal von der anderen Seite – auf lange Sicht nicht gänzlich auszuschließen. Das würde jedoch auch eine Gleichverteilung der Verantwortung für die Familienpflichten voraussetzen. Dass das selbst bei hohen Vollzeit-erwerbstätigenquoten der Frauen nicht die Regel ist, zeigt die Situation in Frankreich (vgl. Luci 2011; Beckmann 2007). Dort ist es selbstverständlich, dass auch Frauen trotz Elternschaft vollzeiterwerbstätig sind, was über ein umfangreiches Betreuungsangebot und Ganztagschulen ermöglicht wird. Eine erhöhte Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Kinderbetreuung geht damit aber nicht einher (vgl. ebd.). Anders gestaltet sich die Situation hingegen in Schweden (vgl. Beckmann 2007): Diverse sozialpolitische Interventionen zielen auf eine Gleichverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen ab. Zwar ist diese auch hier noch nicht gegeben, aber es liegt ein fortschreitender Wandel der Arbeitsteilung zu mehr Geschlechteregalität vor.

Mit Blick auf die individuelle Lebensführung ist auch in Deutschland ein intergenerationaler Wandel seit den 70er Jahren zu verzeichnen. Insbesondere bei Männern ist das traditionelle Familienmodell in den jüngeren Generationen nicht mehr so selbstverständlich wie in den vorigen Generationen<sup>4</sup>. Bemerkenswert ist jedoch, dass eine Angleichung der Lebensführung zwischen den Geschlechtern in gewisser Weise zwar stattgefunden hat, sie gilt jedoch nur für Paare ohne Kinder. Mit der Geburt eines Kindes und dem damit verbundenen erhöhten Arbeitsaufwand im Haushalt entwickelt sich in vielen Partnerschaften eine traditionelle Arbeitsteilung (Schulz und Blossfeld 2006; Huinink und Reichart 2008). Born und Krüger sprechen von einer modernisierten Form der Versorgung und einer „prozessualen Traditionalisierung in der Elternschaft“ (vgl. Born 2001:40). Das bedeutet, dass bei Paaren mit Kindern die traditionellen Rollen wieder aufgegriffen werden und die Väter die Rolle des Hauptnährers übernehmen, während die Frauen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zurückstellen. Was früher mit dem Zeitpunkt der Heirat einherging, verschiebt sich heute auf den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes. Hier zeigt sich wiederum die Dominanz der gesellschaftlichen Strukturen, die diese geschlechtliche Arbeitsteilung voraussetzen und zugleich herbeiführen. Das Geschlecht hat nach wie vor eine große Bedeutung als dominante lebenslaufstrukturierende Kategorie und behält diese auch bei (vgl. ebd.:48).

Gerade die Entwicklungen zur Etablierung des standardisierten Lebenslaufs führten zugleich zur Festigung der „modernen“ Geschlechterkultur (vgl. Leitner und Oster 2000:206), die bis heute über gesellschaftliche Institutionen vermittelt wird. Das heißt, die Institutionalisierung des Lebenslaufs ging in hohem Maße mit einer Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse einher. Die sozialpolitischen Regelungen wirken zugleich „reaktiv-kompensatorisch“ und „konstitutiv-gestalterisch“ (Leitner und Oster 2000:207). Sozialpolitische Bestrebungen zur Verbesserung der Vereinbarung von Familie und Beruf (Elternzeit, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten) sollen Frauen

4 Bei Frauen herrschte bereits in den älteren Kohorten eine modernere Einstellung, was sich unter anderem im Wunsch ausdrückte, erwerbstätig zu sein und nicht bloß die Rolle der Hausfrau einzunehmen. Diesen Lebensentwurf sahen viele auch für ihre Töchter vor. Daher waren die Differenzen zwischen den weiblichen Generationen weniger stark ausgeprägt (vgl. Born 2001: 39).

von ihrer Doppelrolle entlasten aber reproduzieren dennoch zugleich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Obwohl diese Regelungen für beide Geschlechter gelten, tragen bestehende Wertvorstellungen, eine ungleiche Ressourcenverteilung in Partnerschaften und eine geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation dazu bei, dass Frauen häufiger Gebrauch von diesen Regelungen und Angeboten machen. Negative Sanktionen von Erwerbsunterbrechungen oder der Nutzung von Teilzeitarbeit haben dann auch weiterhin Frauen zu tragen (vgl. Sørensen 1990:309) und machen sie finanziell wiederum abhängig vom (Ehe-)Partner.

Sozialpolitische Regelungen können sowohl an kulturelle Veränderungen angepasst werden, wenn sich das Alltagshandeln von Frauen und Männern verändert, aber diesen kulturellen Wandel auch durch rechtliche Vorgaben initiieren (vgl. Leitner und Oster 2000:207). Erst in jüngeren Debatten um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und „die neuen Väter“ wird die Einbindung von Männern in die Familie diskutiert und über rechtliche Regelungen wie die Partnermonate angeregt.

Die Befunde zeigen, dass zwar ein gewisser Wandel auf der mikrostrukturellen Ebene in Form von modernen Geschlechterrolleneinstellungen stattgefunden hat, dass die Einflüsse auf die makrostrukturelle Ebene jedoch im Vergleich dazu bisher gering sind. Andersherum sind die Einflüsse der makrostrukturellen Ebene auf die individuelle Lebensführung noch immer sehr stark und betreffen vor allem Personen, die sich in Partnerschaften befinden und Kinder haben. Born verdeutlicht dies, indem sie sagt:

„Das in der Bundesrepublik bestehende soziale Arrangement der Geschlechter, das sich durch Heirat und Familiengründung bei Vollerwerbsarbeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau bei deren qualitativ und quantitativ verantwortlicher Übernahme familialer Arbeiten skizzieren lässt, ist nicht allein Resultat subjektiv-individuellen Handelns und Ausdruck einer privaten Lebensaufgestaltung. Entsprechend kann – andersherum – eine Angleichung der Lebensläufe nicht auf der individuellen bzw. kulturellen Ebene durchgesetzt und realisiert werden, folgt das beschriebene Muster doch auch den Strukturparametern, die jene Institutionen setzen, die den Lebenslauf als Geschlechterverhältnis gesellschaftlich standardisieren und strukturell in seiner bestehenden Form stützen.“ (Born 2001:48)

Im deutschen Lebenslaufregime kommt den Institutionen ein hohes Gewicht zu. Im Vergleich zu Ländern wie Schweden oder Frankreich fördert die deutsche Sozialpolitik eine traditionelle geschlechtliche Arbeitsteilung – trotz gegenläufiger Entwicklungen in Form des geschlechtsspezifischen Wandels (vgl. Beckmann 2007). Individuelle Abweichungen vom Normallebenslauf stellen zwar für Frauen keine Seltenheit dar, ziehen aber tendenziell individuelle Nachteile nach sich und bewirken kaum einen Wandel der lebenslaufstrukturierenden Institutionen oder der Institution des Lebenslaufs selbst.

## 2.4 Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en

Eine forschungsleitende Annahme für die Untersuchung der Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en ist, dass auch für diese Gruppe ein normatives Lebenslaufmuster existiert. Demzufolge geht der überwiegende Teil der Absolvent(inn)en nach dem Abschluss der Bildungsphase<sup>5</sup> in eine dauerhafte Vollzeitbeschäftigung über. Abweichungen von diesem normativen Muster, wie beispielsweise Unterbrechungen durch Familienphasen, weisen eine deutlich geringere Regelmäßigkeit auf. Stattdessen zeigt sich anhand dieser Lebensläufe die von Geissler angesprochene indi-

<sup>5</sup> Nach Abschluss des Studiums oder aber auch nach Abschluss einer weiteren Bildungsphase, wie einer Promotion.

viduelle Konstruktion biographischer Kontinuität (vgl. 1998:154). Demnach sollten sowohl der Zeitpunkt und die Dauer des beruflichen Ausstiegs, als auch der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs und des anschließenden Erwerbsumfangs stark variieren. Die Annahme eines Normallebenslaufs von Hochschulabsolvent(inn)en wird in Abschnitt 3.3 anhand einer Systematisierung ihrer Lebensläufe von Hochschulabsolvent(inn)en geprüft.

Heutige Hochschulabsolvent(inn)en haben eine lange Bildungsphase in Form der Schul- und Hochschulausbildung<sup>6</sup> gemeinsam. Diese Investition in das Humankapital erfolgt in der Erwartung, Bildungserträge zu erzielen. Die Bereitschaft zur Investition in lange Bildungsphasen ergibt sich Kohlis Argumentation folgend aus der biographischen Perspektive der Individuen, die einen höheren Ertrag in den späteren Lebensphasen verspricht. Da Hochschulabsolvent(inn)en eine überdurchschnittlich lange Zeit ihres Lebens in die Bildung und ihr Humankapital investieren, ist anzunehmen, dass Männer und Frauen gleichermaßen daran interessiert sind, dieses in der Erwerbsphase zu verwerten. Demnach sollte der Anteil von Männern und Frauen, die mit Blick auf die Familiengründung anstreben, überhaupt nicht (mehr) erwerbstätig zu sein, verschwindend gering sein. Beide Geschlechter sind zunächst stark berufsorientiert. Nach Middendorff (2003) streben viele, vor allem aber Männer, zunächst berufliche Sicherheit in Form eines ausreichenden Einkommens und einer gesicherten beruflichen Perspektive an. Das Lebensziel, berufliche Interessen zu verfolgen, wird generell in jungen Altersgruppen viel höher bewertet als das Lebensziel, ein Kind zu bekommen (Passet 2011). Bezüglich der Familiengründungsprozesse von Akademiker(inn)en sollen in diesem Zusammenhang folgende Thesen untersucht werden:

- 1: *Frauen und Männer mit hoher Berufsorientierung entscheiden sich seltener und später für ein Kind.*
- 2: *Hochschulabsolvent(inn)en entscheiden sich seltener für ein Kind, solange sie sich noch in einer Ausbildungsphase befinden (Promotion, Referendariat). Eine gesicherte Beschäftigung erhöht die Wahrscheinlichkeit der Entscheidung für ein Kind.*

Die Lebensläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschlüssen unterscheiden sich zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs kaum voneinander, geringe Unterschiede sind vorwiegend auf die unterschiedliche Fächerbelegung von Männern und Frauen zurückzuführen<sup>7</sup> (vgl. Rehn et al. 2011:176). Für den weiteren Berufsverlauf lässt sich aus der Lebensverlaufsperspektive heraus annehmen, dass Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern entstehen, weil Frauen aufgrund von Familienphasen im Lebenslauf nicht die gleiche berufliche Kontinuität aufweisen wie Männer. Diese Annahme setzt eine Geschlechterneutralität im Lebenslaufkonzept bzw. im Normallebenslauf voraus. Eine Benachteiligung von Frauen im Erwerbssystem in Form von Lohnungleichheit oder beruflicher Position, entsteht demnach erst durch Berufsausstiege in Familienphasen und den damit verbundenen Abweichungen vom Normallebenslauf. Im Umkehrschluss lässt sich daraus folgende These ableiten:

- 6 Bereits hier gibt es individuelle Abweichungen vom Normallebenslauf, z. B. durch eine Berufsausbildung/Erwerbstätigkeit vor dem Studium.
- 7 Ein genauer Blick auf Ursachen von Geschlechterungleichheiten führt an dieser Stelle zu der Frage, warum Frauen und Männer sich für bestimmte Studienfächer und damit verbundene Berufsfelder entscheiden und inwiefern bestehende Ungleichheiten reproduziert werden; und ob hierin ähnliche Mechanismen verborgen sind wie die, die Krüger und Born (vgl. Born 2001) in ihrer Studie über geschlechtstypische Ausbildungsberufe identifizierten. Die vorliegende Studie konzentriert sich jedoch nicht auf Bildungsentscheidungen, sondern berücksichtigt deren Folgen bei der Betrachtung der späteren Berufsverläufe.



3: *Sofern die Lebensläufe von Männern und Frauen gleichermaßen dem Normallebenslauf entsprechen, entsprechen sich auch die Bildungserträge in Form des beruflichen Erfolgs.*

Sollten Frauen trotz ähnlicher Lebensläufe (gemessen am Normallebenslauf) bezüglich der Verwertung von Bildungserträgen in Form des beruflichen Erfolgs benachteiligt sein, wäre dies ein Hinweis darauf, dass die Organisationsprinzipien innerfamiliärer Arbeitsteilung auf andere Abschnittsinstitutionen „überschwappen“ (vgl. Krüger 2001:215). Mit anderen Worten: über die anhaltende Zuschreibung der Frauen für den familialen Bereich wird ihnen die ganzheitliche Einbindung in andere Bereiche versagt, unabhängig davon, ob sie tatsächlich eine Familie und die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung haben oder nicht. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn Frauen bestimmte Stellen oder Positionen nicht bekommen, weil Arbeitgeber das Risiko sehen, dass sie irgendwann Kinder bekommen und aus dem Berufsleben (vorübergehend) ausscheiden könnten (Ruhm 1998; Mandel und Semyonov 2006 zitiert nach Grunow et al. 2011) oder wenn Mütter im Unterschied zu Vätern berufliche Einschränkungen in Kauf nehmen müssen, weil ihnen weniger zugetraut wird (Ziegler und Graml 2011).

Beruflicher Erfolg wird in den empirischen Analysen anhand der beruflichen Position und des Einkommens gemessen. Schon beim Berufseintritt können sich Absolvent(inn)en in diesen Merkmalen unterscheiden. Im weiteren Berufsverlauf wird der berufliche Erfolg (in den meisten Fällen) steigen, in Form von höheren beruflichen Positionen und höherem Einkommen (Fabian und Briedis 2009). Umgekehrt kann es auch zum Verlust von bereits erlangten beruflichen Erträgen kommen. Für den Normallebenslauf wird angenommen, dass der berufliche Erfolg im Laufe des Lebens steigt. Denn je kontinuierlicher sich der Berufsverlauf von Akademiker(inne)n gestaltet, desto höher ist der berufliche Erfolg (vgl. Kühne 2009). In Bezug auf These 3 sollten sich also bei Männern und Frauen gleichermaßen steigendes Einkommen und bessere berufliche Positionen im Lebensverlauf feststellen lassen.

Für viele Paare, insbesondere Paare mit einem Hochschulabschluss kann angenommen werden, dass sie zumindest bis zum Zeitpunkt der Familiengründung eine tendenziell egalitäre Arbeitsteilung praktizieren. Ab der Geburt des ersten Kindes traditionalisieren sich jedoch die Verhältnisse, sodass Frauen ihre Erwerbstätigkeit (vorübergehend) aufgeben oder einschränken und Männer ihre Erwerbstätigkeit in gewohntem Umfang beibehalten, ggf. noch ausweiten und ihren Anteil an der Hausarbeit verringern (z. B. Keddi und Seidenspinner 1991; Klaus und Steinbach 2002; Levy und Ernst 2002; Schulz und Blossfeld 2006; Huinink und Reichart 2008). Selbst wenn die Frau ein höheres Einkommen hat als ihr Partner, wird sie mit hoher Wahrscheinlichkeit einen größeren Anteil an der Kinderbetreuung und an der Hausarbeit übernehmen (vgl. Kühhirt 2011:8). Diese Verhältnisse sollten sich auch in den Lebensläufen der Hochschulabsolvent(inn)en widerspiegeln.

4: *Ab der Geburt des ersten Kindes werden die meisten Mütter ihre Erwerbstätigkeit einschränken, aussetzen und/oder aufgeben. Der Berufsverlauf der meisten Väter wird durch familiäre Ereignisse nicht beeinflusst.*

Durch den Ausstieg aus dem Berufsleben – und sei er nur vorübergehend – ergeben sich Abweichungen vom Normallebenslauf und vom darin implizierten Normalarbeitsverhältnis. Wie implizit in These 3 angenommen wird, hängt (wachsender) beruflicher Erfolg eng mit dem Normallebenslauf zusammen. Unabhängig davon, ob es bereits vor der Geburt von Kindern Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Verwertungschancen ihrer Bildungsressourcen gibt,

entstehen ab diesem Zeitpunkt strukturelle Ungleichheiten in den Lebensläufen von Männern und Frauen. Das beinhaltet auch geringere Chancen für Frauen auf kurz- oder langfristigen beruflichen Erfolg. Je größer die Abweichungen in den Lebensläufen von Frauen vom „männlichen Normallebenslauf“ sind, desto größer wären demnach die beruflichen Nachteile. Das gleiche gilt auch für Männer, deren Lebenslauf vom Normallebenslauf abweicht, auch wenn dieser Fall vermutlich deutlich seltener mit familialen Phasen zusammenhängt als bei Frauen.

Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, desto höher fallen die Gesamtkosten bzw. die Einbußen aus (vgl. Beblo und Wolf 2002). Daraus resultiert die Erwartung, dass Erwerbsunterbrechungen von Akademikerinnen seltener und kürzer sind als von Frauen ohne akademischen Abschluss (vgl. Weber 2004). Kurze Erwerbsunterbrechungen sind wahrscheinlicher als lange Unterbrechungen, wenn die Hochschulabsolventinnen eine hohe berufliche Position innehaben (vgl. Schaeper 2004). 20 Prozent der erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen, die in den ersten fünf Jahren nach dem Abschluss Kinder bekommen, kehren unmittelbar nach Ablauf des Mutterschutzes in den Beruf zurück. 40 Prozent (West) bzw. 20 Prozent (Ost) der Akademikerinnen warten mit der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit im Umfang von mehr als 15 Stunden, bis das Kind drei Jahre alt ist (vgl. ebd.:27). Grunow et al. (2011) stellen hingegen zwar längere, aber dafür seltener realisierte Ausstiege bei Frauen mit formal hoher Bildung fest. In dieser Studie kommen die Autor(inn)en zu dem Ergebnis, dass der berufliche Statuserhalt vor allem gut ausgebildeten Frauen mit kurzen Unterbrechungszeiten gelingt. Ausführliche Untersuchungen zu den indirekten Kosten des beruflichen Ausstiegs erfolgten durch Beblo und Wolf (2002). Ein Befund dieser Untersuchung ist, dass die Kosten eines beruflichen Ausstiegs langfristig gering ausfallen, wenn er nur von kurzer Dauer ist und die Frauen z. B. über Teilzeitbeschäftigung in Arbeit bleiben.

5: *Je häufiger und länger die beruflichen Ausstiege<sup>8</sup> aufgrund von Familienphasen sind, desto geringer sind die Chancen auf beruflichen Erfolg. Teilzeitphasen verringern ebenfalls die Chancen auf beruflichen Erfolg. Diese Phasen sind maßgeblich ursächlich für den geringeren Berufserfolg von Frauen.*

Es bleibt noch die Frage nach dem günstigsten Zeitpunkt für eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Hierzu existieren in der Forschung zwei konkurrierende Ansichten: Aus humankapitaltheoretischer Sicht ist ein früher Ausstieg besser (Beblo und Wolf 2002), hier gleichbedeutend mit einer frühen Entscheidung für ein Kind, da zu einem früheren Zeitpunkt weniger Humankapital vorhanden ist, das während eines Ausstiegs entwertet wird. Empirisch belegt ist hingegen (Ihnen et al. 2008), dass Frauen, die aufgrund einer Geburt erst spät vorübergehend aus dem Beruf ausscheiden, weniger berufliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Begründet wird dies dadurch, dass diese Frauen sich in einer besseren Verhandlungsposition befinden, weil sie bereits höhere berufliche Positionen erreicht haben (vgl. ebd.). Zum einen sind sie aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung für den Arbeitgeber nicht so leicht verzichtbar und zum anderen hat der Beruf für sie selbst einen höheren Stellenwert erhalten. Auch Teilzeitarbeit stellt ein geringeres Problem für den eigenen Karriereweg dar, wenn bereits eine höhere berufliche Position erreicht wurde (ebd.). Im Unterschied dazu ist das Erreichen einer höheren Position auf der Basis von Teilzeitarbeit sehr schwer. Allmendinger und Dressel bewerten die späte Mutterschaft im Anschluss an karrieresensible Phasen als praktikable Lösung zu Verringerung der Doppelbelastung von Frauen durch Familie und Beruf (2004:137ff).

8 In den empirischen Analysen werden Erwerbsausstiege, die aufgrund von Elternschaft erfolgen, und andere Phasen der Nichterwerbstätigkeit vergleichend untersucht.



6: *Je später der berufliche Ausstieg aufgrund der Familiengründung erfolgt, desto höher sind die Chancen auf beruflichen Erfolg.*

Ein Grund für die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt in gesellschaftlichen Strukturen, die eine Arbeitsteilung der Partner voraussetzen bzw. einer Vollzeitbeschäftigung beider Partner entgegenstehen. Dazu gehören beispielsweise ein regional variierender Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen (vor allem für unter Dreijährige), Ganztagschulen und –kindergärten und eine unflexible Arbeitszeitkultur. Gerade diese Strukturen sind hinderlich für Müttererwerbstätigkeit (vgl. Eichhorst und Thode 2002:47). Die deutsche Familienpolitik setzt bei der Unterstützung von Familien in vergleichsweise hohem Maß auf Transferleistungen (Eichhorst und Thode 2010), die eine traditionelle Form der familialen Arbeitsteilung noch unterstützen.

7: *Institutionell verankerte Hürden behindern eine erfolgreiche Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsphasen insbesondere für Frauen.*

Im Sinne der Linked-Lives-Annahme und aufgrund der Häufigkeit von Doppelkarrierepaaren bei Akademiker(inne)n (Rusconi und Solga 2008) sollte mit einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen und unzureichenden institutionellen Unterstützungsleistungen entweder eine erhöhte Beteiligung der Männer im privaten Bereich oder eine Externalisierung der Haus- und Betreuungsarbeit an Dritte (oder beides) einhergehen. Auch wenn, wie in These 4 angenommen und empirisch vielfach belegt, die Zuständigkeit für die Familie trotzdem weiterhin bei den Frauen liegt (vgl. Hitzler et al. 2002; Meuser 2007; Rusconi und Solga 2008; Bathmann et al. 2011) und Männer sich bis auf ein oder zwei Vätermomente überwiegend der Erwerbstätigkeit widmen, wäre eine zunehmende Einbindung des Mannes in familiäre Belange aus lebenslauftheoretischer Sicht naheliegend. Denn wenn die Lebensläufe von Männern und Frauen sich gegenseitig bedingen, aber Frauen nicht mehr die Rolle der (ausschließlichen) Hausfrau und Mutter einnehmen, entfällt eine wichtige Bedingung der männlichen Berufskarriere. Zugleich benötigen aber auch hochqualifizierte Frauen nun Unterstützungsleistungen für die eigene Karriere, entweder vom Partner oder von dritten Personen. Während in einigen Berufsfeldern, wie den Ingenieurwissenschaften (Ihsen et al. 2008) oder der Medizin (Hoff et al. 2005) nach wie vor eine deutliche Erwerbsdominanz bei Männern erkennbar ist und auch erwartet wird, ist in anderen Fachrichtungen, z. B. der Psychologie, zumindest eine Annäherung der Zeitverwendung des männlichen an den weiblichen Lebenslauf erkennbar (vgl. ebd.). Besonders Hochschulabsolventen mit einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin werden eher dem Erfordernis der Vereinbarkeit ausgesetzt sein, sodass hier eine Verlagerung des Vereinbarkeitsproblems möglich wäre. Andererseits verfügen gerade hochqualifizierte Doppelverdienerpaare über die finanziellen Mittel, um Familienarbeit an Dritte zu delegieren, was eine (Teil-) Entlastung der Frauen aber keine zusätzliche zeitliche Belastung für den Partner mit sich bringt. Daher ist anzunehmen, dass ein Großteil der erwerbstätigen Hochschulabsolvent(inn)en, insbesondere Frauen, auf die Unterstützungsleistung anderer Personen oder öffentlicher Einrichtungen zurückgreift.

8: *Trotz einer Angleichung der Lebensläufe von Frauen an die von Männern, gibt es umgekehrt keine Tendenzen zur Angleichung männlicher Lebensläufe an weibliche Verläufe.*

Die lebenslauftheoretische Perspektive in all ihren Facetten empirisch adäquat zu erfassen, würde eine überaus umfangreiche Datenlage erfordern, die mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht abgedeckt werden kann. Die vorliegenden Daten bieten jedoch die Möglichkeit wichtige Aspekte, insbesondere die zeitlichen Zusammenhänge von Beruf und Familie, geschlechterdifferenziert auszuwerten.

## 3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en

### 3.1 Datengrundlage und Operationalisierung

Im ersten Abschnitt dieses Kapitales wird beschrieben, auf welchen Daten die folgenden Analysen basieren und wie die Merkmale operationalisiert sind, die als unabhängige (= erklärende) Variablen in die verschiedenen Analysen einfließen. Die jeweils zu untersuchenden Merkmale, also die abhängigen Variablen, werden in den Auswertungskapiteln beschrieben, da sie in unmittelbarem Kontext zu den jeweiligen Untersuchungsfragen stehen und dort angemessener erläutert werden können.

#### Datengrundlage:

Die Auswertungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen anhand des HIS-HF Absolventenpanels 1997. Die Hochschulabsolvent(inn)en im HIS-HF Absolventenpanel werden ca. ein Jahr, fünf Jahre und zehn Jahre nach dem Abschluss ihres Studiums schriftlich zu ihrem Studium und zum beruflichen Werdegang befragt.<sup>9</sup> Die Stichprobe ist eine deutschlandweit repräsentative Zufallsstichprobe für Fachhochschulabsolvent(inn)en und Universitätsabsolvent(inn)en des Prüfungsjahrgangs 1997<sup>10</sup> und umfasst in der dritten Erhebungswelle im Jahr 2007 insgesamt 5.474 Personen. Da mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders die Unterschiede zwischen Männern und Frauen interessieren, werden acht Fälle, deren Geschlecht nicht bekannt ist, aus den Analysen ausgeschlossen. Wenn aus den Angaben in der dritten Welle nicht ersichtlich ist, ob die Personen kinderlos sind oder nicht, werden sie in den Analysen ebenfalls nicht berücksichtigt (13 Fälle). Personen, deren Kinder schon vor dem Beginn des Studiums geboren wurden, werden (außer zur Berechnung der Quoten kinderloser Akademiker(inn)en bzw. der Elternquoten (Kap. 3.2 bzw. Kap. 3.4.1) ebenfalls nicht in die Analysen einbezogen (133 Fälle). Es verbleiben somit 5.320 Personen in der Untersuchungsgruppe.

Einige Personen haben in einer der Wellen, vorwiegend in der ersten Welle, keine Angaben darüber gemacht, ob sie Kinder haben oder nicht.<sup>11</sup> Sofern diese Personen jedoch zum dritten Erhebungszeitpunkt angegeben haben, dass sie kinderlos seien, wird diese Angabe für die früheren Wellen übernommen. Im umgekehrten Fall wird auf diese Form der Imputation für die früheren Wellen verzichtet, da auch die Möglichkeit der Adoption eines Kindes oder mehrerer Kinder (eines neuen Partners) besteht. Da der Zeitpunkt des Familienzuwachses in diesen Fällen nicht ersichtlich ist, werden diese Personen von der Ereignisanalyse (Kap. 3.4.2) ausgeschlossen.

Die Analysen erfolgen anhand von gewichteten Daten; es werden die im Datensatz vorhandenen Gewichte verwendet. Aufgrund von Rundungen oder Mehrfachnennungen addieren sich die ausgewiesenen Prozentwerte nicht in jedem Fall auf 100 Prozent.

9 Die Fragebögen zu jeder Welle können online unter <http://www.his.de/abt2/ab22/fragebogen/> (letzter Zugriff: 21.06.2012) eingesehen werden. Für detailliertere methodische Anmerkungen siehe Fabian und Briedis 2009:168ff.

10 Absolvent(inn)en von Verwaltungsfachhochschulen und Bundeswehrhochschulen sind wegen ihrer besonderen Laufbahnstrukturen nicht in die Stichprobe gelangt.

11 128 Personen ohne Angaben in der ersten Welle, davon geben 105 in der zweiten oder dritten Welle keine Kinder an; 25 Personen ohne Angaben in der zweiten Welle, davon geben 16 Personen in der ersten und/oder dritten Welle keine Kinder an; 13 Personen ohne Angaben in der dritten Welle.

In Tabelle 3.1.1 sind die demographischen Merkmale des Prüfungsjahrgangs 1997 der 3. Befragungswelle aufgeführt.

**Tab. 3.1.1 Beschreibung des Absolventenjahrgangs 1997 in der dritten Befragungswelle**

Anteile in %	
<b>Geschlecht</b>	
Männlich	55
Weiblich	45
<b>Herkunft</b>	
Ostdeutschland	13
Westdeutschland	87
<b>Hochschulart</b>	
Universität	69
Fachhochschule	31
<b>Fachrichtung</b>	
Kultur & Gesellschaft	11
Recht & Wirtschaft	21
Naturwissenschaften	8
Medizin	7
Psych., Päd. & Soziales	9
Lehramt	11
MIT	31
Sonstiges	2
<b>Elternquote</b>	
Vor dem Studium	3
Im Studium	7
10 Jahre nach dem Studium	60
<b>Jahre</b>	
<b>Durchschnittsalter bei Studienabschluss</b>	27
<b>Durchschnittsalter bei Geburt des ersten Kindes</b>	32
Prüfungsjahrgang 1997	HIS-HF Absolventenstudien

#### Operationalisierung der unabhängigen Variablen:

Sofern die Analysen nicht ohnehin nach **Geschlecht** getrennt ausgewertet werden, geht das Geschlecht als unabhängige Dummyvariable (Referenzkategorie: weiblich) in die Modelle ein. Das **Alter** wird als Kontrollvariable in die Modelle aufgenommen. Die damit verbundene Annahme ist, dass ein früher Übergang in Elternschaft wahrscheinlicher ist, wenn die Personen beim Studienabschluss bereits älter sind. Aus diesem Grund werden die befragten Hochschulabsolvent(inn)en in drei Alterskohorten aufgeteilt. Die erste Kohorte umfasst Personen, die bis einschließlich 1966 geboren wurden und zum Zeitpunkt ihres Erststudienabschlusses in der Regel das 30. Lebensjahr vollendet hatten. Die zweite Kohorte umfasst Personen, die zwischen 1967 und 1971 geboren wurden und zum Zeitpunkt ihres Studienabschlusses zwischen 25 und 30 Jahre alt waren. Die dritte Kohorte schließt alle 1972 oder später Geborenen ein, die zum Zeitpunkt ihres Studienabschlusses in der Regel 25 Jahre oder jünger waren.

In diversen Studien über das Fertilitätsverhalten, Familie und Partnerschaften sowie die Erwerbstätigkeit von Frauen im Allgemeinen und Müttern im Besonderen wurden deutliche Unterschiede zwischen Personen aus **Ost- und Westdeutschland** festgestellt (vgl. z. B. Goldstein et al.

2010; Buhr et al. 2011). Als Proxy für die unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen und Werthaltungen der Absolvent(inn)en wird das Bundesland der Hochschulreife verwendet (Referenzkategorie: westdeutsche Herkunft), um regionale Kontexte wenigstens näherungsweise zu erfassen.

Sofern **Elternschaft** nicht selbst als abhängige Variable untersucht oder zur Unterscheidung der Untersuchungsgruppen herangezogen wird, geht sie als Dummyvariable (Referenzkategorie: kein(e) Kind(er)) in die Analysen ein. Bezüglich des beruflichen Erfolges wird erwartet, dass Elternschaft für Männer und Frauen gegenläufige Effekte hat. Für Männer wird erwartet, dass Elternschaft den beruflichen Erfolg begünstigt (Pollmann-Schult und Diewald 2007), wohingegen für Frauen Elternschaft eher negative Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg hat. Diejenigen, die bereits ein Kind oder mehrere Kinder während des Studiums bekommen haben, werden von den Analysen zur Entscheidung für eine Elternschaft und Ausgestaltung der Elternzeit in Kapitel 3.4 ausgenommen.

Ein weiteres Merkmal, das in den Analysen Berücksichtigung findet, sind die individuellen **Lebensziele** der Absolvent(inn)en, die Einfluss auf die Entscheidung zur Elternschaft haben (Schröder 2007; Passet 2011). Für die hier zu beantwortende Fragestellung sind zwei erhobene Lebensziele von herausragender Bedeutung: beruflich erfolgreich zu sein und über Freiraum für die eigene Familie zu verfügen (Berufsorientierung und Familienorientierung). Diese Lebensziele wurden in der ersten Befragung etwa ein Jahr nach dem Studienabschluss durch mehrere Items erfasst, woraus ein Index auf einer fünfstufigen Skala gebildet wurde. Die beruflichen Ambitionen der Absolvent(inn)en werden anhand der Ziele „in fachlicher Hinsicht Überdurchschnittliches leisten“, „mein Leistungsvermögen voll ausschöpfen“, „eine leitende Funktion übernehmen“, „Anerkennung im Beruf erwerben“ und „sehr gut verdienen“ gemessen<sup>12</sup>. Die Wichtigkeit der Familie wird über das Ziel „mich der Familie widmen“ abgebildet.

Von großer Bedeutung für die Analysen sind zudem die **Dauer des familienbedingten Berufsausstiegs** und dessen Auswirkungen auf den Karriereverlauf. Je länger der Ausstieg dauert – so die Annahme –, desto stärker sollten die (nachteiligen) Effekte für den weiteren Karriereweg ausfallen. Für alle Mütter wurde neben den optionalen Unterbrechungen auch die Phase des gesetzlichen Mutterschutzes als familienbedingte Erwerbsunterbrechung kodiert. Davon unterschieden werden **sonstige Phasen der Nichterwerbstätigkeit**, wie z. B. Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann ohne Kinder oder lange Krankheitsphasen. Um die Auswirkungen dieser Phasen auf den beruflichen Erfolg zu überprüfen, wird jeweils die Summe der Monate in der jeweiligen Phase bis zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums als Variable modelliert. Analog dazu wird mit **Phasen in Teilzeitbeschäftigung**<sup>13</sup> verfahren, die ebenfalls in den Analysen Berücksichtigung finden, weil davon auszugehen ist, dass auch (längere) Teilzeitbeschäftigungen Auswirkungen auf den weiteren Berufsverlauf haben können.

Die Merkmale der Beschäftigung sind wichtige Einflussgrößen zur Erklärung der Entscheidung für eine Elternschaft und des beruflichen Erfolgs. Zu den fortlaufend monatsgenau erhobenen beruflichen Merkmalen, deren Auswirkungen auf die Entscheidung zur Elternschaft in Kapitel 3.4 überprüft werden, gehören die **Arbeitszeit**, die **Art des Beschäftigungsverhältnisses** und die **berufliche Position**. Die Arbeitszeit wird als Dummyvariable für Vollzeitbeschäftigung modelliert; in der Referenzkategorie befinden sich Personen ohne eine Vollzeitbeschäftigung, d.h. mit einer Teilzeitbeschäftigung, bzw. ohne festgelegte Arbeitszeit, wenn keine Zeitangabe gemacht wurde. Das Beschäftigungsverhältnis geht ebenfalls als eine Dummyvariable in die Analysen ein; eine

12 Im Ergebnis einer Faktorenanalyse bilden diese Items einen gemeinsamen Faktor.

13 Teilzeiterwerbstätigkeit(en) in Form von abhängiger Beschäftigung, Selbständigkeit, Werkvertrag oder Job, mit weniger als 35 Stunden Umfang oder Tätigkeiten ohne festgelegte Arbeitszeiten, wenn keine Zeitangabe gemacht wurde.

befristete Beschäftigung ist die Referenzkategorie, der unbefristete Arbeitsverhältnisse als zweite Ausprägung gegenüberstehen. Eine unbefristete Vollzeitstelle bietet relativ hohe ökonomische Sicherheit und ist damit für viele eine wichtige Voraussetzung bei der Familienplanung. Daher ist ein positiver Effekt dieser Variablen auf die Familiengründung zu erwarten. Die Verlaufsvariable für die berufliche Position unterscheidet zwischen Personen mit und ohne Leitungsfunktion<sup>14</sup>, bei der Personen ohne Leitungsfunktion die Referenzkategorie darstellen. Weitere Variablen in diesen Analysen sind die Monate in **Nichterwerbstätigkeiten** sowie **selbständige Tätigkeiten** (Referenzkategorie: keine selbständige Tätigkeit) als Freiberufler, Unternehmer oder auf Werkvertrags-/Honorarbasis. Phasen der Nichterwerbstätigkeit haben tendenziell einen negativen Einfluss auf die Entscheidung zur Familiengründung (vgl. Brose 2008; Düntgen und Diewald 2008). Selbständige Tätigkeiten legen aufgrund teilweise flexiblerer Arbeitszeiten und/-orte die Vermutung nahe, dass sie insbesondere bei Frauen die Entscheidung zur Familiengründung begünstigen.

Im Kapitel 3.5 wird der berufliche Erfolg in Abhängigkeit von vorangegangenen Familienphasen untersucht. Als Referenzzeitpunkt ist die Situation zehn Jahre nach dem Studienabschluss gewählt. In die Querschnittsanalysen wird das zum Befragungszeitpunkt **bestehende Arbeitszeitvolumen** (Vollzeit vs. nicht Vollzeit), die **Region** der Beschäftigung – unterschieden in Ausland, Norddeutschland, Ostdeutschland und Süddeutschland (Referenzkategorie)<sup>15</sup> und die **Beschäftigung im öffentlichen Dienst** (Referenzkategorie: Privatwirtschaft) herangezogen.

Das **Fach des abgeschlossenen Erststudiums** wird als gruppierte Variable in die Analysen eingebunden. Die Aggregation der Fächer (siehe Kasten am Ende dieses Kapitels) erfolgt auf Basis der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (2011b) und vor dem Hintergrund bisheriger empirischer Befunde<sup>16</sup>. Die **Art der besuchten Hochschule** unterscheidet – bezogen auf den Erstabschluss – zwischen Fachhochschulen und Universitäten. Letztere stellen in den multivariaten Analysen (Kap. 3.4 und 3.5) die Referenzkategorie dar.

Als Indikator für die individuelle Studienleistung wird in den Analysen zum beruflichen Erfolg (Kap. 3.5) die **Abschlussnote** – z-standardisiert und normiert am Fachdurchschnitt – in Form einer metrischen Variable<sup>17</sup> in die Modelle integriert. Ebenso wird die **Studiendauer** in Form einer Dummyvariable, die den Wert 1 annimmt, wenn die Person eine – am Fachdurchschnitt gemessen – überdurchschnittliche Fachstudiendauer aufweist<sup>18</sup>, zur Erklärung des beruflichen Erfolgs berücksichtigt.

14 Zur Kategorie Leitungsfunktionen vgl. Kapitel 3.5.1. In einer Leitungsfunktion sind Personen, die Stufe 1 oder Stufe 2 zugeordnet werden.

15 Region Nord: Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen. Region Süd: Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, Saarland. Region Ost: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen.

16 Schaeper stellte in ihren Untersuchungen zum Berufsverlauf und der Familiengründung von Hochschulabsolventinnen fest, dass Frauen, die ein Lehramt, Humanmedizin oder Sozialwesen studiert haben, früher als die übrigen Absolventinnen eine Familie gründen. Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Juristinnen kehren nach der Familiengründung überdurchschnittlich schnell wieder in den Beruf zurück bzw. unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit – abgesehen von der Zeit des Mutterschutzes – vergleichsweise oft auch gar nicht (Schaeper 2004). Die Ergebnisse von Fabian und Briedis (2009) belegen deskriptiv, dass männliche Absolventen bestimmter Fächer wie Ingenieur- oder Wirtschaftswissenschaften eher abgeneigt sind, in Elternzeit zu gehen, wohingegen Magisterabsolventen überdurchschnittlich häufig zumindest kurze Phasen in Elternzeit verbringen oder dies beabsichtigen. Frauen mit Magisterabschluss verzichten im Vergleich zu anderen Absolventinnen am häufigsten ganz auf die Elternzeit (vgl. ebd.). Absolvent(inn)en der Ingenieurwissenschaften haben zwar gute Berufschancen, die angestrebten Berufe lassen jedoch häufig wenig Raum für das Privatleben. Dagegen haben Absolvent(inn)en der Sozialpädagogik oder des Lehramts zwar nur begrenzte Karriereaussichten, die angestrebten Berufe lassen sich in der Regel aber recht gut mit Familienengagement vereinbaren. Daher wird in den Auswertungen zwischen diesen Fächern differenziert.

17 Die Variable wurde umgepolt, d. h. je höher der Wert dieser Variable, desto besser die Note.

18 Die Studiendauer wird als überdurchschnittlich gewertet, wenn sie mehr als eine Standardabweichung vom Fachdurchschnitt abweicht.

Für die erfolgreiche berufliche Erstpositionierung ist eine **fachnahe Beschäftigung** während des Studiums von Vorteil (Grotheer 2009). Als fachnah beschäftigt gilt in den Analysen eine Person, die während des Studiums als studentische Hilfskraft in einem Fachbereich/Institut tätig war, in einem Betrieb/einer Behörde/Dienststelle mit fachnahen Aufgaben betraut war oder fachnah selbständig/freiberuflich tätig war. Zur Referenzkategorie gehören sowohl Personen, die während ihres Studiums ohne direkten fachlichen Zusammenhang erwerbstätig waren, als auch Personen, die während des Studiums nicht erwerbstätig waren.

Eine laufende **Promotion** wird in den Untersuchungen zur Entscheidung für eine Elternschaft (Kap. 3.4.2) als monatlich veränderbare Dummyvariable modelliert, die zwischen einem laufenden Promotionsvorhaben und keinem laufenden Promotionsvorhaben unterscheidet. Kein laufendes Promotionsvorhaben liegt bei Personen vor, die nie eine Promotion begonnen haben, noch eine Promotion planen (aber noch nicht begonnen haben), die Promotion abgebrochen, unterbrochen oder abgeschlossen haben. Auch ein laufendes **Referendariat** wird monatsgenau über eine Dummyvariable erfasst (Referenzkategorie: kein laufendes Referendariat). Auf diese Weise kann die Annahme überprüft werden, dass bei Personen, die sich in einer weiteren Qualifizierungsphase befinden, die Neigung zur Familiengründung geringer ist. In den Analysen zum Berufserfolg (Kap. 3.5) wird nur der Status zur dritten Befragungswelle zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums erfasst und zwischen „Promotion abgeschlossen“ und „keine Promotion abgeschlossen“ (Referenzkategorie) unterschieden.

Der Partnerschaftsstatus<sup>19</sup> und der Erwerbsstatus des Partners stellen einflussreiche Variablen bezüglich der Familiengründung dar, mit zum Teil gegenläufigen Effekten für Männer und Frauen. Da jedoch keine Informationen über die Partnerschaft im Zeitverlauf vorliegen, kann diese Information nicht in die Analysen der Entscheidung für eine Elternschaft aufgenommen werden.

<sup>19</sup> Nachfolgend wird bei Frauen von Partnern und bei Männern von Partnerinnen gesprochen. Da das Geschlecht der Partner(innen) nicht bekannt ist, ist es aber auch möglich, dass es sich in einzelnen Fällen um gleichgeschlechtliche Partnerschaften handelt. Eigene Auswertungen mit dem Mikrozensus haben ergeben, dass gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften mit Kind(ern) bei Hochschulabsolvent(inn)en dieser Altersgruppe selten sind (<1%).

<b>Kultur &amp; Gesellschaft</b>	Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein, Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Philosophie, Geschichte, Bibliothekswesen/Dokumentation/Publizistik, Allg. u. vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaften, Altphilologie/Neugriechisch, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik, Slawistik/Baltistik/Finno-Ugristik, Außereuropäische Sprach- und Literaturwissenschaften, Kulturwissenschaften, Kunst/Kunstwissenschaften allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Musik/Musikwissenschaften, Wirtschafts- und Gesellschaftslehre allgemein, Regionalwissenschaften, Politikwissenschaften, Sozialwissenschaften
<b>Recht &amp; Wirtschaft</b>	Rechtswissenschaft, Verwaltungswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen
<b>Naturwissenschaften</b>	Physik/Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Geowissenschaften, Geographie
<b>Medizin</b>	Humanmedizin, Zahnmedizin, Veterinärmedizin
<b>Psychologie, Pädagogik &amp; Soziales</b>	Psychologie, Erziehungswissenschaften, Sonderpädagogik, Sport/Sportwissenschaft, Sozialwesen
<b>Lehramt</b>	Primarstufe, Sekundarstufe I, Sekundarstufe II
<b>Mathematik, Informatik &amp; Technik (MIT)</b>	Ingenieurwesen allgemein, Bergbau/Hüttenwesen, Maschinenbau/Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Verkehrstechnik/Nautik, Architektur/Innenarchitektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen, Vermessungswesen, Mathematik/Naturwissenschaften allgemein, Mathematik, Informatik
<b>Sonstige</b>	Landespflege/Umweltgestaltung, Agrarwissenschaften/Lebensmittel- und Getränketechnologie, Forstwissenschaft/Holzwirtschaft, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften, Gesundheitswissenschaften allgemein



## 3.2 Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en

### 3.2.1 Forschung zu Kinderlosigkeit von Akademiker(inne)n

Bisherige Forschungsarbeiten, die sich speziell mit Hochschulabsolvent(inn)en und deren Familiengründung sowie Karriereverläufen befassen, nehmen häufig das Thema Kinderlosigkeit von Akademikerinnen in den Fokus. Je nach Erhebungs- und Auswertungsmethode zeichnet sich unter Akademikerinnen ein sehr unterschiedliches Ausmaß der Kinderlosigkeit ab. Wirth (2006) weist auf Schwankungen der geschätzten Werte (auf Grundlage des Mikrozensus) zwischen unter 30 bis 40 Prozent hin. Schmitt und Wagner (2006) berichten auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von einem Anteil dauerhaft kinderloser Akademikerinnen von unter 30 Prozent. Dornitz (2011) ermittelt anhand des Mikrozensus 2008 ebenfalls eine Quote kinderloser Akademikerinnen von rund 30 Prozent (im Vergleich dazu 19% Kinderlose der übrigen Bildungsabschlüsse). Da in der Mikrozensushebung von 2008 erstmals nicht nur nach im Haushalt lebenden Kindern gefragt wurde, sondern auch nach der Anzahl der tatsächlich geborenen Kinder, ist mit diesen Daten eine genauere Einschätzung der Kinderlosigkeit von Frauen mit akademischem Abschluss als bisher möglich. Für Männer mit Hochschulabschluss wird im Mikrozensus weiterhin nur ein Näherungswert über die Anzahl der Kinder im eigenen Haushalt erfasst. Da Männer, deren Kinder bereits ausgezogen sind oder in einem anderen Haushalt aufwachsen, als kinderlos gelten, wird ihr Anteil vermutlich überschätzt.

Eine ähnliche Quote kinderloser Akademikerinnen wie im Mikrozensus lässt sich mit den Daten des Hochschulabsolventenpanels 1997 prognostizieren (Tab. 3.2.8). Und auch die Quote von kinderlosen Männern mit Hochschulabschluss wird in diesem Panel adäquat erfasst, da nicht nach Kindern im Haushalt, sondern danach gefragt wird, ob jemand Kinder hat oder nicht. Es geben rund 60 Prozent der befragten Männer und Frauen an, ein oder mehr Kinder zu haben und weitere 20 Prozent wünschen ein Kind (Fabian und Briedis 2009). Das Durchschnittsalter der Absolvent(inn)en lag zum Befragungszeitpunkt bei rund 38 Jahren, so dass voraussichtlich einige der kinderlosen Personen mit unerfülltem Kinderwunsch diesen noch realisieren werden. Angenommen, etwa die Hälfte davon verwirklichte diesen Wunsch noch<sup>20</sup>, so läge der Anteil der Eltern bei etwa 70 Prozent. Der Gesamtelternanteil in dieser Alterskohorte liegt nach Schätzungen auf Grundlage des SOEP etwa bei 65 Prozent (West) bzw. 73 Prozent (Ost) (Weick 2008).

Eine Erklärung für Kinderlosigkeit von Akademikerinnen liefert Hufnagel (2008). Er stellt auf Basis der Mikrozensusdaten fest, dass der negative Zusammenhang zwischen dem Humanvermögen (im Sinne der Höhe des Bildungsstandes) der Frau und der Anzahl der Geburten nur bis 1990 gegolten hat, sich dann aber zu einem positiven Zusammenhang entwickelt hat. Demnach gilt, dass die Anzahl der Geburten mit dem Humanvermögen der Frau steigt – allerdings unter der Voraussetzung, dass sie verheiratet ist oder in einer festen Partnerschaft lebt (ebd.). Da Akademikerinnen aber häufiger als andere Frauen unverheiratet sind, bleiben sie nach Hufnagel in diesem Fall auch eher kinderlos. Auch Bien und Lange (2005) kommen – auf Basis des DJI-Familienveys – zu dem Schluss, dass der Partnerschaftsstatus eine entscheidende Rolle spielt. Weiterhin stellen sie fest, dass in der Gruppe der Frauen mit hohem Bildungsabschluss der höchste

20 Rund 70 Prozent der Personen, die in der zweiten Welle (fünf Jahre nach dem Studium) angeben den Kinderwunsch in der nächsten Zeit umsetzen zu wollen, haben ihn in der dritten Welle realisiert. Auch rund ein Drittel der Personen, die in der zweiten Welle angeben ihren Kinderwunsch später einmal umsetzen zu wollen, sind fünf Jahre später Eltern geworden (vgl. Fabian und Briedis 2009:84).

Anteil an Ledigen zu finden ist (ebd.). Zum gleichen Ergebnis kommt auch Dorbritz mit den Daten des Mikrozensus 2008 (Dorbritz 2011).

Ein wichtiger und wiederholt beschriebener Befund ist, dass Frauen mit Hochschulabschluss später Kinder bekommen als Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen und dass der Anteil dauerhaft kinderloser Frauen mit Hochschulabschluss in jüngeren Kohorten größer ist als in den früheren Kohorten (Wirth und Dümmler 2004). Nach Schaeper (2004), die verschiedene Abschlusskohorten des HIS-Absolventenpanels bezüglich des Aufschubs der Mutterschaft von Akademikerinnen betrachtet hat, sind die Unterschiede zwischen den Geburtskohorten auch auf Periodeneffekte zurückzuführen. Das heißt, neben dem Alter der Frauen ist auch der Zeitpunkt des Hochschulabschlusses für das Timing der Familiengründung relevant.

Schmitt und Winkelmann (2005) betrachten in ihrer Untersuchung der Kinderlosigkeit Männer und Frauen gleichermaßen: Auch für Männer gilt, dass eine erstmalige Elternschaft im Alter von über 40 Jahren äußerst selten ist und dass höher Gebildete eine Vaterschaft länger aufschieben als Personen der anderen Bildungsgruppen. Folglich ist auch bei den männlichen Akademikern die Wahrscheinlichkeit, dauerhaft kinderlos zu bleiben, vergleichsweise hoch. Im Unterschied zu einer generell höheren Kinderlosigkeit bei Männern (unabhängig vom Bildungsniveau), liegt diese bei Akademikerinnen und Akademikern auf etwa gleichem Niveau (ebd.).

Der Verzicht auf Elternschaft von Akademikerinnen und Akademikern kann gewollt oder ungewollt sein und der Kinderwunsch sich im Laufe des Lebens ändern. „Wenn nur eine kleine Minderheit von Studierenden und jüngeren Hochschulabsolvent(inn)en keinen Kinderwunsch hegt, ein erheblich größerer Teil aber langfristig kinderlos bleibt, ist das nicht gleichzusetzen mit einem hohen Maß an ungewollter Kinderlosigkeit“ (Schaeper 2004:44). Denn die Entscheidung für oder gegen Kinder ist keine einmalige zu einem einzigen Zeitpunkt, sondern wird im Verlauf des Lebens wiederholt getroffen. Passet (2011) hat die Bedeutung verschiedener Lebensziele für den Wunsch nach einem Kind bzw. Kindern und die Wahrscheinlichkeit für die Umsetzung eines Kinderwunsches mit Daten des Pairfam-Panels in verschiedenen Kohorten untersucht. Im Vergleich zu anderen Lebenszielen, wie etwa dem Kontakt zu Freunden oder dem Nachgehen von Hobbys, steht „ein Kind zu bekommen“ in fast allen untersuchten Gruppen<sup>21</sup> mit Abstand an letzter Stelle. Das ist selbst bei Kinderlosen Ende 30 mit Kinderwunsch der Fall, auch wenn hier der Wunsch nach einem Kind einen höheren Stellenwert hat als in anderen Gruppen. Berufliche Interessen haben hingegen durchgehend den höchsten Stellenwert (vgl. ebd.:9). Passet schließt daraus, dass das Lebensziel „ein Kind (zu) bekommen“ in starker Konkurrenz zu anderen Lebenszielen steht und „dauerhafte Kinderlosigkeit [...] das Ergebnis wiederholter Entscheidungen gegen eigene Kinder (ist), die unter den zu dem Zeitpunkt gegebenen strukturellen Bedingungen sowie unter Berücksichtigung individueller Ressourcen und persönlicher Lebensziele für verschiedene zentrale Lebensbereiche getroffen werden“ (ebd.:11). Lebensziele können sich im Laufe des Lebens jedoch in ihrer Wichtigkeit verändern. Um diese individuellen Schwerpunktsetzungen untersuchen zu können, sind jedoch Längsschnittdaten erforderlich.

Schröder (2007) hat mit Daten des SOEP die Veränderung der Wichtigkeit (Salienz) des Lebensziels, Kinder zu bekommen, untersucht. Diese wandelt sich im Lebensverlauf, sodass der Stellenwert von Familie mit zunehmendem Alter steigt. Ab einem bestimmten Alter, das auch mit einer biologisch verringerten Wahrscheinlichkeit einer Schwangerschaft einhergeht, sinkt die Wichtigkeit der Umsetzung des Kinderwunsches wieder ab (vgl. ebd.). Demnach kann grundsätzlich ein

<sup>21</sup> Passet unterscheidet zwischen verschiedenen Alterskohorten sowie den Kategorien Kinder/keine Kinder, Kinderwunsch/kein Kinderwunsch von Kinderlosen.

Kinderwunsch oder eine Entscheidung gegen ein Kind vorliegen oder der Wunsch danach entwickelt sich erst im weiteren Lebensverlauf. Sofern sich jedoch nicht die passende Gelegenheitsstruktur zur Umsetzung bietet oder andere Lebenspläne Vorrang haben, kann der Kinderwunsch auch langfristig unerfüllt bleiben, woraus sich eine dauerhafte, ungewollte Kinderlosigkeit ergibt.

### 3.2.2 Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en zehn Jahre nach dem Studienabschluss

Im Folgenden wird ein deskriptiver Überblick des Ausmaßes von Kinderlosigkeit unter Hochschulabsolvent(inn)en gegeben. Es handelt sich dabei um vertiefte Auswertungen der Kinderlosigkeit im HIS-HF Absolventenpanel 1997 (vgl. Fabian und Briedis 2009). Wie eingangs bereits angedeutet, handelt es sich dabei nicht zwangsläufig um dauerhaft kinderlose Personen, sondern um solche, die bis zum Ende des Beobachtungszeitraums von zehn Jahren nach dem Studienabschluss bisher kinderlos geblieben sind. Es ist sehr wahrscheinlich, dass einige von ihnen einen Kinderwunsch noch realisieren werden.

Ein Jahr nach dem Studienabschluss haben die meisten Absolvent(inn)en noch keine Kinder. Nur 13 Prozent sind zu diesem Zeitpunkt bereits Vater oder Mutter (Tab. 3.2.1). Darunter befinden sich sowohl Personen, die bereits während des Studiums Kinder bekommen haben, als auch Absolvent(inn)en, die schon vor dem Studium Kinder hatten<sup>22</sup>. Fünf Jahre nach dem Studium sind etwas weniger als zwei Drittel der Personen (noch) kinderlos. Weitere fünf Jahre später sind es 40 Prozent.

Im Ost-West-Vergleich sind Unterschiede erkennbar. Sowohl Frauen als auch Männer aus dem Westen weisen über alle Beobachtungszeitpunkte signifikant höhere Kinderlosigkeitsquoten auf.

**Tab. 3.2.1 Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach regionaler Herkunft (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Herkunft	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
West		87	89	<b>88</b>	65	67	<b>66</b>	39	42	<b>41</b>
Ost		82	82	<b>82</b>	54	59	<b>57</b>	30	35	<b>33</b>
<b>Insgesamt</b>		86	88	<b>87</b>	63	66	<b>64</b>	38	41	<b>40</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich der Kinderlosigkeit über den gesamten Zeitraum kaum voneinander, die Kinderlosigkeitsquoten der Männer sind nur geringfügig höher. Im Durchschnitt sind Männer jedoch auch etwas älter als Frauen, wenn sie das erste Kind bekommen.

<sup>22</sup> In den späteren Analysen zur Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en werden die Personen, die vor dem Studium Kinder bekommen haben, von den Analysen ausgeschlossen. Sie liegen über dem Altersdurchschnitt der Abschlusskohorte, haben ältere Kinder, zum Teil haben sie bereits eine Berufsausbildung hinter sich und schon eine Weile gearbeitet bevor sie ihr Studium begonnen haben. Daher stellt sich die Vereinbarkeitsfrage für sie nicht mehr in dem Maße, wie für Personen, die erst während des Studiums oder nach dem Studium Kinder bekommen. Auch der Einfluss ihrer Elternschaft auf die berufliche Laufbahn sollte sich anders gestalten. Würde man diese Personen an dieser Stelle schon aus den Berechnungen ausschließen, würde man das Ausmaß der Kinderlosigkeit bei Hochschulabsolvent(inn)en überschätzen.

Der Altersvergleich in Tabelle 3.2.2 macht deutlich, dass der Anteil kinderloser Männer vor allem in den jüngeren Altersgruppen höher ist, als der Anteil kinderloser Frauen. Mit steigendem Alter (ab ca. 40 Jahren) und mit zunehmendem Abstand vom Studienabschluss sinkt der Anteil kinderloser Männer unter den der Frauen.

Ein Jahr nach dem Studium sind die Kinderlosenquoten vor allem in den jüngeren Altersgruppen sehr hoch. Diejenigen Frauen und Männer, die zum Zeitpunkt der ersten Befragung (etwa ein Jahr nach dem Studienabschluss) 36 bis 40 Jahre alt sind, haben häufiger bereits Kinder als jüngere Personen. Knapp die Hälfte von ihnen ist ein Jahr nach dem Studium bereits Vater oder Mutter, darunter viele, die schon vor oder während des Studiums Kinder bekommen haben. In allen anderen Altersgruppen sinkt der Anteil Kinderloser von Welle zu Welle sehr stark ab. Das ist ein Hinweis darauf, dass nicht nur das Alter, sondern auch die Entwicklungen in dem Zeitraum seit dem Studienabschluss (z. B. die berufliche Etablierung) Einfluss auf die Elternschaft haben. Es ist zudem sehr wahrscheinlich, dass besonders in den jüngeren Alterskohorten auch über die zehn Jahre nach dem Studienabschluss hinaus Familiengründung in größerem Umfang stattfindet.

**Tab. 3.2.2 Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Alter (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

Alter	Geschlecht	Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
25 und jünger <sup>1)</sup>		97	98	97	-	-	-	-	-	-
26 bis 30 <sup>1)</sup>		91	91	91	77	84	79	-	-	-
31 bis 35		71	79	76	63	65	64	38	48	42
36 bis 40		51	55	53	44	53	49	38	40	39
41 bis 45 <sup>1)</sup>		-	-	-	49	48	49	36	40	38
46 und älter <sup>1)</sup>		-	-	-	-	-	-	49	40	46
<b>Insgesamt</b>		86	88	87	63	66	64	38	41	40

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

1) einzelne Werte wegen zu geringer Fallzahlen nicht dokumentiert

Nach Art der besuchten Hochschule (Tab. 3.2.3) und der studierten Fachrichtung (Tab. 3.2.4) differenzierte Ergebnisse lassen Rückschlüsse auf gruppenspezifische Unterschiede in Bezug auf Kinderlosigkeit zu: Zwischen Absolvent(inn)en verschiedener Hochschularten sind die Unterschiede gering. Fachhochschulabsolventinnen bekommen nach dem Studienabschluss etwas früher Kinder als Universitätsabsolventinnen. Letztere absolvieren teilweise noch zweite Ausbildungsphasen in Form von Referendariaten oder promovieren. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss ist der Anteil kinderloser Universitätsabsolventinnen genauso hoch wie der Anteil kinderloser Fachhochschulabsolventinnen (38 %).

**Tab. 3.2.3 Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Hochschulart (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Hochschulart	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Uni		87	88	<b>88</b>	64	66	<b>65</b>	38	41	<b>39</b>
FH		81	87	<b>85</b>	58	66	<b>63</b>	38	42	<b>40</b>
<b>Insgesamt</b>		86	88	<b>87</b>	63	66	<b>64</b>	38	41	<b>40</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Die Differenzierung nach Fachrichtungen (Tab. 3.2.4) macht deutlich, dass Akademiker(innen) bezüglich der Kinderlosigkeit keineswegs eine homogene Gruppe darstellen. In einigen Fachrichtungen wie Medizin oder Psychologie, Pädagogik und Soziales ist bzw. wird jede(r) Zweite in den ersten fünf Jahren nach dem Studium Mutter oder Vater. Personen, die ihr Studium im Bereich Psychologie und Soziales abgeschlossen haben, haben vergleichsweise häufig schon vor dem Studium Kinder. In anderen Fachrichtungen, besonders in den Rechts-, Wirtschafts- und Naturwissenschaften, ist Kinderlosigkeit direkt im Anschluss an das Studium der Regelfall und auch fünf Jahre nach dem Abschluss des Studiums noch immer weit verbreitet. Zehn Jahre nach Abschluss des Studiums treten in einzelnen Fachrichtungen Geschlechterunterschiede hervor, die in den Gesamtquoten für Männer und Frauen zunächst nicht erkennbar sind. In den Kultur- und Gesellschaftswissenschaften beispielsweise ist der Anteil Kinderloser unter Männern zehn Prozentpunkte höher als unter Frauen in dieser Fachrichtung. Unklar bleibt, ob daraus dauerhaft erhöhte Kinderlosigkeit bei Absolventen dieser Fachrichtungen folgt oder ob es sich um eine Verzögerung der Vaterschaft handelt. Anders ist das Verhältnis der Anteile kinderloser Männer und Frauen in den medizinischen Fachrichtungen: Sowohl ein Jahr, fünf als auch zehn Jahre nach dem Abschluss des Erststudiums ist der Anteil kinderloser Männer in der Medizin geringer als der Anteil kinderloser Frauen und zugleich im Fächervergleich mit Abstand am geringsten. Die Vaterschaft von Medizinern begünstigt sicherlich, dass viele in traditionellen Partnerschaftsarrangements leben (vgl. Hoff et al. 2005). Das bedeutet, sie haben häufig eine Partnerin, die ihnen privat „den Rücken freihält“, sodass sie sich ihrem beruflichen Fortkommen widmen können, ohne (zunächst) auf Kinder verzichten zu müssen.

**Tab. 3.2.4 Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach studierter Fachrichtung (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

Fachrichtung		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Geschlecht		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Kultur & Gesellschaft		84	87	85	67	67	67	41	51	45
Recht & Wirtschaft		93	93	93	70	72	71	41	45	44
Naturwissenschaften		90	93	92	68	68	68	33	42	39
Medizin		81	76	79	52	44	49	36	21	30
Psych., Päd. & Soziales		71	76	72	51	57	52	36	39	37
Lehramt		86	78	84	63	57	62	35	36	36
MIT		91	88	89	65	67	66	38	41	40
<b>Insgesamt</b> <sup>1)</sup>		86	88	87	63	66	64	38	41	40

Prüfungsjahrgang 1997 HIS-HF Absolventenstudien

1) inklusive sonstige nicht ausgewiesener Fachrichtungen

Hohe berufliche Ambitionen hängen bei Frauen eng mit Kinderlosigkeit zusammen. Frauen, die nach dem Studium angeben, dass ihnen berufliche Ziele (sehr) wichtig sind, sind häufiger kinderlos als Frauen, für die die Karriere nicht so eine hohe Bedeutung hat (Tab. 3.2.5). An dieser Stelle ist jedoch Vorsicht bei der Interpretation geboten. Denn Frauen sind sich bei der Bewertung der Wichtigkeit der verschiedenen Ziele ihrer teils problematischen Vereinbarkeit durchaus bewusst. Frauen, die bereits Kinder haben, neigen eher dazu, Karriereziele nicht ganz so hoch zu bewerten wie Frauen ohne Kinder. Zugleich ist für sie das Ziel, sich der Familie zu widmen, wichtiger als für Frauen, die (noch) keine Kinder haben (ohne Tabelle). Männer geben häufiger als Frauen an, dass ihnen sowohl die Zeit mit der Familie als auch eine berufliche Karriere (sehr) wichtig sind (ohne Tabelle). Aber auch bei Männern ist das Ausmaß der Kinderlosigkeit niedriger, wenn sie stark familienorientiert sind, bzw. die Familienorientierung ist bei ihnen höher, wenn sie bereits Kinder haben.

**Tab. 3.2.5 Anteil der Frauen und Männer ohne Kind(er) nach Lebenszielen (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

Lebensziel		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Geschlecht		Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Berufsorientiert		90	89	89	68	66	67	41	41	41
Nicht berufsorientiert		79	84	81	55	65	59	34	41	37
Familienorientiert		76	82	79	50	54	52	26	31	29
Nicht familienorientiert		94	97	96	75	82	78	49	56	52
<b>Insgesamt</b>		86	88	87	63	66	64	38	41	40

Prüfungsjahrgang 1997 HIS-HF Absolventenstudien

Fünf Jahre nach dem Abschluss des Studiums wurden die bis dahin noch kinderlosen Absolvent(inn)en (64%) gefragt, ob sie einen Kinderwunsch hegen. Ein Drittel gibt an, dass sie „in der nächsten Zeit“ Kinder haben möchten (Tab. 3.2.6). Der überwiegende Teil (70%) hat diesen Wunsch

fünf Jahre später umgesetzt (vgl. Fabian und Briedis 2009:84). Ein Drittel der Personen, die fünf Jahre nach dem Studium angegeben haben, dass sie „später einmal“ Kinder haben möchten, hat diesen Wunsch fünf Jahre später realisiert (vgl. ebd.). Rund ein Drittel der Befragten ohne Kinder gibt zehn Jahre nach dem Abschluss an, dass sie noch kurzfristig planen, Kinder zu bekommen. Etwa jede vierte kinderlose Absolventin und etwa jeder sechste kinderlose Absolvent haben sich zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums grundsätzlich gegen ein Kind entschieden. Männer geben dagegen häufiger als Frauen an, „später einmal“ Kinder haben zu wollen.

Frauen entscheiden demnach zu einem früheren Zeitpunkt als Männer, ob sie Kinder haben wollen oder nicht, während Männer sich diese Option länger offen halten. Ob sie den Kinderwunsch tatsächlich noch realisieren, bleibt offen.

**Tab. 3.2.6** **Kinderwunsch (von Personen ohne Kind(er)) nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.4: Möchten Sie in Zukunft Kinder haben bzw. ein weiteres Kind/weitere Kinder haben?

		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium <sup>1)</sup>			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Kinderwunsch	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Ja, in der nächsten Zeit		-	-	-	37	31	<b>33</b>	32	32	<b>32</b>
Ja, später einmal		-	-	-	28	38	<b>33</b>	6	19	<b>13</b>
Ja, aber es gibt Gründe, die dagegen sprechen <sup>2)</sup>		-	-	-	-	-	-	13	9	<b>11</b>
Das kann ich zur Zeit nicht sagen		-	-	-	23	24	<b>24</b>	23	25	<b>24</b>
Nein		-	-	-	12	7	<b>9</b>	26	14	<b>19</b>
Prüfungsjahrgang 1997							HIS-HF Absolventenstudien			

1) in erster Befragungswelle nicht erhoben

2) in zweiter Befragungswelle nicht erhoben

In einer Vertiefungsbefragung wurden Personen, die zehn Jahre nach dem Studium (noch) kein Kind bekommen, sich aber nicht grundsätzlich gegen Kinder entschieden haben, nach den Gründen gefragt, die bisher einer Umsetzung des Kinderwunsches im Weg standen (Tab. 3.2.7). Einer der wichtigsten Gründe ist, dass der richtige Partner/die richtige Partnerin fehlt. Wohlgermerkt, geben dies auch elf Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer in einer festen Partnerschaft als Grund an. Noch wichtiger ist für Frauen allerdings, dass sie ihre berufliche Beanspruchung als zu hoch empfinden. Auch die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden oder nicht in die alte Arbeitsstelle zurückzukommen, spielt für Frauen bei der Entscheidung, den Kinderwunsch (zunächst) nicht umzusetzen, eine wichtigere Rolle als für Männer. Ebenso sehen Frauen eher das Problem mangelnder Betreuungseinrichtungen sowie die Schwierigkeit, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden. Männer geben im Vergleich zu Frauen hingegen eher die berufliche Beanspruchung der Partnerin als Grund an, warum der Kinderwunsch (bisher) nicht realisiert wurde. Nur 14 Prozent der Frauen sehen die berufliche Beanspruchung des Partners als Problem.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass für Frauen eher als für Männer die eigenen Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegen Kinder sprechen. Dies spricht dafür, dass viele der Hochschulabsolvent(inn)en mit der Entscheidung für ein Kind auch eine Entscheidung für eine traditionelle partnerschaftliche Arbeitsteilung verbinden oder zumindest die Verantwortung für die Kinderbetreuung im Regelfall bei der Frau sehen.



**Tab. 3.2.7**
**Gründe, die gegen die Umsetzung des Kinderwunsches sprechen nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Vertiefungsfrage 6: Welche Gründe sprechen für Sie gegen die Umsetzung eines Kinderwunsches?

Gründe gegen die Umsetzung	Geschlecht		
	Frauen	Männer	Gesamt
Ich habe den richtigen Partner/die richtige Partnerin noch nicht gefunden	36	44	41
Meine berufliche Beanspruchung ist zu groß	39	29	33
Es gibt keine Einrichtungen, die ausreichend lange Betreuungszeiten anbieten	27	14	19
Es besteht die Gefahr, beruflich abgehängt zu werden	29	10	18
Die berufliche Beanspruchung meines Partners/meiner Partnerin ist zu groß	14	20	18
Meine Unabhängigkeit wäre (noch mehr) eingeschränkt	20	15	18
Es ist schwer, einen Platz in einer passenden Betreuungseinrichtung zu finden	23	12	17
Ich müsste mich finanziell zu stark einschränken	20	12	15
Es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden	15	7	11
Ich will beruflich vorankommen	13	7	9
Ich sehe die Gefahr, nicht in meine Arbeitsstelle zurückzukommen	15	3	8
Für Kinder gibt es keine soziale Sicherheit	7	8	7
Prüfungsjahrgang 1997	HIS-HF Absolventenstudien		

### 3.2.3 Vergleich der Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en mit anderen Bildungsgruppen

Für die nachfolgenden Auswertungen wird der Mikrozensus 2008 genutzt, um das Ausmaß der Kinderlosigkeit unter Hochschulabsolventinnen mit anderen Bildungsgruppen vergleichen zu können. Leider können nur die Kinderlosigkeitsquoten der Frauen berichtet werden, da die tatsächliche Kinderzahl von Männern im Mikrozensus nicht erhoben wird.

Die Unterteilung der Bildungsgruppen im Mikrozensus wird nach dem ISCED<sup>23</sup> vorgenommen. Um eine vergleichbare Gruppe zu den Absolventinnen des HIS-HF Absolventenpanels zu bilden, werden die Stufen 5A und 6 zu einer Gruppe zusammengefasst. Außerdem werden in allen Bildungsgruppen nur Frauen im Alter von 36 bis 39 ausgewählt, dies entspricht den beiden mittleren Quartilen der Altersverteilung des Absolventenpanels. Zugewanderte Frauen wurden nur in die Analysen einbezogen, wenn sie ihren höchsten Bildungsabschluss in Deutschland erworben haben.

23 ISCED 1 = Primarstufe; ISCED 2 = Sekundarstufe 1: Hauptschule, Realschule, Gymnasium (Klassen 5-10), Berufsaufbauschule, Berufsvorbereitungsjahr; ISCED 3 = Sekundarstufe 2: Gymnasium (Klassen 11-13), Fachoberschule, Duales System, Berufsfachschule; ISCED 4 = Postsekundare, nicht tertiäre Stufe: Berufsoberschule/Technische Oberschule, Fachoberschule, Kombination aus zwei Berufsbildungsmaßnahmen nach ISCED 3B; ISCED 5B = Tertiärer Bereich Phase 1: Fachschule, Fachakademie, Schulen des Gesundheitswesens; ISCED 5A = Tertiärer Bereich Phase 1: Fachhochschule, Universität; ISCED 6 = Tertiärer Bereich Phase 2: Promotion, Habilitation (Beispiele der ISCED-Stufen aus BMBF 2003).



Wie die Ergebnisse in Tabelle 3.2.8 belegen, ermöglicht diese Vorgehensweise eine ziemlich genaue Rekonstruktion der Kinderlosigkeitsquote des HIS-HF Absolventenpanels. Ebenfalls 38 Prozent der entsprechenden Alters- und Bildungsgruppe im Mikrozensus sind (bisher) kinderlos. Eine höhere Kinderlosigkeitsquote liegt nur bei Frauen ganz ohne Schul- oder Berufsschulabschluss vor. Hierbei handelt es sich um eine kleine Subpopulation, die augenscheinlich einen Sonderfall darstellt. Eine ähnlich hohe Kinderlosenquote wie bei Akademikerinnen liegt bei Frauen mit postsekundären, nicht tertiären Bildungsabschlüssen vor (ISCED 4; 34%). Hierbei handelt es sich um Frauen, die ebenfalls ein hohes schulisches Bildungsniveau aufweisen und anschließend eine berufliche Ausbildung absolvieren, die nicht im tertiären Bildungsbereich (Hochschule) liegt. In den übrigen Bildungsgruppen beträgt der Anteil kinderloser Frauen 22 bis 25 Prozent.

Da für die meisten Frauen im Alter von 36 bis 39 Jahren die Fertilitätsphase noch nicht abgeschlossen ist, ist es sehr wahrscheinlich, dass der Anteil kinderloser Frauen mit zunehmendem Alter noch sinkt. Eine Auswertung des Mikrozensus mit Frauen im Alter von 40 bis 46 Jahren ergibt, dass in allen Bildungsgruppen (außer Frauen ohne Schulabschluss) der Anteil der Frauen ohne Kinder geringer ist als in der Altersgruppe der 36 bis 39-Jährigen (Tab. 3.2.9). Damit wird die Vermutung bestätigt, dass ein Teil der Akademikerinnen den Kinderwunsch erst spät umsetzt. Dennoch gleicht sich der Anteil der Mütter mit Hochschulabschluss dem der anderen Frauen nicht an.

**Tab. 3.2.8 Anteil der Mütter und Frauen ohne Kind(er) nach Bildungsgruppen in der Altersgruppe 36-39 Jahre (Mikrozensus 2008, in %)**

Kinder	Bildungsniveau	Bildungsgruppen					
		ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 4	ISCED 5b	ISCED 5a+6
Ja		58	78	76	66	75	62
Nein		42	22	24	34	25	38

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

**Tab. 3.2.9 Anteil der Mütter und Frauen ohne Kind(er) nach Bildungsgruppen in der Altersgruppe 40-46 Jahre (Mikrozensus 2008, in %)**

Kinder	Bildungsniveau	Bildungsgruppen					
		ISCED 1	ISCED 2	ISCED 3	ISCED 4	ISCED 5b	ISCED 5a+6
Ja		58	82	82	74	79	69
Nein		42	18	18	26	21	31

Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2008, eigene Berechnungen.

Der Vergleich des Absolventenpanels und des Mikrozensus bestätigt den Befund, dass Akademikerinnen häufiger als andere Frauen kinderlos sind. Die Deckungsgleichheit der Kinderlosigkeitsquoten beider Datensätze spricht für eine adäquate Erhebung der Kinderlosigkeit bzw. Elternschaft bei Akademikerinnen im HIS-HF Absolventenpanel. Da in diesem Datensatz Männer gleichermaßen nach Kindern gefragt werden, ermöglicht dies auch eine genaue Schätzung der Kinderlosigkeit von Akademikern (allerdings nicht im Vergleich zu anderen Bildungsgruppen). Auch bei Männern mit Hochschulabschluss findet eine Familiengründung durchaus noch in späteren Lebensphasen statt.

Auch wenn Akademiker(innen) sich als Gesamtgruppe im Fertilitätsverhalten von anderen Bildungsgruppen unterscheiden, so stellen sie keine homogene Gruppe hinsichtlich der Familiengründung dar. Je nach Fachrichtung, mit der unterschiedliche Karriereverläufe, Karriereaus-

sichten und Gelegenheitsstrukturen verbunden sind, unterscheiden sich das Ausmaß und der Zeitpunkt der Familiengründung. Einen wichtigen Einflussfaktor stellt die Berufsorientierung der Absolvent(inn)en dar. Besonders bei Frauen hängt eine hohe Berufsorientierung mit Kinderlosigkeit zusammen. Ebenso beeinflussen auch mit der regionalen Herkunft verbundene Erfahrungen und Orientierungen das Ausmaß der Familiengründung. Inwieweit sich diese Merkmale auf den Zeitpunkt und die Ausgestaltung der Elternschaft auswirken, ist Gegenstand der nachfolgenden Untersuchungen.

### 3.3 Familien- und Berufsverläufe von Hochschulabsolvent(inn)en

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Destandardisierungstendenzen des Lebenslaufregimes (Kohli 2003) und des darin implizierten Bedeutungsverlusts des Normallebenslaufs, stellt sich die Frage, ob für Akademiker(innen) die Annahme eines handlungsleitenden Normallebenslaufs aufrecht erhalten werden kann. Speziell für Akademiker(innen) gilt zudem, dass Abweichungen vom Normallebenslauf in Form von langen Weiterbildungs- oder Qualifikationsphasen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen und (vorübergehenden) Teilzeitbeschäftigungen nicht unüblich sind. Doch auch für den Fall, dass das Lebenslaufmuster durchgehender Vollzeitbeschäftigung seit dem Studienabschluss den Regelfall darstellt, ist zu erwarten, dass vor allem Frauen aufgrund der Familiengründung von diesem Muster abweichen. Daraus ergibt sich die Frage, ob für Mütter mit Hochschulabschluss ein anderes regelhaftes Muster gilt oder ob sich die Lebenswege mit der Geburt von Kindern pluralisieren. Um diese Fragen zu beantworten, werden die Lebensläufe der Absolvent(inn)en im Folgenden mithilfe der Sequenzmusteranalyse verglichen.

Die Sequenzmusteranalyse ist ein Verfahren zur Untersuchung von Lebensläufen.<sup>24</sup> Es wird zum Beispiel für den Vergleich von Karriereverläufen (vgl. Erzberger und Prein 1997; Schaeper 1999; Aisenbrey 2000; Falk 2005) oder für die Analyse des Einflusses der Biografiemuster auf die Alters-einkommensperspektiven von Frauen (BMFSFJ 2011a) herangezogen. Das verwendete Optimal Matching-Verfahren bietet die Möglichkeit, die Abfolgen einzelner Ereignisse und die Zustandsdauern über alle Untersuchungspersonen explorativ zu systematisieren und Muster von Ereignissequenzen zu erkennen, auf deren Grundlage die Fälle zu Gruppen zusammengefasst werden. Ziel ist die Typologisierung unterschiedlicher Verlaufsmuster von beruflichen und familialen Entwicklungen bei Hochschulabsolvent(inn)en. Das ermöglicht, Subgruppen in der Gesamtgruppe der Akademiker(innen) zu erkennen und diese Gruppen anhand interessierender Merkmale (z. B. Geschlecht, Studienfach) zu beschreiben. Bezüglich möglicher Geschlechterunterschiede müssen keine gesonderten Annahmen über Verläufe für Männer und Frauen getroffen werden, sondern etwaige Unterschiede würden aufgrund unterschiedlicher Gruppenzugehörigkeiten erkannt werden (vgl. Erzberger und Prein 1997:67).

Im HIS-HF Absolventendatensatz beträgt die Länge der beobachteten Sequenzen zehn Jahre, das sind 120 Zustände je Absolvent(in). Die einzelnen Tätigkeiten in jedem Monat wurden in Form eines Kalendariums und eines Berufstableaus abgefragt. Daraus werden sechs verschiedene Tätigkeiten oder Zustände gebildet.

- 1 Vollzeitbeschäftigung in Form von abhängiger Beschäftigung, Referendariat, Selbständigkeit, Werkvertrag oder Job, oder mehrere Teilzeitbeschäftigungen, deren Zeitumfang in der Summe mindestens 35 Stunden beträgt.
- 2 Teilzeitbeschäftigung(en) in Form von abhängiger Beschäftigung, Selbständigkeit, Werkvertrag oder Job, mit weniger als 35 Stunden Umfang oder Tätigkeiten ohne festgelegte Arbeitszeiten, wenn keine Zeitangabe gemacht wurde.
- 3 Familientätigkeit in Form von Elternzeit oder Tätigkeit als Hausfrau/Hausmann, wenn ein Kind/Kinder vorhanden ist/sind.

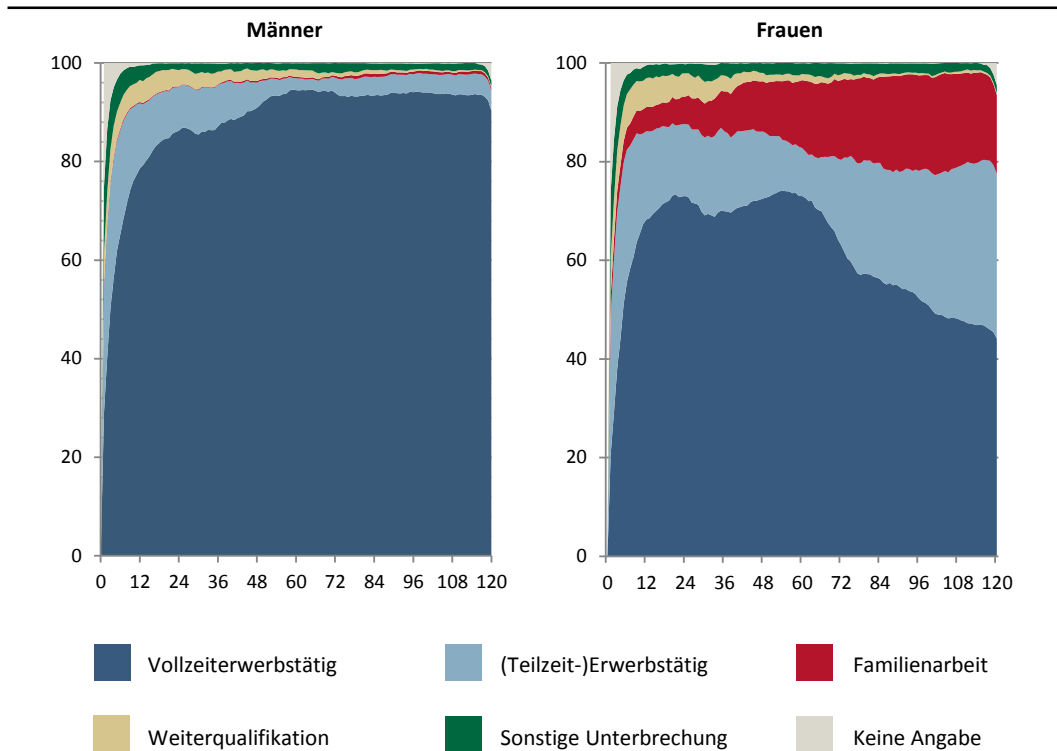
<sup>24</sup> Technisch gesehen werden bei der Sequenzmusteranalyse unter Anwendung des Optimal Matching-Verfahrens die individuellen Verläufe einzelner Personen in ihrem sequenziellen Ablauf strukturiert, auf Ähnlichkeiten geprüft und anschließend über eine Clusterung der Fälle zu Gruppen zusammengefasst. Als Sequenz wird die Abfolge aller erfassten Zustände und Ereignisse (der Wechsel von einem Zustand in einen anderen) verstanden. Im Unterschied zu ereignisanalytischen Verfahren, können mittels einer Sequenzanalyse nicht nur die einzelnen Übergänge im Lebenslauf, sondern komplette Biografieabschnitte betrachtet werden.

- 4 Qualifikationsphase in Form einer Promotion oder Habilitation, eines weiteren Studiums, einer Ausbildung oder einer Fortbildung in Vollzeit.
- 5 Sonstige Nichterwerbsphasen z. B. in Form von Arbeitslosigkeit, Praktikum, Haushaltstätigkeit ohne Kinder.
- 6 Keine Tätigkeitsangabe.

Für jeden Monat wird, auch bei parallelen Tätigkeiten, nur ein Zustand (in hierarchischer Reihenfolge von 1 bis 6) erfasst. Das bedeutet, sofern jemand erwerbstätig ist, wird nur dieser Zustand erfasst, gleichzeitige Qualifikations- oder Familienphasen finden in diesem Fall keine Beachtung. Dieses Vorgehen ist dadurch begründet, dass vor allem zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und reinen Familienphasen unterschieden werden soll. Andere Tätigkeiten, wie eine akademische Weiterqualifikation, werden in diesem Kontext als zweitrangig eingestuft.

Betrachtet man die Anteile der verschiedenen Tätigkeitsformen in jedem Monat (Abb. 3.3.1), so ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine Dominanz der Vollzeiterwerbstätigkeit vorhanden, die jedoch bei Männern deutlich stärker ausgeprägt ist und bei Frauen im Verlauf der Zeit zugunsten von Teilzeit- und Familientätigkeiten an Relevanz verliert. Der in den ersten vier Jahren nach dem Studienabschluss etwas erhöhte Anteil teilzeitbeschäftigter Männer, ist vor allem auf wissenschaftliche Qualifikationsstellen zurückzuführen. Der Anteil von Männern in Familientätigkeit ist durchgehend sehr gering. Schon an dieser Stelle wird deutlich, dass Männer und Frauen, besonders in Bezug auf die Familienphase, sehr unterschiedliche Verläufe aufweisen werden. Offen bleibt jedoch, wie sich die jeweiligen Phasen auf einzelne Personen verteilen. Handelt es sich um Frauen, die durchweg erwerbstätig sind und andere, die ausschließlich Familienarbeit leisten? Oder handelt es sich einerseits um Frauen, die früh Kinder bekommen und anschließend (teilzeit-)erwerbstätig sind und andererseits um jene, die erst ein paar Jahre erwerbstätig sind und danach Kinder bekommen? Um eben solche Muster und typenhafte Verläufe identifizieren zu können wird die Optimal Matching Analyse mit anschließender Clusterung der Fälle durchgeführt.

**Abb. 3.3.1** Anteil der Tätigkeiten seit dem Studienabschluss nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)



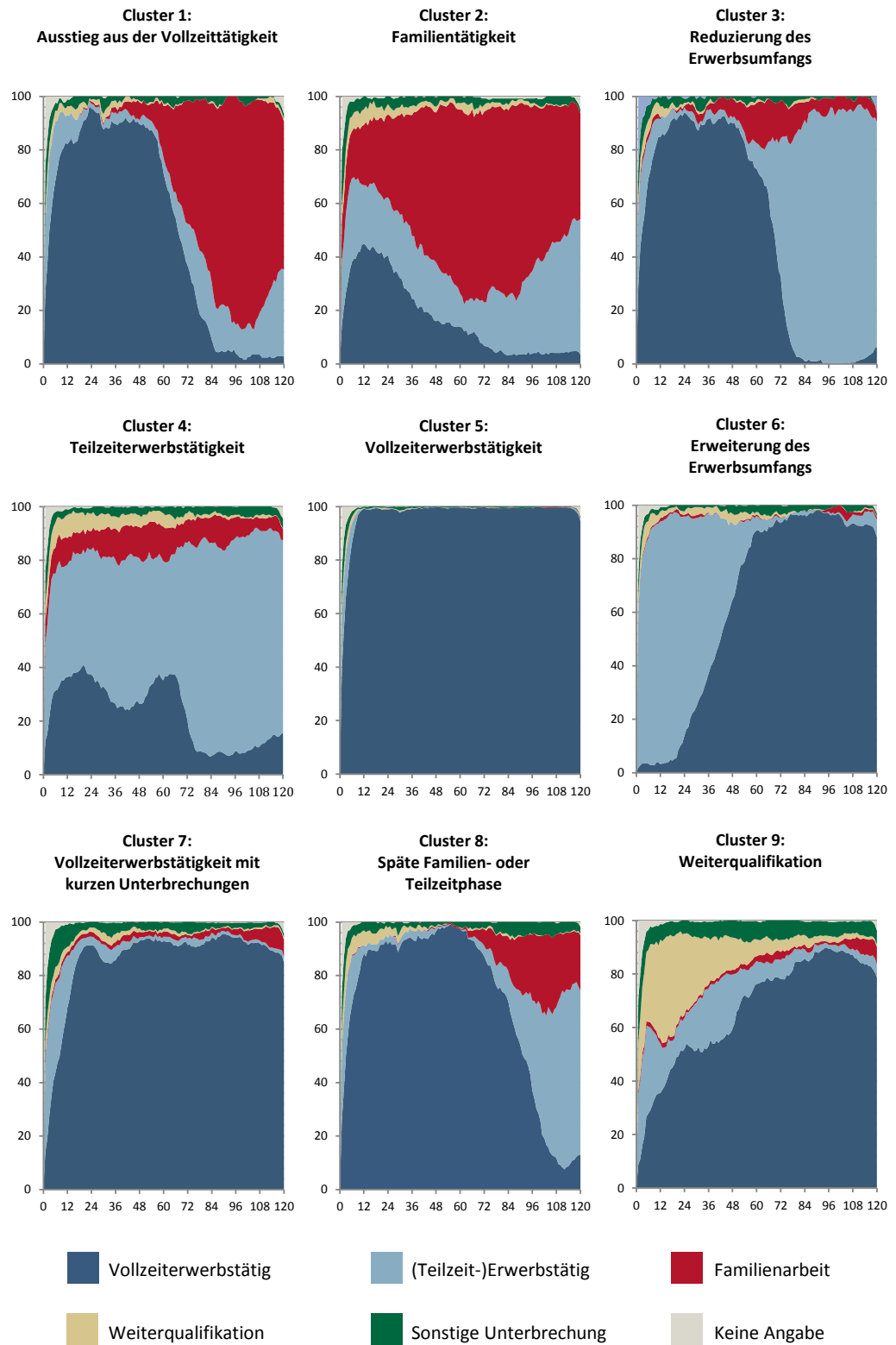
Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Das Ergebnis der Clusterung der Sequenzen ist in Abbildung 3.3.2 dargestellt. Es handelt sich um neun verschiedene Cluster, die sich in ihrer Größe und Geschlechterzusammensetzung stark voneinander unterscheiden. Die einzelnen Grafiken geben pro Cluster die Anteile der Personen innerhalb der verschiedenen Tätigkeiten im Zeitverlauf wieder. Die Anzahl der Cluster wurde anhand der Fallzahlen und inhaltlicher Kriterien<sup>25</sup> festgelegt. Die Abbildung 3.3.3 zeigt Beispielsequenzen für jedes Cluster. Jede dieser Clustergrafiken besteht aus vielen kleinen Zeilen. Jede dieser Zeilen steht für die Berufs- und Familienbiografie einer Person innerhalb der ersten zehn Jahre seit dem Studienabschluss. Diese Beispiele verdeutlichen die typenhaften Tätigkeitswechsel der einzelnen Personen in jedem Cluster.

<sup>25</sup> Ausschlaggebend waren dabei Ähnlichkeiten und Unterschiede jeweils in den Berufs- und Familienverlaufsstrukturen.

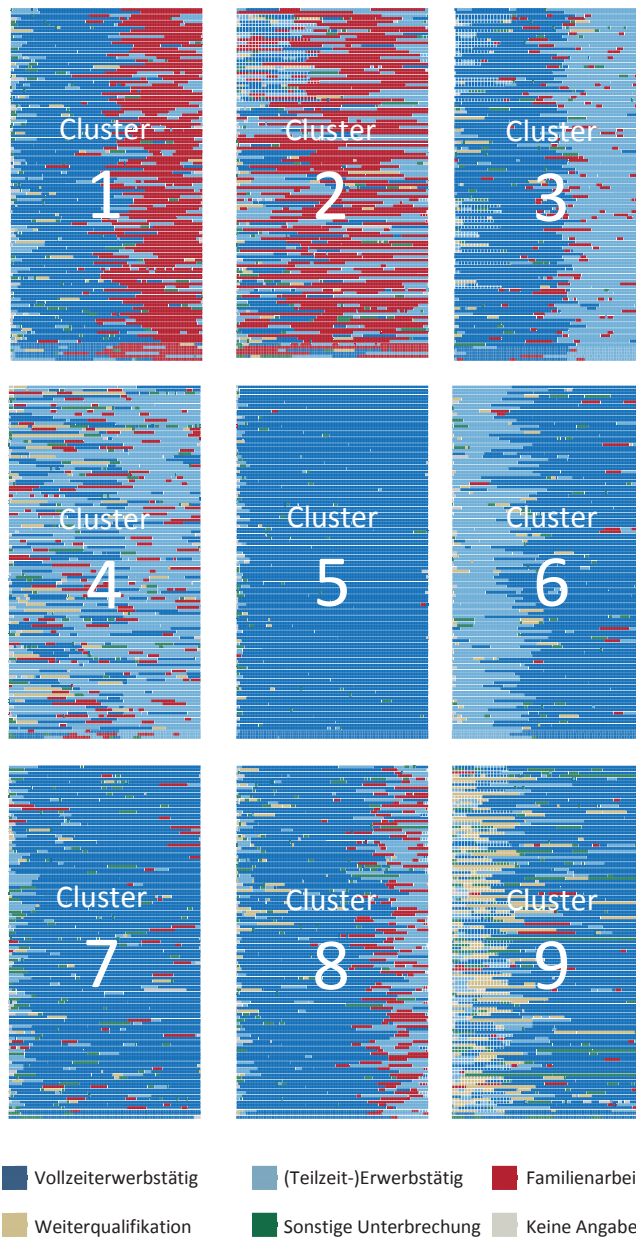
**Abb. 3.3.2 Anteil der Tätigkeiten seit dem Studienabschluss nach Cluster (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Abb. 3.3.3** Beispielsequenzen innerhalb der Cluster (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

### Cluster 1: Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit

Dieser Verlaufstyp zeichnet sich durch eine Vollzeitbeschäftigung in den ersten Jahren nach dem Studium und einen familiär bedingten Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit aus (Abb. 3.3.2 und Abb. 3.3.3). Bei vielen wird die Familienphase von kurzen Teilzeittätigkeiten unterbrochen. Mit einem Anteil von vier Prozent aller Befragten handelt es sich um eines der beiden kleinsten Cluster (Tab. 3.3.1). Der Frauenanteil beträgt 98 Prozent. Dieses Cluster beinhaltet nur Eltern. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Mütter, die nach dem Abschluss des Studiums und anschließender Berufstätigkeit Kinder bekommen haben, nicht aber um Frauen die schon während des Studiums

Kinder bekommen haben. 13 Prozent aller Mütter im Absolventenpanel gehören diesem Cluster an (ohne Tabelle).

Die Anteile der Personen nach Fächern werden durch die Geschlechterverteilung im Cluster beeinflusst. Dennoch lässt sich sagen, dass sich in diesem Cluster ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Lehramtsabsolvent(inn)en befindet. Die Anteile der Personen mit abgeschlossener Promotion (8%) und aktuell Selbständiger (5%) sind zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums in diesem Cluster am geringsten. Hingegen ist der Anteil Nichterwerbstätiger in diesem Cluster am höchsten (52%). Die beruflichen Ambitionen der Absolvent(inn)en nach dem Studienabschluss sind unterdurchschnittlich stark ausgeprägt.

In diesem Verlaufstyp, der fast ausschließlich Frauen vorbehalten ist, kommt es zu einer deutlichen Wendung von einer Vollzeitberufstätigkeit zur Familientätigkeit.

### **Cluster 2: Familientätigkeit**

Personen, die diesem Cluster zugeordnet werden, das rund fünf Prozent der Absolvent(inn)en ausmacht, zeichnen sich durch lange Familienphasen und Teilzeitbeschäftigung aus (Abb. 3.3.2 und Abb. 3.3.3). Weniger als die Hälfte der Personen in diesem Cluster ist nach dem Abschluss des Studiums vollzeiterwerbstätig und im weiteren Verlauf sinkt dieser Anteil weiter ab. Zehn Jahre nach dem Abschluss sind 43 Prozent überhaupt nicht erwerbstätig (Tab. 3.3.1). Auch in diesem Cluster befinden sich ausschließlich Eltern. Der Frauenanteil liegt bei 97 Prozent. 13 Prozent haben bereits während des Studiums Kinder bekommen. Rund 19 Prozent aller Mütter werden diesem Cluster zugeordnet (ohne Tabelle). In diesem Cluster befinden sich überdurchschnittlich viele Absolvent(inn)en der Fächergruppe Psychologie, Pädagogik und Soziales.

Die Lebensziele der Personen in diesem Cluster unterscheiden sich deutlich von denen der übrigen Absolvent(inn)en. Die meisten weisen eine hohe Familienorientierung auf, wohingegen die Berufsorientierung vergleichsweise gering ausgeprägt ist. Das ist zum einen dadurch bedingt, dass ein Teil der Personen bereits zum Zeitpunkt des Studienabschlusses Kinder hatte oder in absehbarer Zeit Kinder erwartete. Zum anderen spricht es dafür, dass der Werdegang der Absolvent(inn)en stark durch ihre Lebensziele beeinflusst wird.

### **Cluster 3: Reduzierung des Erwerbsumfangs**

Dieses Cluster gehört ebenfalls zu den kleinsten: vier Prozent aller Befragten werden ihm zugeordnet (Tab. 3.3.1). Ähnlich wie in Cluster 1 starten die meisten Personen nach dem Studium in Form einer Vollzeitbeschäftigung ins Berufsleben, um anschließend – nicht selten nach einer kurzen Familienphase – mit reduziertem Arbeitsumfang tätig zu sein (Abb. 3.3.3). Der Frauenanteil beträgt in diesem Cluster 83 Prozent, wobei es sich hauptsächlich um Mütter handelt (68% Mütter, 15% kinderlose Frauen). Auch Väter (10%) und kinderlose Männer (7%) sind in dieser Gruppe in geringem Ausmaß zu finden. Zehn Prozent aller Mütter weisen diesen Verlaufstyp auf (ohne Tabelle).

Sowohl der Anteil der Lehramtsabsolvent(inn)en als auch der Anteil der Absolvent(inn)en des Bereichs Psychologie, Pädagogik und Soziales ist im Vergleich zur Gesamtfächerverteilung überdurchschnittlich hoch.

### **Cluster 4: Teilzeiterwerbstätigkeit**

Sieben Prozent der Absolvent(inn)en weisen in ihrer Erwerbsbiographie lange Teilzeitphasen auf (Tab. 3.3.1). Diese werden durch kurze oder längere Familien-, Qualifikations-, Vollzeit-, und Arbeitslosigkeitsphasen unterbrochen (Abb. 3.3.3). 84 Prozent der Personen dieses Clusters sind Frauen, meistens Mütter (65% Mütter, 19% kinderlose Frauen). Sieben Prozent sind Väter und zehn Prozent



sind Männer ohne Kinder. In dieser Gruppe ist der Anteil der Personen, die bereits während des Studiums Kinder bekommen haben, mit 17 Prozent am höchsten. Ein Anteil von 16 Prozent aller Mütter ist in diesem Cluster (ohne Tabelle). Neben Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Psychologie, Pädagogik und Soziales sowie der Lehramtsstudiengänge sind in diesem Cluster vor allem Absolvent(inn)en der Fachrichtung Kultur und Gesellschaft überdurchschnittlich häufig vertreten. Absolvent(inn)en der Fachrichtung MIT sind in hier nur selten zu finden.

Diese Gruppe zeichnet sich außerdem durch den höchsten Anteil Selbständiger (29%) aus. Selbständige geben teilweise keine Arbeitszeit an, da diese stark variiert und nur schwer eingeschätzt werden kann. Dennoch werden sie den Nicht-Vollzeitbeschäftigten zugeordnet, da sie in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit häufig flexibler sind als abhängig Beschäftigte.

### **Cluster 5: Vollzeiterwerbstätigkeit**

Dieser Verlauf entspricht dem theoretischen Muster des Normallebenslaufs. Bis auf wenige kurze Unterbrechungen sind die Personen in dieser Gruppe seit dem Studienabschluss durchgehend in Vollzeit beschäftigt (Abb. 3.3.2 und Abb. 3.3.3). In das größte Cluster der durchgehend Vollzeiterwerbstätigen lässt sich etwas weniger als die Hälfte aller Befragten einordnen (44%). Im Gegensatz zu den vorherigen Gruppen, in denen der Frauenanteil deutlich überwiegt, ist in dieser Gruppe der Männeranteil höher als der der Frauen. Der Frauenanteil beträgt lediglich 21%, der Anteil der Mütter ist im Vergleich zu allen anderen Gruppen mit nur drei Prozent der mit Abstand geringste Wert. Fünf Prozent der Verläufe aller Mütter entsprechen diesem Normallebenslauf (ohne Tabelle). Väter machen den höchsten Anteil in dieser Gruppe aus (48%).

MIT-Absolvent(inn)en sind in dieser Gruppe am stärksten vertreten, Lehramtsabsolvent(inn)en oder Absolvent(inn)en aus den Bereichen Kultur und Gesellschaft sowie Psychologie und Soziales im Vergleich zu den übrigen Gruppen eher selten. Die Berufsorientierung ist in dieser Gruppe erwartungsgemäß am höchsten ausgeprägt. Trotz der hohen beruflichen Orientierung ist die Familienorientierung nicht geringer ausgeprägt als in den meisten anderen Gruppen, was auf den hohen Männeranteil in dieser Gruppe zurückgeführt werden kann. Während Frauen häufiger dazu tendieren, einem der beiden Bereiche mehr Gewicht für die eigene Lebensplanung zuzusprechen, bedeutet für Männer eine starke Orientierung auf den Beruf in der Regel keine geringere Familienorientierung. Hier deuten sich unterschiedliche Implikationen von Männern und Frauen bei der Bewertung der Lebensziele an.

### **Cluster 6: Erweiterung des Erwerbsumfangs**

Etwa sieben Prozent der Absolvent(inn)en starten auf einer Teilzeitstelle ins Berufsleben und erweitern den Stundenumfang nach ein paar Jahren (Tab. 3.3.1 und Abb. 3.3.2). Dieses Verlaufsmuster ist typisch für Absolvent(inn)en, die zunächst eine Qualifikationsstelle besetzen und erst nach dem Abschluss der Promotion auf eine Vollzeitstelle wechseln. Rund die Hälfte der Personen dieses Clusters hat eine Promotion abgeschlossen. In den meisten anderen Gruppen liegt der Anteil Promovierter unter 20 Prozent. Entsprechend befinden sich viele Naturwissenschaftler(innen) in diesem Cluster. Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe 36 Prozent. Mütter sind in diesem Cluster deutlich unterrepräsentiert. Drei Prozent aller Mütter sind in diesem Cluster (ohne Tabelle). Der Anteil Promovierter ist bei den Frauen dieser Gruppe (33%) geringer als bei den Männern (56%) (ohne Abbildung).

**Cluster 7: Vollzeitberufstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen**

Ähnlich wie in Cluster 5 ist der überwiegende Teil der Personen dieser Gruppe in Vollzeit erwerbstätig, jedoch – im Unterschied zum anderen Vollzeit-Cluster – mit kurzen oder längeren Unterbrechungen (Abb. 3.3.3). Mit einem Anteil von 15 Prozent der Befragten handelt es sich um das zweitgrößte Cluster (Tab. 3.3.1). Vorübergehende Unterbrechungen treten als Phasen der Weiterqualifikation, z. B. in Form eines weiteren Studiums oder einer Promotion, oder auch als Teilzeit- oder Familienphasen auf. Auch sonstige Phasen der Nichtbeschäftigung sind in dieser Gruppe häufiger als in den vorher beschriebenen Clustern.

In dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 44 Prozent. 24 Prozent der Personen in diesem Cluster sind Mütter, 32 Prozent sind Väter, rund 20 Prozent sind kinderlose Frauen und 25 Prozent sind kinderlose Männer. Diese Verteilung entspricht in etwa dem Durchschnitt. In den übrigen Merkmalen entspricht diese Gruppe ebenfalls überwiegend dem Gesamtdurchschnitt der Absolvent(inn)en. Ein Anteil von 13 Prozent aller Mütter ist mit kurzen Unterbrechungen vollzeitbeschäftigt (ohne Tabelle).

Bis auf geringe Abweichungen durch kurze Unterbrechungen kommt dieser Verlauf dem theoretisch formulierten Muster des Normallebenslaufs ebenfalls sehr nah.

**Cluster 8: Späte Familien- oder Teilzeitphase**

Rund fünf Prozent der Befragten gehören diesem Cluster an (Tab. 3.3.1). Die Bezeichnung späte Familienphase mag mit Blick auf den Beobachtungszeitraum etwas irreführend sein. Immerhin liegt die Familiengründungsphase dieser Personen innerhalb der ersten zehn Jahre nach dem Studienabschluss. Dennoch unterscheidet sich dieses Cluster gerade im Zeitpunkt der Familiengründung vom ersten Cluster (Ausstieg aus der Vollzeitberufstätigkeit) und vom dritten Cluster (Reduzierung des Erwerbsumfangs). Ein Teil der Personen in diesem Cluster geht zudem nicht in eine Familienphase über, sondern reduziert lediglich den Erwerbsumfang. Aber auch das geschieht zu einem späteren Zeitpunkt oder ist von kürzerer Dauer als in Cluster 3. Auch in diesem Cluster dominiert die Vollzeitbeschäftigung. 72 Prozent dieser Clusters sind Mütter, jeweils elf Prozent sind Frauen ohne Kinder oder Väter und sechs Prozent sind Männer ohne Kinder. Rund 15 Prozent der Mütter weisen diesen Verlaufstyp auf (ohne Tabelle). Im Vergleich zum ersten und dritten Cluster ist die Berufsorientierung höher und die Familienorientierung geringer ausgeprägt. Diese Einstellung spiegelt sich im Verlaufsmuster wieder: Erst der Beruf, dann die Familie (biographisch gesehen).

**Cluster 9: Weiterqualifikation**

Die neun Prozent der Absolvent(inn)en, die diesem Cluster angehören, gehen erst nach einer Phase der Weiterqualifikation in eine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit über (Tab. 3.3.1 und Abb. 3.3.2). Diese Weiterqualifikationsphasen sind anders als in Cluster 6 Studien- oder Promotionsphasen ohne eine zusätzliche Erwerbstätigkeit. Entsprechend hoch ist in dieser Gruppe auch der Anteil Promovierter, er liegt bei 30 Prozent. Der Männer- und Frauenanteil ist ausgeglichen. Die Anteile von Vätern und kinderlosen Männern sind in etwa gleich. Kinderlose Frauen sind hier besonders häufig vertreten. Sieben Prozent der Mütter befinden sich in diesem Cluster (ohne Tabelle). Trotz der ausgeglichenen Männer- und Frauenanteile sind bestimmte Fächer in dieser Gruppe im Vergleich zur Gesamtfächerverteilung überrepräsentiert (Lehramt) oder unterrepräsentiert (MIT).

**Tab. 3.3.1 Merkmale der Personen nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**

Cluster (Verlaufstypen)	Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit	Familiertätigkeit	Reduzierung des Erwerbsumfangs	Teilzeit	Vollzeit	Erweiterung des Erwerbsumfangs	Vollzeit mit kurzen Unterbrechungen	Späte Familien-/ Teilzeitphase	Weiterqualifikation	Insges.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Anteile pro Cluster (Spaltenprozent)										
<b>Geschlecht und Elternschaft</b>										
Frau mit Kind	98	97	68	65	3	11	24	72	20	<b>27</b>
Frau ohne Kind	0	0	15	19	18	25	20	11	30	<b>18</b>
Mann mit Kind	2	3	10	7	48	32	32	11	23	<b>32</b>
Mann ohne Kind	0	0	7	10	31	32	25	6	26	<b>23</b>
Kind im Studium	1	13	7	17	6	7	7	3	5	<b>7</b>
<b>Regionale Herkunft</b>										
West	84	85	89	87	89	91	82	86	89	<b>88</b>
Ost	16	15	11	13	11	9	18	14	11	<b>12</b>
<b>Fachrichtung</b>										
Kultur & Gesellschaft	13	14	13	27	6	18	10	14	17	<b>11</b>
Recht & Wirtschaft	25	13	20	9	25	11	24	24	17	<b>22</b>
Naturwissenschaften	5	12	6	8	5	32	6	7	11	<b>8</b>
Medizin	4	9	9	7	6	2	8	9	7	<b>7</b>
Psych., Päd. & Soziales	12	19	17	18	4	9	5	10	6	<b>8</b>
Lehramt	20	16	18	19	5	10	14	14	19	<b>11</b>
MIT	18	13	14	9	46	16	30	21	19	<b>31</b>
Sonstiges	4	4	2	3	2	1	2	1	3	<b>2</b>
<b>Lebensziele</b>										
Berufsorientiert	57	46	60	46	80	68	69	63	68	<b>70</b>
Familienorientiert	54	74	50	56	55	56	54	42	51	<b>55</b>
<b>Aktuelle Merkmale</b>										
Promoviert (3. Welle)	8	13	10	17	10	48	13	13	30	<b>15</b>
Selbständig (3. Welle)	5	9	21	29	14	14	17	14	13	<b>15</b>
Nicht erwerbstätig (3. Welle)	52	43	6	9	2	4	7	23	13	<b>10</b>
Anteile aller Absolvent(inn)en (Zeilenprozent)										
<b>Clustergröße</b>	4	5	4	7	44	7	15	5	9	<b>100</b>
Absolute Häufigkeiten (ungewichtet)										
<b>N</b>	191	277	212	372	2341	377	794	292	464	<b>5320</b>
Prüfungsjahrgang 1997 <span style="float: right;">HIS-HF Absolventenstudien</span>										

Die deskriptive Analyse der Cluster weist auf einen engen Zusammenhang zwischen dem Familien- bzw. Berufsverlauf, dem Geschlecht und Elternschaft hin. Die auf den Berufsverlauf bezogenen Geschlechterunterschiede bestehen für kinderlose Männer und Frauen in einem geringeren Ausmaß als für Mütter und Väter. Männer mit Kindern sind am häufigsten in der Gruppe der durchgehend Vollzeitbeschäftigten vertreten. Frauen mit Kindern befinden sich in dieser Gruppe hingegen kaum. Die verschiedenen Gruppen hinsichtlich der Erwerbsbiografien bestätigen, was in Kapitel 2 aus theoretischer Sicht erläutert wurde: Der Normallebenslauf, der sich um das Erwerbssystem herum ordnet und einen Übergang aus der Ausbildungsphase in eine Vollzeiterwerbstätigkeit bis hin zur Rentenphase vorsieht, ist ein Muster, das sich überwiegend in den Lebensläufen männlicher Absolventen wiederfindet – zumindest mit Blick auf die ersten zehn Berufsjahre. Ab-

weichungen von diesem normativen Muster sind bei Männern meistens durch akademische Weiterqualifizierungsphasen begründet. Andere Unterbrechungen, wie zum Beispiel längere Arbeitslosigkeit, sind bei Hochschulabsolvent(inn)en die Ausnahme. Die Erwerbsverläufe von Frauen mit Hochschulabschluss sind weitaus vielfältiger und weichen spätestens ab der Geburt von Kindern häufig von der Normalbiografie ab. Immerhin ein Drittel der Mütter ist im Verlauf der ersten Jahre nach dem Studienabschluss größtenteils vollzeitbeschäftigt, darunter auch diejenigen, die kurz oder spät unterbrechen (Cluster 5, Cluster 7 und Cluster 8). Hinsichtlich des Berufserfolgs stellt sich die Frage, ob und inwiefern kurze Ausstiege aus der Erwerbstätigkeit die Karriere hemmen.

Die Systematisierung der Lebensläufe von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss ist sehr aufschlussreich in Bezug auf die unterschiedlichen Lebenswege der Akademiker(innen). Wegen der Beschränkung auf einen Zeitraum von zehn Jahren müssen weitere interessante Entwicklungen unbeobachtet bleiben. So bleibt offen, ob und wann die Frauen aus dem ersten Cluster (Ausstieg aus der Vollzeitbeschäftigung) oder dem zweiten Cluster (Familientätigkeit) nach der Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren. Auch die langfristigen beruflichen Entwicklungen nach der Familienphase, wie ein Wechsel von Teilzeit- zu Vollzeit, oder die Folgeentwicklungen später Familiengründungen können mit den vorliegenden Daten nur in Ansätzen erfasst werden.

## 3.4 Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en

### 3.4.1 Deskriptive Befunde zur Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en

Der Anteil kinderloser Personen mit Hochschulabschluss (Kap. 3.2) wirft nicht nur die Frage auf, welche Faktoren eine Elternschaft behindern, sondern auch, welche Faktoren eine Elternschaft bei Akademiker(inne)n begünstigen, denn immerhin 60 Prozent der Hochschulabsolvent(inn)en sind zehn Jahre nach dem Abschluss ihres Studiums (Tab. 3.4.1).

Kurz nach dem Studium ist Elternschaft noch selten. Ein Jahr nach dem Studienabschluss haben 13 Prozent aller Hochschulabsolvent(inn)en Kinder; die meisten Eltern haben zu diesem Zeitpunkt ein Kind (64%). Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums ist nicht nur der Anteil der Akademiker(innen) mit Kindern deutlich angestiegen, knapp zwei Drittel der Eltern haben nun zwei oder mehr Kinder.

**Tab. 3.4.1** Anzahl der Kinder nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)

Frage 6.3: Wann wurden Ihre Kinder geboren?

Anzahl der Kinder	Befragungswelle									
	1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium			
	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Kein Kind		86	88	<b>87</b>	63	66	<b>64</b>	38	41	<b>40</b>
1 Kind		9	8	<b>8</b>	21	18	<b>19</b>	22	22	<b>22</b>
2 Kinder		4	4	<b>4</b>	13	14	<b>13</b>	30	28	<b>29</b>
3 oder mehr Kinder		1	0	<b>1</b>	3	3	<b>3</b>	9	8	<b>9</b>

Prüfungsjahrgang 1997 HIS-HF Absolventenstudien

Es ist zu erwarten, dass die Anteile der Eltern mit zwei oder mehr Kindern noch steigen werden, denn 22 Prozent der Absolvent(inn)en, die bereits Kinder haben, möchten „in der nächsten Zeit“ noch ein weiteres Kind haben (Tab. 3.4.2). Fünf Prozent möchten „später einmal“ ein weiteres Kind und 17 Prozent sind zum dritten Befragungszeitpunkt noch unentschlossen. Etwa die Hälfte der Eltern gibt an, dass sie keine weiteren Kinder möchte.

**Tab. 3.4.2 Weiterer Kinderwunsch von Eltern nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.2 und 1997.3, in %)**

Frage 6.4: Möchten Sie in Zukunft Kinder haben bzw. ein weiteres Kind/weitere Kinder haben?

		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium <sup>1)</sup>			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Kinderwunsch	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Ja, in der nächsten Zeit		-	-	-	32	29	<b>30</b>	21	23	<b>22</b>
Ja, später einmal		-	-	-	12	14	<b>13</b>	3	7	<b>5</b>
Ja, aber es gibt Gründe, die die dagegen sprechen <sup>2)</sup>		-	-	-	-	-	-	11	7	<b>9</b>
Das kann ich zur Zeit nicht sagen		-	-	-	25	22	<b>23</b>	16	18	<b>17</b>
Nein		-	-	-	35	35	<b>33</b>	49	46	<b>47</b>
Prüfungsjahrgang 1997							HIS-HF Absolventenstudien			

1) in erster Befragungswelle nicht erhoben

2) in zweiter Befragungswelle nicht erhoben

Das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes liegt bei rund 31, das der Männer bei rund 32 Jahren (ohne Tabelle). Es ist davon auszugehen, dass sich das Durchschnittsalter der Erstelternschaft noch erhöht, da die Familiengründungsphase bei vielen noch nicht abgeschlossen ist.

Generell werden Frauen aus Ostdeutschland anteilig häufiger Mütter als Frauen aus Westdeutschland; zudem sind sie bei der Geburt des ersten Kindes im Regelfall jünger (vgl. Buhr et al. 2011). Dieser Befund bestätigt sich in den vorliegenden Daten: Hochschulabsolventinnen aus Ostdeutschland haben häufiger ein oder mehr Kinder als Absolvent(inn)en aus Westdeutschland (Tab. 3.4.3). Zugleich ist der Anteil an Vätern unter ostdeutschen Hochschulabsolventen zu jedem Befragungszeitpunkt signifikant höher als unter westdeutschen Absolventen.

**Tab. 3.4.3 Anteil der Eltern nach regionaler Herkunft und Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**

Frage 6.2: Haben Sie Kinder?

		Befragungswelle								
		1 Jahr nach dem Studium			5 Jahre nach dem Studium			10 Jahre nach dem Studium		
Herkunft	Geschlecht	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
West		13	11	<b>12</b>	35	33	<b>34</b>	61	58	<b>59</b>
Ost		18	18	<b>18</b>	46	41	<b>43</b>	70	65	<b>67</b>
<b>Insgesamt</b>		14	12	<b>13</b>	37	34	<b>36</b>	62	59	<b>60</b>
Prüfungsjahrgang 1997							HIS-HF Absolventenstudien			

Die Auswertungen zur Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en (Kap. 3.2) haben ergeben, dass die Anteile der Eltern sich bei Männern und Frauen zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums nicht nach der Art der besuchten Hochschule unterscheiden. In den ersten Jahren nach dem Studienabschluss ist der Mütteranteil unter Frauen mit Fachhochschulabschluss im Vergleich zu Frauen mit Universitätsabschluss signifikant höher, was sehr wahrscheinlich mit weiteren Ausbil-

dungsphasen und akademischen Qualifikationsphasen von Universitätsabsolvent(inn)en zusammenhängt; dies wird in den multivariaten Analysen überprüft. Außerdem unterscheiden sich die Anteile der Eltern je nach studierter Fachrichtung. Im ersten Jahr und auch fünf Jahre nach dem Studienabschluss sind überdurchschnittlich viele Absolvent(inn)en der Fachrichtungen Medizin sowie Psychologie, Pädagogik und Soziales bereits Eltern. Unter Rechts- und Wirtschaftswissenschaftler(inne)n sind zu diesen Zeitpunkten noch größere Anteile ohne Kinder als unter Absolvent(inn)en anderer Fachrichtungen. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss verzeichnen männliche Mediziner die höchsten (79%), männliche Absolventen der Fachrichtung Kultur und Gesellschaft die niedrigsten Elternanteile (49%). Bei Frauen sind die Unterschiede zwischen den Fachrichtungen weniger deutlich und in der dritten Welle nicht (mehr) statistisch signifikant.

Elternschaft von Frauen und Männern steht in Zusammenhang mit einer hohen Familienorientierung (Kap. 3.2). Frauen haben zudem signifikant seltener Kinder, wenn sie der Berufstätigkeit einen sehr hohen Stellenwert zuweisen. Männer, die eine hohe Berufsorientierung aufweisen, sind – außer kurz nach dem Studienabschluss – nicht häufiger kinderlos als Männer ohne hohe Berufsorientierung.

Die meisten Absolvent(inn)en mit Kindern sind verheiratet (Tab. 3.4.4); der Anteil verheirateter Eltern steigt mit dem zeitlichen Abstand zum Studium. Männer und Frauen aus Ostdeutschland leben im Falle einer Elternschaft häufiger in festen Partnerschaften ohne Trauschein als Personen aus Westdeutschland. Ehe und Elternschaft stehen in einem engen Zusammenhang: 86 Prozent der Eltern, aber nur 21 Prozent der Personen ohne Kinder sind zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums verheiratet (ohne Tabelle).

**Tab. 3.4.4 Partnerschaftsstatus der Eltern nach regionaler Herkunft und Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.1: Sind Sie zurzeit...

		Befragungswelle																	
		1 Jahr nach dem Studium						5 Jahre nach dem Studium						10 Jahre nach dem Studium					
Partnerschaftsstatus		Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Männer		
Herkunft		O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.
Ohne feste(n) Partner(in)		12	11	11	3	3	3	6	6	6	3	2	2	8	5	6	2	2	2
In fester Partnerschaft		31	20	22	34	20	21	36	16	20	24	12	14	19	11	12	16	8	9
Verheiratet		57	69	67	64	78	76	58	78	74	73	86	84	72	83	82	82	91	90
Prüfungsjahrgang 1997		HIS-HF Absolventenstudien																	

Die Partner von Hochschulabsolventinnen mit Kindern sind in den meisten Fällen vollzeitbeschäftigt (Tab. 3.4.5). Im ersten Jahr nach dem Abschluss des Studiums sind etwa 15 Prozent der Partner nicht erwerbstätig – häufig deshalb, weil sie sich zu diesem Zeitpunkt noch in einer Ausbildungsphase bzw. im Studium befinden. Zehn Jahre danach sind 80 Prozent der Partner von Hochschulabsolventinnen Vollzeit erwerbstätig, 16 Prozent sind teilzeitbeschäftigt und nur noch vier Prozent nicht erwerbstätig.

Der Erwerbsstatus der Partnerinnen von Männern mit Hochschulabschluss unterscheidet sich in Abhängigkeit von der regionalen Herkunft. Die Partnerinnen von Absolventen ostdeutscher Herkunft sind zu jedem Erhebungszeitpunkt häufiger erwerbstätig und vollzeitbeschäftigt als die Partnerinnen der Absolventen westdeutscher Herkunft. Zehn Jahre nach dem Studienabschluss des Mannes ist rund ein Fünftel der Partnerinnen vollzeitbeschäftigt (Ost: 38%; West: 17%). Fast die

Hälfte der Partnerinnen von Hochschulabsolventen arbeitet zu diesem Zeitpunkt in Teilzeit (Ost: 45%; West: 47%) und etwa ein Drittel ist nicht erwerbstätig (Ost: 17%; West: 36%).

**Tab. 3.4.5 Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin nach regionaler Herkunft und Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Vertiefungsfrage 8: Ist Ihre Partnerin/Ihr Partner erwerbstätig?

Erwerbsstatus Partner/Partnerin		Befragungswelle																	
		1 Jahr nach dem Studium						5 Jahre nach dem Studium						10 Jahre nach dem Studium					
		Frauen			Männer			Frauen			Männer			Frauen			Männer		
Herkunft		O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.	O	W	Ges.
Vollzeit erwerbstätig		81	73	<b>74</b>	46	22	<b>26</b>	88	86	<b>86</b>	31	11	<b>13</b>	81	80	<b>80</b>	38	17	<b>19</b>
Teilzeitbeschäftigt		7	12	<b>11</b>	17	26	<b>25</b>	7	10	<b>9</b>	30	39	<b>37</b>	17	16	<b>16</b>	45	47	<b>47</b>
Nicht erwerbstätig		12	15	<b>15</b>	37	52	<b>49</b>	5	4	<b>4</b>	39	51	<b>49</b>	2	4	<b>4</b>	17	36	<b>34</b>
Prüfungsjahrgang 1997																			
HIS-HF Absolventenstudien																			

### 3.4.2 Entscheidung zur Elternschaft bei Hochschulabsolvent(inn)en

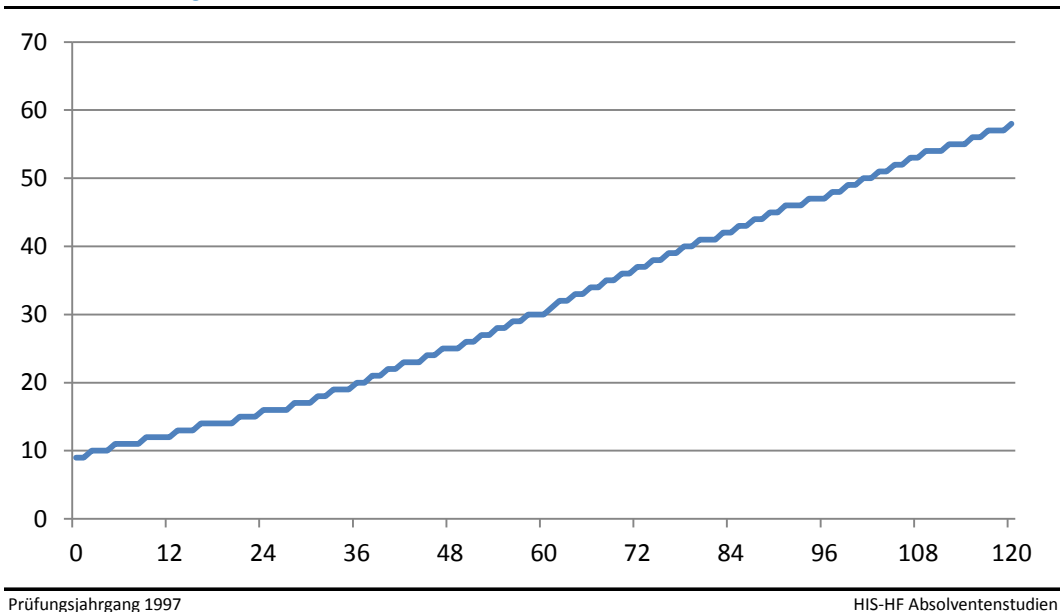
Über die deskriptive Analyse von Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit konnten bereits einige Merkmale identifiziert werden, die mit einem erhöhten Elternanteil einhergehen. Dazu gehören eine bereits beim Studienabschluss vorhandene hohe Familienorientierung und eine schwach ausgeprägte Berufsorientierung, die ostdeutsche Herkunft, einzelne Fachrichtungen (bei Frauen nur bedingt) und ein Fachhochschulabschluss<sup>26</sup>.

Direkt im Anschluss an das Studium sind die wenigsten Absolvent(inn)en bereits Eltern (Abb. 3.4.1). Der überwiegende Teil der Absolvent(inn)en startet zunächst ins Berufsleben, absolviert eine zweite Ausbildungsphase (z. B. ein Referendariat) oder qualifiziert sich akademisch weiter (z. B. mit einer Promotion) (Briedis 2007; Rehn et al. 2011). Die Entscheidung zur Elternschaft während eines Studiums oder allgemein, während einer Ausbildungsphase, ist unwahrscheinlich (vgl. Buhr et al. 2011; Middendorff 2008; Schröder und Brüderl 2008). Ein noch laufendes Referendariat oder eine laufende Promotion dürften sich aufgrund der zeitlichen Anforderungen und finanziellen Einschränkungen ebenfalls negativ auf die Entscheidung zur Elternschaft auswirken.

<sup>26</sup> In den ersten Jahren nach dem Studienabschluss und nur bei Frauen.



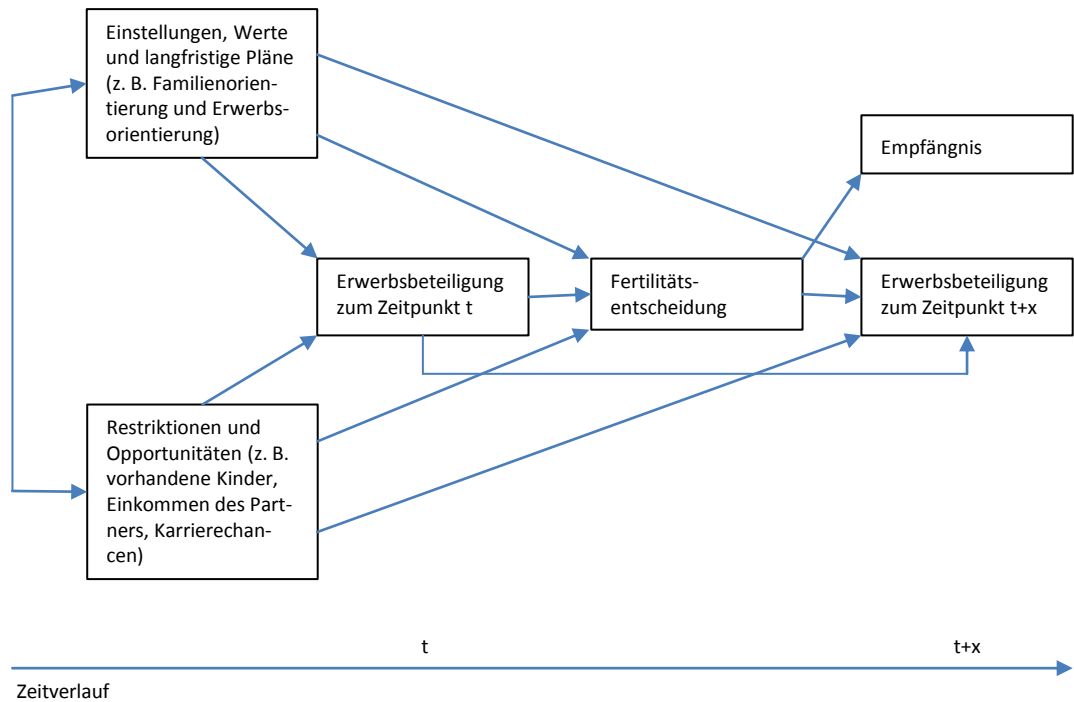
**Abb. 3.4.1 Anteil der Eltern nach Monaten seit Studienabschluss (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)**  
Frage 6.2: Haben Sie Kinder?



Da die Entscheidung zur Elternschaft bei Hochschulabsolvent(inn)en im Regelfall erst nach dem Berufseintritt erfolgt, wird sie unter den Bedingungen der individuellen beruflichen Situation, der beruflichen Perspektiven und Ziele und der privaten Lebenssituation getroffen. In der Abbildung 3.4.2 ist der Einfluss der Erwerbsbeteiligung auf die Entscheidung zum Kind (unter weiteren Rahmenbedingungen) nach Schröder 2005 schematisch dargestellt. Die Zusammenhänge in diesem theoretischen Modell werden in einer multivariaten Analyse geprüft (Tab. 3.4.6).

Die Einflüsse der Restriktionen und Opportunitäten auf die „Fertilitätsentscheidung“ werden in Modell 1 anhand der regionalen Herkunft (Ost- oder Westdeutschland), der Geburtskohortenzugehörigkeit, der Art der besuchten Hochschule und der studierten Fachrichtung geprüft. In Modell 2 werden ergänzend die langfristigen Pläne der Absolvent(inn)en über die beim Studienabschluss geäußerten Lebensziele operationalisiert. Sowohl die Pläne als auch die Opportunitäten und Restriktionen der Absolvent(inn)en haben einerseits Einfluss auf die Entscheidung zur Elternschaft und andererseits auf die berufliche Situation. Im dritten Modell sind zusätzlich Merkmale der beruflichen Situation enthalten.

**Abb. 3.4.2 Schematische Darstellung zum Einfluss der Erwerbsbeteiligung auf die Fertilität**



Quelle: Schröder 2005:30

Zur multivariaten Untersuchung der Zusammenhänge im Zeitverlauf wird ein ereignisanalytisches Modell gerechnet.<sup>27</sup> Die abhängige und somit zu untersuchende Variable ist die Entscheidung zur Elternschaft, die in diesem Fall zeitlich auf neun Monate vor der Geburt des Kindes terminiert wird. Zur Modellierung der Zeitabhängigkeit des Prozesses wird das Sichelmodell von Diekmann und Mitter (1983, 1984) verwendet. Dieses Modell unterstellt einen bis zu einem Maximalpunkt steigenden und dann wieder absinkenden Ratenverlauf. Es impliziert außerdem die Annahme, dass bei einigen Personen ein bestimmtes Ereignis nie stattfinden wird und eignet sich

<sup>27</sup> Die Ereignisanalyse ermöglicht die Schätzung der Wahrscheinlichkeit eines Ereignisses (hier die Entscheidung zur Elternschaft) zu einem bestimmten Zeitpunkt unter Berücksichtigung kausaler Zusammenhänge mit zeitkonstanten und zeitveränderlichen Merkmalen. Zeitkonstante Merkmale sind das Geschlecht (männlich, Referenzkategorie: weiblich), die Herkunft (Ostdeutschland; Referenz: Westdeutschland), die Art der besuchten Hochschule (Fachhochschule; Referenz: Universität) und das Fach des abgeschlossenen Erststudiums (Referenz: Mathematik, Informatik, technische Fächer). Da die Lebensziele nur kurz nach dem Studienabschluss erhoben wurden, handelt es sich hierbei ebenfalls um zeitkonstante Merkmale (Berufsorientierung und Familienorientierung jeweils auf einer Skala von 5 (sehr berufs-/familienorientiert) bis 1 (überhaupt nicht berufs-/familienorientiert)). Zeitveränderliche Variablen werden in diesem Modell monatsgenau erfasst und geben Auskunft darüber, ob eine Person im jeweiligen Monat promoviert, sich in einem Referendariat befindet und ob sie erwerbstätig ist. Außerdem werden folgende Beschäftigungsmerkmale monatsgenau berücksichtigt: Vollzeitstelle (Referenz: Teilzeitstelle oder ohne fest vereinbarte Arbeitszeit), unbefristete Stelle (Referenz: befristete Stelle oder sonstige Beschäftigungsverhältnisse), leitende Position (Stufe 1 und 2, vgl. Kap. 3.5; Referenz: keine leitende Position) und selbständige Erwerbstätigkeit (Referenz: keine selbständige Erwerbstätigkeit).

bis auf wenige Einschränkungen<sup>28</sup> gut, um die Übergangsprozesse bei der Familiengründung zu modellieren (vgl. Klein 1990:59).

Die unabhängigen Variablen können auf zwei unterschiedliche Arten in das Modell eingebunden werden: Veränderungen des ersten Parameters (A) bewirken proportionale Veränderungen der Neigung, sich überhaupt für ein Kind zu entscheiden (vgl. Klein 1990:61). Eine Verringerung des zweiten Parameters (B) bewirkt sowohl eine Verringerung als auch eine Vorverlegung des Maximalpunktes, an dem die Neigung ein Kind zu bekommen am höchsten ist; eine Erhöhung von B wirkt entsprechend gegensätzlich. Ein negativer Effekt auf A bei gleichzeitigem positiven Effekt auf B bewirkt eine zeitliche Verschiebung (ebd.:60) – in diesem Fall ein Aufschieben der Elternschaft. Das bedeutet, dass die Entscheidung ein Kind zu bekommen, im Modell von einzelnen Merkmalen auf unterschiedliche Weise beeinflusst wird. Ein Beispiel dafür ist die Tendenz von Absolventinnen ostdeutscher Herkunft, sowohl zu höheren Anteilen als auch zu einem früheren Zeitpunkt Kinder zu bekommen als Absolventinnen westdeutscher Herkunft. Das Merkmal „ostdeutsche Herkunft“ sollte demnach einerseits einen positiven Effekt auf die Neigung zur Mutterschaft (Parameter A) und andererseits einen negativen Einfluss auf Parameter B haben, was eine zeitliche Vorverlegung der Entscheidung für ein Kind bedeutet.

Zu Beginn der Prozesszeit<sup>29</sup>, dem Zeitpunkt des Studienabschlusses, liegt der Anteil der Absolvent(inn)en, die sich nach dem Studium für ein Kind entscheiden, aufgrund der Operationalisierung der abhängigen Variable bei null Prozent. Von denjenigen Absolvent(inn)en, die sich bis zum Abschluss ihres Studiums (noch) nicht für ein Kind entschieden haben, entscheidet sich rund die Hälfte (52%) innerhalb von etwas mehr als neun Jahren dafür, ein Kind zu bekommen (ohne Tabelle).<sup>30</sup>

In Modell 1 werden die Einflüsse der Restriktionen und Opportunitäten in Form demographischer Angaben und der Merkmale des Studiums untersucht (Tab. 3.4.6). Auch unter Kontrolle anderer Variablen ist der Effekt ostdeutscher Herkunft für Frauen signifikant. Frauen aus Ostdeutschland haben eine höhere Neigung, Kinder zu bekommen als Frauen westdeutscher Herkunft (signifikanter Effekt auf Parameter A) und sie bekommen früher Kinder (signifikanter Effekt auf Parameter B). Im Modell für Männer gibt es keinen maßgeblichen Effekt der regionalen Herkunft; die nicht signifikanten Effekte weisen jedoch in die gleiche Richtung wie die für Frauen. Das Alter bzw. die Geburtskohortenzugehörigkeit spielt ebenfalls eine wesentliche Rolle. Männer und Frauen, die beim Abschluss des Studiums älter sind als 30 Jahre, besitzen eine signifikante Neigung, zwar früher nach dem Studienabschluss Kinder zu bekommen als Absolvent(inn)en mittleren Alters, doch zugleich bekommen sie auch seltener Kinder. Die Entscheidung zum Kind hat demnach einen mehrfachen zeitlichen Bezug: sie hängt mit dem Zeitpunkt des Studienabschlusses zusammen, ist aber zugleich auch vom Alter der Absolvent(inn)en abhängig, da der Fertilität altersabhängige (biologische und kulturelle) Grenzen gesetzt sind. Sehr junge Absolvent(inn)

28 In unteren Altersgruppen (Klein 1990) bzw. frühen Monaten nach dem Studium wird das Risiko bzw. die Wahrscheinlichkeit der ersten Geburt eines Kindes im Sichelmodell überschätzt.

29 Die Prozesszeit beginnt mit dem Abschluss des Studiums und wird in Monaten seit dem Studienabschluss gezählt. So gibt es einen für alle Personen einheitlichen Startzeitpunkt, der nicht der Kalenderzeit entspricht, da die Personen ihren Abschluss zu unterschiedlichen Zeitpunkten gemacht haben. Unabhängig davon, wann jemand sein Studium beendet hat, ist der Monat des Abschlusses = dem Monat 0, der erste Monat nach dem Studienende = dem Monat 1 usw.. Personen, die bereits vor dem Studium oder während des Studiums ein Kind bekommen haben, werden von der Untersuchung ausgeschlossen. Es werden ebenfalls Personen ausgeschlossen, die die Entscheidung für ein Kind bereits im Studium getroffen haben, die Geburt des Kindes also innerhalb der ersten neun Monate nach dem Studienabschluss liegt.

30 Fälle, bei denen die Entscheidung für das Kind später erfolgt und die Geburt außerhalb des Beobachtungszeitraums von zehn Jahren nach dem Studienabschluss liegt, sind rechtszensiert.

en, die beim Abschluss ihres Studiums 25 Jahre oder jünger sind, unterscheiden sich nicht erwähnenswert von der mittleren Alterskohorte. In diesem ersten Modell ist der Effekt des Fachhochschulabschlusses bei Frauen ebenfalls signifikant. Im Vergleich zu Frauen mit einem Universitätsabschluss besitzen Fachhochschulabsolventinnen sowohl eine höhere Neigung, Kinder zu bekommen, als auch sie früher zu bekommen<sup>31</sup>. Von den Fächern gehen zumindest für Frauen keine signifikanten Einflüsse aus. Dies ist bei Männern anders: Im Vergleich zur Referenzkategorie mathematische/technische Fachrichtungen besitzen Absolventen der Medizin eine hochsignifikant stärkere Neigung zur Vaterschaft.

Im zweiten Modell wurden die Lebensziele der Absolvent(inn)en zum Abschluss des Studiums als erklärende Variablen zusätzlich ins Modell aufgenommen. Sie führen zu einer signifikanten Verbesserung der Erklärung der Neigung zur Erstelternschaft von Frauen und Männern. Je höher die Familienorientierung von Frauen oder Männern auf der fünfstufigen Skala ist, desto größer ist die Neigung, nach dem Studium eine Familie zu gründen und der Zeitpunkt ist zudem vorverlagert. Frauen mit hoher Berufsorientierung schieben die Familiengründung länger auf und zeigen insgesamt eine geringere Neigung zur Familiengründung als Frauen mit geringer Berufsorientierung. Auf das Familiengründungsverhalten von Männern hat eine hohe Berufsorientierung keinen nennenswerten Effekt.

Das Modell 3 enthält zusätzlich die zeitlich variablen Angaben der Tätigkeiten seit dem Abschluss des Studiums und die Merkmale der Beschäftigung im Zeitverlauf. Obwohl die Lebensziele der Absolvent(inn)en Einfluss auf die berufliche Situation nehmen (vgl. Abb. 3.4.2), bleibt der – zum Teil hochsignifikante – Effekt der Lebensziele auf die Neigung zur Elternschaft bestehen.

Nach bisherigen Forschungsergebnissen wirkt sich Arbeitslosigkeit – vor allem Langzeitarbeitslosigkeit – negativ auf die Entscheidung zur Elternschaft aus (Düntgen und Diewald 2008). Brosse (2008), die nur die Erstelternschaft von Frauen untersucht hat, kommt ebenfalls zu diesem Ergebnis; Gebel und Giesecke (2009) haben ein vergleichbares Ergebnis zumindest für ostdeutsche Frauen, nicht aber für westdeutsche Frauen, ermittelt. Die nun vorliegenden Analysen für Hochschulabsolvent(inn)en belegen, dass für Männer mit Hochschulabschluss kein (negativer) Zusammenhang zwischen der **Nichterwerbstätigkeit** und einer Elternschaft besteht. Eine mögliche Begründung dafür ist, dass Hochschulabsolvent(inn)en generell gute Beschäftigungschancen haben, denn Nichterwerbstätigkeit (z. B. in Form von Arbeitslosigkeit) ist bei Hochschulabsolvent(inn)en die Ausnahme (vgl. z. B. Briedis 2007, Fabian und Briedis 2009, Rehn et al. 2011). Aufgrund der guten Beschäftigungschancen wirken sich – die zumeist kurzen – Unterbrechungen der Erwerbsbiografie von Hochschulabsolventen nicht negativ auf die Bereitschaft zur Familiengründung aus. Auf das Familiengründungsverhalten von Hochschulabsolventinnen wirkt Nichterwerbstätigkeit dagegen signifikant negativ. Allerdings bezieht sich dieser Effekt nur auf den jeweiligen Monat der Nichterwerbstätigkeit. Da lange Phasen der Erwerbslosigkeit bei Hochschulabsolventinnen ebenfalls selten vorkommen, steigt die Neigung zur Familiengründung, wenn die Frau (wieder) erwerbstätig ist.

Eine **Vollzeitstelle** bietet im Vergleich zu einer Teilzeitstelle größere ökonomische Sicherheit, erschwert jedoch zugleich aufgrund des Arbeitszeitvolumens die zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen, die bisher noch keine Kinder haben, verbinden mit der Entscheidung zur

31 Ziel der getrennten Modellrechnung ist es, das gleiche Modell für Männer und Frauen zu rechnen, um zu untersuchen, ob einzelne Variablen vergleichbare oder sogar gegenteilige Effekte aufweisen. Während einige Variablen im Modell der Frauen einen signifikanten Erklärungsbeitrag der Neigung zur Familiengründung liefern, tragen sie nicht zur verbesserten Erklärung der Neigung zur Elternschaft von Männern bei. Mit der Einbindung der ohnehin nicht signifikanten Variable „Fachhochschulabschluss“ auf Parameter B kann das Modell für Männer nicht mehr geschätzt werden, daher wird diese Variable aus dem Modell der Männer ausgeschlossen.

Elternschaft die Erwartung, in den ersten Lebensjahren des Kindes nur eingeschränkt erwerbstätig sein zu können bzw. zu wollen (Onnen-Isemann 2008). Eine Vollzeitbeschäftigung wirkt in Modell 3 hochsignifikant negativ auf die Entscheidung zur Familiengründung von Frauen. Dieses Ergebnis widerspricht dem Ergebnis von Brose (2008), die (bezüglich einer bildungsheterogenen Gruppe von Frauen) einen positiven Effekt von Vollzeitbeschäftigung beim Übergang zum ersten Kind und einen negativen Effekt nur beim Übergang zum zweiten Kind feststellte. Die Schlussfolgerung, dass der negative Effekt auf eine verschärfte Vereinbarkeitsproblematik beim zweiten Kind hindeutet (ebd.:46), würde demnach bei Hochschulabsolvent(inn)en schon beim ersten Kind zutreffen. Auf die Familiengründung von Männern hat eine Vollzeitbeschäftigung keinen entscheidenden Einfluss. Dafür gibt es zwei Erklärungsmuster: Zum einen sind Männer in der Regel vollzeitbeschäftigt, d. h. das Arbeitsvolumen ist für sie kein quantitativ relevantes Differenzierungsmerkmal hinsichtlich der Entscheidung für Kinder; zum anderen sind die Männer, die teilzeitbeschäftigt sind, dies vor allem im Kontext von Promotionsphasen, die wiederum einen eigenen – negativen – Effekt auf die Entscheidung zur Familiengründung ausüben.

**Eine unbefristete Anstellung** erhöht die Sicherheit der beruflichen Perspektive nach einem beruflichen Ausstieg aufgrund der Familiengründung und sichert die Familie perspektivisch finanziell ab. Dennoch konnte bisher kein negativer Effekt befristeter Beschäftigung auf die Entscheidung von Männern zur Vaterschaft festgestellt werden (Düntgen und Diewald 2008; Schmitt 2008). Für Frauen wurden teils keine (Brose 2008; Gebel und Giesecke 2009) und teils negative Effekte befristeter Erwerbsverhältnisse ermittelt (Schmitt 2008; Düntgen und Diewald 2008). Auch die hier durchgeführten Analysen für Hochschulabsolvent(inn)en ergeben keinen signifikanten Effekt eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses, das eine Elternschaft begünstigen würde.

**Berufliche Selbständigkeit** verleiht Frauen und Männern ein gewisses Maß an Autonomie über die eigene Arbeitszeit, und begünstigt deshalb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gerlach und Dambus 2010). Daher sollte sich eine selbständige Tätigkeit positiv auf die Entscheidung für ein Kind auswirken. Auf die Neigung zur Familiengründung von Hochschulabsolvent(inn)en hat berufliche Selbständigkeit jedoch weder einen positiven noch negativen signifikanten Effekt. Vermutlich werden die Vorteile der Selbständigkeit durch berufliche Unsicherheit und hohe Arbeitsbelastung in der Existenzgründungsphase neutralisiert. Zudem erweist sich frühe Selbständigkeit nach dem Studium für einen großen Teil der Absolvent(inn)en nur als Übergangslösung bis zu einer festen Anstellung (Kerst und Minks 2005b).

Das **Einnehmen einer Leitungsposition** ist häufig mit einer Extensivierung der Arbeitszeiten und hohen beruflichen Flexibilitätsanforderungen verbunden, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert (FFP 2010). Daher ist davon auszugehen, dass sich eine Leitungsposition bei Frauen negativ auf die Entscheidung zur Familiengründung auswirkt. Frauen in leitenden Positionen haben tatsächlich eine signifikant verringerte Neigung zur Elternschaft. Ähnlich wie bei der Vollzeitbeschäftigung ist auch in diesem Fall die Erwartung zeitlich eingeschränkter Erwerbsphasen ein Hemmnis für die Realisierung eines (eventuellen) Kinderwunsches. Bei Männern ist dieser Effekt wiederum nicht feststellbar.

Solange Absolventinnen sich in einem **Referendariat** oder einer **Promotionsphase** befinden, ist ihre Neigung zur Elternschaft deutlich verringert. Da die Familiengründung für sie dazu führt, dass die erfolgreiche Beendigung dieser Phase erschwert bzw. gefährdet wird, verschieben sie die Elternschaft auf einen späteren Zeitpunkt. Für Absolventen besteht ein negativer Effekt auf die Entscheidung für Kinder lediglich dann, wenn sie sich noch in einem laufenden Promotionsverfahren befinden, aber nicht, wenn sie noch ein Referendariat absolvieren. Die Annahme, dass die geringere Neigung zur Elternschaft von Universitätsabsolventinnen im Vergleich mit Fach-

hochschulabsolventinnen auf die Promotions- oder Referendariatsphasen der Universitätsabsolventinnen zurückzuführen ist, erweist sich als zutreffend. Zwar bleibt der zeitverzögernde Effekt eines Universitätsabschlusses auch unter der Berücksichtigung weiterer Ausbildungsphasen erwähnenswert, er verringert sich jedoch und der Effekt einer generell höheren Neigung von Fachhochschulabsolventinnen zur Elternschaft verringert sich ebenfalls; er ist im Modell 3 nicht mehr signifikant. Das Ergebnis von Bauer und Jacob (2010), dass Universitätsabsolventinnen häufiger kinderlos bleiben als Fachhochschulabsolventinnen kann nicht bestätigt werden (vgl. Kap. 3.2; Tab. 3.2.3), wohl aber die erhöhte Tendenz zur Aufschiebung von Elternschaft bei Universitätsabsolventinnen.

Bei Frauen mit Hochschulabschluss hängt die Entscheidung zur Elternschaft eng mit ihren beruflichen Ambitionen zusammen. Frauen, die über eine Vollzeitbeschäftigung und eine leitende Position beruflich stark eingebunden sind und eine ausgeprägte Karriereorientierung aufweisen, haben in den ersten zehn Jahren nach dem Studienabschluss eine geringe Neigung zur Mutterschaft. Es ist durchaus möglich, dass ein Teil dieser Frauen die Realisierung eines eventuell vorhandenen Kinderwunsches zu einem späteren Zeitpunkt noch nachholt. Allerdings äußern beruflich stark eingebundene Frauen nicht häufiger als andere Frauen den Wunsch „später einmal“ Kinder bekommen zu wollen. Bei Männern und bei Frauen ist eine (frühe) Elternschaft nach dem Studium wahrscheinlicher, wenn sie kurz nach dem Abschluss des Studiums eine hohe Familienorientierung aufweisen.

Die Entscheidung von Männern mit Hochschulabschluss zur Vaterschaft lässt sich weder mit der beruflichen Orientierung noch mit den beruflichen Merkmalen erklären. Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird diese Entscheidung von Männern mit Hochschulabschluss in hohem Maße durch die berufliche Situation und die beruflichen Ambitionen der Partnerin mitbestimmt. Allerdings lässt sich diese Annahme mit den vorliegenden Daten nicht überprüfen.

**Tab. 3.4.6** Determinanten des Übergangs in Elternschaft von Hochschulabsolvent(inn)en nach Geschlecht  
Log-lineare Effekte auf die Neigung zur Erstelternschaft

unabhängige Variablen	Frauen			Männer		
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 1	Modell 2	Modell 3
A Konstante	-8,391 ***	-8,747 ***	-8,374 ***	-8,166 ***	-10,70 ***	-10,90 ***
A Reg. Herkunft: Ost	0,528 ***	0,538 ***	0,538 ***	0,194	0,037	0,014
A Fachhochschulabschluss	0,342 *	0,333 *	0,290	-0,005	0,007	-0,043
A Kultur & Gesellschaft	-0,003	0,042	0,003	-0,081	0,020	0,110
A Recht & Wirtschaft	-0,086	-0,024	-0,004	0,003	-0,004	-0,014
A Naturwissenschaften	0,096	0,060	0,075	0,106	0,142	0,242 *
A Medizin	-0,002	-0,001	0,077	0,498 ***	0,433 **	0,577 ***
A Psych., Päd. & Soziales	0,054	0,100	0,065	-0,065	-0,047	0,007
A Lehramt	0,025	-0,041	-0,087	0,158	0,143	0,183
A MIT	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
A Sonstige	0,079	0,114	0,085	0,027	-0,015	-0,012
<i>Lebensziele</i>						
A Familienorientierung	-	0,422 ***	0,431 ***	-	0,668 ***	0,677 ***
A Berufsorientierung	-	-0,289 ***	-0,269 **	-	0,015	0,000
<i>Berufsmerkmale</i>						
A Nicht erwerbstätig	-	-	-0,332 *	-	-	0,067
A Vollzeit erwerbstätig	-	-	-0,412 ***	-	-	0,164
A Unbefristete Stelle	-	-	0,046	-	-	0,185
A Selbständig	-	-	0,050	-	-	0,058
A Promotion lfd.	-	-	-0,397 **	-	-	-0,249 *
A Referendariat lfd.	-	-	-0,382 *	-	-	0,168
A Leitende Position	-	-	-0,237 **	-	-	0,081
B Konstante	4,837 ***	4,704 ***	4,569 ***	4,291 ***	6,216 ***	5,966 ***
B Kohorte 1 (geb. vor '67)	-0,889 ***	-0,885 ***	-0,873 ***	-0,305 **	-0,225 *	-0,200 *
B Kohorte 2 (geb. '67 - '71)	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
B Kohorte 3 (geb. nach '71)	0,104	0,015	0,023	-0,038	-0,137	-0,107
B Reg. Herkunft: Ost	-0,363 *	-0,419 *	-0,405 *	-0,144	0,062	0,077
B Fachhochschulabschluss	-0,488 *	-0,449 *	-0,390 *	-	-	-
B Familienorientierung	-	-0,232 **	-0,229 **	-	-0,494 ***	-0,454 ***
B Berufsorientierung	-	0,271 *	0,278 **	-	0,010	0,009
Log-Likelihood (Startmod.)	-7.464	-7.464	-7.464	-9.024	-9.024	-9.024
Log-Likelihood (Endmod.)	-6.550	-6.487	-6.464	-7.903	-7.804	-7.790
N		9.220			9.611	
Prüfungsjahrgang 1997					HIS-HF Absolventenstudien	

Signifikanz: \*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

### 3.4.3 Der berufliche Ausstieg in der Familienphase

Auch bei Hochqualifizierten stellt der berufliche Ausstieg im Falle der Familiengründung in der Biografie von Müttern die Regel und in den Biografien von Vätern eine Ausnahme dar. Das gilt besonders für längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit. Die durchschnittliche Summe der Elternzeit oder anderer Familienphasen beträgt bei Müttern mit Hochschulabschluss zum dritten Befragungszeitpunkt – zehn Jahre nach dem Studienabschluss – 33,4 Monate; der Median liegt bei 28 Monaten (ohne Tabelle). Bei Vätern mit Hochschulabschluss, die eine Elternzeit nehmen und Angaben über deren Umfang gemacht haben, sind es im Durchschnitt 14,1 Monate; der Median liegt bei 10 Monaten. Mütter ostdeutscher Herkunft weisen zu diesem Zeitpunkt trotz früherer Mutter-



schaft im Mittel kürzere Familienphasen auf als Mütter westdeutscher Herkunft (30 Monate vs. 34 Monate, Median: 23 Monate vs. 29 Monate). Die durchschnittliche Summe der Monate, in denen Mütter aufgrund von Familientätigkeit nicht erwerbstätig sind, erhöht sich mit der Anzahl der Kinder (ein Kind: 16,7 Monate, Median: 14 Monate; zwei Kinder: 40,8 Monate, Median: 41 Monate; drei oder mehr Kinder: 59 Monate, Median: 63 Monate).<sup>32</sup>

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums wurden verschiedene Aspekte zur Ausgestaltung der Elternzeit<sup>33</sup> und zum Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erfragt. Rund ein Viertel der Hochschulabsolventinnen mit Kind hat die Elternzeit in vollem Umfang genommen. Weitere 40 Prozent haben ebenfalls Elternzeit genommen, diese aber nicht in vollem Umfang genutzt (Abb. 3.4.3). Mehr als die Hälfte dieser Frauen begründet die verkürzte Elternzeit damit, dass sie ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden wollten (Abb. 3.4.4). Für viele Frauen bestand eine finanzielle Notwendigkeit der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit (44%). Fast ebenso viele bezeichnen die verkürzte Zeit als ausreichend. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit beträgt bei Frauen, die für ihr erstes Kind eine verkürzte Elternzeit genommen haben, 19 Monate (ohne Tabelle). Etwa jede fünfte Mutter hat keine Elternzeit genommen. Darunter sind sowohl Frauen, die direkt nach dem Mutterschutz wieder in eine Erwerbstätigkeit zurückgekehrt sind, als auch Frauen, die keine formelle Elternzeit genommen haben, weil sie zu Beginn des Mutterschutzes nicht erwerbstätig waren. Väter nehmen deutlich seltener Elternzeit als Mütter (Abb. 3.4.3). Rund jeder Zehnte war oder ist in Elternzeit, weitere fünf Prozent der Väter beabsichtigen noch, eine Elternzeit zu nehmen. Von denjenigen Vätern, die die Elternzeit nicht in vollem Umfang genommen haben (6%), geben zwei Drittel als Begründung an, die Partnerin habe einen Teil der Elternzeit genommen (Abb. 3.4.4). Frauen mit verkürzter Elternzeit nennen diese Begründung deutlich seltener (19%).

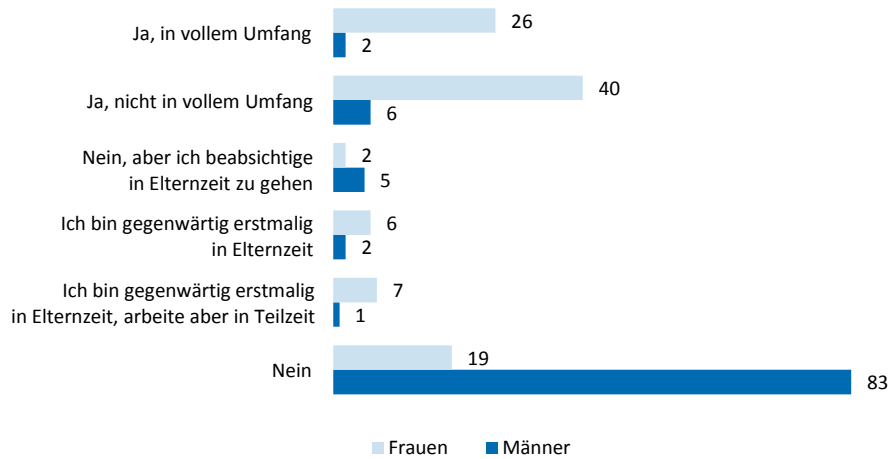
Für Frauen ist das Risiko beruflicher Nachteile aufgrund der Elternzeit präsenter als für Männer. Sie befürchten häufiger, dass ihr berufliches Fortkommen gefährdet ist, sie nicht in die gleiche Stelle zurückkehren können oder sie haben Angst vor Arbeitslosigkeit. Dass Männer diese Probleme für sich seltener erkennen als Frauen, hängt sicherlich nicht damit zusammen, dass sie diese Nachteile nicht hätten, wenn sie längere Zeit in Elternzeit gingen. Sie haben jedoch häufiger eine Partnerin, die einen (Groß-)Teil der Elternzeit übernimmt, so dass sie seltener als Frauen vor der Alternative zwischen der Nutzung des Rechts auf Elternzeit und einem kontinuierlichen Erwerbsverlauf stehen.

<sup>32</sup> Die Familienphasen von Vätern werden aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht differenziert.

<sup>33</sup> Die Angaben zur Elternzeit in diesem Kapitel beziehen sich jeweils nur auf das erste Kind der Befragten.



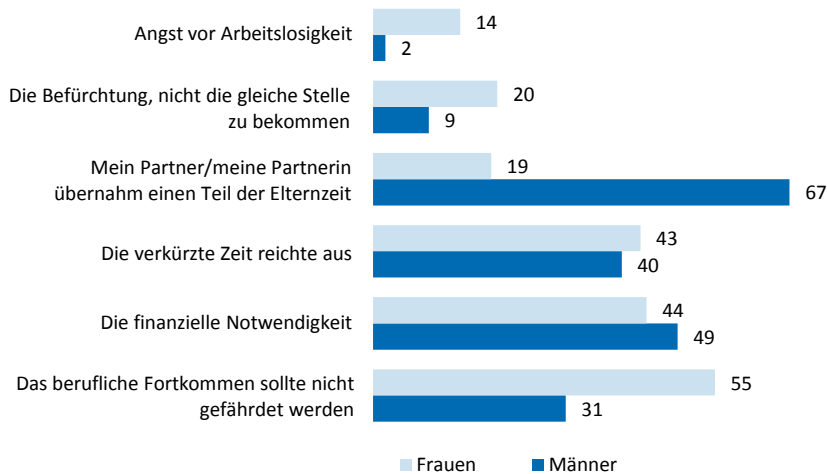
**Abb. 3.4.3 Umfang der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, in %)**  
Vertiefungsfrage 15: Haben Sie Elternzeit genommen?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Abb. 3.4.4 Gründe gegen den vollen Umfang der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, Mehrfachnennung, in %)**  
Vertiefungsfrage 16: Was trug dazu bei, die Elternzeit nicht in vollem Umfang zu nutzen?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

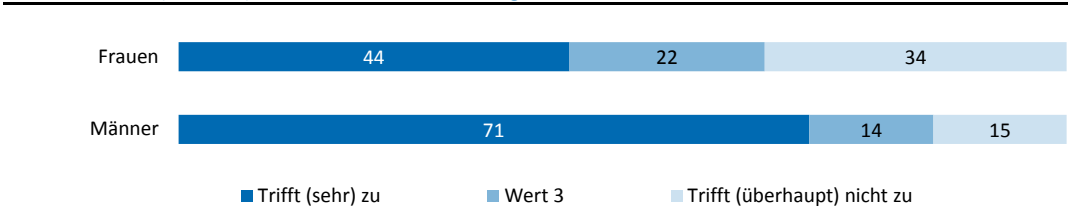
Oft sind es finanzielle Gründe, weshalb Männer seltener und kürzer in Elternzeit gehen als Frauen. Meistens haben Männer ein höheres Einkommen als ihre Partnerin, sodass für das Paar größere finanzielle Einschränkungen entstehen, wenn der Mann die Elternzeit nimmt. 71 Prozent der Männer, die in eine (kurze) Elternzeit gegangen sind, haben aufgrund finanzieller Erwägungen wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen (Abb. 3.4.5).<sup>34</sup> Demgegenüber geben nur 44 Prozent der Frauen an, dass sie nach der Elternzeit aus diesem Grund (wieder) erwerbstätig geworden sind.

<sup>34</sup> Diejenigen, die aus finanziellen Gründen ganz auf eine Elternzeit verzichten, sind hier nicht mitgerechnet.

Für rund ein Drittel der Frauen gab es keine finanzielle Notwendigkeit, ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Vermutlich ist ein großer Teil dieser Frauen über ihren Partner monetär versorgt.

**Abb. 3.4.5** **Finanzielle Notwendigkeit der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, Werte 1+2, Wert 3 und 4+5 einer fünfstufigen Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft sehr zu, in %)**

Vertiefungsfrage 22: Trifft folgende Aussage für Sie zu? Finanzielle Notwendigkeit trug zur (Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit bei.



Prüfungsjahrgang 1997

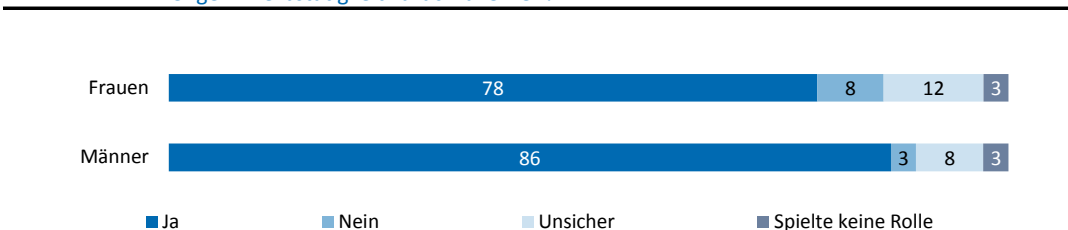
HIS-HF Absolventenstudien

Für mehr als drei Viertel der Frauen war zu Beginn der Elternzeit klar, dass sie anschließend in ihre vorherige Erwerbstätigkeit zurückkehren wollen (Abb. 3.4.6). Zwölf Prozent sind oder waren unsicher und acht Prozent hatten dies nicht vor. Entweder war bzw. ist für Letztere die Elternzeit eine Gelegenheit zum Ausstieg aus ihrer alten Erwerbstätigkeit und einer Neuorientierung oder es stand bereits fest, dass sie, z. B. aufgrund eines auslaufenden Arbeitsvertrages, nicht auf ihre alte Stelle zurückkehren können. Auch von den befragten Männern plant(e) der überwiegende Teil eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit, die sie vor der Elternzeit innehatten. Nur drei Prozent wollten bzw. konnten nicht in die vorherige Erwerbstätigkeit zurückkehren.

**Abb. 3.4.6** **Rückkehrvorhaben nach der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Vertiefungsfrage 23: Haben Sie vor, nach der Elternzeit in Ihre vorherige Erwerbstätigkeit zurückzukehren?

Vertiefungsfrage 20: Hatten Sie zu Beginn der Elternzeit vor, nach der Elternzeit in Ihre vorherige Erwerbstätigkeit zurückzukehren?



Prüfungsjahrgang 1997

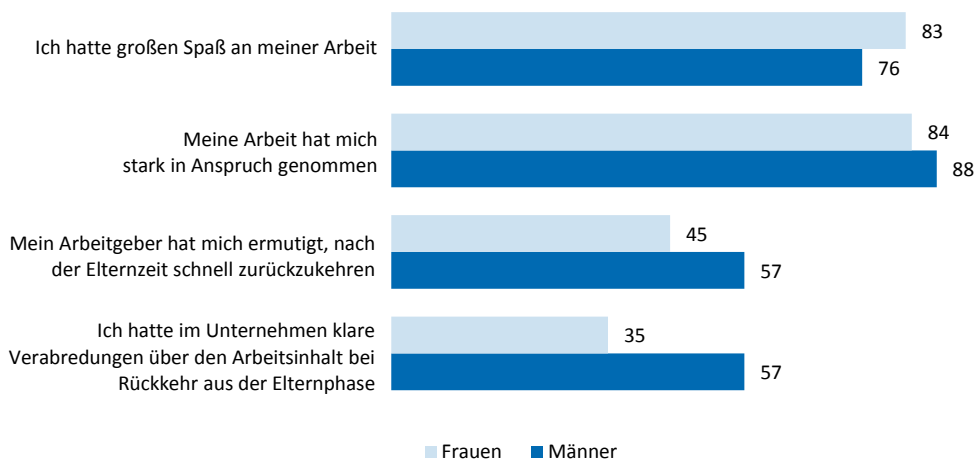
HIS-HF Absolventenstudien

Väter und Mütter waren vor ihrem beruflichen Ausstieg ähnlich eng in ihre Arbeit eingebunden. 83 Prozent der Mütter und 76 Prozent der Väter hatten großen Spaß an ihrer Arbeit und 84 bzw. 88 Prozent wurden von ihrer Arbeit stark in Anspruch genommen (Abb. 3.4.7). Väter wurden zu einem höheren Anteil als Mütter seitens des Arbeitgebers zur raschen Rückkehr nach der Elternzeit ermutigt und hatten häufiger klare Verabredungen über die bei der Rückkehr aus der Elternzeit vor-

gesehenen Arbeitsinhalte.<sup>35</sup> Sehr wahrscheinlich erleichtert eine kurze Unterbrechung eine über die Elternzeit hinausreichende Arbeitsplanung. Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit nur kurz unterbrechen (inkl. Mutterschutz nicht länger als sechs Monate) werden ebenfalls zu höheren Anteilen vom Arbeitgeber ermutigt, schnell zurückzukehren als Mütter mit längeren Unterbrechungen (54% vs. 42%, ohne Tabelle) und haben – wenn auch nicht signifikant – häufiger klare Verabredungen über die Arbeitsinhalte bei der Rückkehr in den Betrieb (42% vs. 34%, ebenfalls ohne Tabelle).

**Abb. 3.4.7 Aussagen zur letzten Stelle vor der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, Mehrfachnennung, in %)**

Vertiefungsfrage 17: Welche Aussagen treffen auf die letzte Stelle vor der Elternzeit für Sie zu?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Für Männer ist nicht nur die Zeit nach der Rückkehr häufiger vorgeplant, auch während ihrer Elternzeit stehen sie in engerem Kontakt zur Arbeit (Tab. 3.4.7). Das korrespondiert mit dem Befund, dass Männern seitens des Betriebes häufiger Angebote zur Mitarbeit während der Elternzeit gemacht werden als Frauen. Auch hierfür liegt eine mögliche Erklärung in der kürzeren Unterbrechungsdauer. Frauen mit kurzer Unterbrechungsdauer wurden entsprechende Möglichkeiten jedoch nicht häufiger eingeräumt als Frauen mit längerer Unterbrechungsdauer. Und sie haben zudem etwas häufiger überhaupt keine Angebote wahrgenommen (16% vs. 9%, ohne Tabelle). Fast drei Viertel der Männer und die Hälfte der Frauen hatten die Gelegenheit, während der Elternzeit Kontakt zum Arbeitsumfeld zu halten. Am häufigsten bestand die Möglichkeit in zeitlich begrenzten Arbeitsphasen und/oder geringe Arbeiten zu übernehmen. Mehr als ein Drittel der Männer und ein Sechstel der Frauen haben diese Angebote jeweils wahrgenommen. Nur etwa jede(r) Zehnte hat keines der vorhandenen Angebote wahrgenommen

<sup>35</sup> Auf jeweils zwölf bis 13 Prozent der Väter und Mütter trafen diese beiden Aspekte nicht zu, da sie z. B. selbständig sind oder waren.

Tab. 3.4.7

**Kontaktmöglichkeiten zum Betrieb während der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, Mehrfachnennung, in %)**

Vertiefungsfrage 18: Haben Sie während der Elternzeit vom Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, durch folgende Formen der Mitarbeit Kontakt zur Arbeit zu halten? Und haben Sie diese Angebote - sofern vorhanden - wahrgenommen?

Kontaktmöglichkeiten	Geschlecht					
	Männer		Frauen		Gesamt	
	angeboten	wahrgenommen	angeboten	wahrgenommen	angeboten	wahrgenommen
Fort- und Weiterbildungen	32	28	21	14	23	16
Teilnahme an internen Sitzungen	31	27	16	13	18	15
Übernahme geringer Arbeitsinhalte	40	36	19	16	22	19
Zeitlich eingeschränkte Arbeitsphasen	44	39	21	17	25	20
Teilnahme an Tagungen, Konferenzen	32	29	15	11	17	14
Es gab keine Angebote durch den Arbeitgeber	28		50		47	
Ich habe keine Angebote wahrgenommen	7		10		9	
Prüfungsjahrgang 1997	HIS-HF Absolventenstudien					

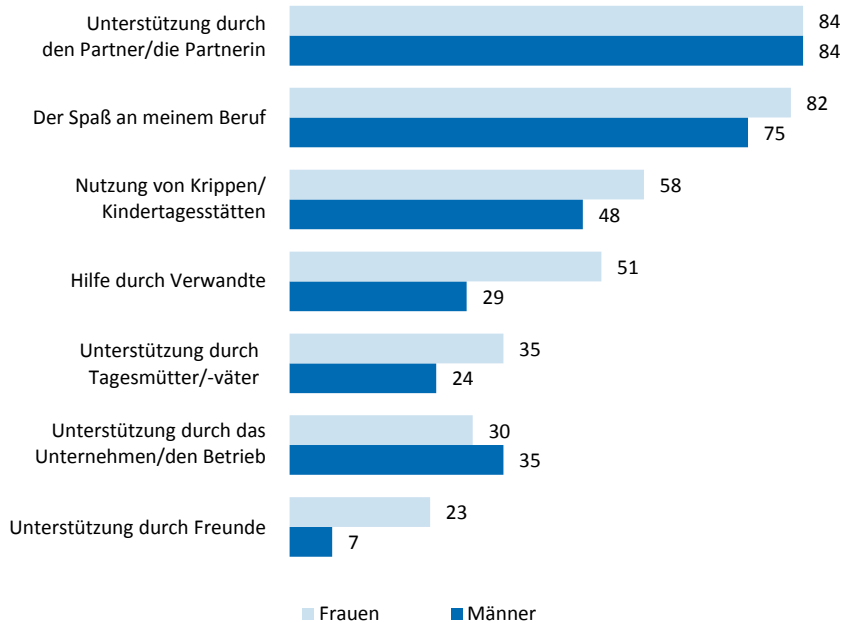
Die meisten Absolvent(inn)en, die in Elternzeit gehen, wollen anschließend wieder erwerbstätig sein. Viele Frauen fürchten negative Konsequenzen eines längeren Berufsausstiegs und nehmen keine oder eine verkürzte Elternzeit (vgl. auch Ziegler und Graml 2011). Männer gehen nur selten in Elternzeit und wenn doch, nur in Ausnahmefällen in vollem Umfang. Ohne irgendeine Form der Entlastung ist der Wiedereinstieg – solange das Kind im betreuungsbedürftigen Alter ist – jedoch kaum zu bewältigen. Die häufigste Unterstützung (84%) erfahren Männer und Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg durch den Partner/die Partnerin (Abb. 3.4.8). Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nur kurz unterbrechen, werden besonders häufig vom Partner unterstützt (91%, ohne Tabelle).

58 Prozent der Frauen und 48 Prozent der Männer nutzen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs Krippen/Kindertagesstätten. Die Hälfte der Frauen und fast ein Drittel der Männer haben Hilfe durch Verwandte und gut ein Drittel der Frauen sowie knapp ein Viertel der Männer finden Entlastung durch Tagesmütter/-väter. Etwas mehr Männer als Frauen (35% vs. 30%) erfahren beim Wiedereinstieg Unterstützung seitens des Unternehmens, allerdings ist dieser Unterschied nicht signifikant. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nur kurz unterbrechen, werden seitens des Unternehmens genauso häufig wie Männer beim Wiedereinstieg unterstützt (ohne Tabelle). Die Unterstützung durch Freunde ist bezüglich des beruflichen Wiedereinstiegs seltener: 23 Prozent der Frauen und sieben Prozent der Männer können auf diese Unterstützung zurückgreifen.

Frauen nutzen externe Kinderbetreuungsangebote zur Erleichterung des Wiedereinstiegs häufiger als Männer; wohl auch deshalb, weil sie seltener auf die Unterstützung durch den Partner rechnen können als im umgekehrten Fall.

### Abb. 3.4.8 Erleichterung des Wiedereinstigs nach der Elternzeit nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.3, in %)

Vertiefungsfrage 21: Wer oder was hat Ihnen den (Wieder-)Einstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtert?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Männer gehen seltener und kürzer in Elternzeit als Frauen. Wenn Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, halten sie während der Elternzeit engen Kontakt zur Arbeit, werden häufiger als Frauen vom Arbeitgeber zur schnellen Rückkehr ermutigt und dabei unterstützt und sie sind beim Wiedereinstieg weniger auf externe Kinderbetreuung angewiesen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass Männer eher dazu bereit sind, in Elternzeit zu gehen, wenn die Bedingungen dafür gut sind und ihre Erwerbstätigkeit und ihre berufliche Kontinuität nicht gefährdet sind. Unwahrscheinlich ist, dass Männer bessere Ausstiegsbedingungen vorfinden als Frauen.

Frauen tragen meist die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder. Wenn sie in den Beruf zurückkehren, sind sie in der Regel auf zusätzliche externe Unterstützungsleistungen von Dritten (Kinderbetreuungseinrichtungen, Freunde, Verwandte) angewiesen. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nur kurz unterbrechen, werden vom Arbeitgeber häufiger als Frauen mit längeren Unterbrechungsdauern vor und während der Rückkehr unterstützt.

### 3.4.4 Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine große Herausforderung, die individuelle Lösungsstrategien erfordert. Für den überwiegenden Teil der Frauen mit Hochschulabschluss ist mit der Geburt eines Kindes zunächst ein Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit verbunden. Die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg erfolgt einerseits über den Partner, andererseits über Drit-

te aus dem privaten Umfeld oder in Form von Kinderbetreuungseinrichtungen. Das Ausmaß der benötigten Unterstützung ist vermutlich abhängig vom Alter und der Anzahl der Kinder sowie dem angestrebten Erwerbsumfang der Frau.

Zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums wurden Absolvent(inn)en mit Kindern gefragt, ob und ggf. welche Schwierigkeiten sie haben oder hatten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.<sup>36</sup>

Ein Drittel der Mütter und mehr als die Hälfte der Väter nennen keine Schwierigkeiten, die Lebensbereiche Familie und Beruf zu arrangieren (Tab. 3.4.8). Die berichteten Probleme und auch die gefundenen Lösungen zeigen innerhalb der Partnerschaften alles in allem eine klare Priorisierung der männlichen Erwerbstätigkeit auf. Die von Männern und Frauen am häufigsten genannte Erschwernis liegt in der beruflichen Beanspruchung des Mannes. Ein Drittel der befragten Väter und Mütter sieht hierin einen Konflikt. Die berufliche Beanspruchung der Frau sieht nur jeder elfte Mann, aber gut ein Viertel der Frauen als Problem. Etwa die Hälfte der Männer gibt an, mit der Vereinbarkeit beider Lebensbereiche deshalb keine Schwierigkeiten zu haben, weil die Partnerin sich um die Kinder kümmert. Für sich selbst eine Teilzeitstelle zu finden, bleibt für die meisten Männer außerhalb des Problem- und Lösungshorizonts. Auch unzureichende Betreuungsangebote erkennen Männer seltener als Frauen als Problem. Somit obliegt es in der Regel den Müttern – sofern sie erwerbstätig sein wollen –, ihre Erwerbstätigkeit zeitlich einzuschränken oder externe Betreuungsangebote zu nutzen. 43 Prozent der Absolventinnen vereinbaren Familie und Beruf, indem sie in Teilzeit erwerbstätig sind, 36 Prozent nutzen Kinderbetreuungsangebote durch Tagesmütter oder Kindergärten, 20 Prozent verfügen über private Kinderbetreuung wie z. B. Großeltern oder Freunde.

Die traditionelle Rollenverteilung ist bei Absolvent(inn)en westdeutscher Herkunft erwartungsgemäß stärker ausgeprägt als bei Absolvent(inn)en aus Ostdeutschland. Letztere können die Kinder häufiger in Einrichtungen betreuen lassen und haben weniger Probleme als Absolventinnen aus Westdeutschland, eine passende Einrichtung mit ausreichend langen Öffnungszeiten zu finden.

---

<sup>36</sup> Aufgrund der Fragstellung ist nicht eindeutig, ob die Probleme in der Vergangenheit liegen oder noch bestehen. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich nur auf Personen, die erst nach dem Abschluss des Studiums Kinder bekommen haben. Die Kinder der Befragten sind überwiegend noch unter zehn Jahre alt.

Tab. 3.4.8

### Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf nach Geschlecht und regionaler Herkunft (Befragungswelle 1997.3, Mehrfachnennung, in %)

Vertiefungsfrage 24: Haben bzw. hatten bzw. erwarten Sie (je nach Angabe oben) größere Schwierigkeiten, Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren?

Schwierigkeiten	Geschlecht						
	Herkunft	Frauen			Männer		
		Ost	West	Gesamt	Ost	West	Gesamt
Ja, die berufliche Beanspruchung meines Partners/meiner Partnerin ist zu groß		34	32	<b>32</b>	13	9	<b>9</b>
Ja, meine berufliche Beanspruchung ist zu groß		33	24	<b>26</b>	33	35	<b>35</b>
Ja, es ist sehr schwer, einen Platz in einer passenden Betreuungseinrichtung zu finden		17	27	<b>25</b>	16	15	<b>15</b>
Ja, es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden		26	25	<b>25</b>	5	5	<b>5</b>
Ja, weil es keine Einrichtung gibt, die ausreichend lange Betreuungszeiten anbietet		13	20	<b>19</b>	15	13	<b>13</b>
Ja, die berufliche (Re-)Integration ist ungesichert		17	11	<b>12</b>	2	3	<b>3</b>
Ja, ich bin alleinerziehend		11	3	<b>5</b>	1	0	<b>0</b>
<b>Schwierigkeiten genannt insgesamt</b>		<b>65</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>46</b>
Nein, ich habe die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten		38	44	<b>43</b>	4	4	<b>4</b>
Nein, das Kind wird von einer Tagesmutter/in einer Krabbelgruppe/im Kindergarten o. Ä. betreut		43	35	<b>36</b>	42	22	<b>24</b>
Nein, ich kann meine Zeit flexibel einteilen		23	23	<b>23</b>	23	18	<b>18</b>
Nein, der Wiedereinstieg in den Beruf ist gesichert		19	22	<b>22</b>	4	6	<b>6</b>
Nein, die private Kinderbetreuung ist gesichert		15	21	<b>20</b>	16	17	<b>16</b>
Nein, ich kann zu Hause arbeiten		13	15	<b>15</b>	11	11	<b>11</b>
Nein, wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen		13	10	<b>11</b>	18	11	<b>12</b>
Nein, mein Partner/meine Partnerin kümmert sich um die Kinder		8	7	<b>7</b>	35	53	<b>51</b>
<b>Keine Schwierigkeiten genannt insgesamt</b>		<b>35</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>55</b>	<b>54</b>	<b>54</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Nicht alle Mütter setzen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt von Kindern für einen längeren Zeitraum aus oder reduzieren nach der Unterbrechung den Erwerbsumfang (Kap. 3.2). Ein Teil der Mütter nimmt nur kurze Unterbrechungen in Anspruch und/oder ist anschließend überwiegend in Vollzeit berufstätig. Worin unterscheiden sich die Vereinbarkeitsmöglichkeiten dieser Mütter von denen jener Mütter, die über längere Zeit nicht berufstätig sind oder anschließend auf Stellen mit reduzierten Arbeitsvolumina beschäftigt sind? Zur Beantwortung dieser Frage wurden auf Basis der Clusterbildung in Kapitel 3.2 zwei Gruppen von Müttern unterschieden: eine Gruppe, die typisch männliche Erwerbsverläufe<sup>37</sup> aufweist; die andere Gruppe sind Mütter, deren Erwerbs-

37 Mütter in dieser Gruppe befinden sich in Clustern, in denen der Männeranteil mindestens 50 Prozent beträgt und Vollzeitbeschäftigung den Erwerbsverlauf dominiert (Cluster 5: Vollzeiterwerbstätigkeit, Cluster 6: Erweiterung des Erwerbsumfangs, Cluster 7: Vollzeit mit kurzen Unterbrechungen, Cluster 9: Weiterbildung) (vgl. Kap. 3.3; Tab. 3.3.1).

verläufe – vor allem in jüngster Zeit – einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung oder Unterbrechungen aufgrund von Familienphasen<sup>38</sup> aufweisen.

Mütter, deren Erwerbsverläufe wenig Unterbrechungen und Teilzeitphasen aufweisen, geben häufiger als die anderen Mütter an, keine der aufgeführten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu haben (39% vs. 30%; Tab. 3.4.9). Sie sehen im Unterschied zu den anderen Müttern mehr ihre eigene berufliche Beanspruchung und weniger die des Partners als schwierig an. Da sie seltener in Teilzeit beschäftigt sind und nur jede Zehnte es als schwierig empfindet, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden, ist anzunehmen, dass für sie eine Reduzierung ihres Erwerbsumfangs zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger in Betracht kommt. Genauso häufig wie andere Mütter lassen sie ihre Kinder in externen Betreuungseinrichtungen betreuen, geben aber häufiger an, dass es schwer sei, einen passenden Platz zu finden. Sie suchen häufig für ihre Kinder in bereits sehr jungem Alter eine Betreuungseinrichtung; für Kinder unter drei Jahren besteht das Problem fehlender Betreuungsplätze besonders häufig (vgl. Fabian und Briedis 2009:92). Zu einem geringen Anteil, aber überdurchschnittlich häufig, sehen sich die überwiegend vollzeiterwerbstätigen Mütter durch den Partner entlastet, der die Kinderbetreuung gänzlich (13%) oder gleichberechtigt übernimmt (14%).

Für Mütter mit langen Familien- und Teilzeitphasen ist die Teilzeitbeschäftigung häufig Teil der Lösung der Vereinbarung von Familie und Beruf (49%). Sie können ihre Zeit eher als andere Mütter flexibel einteilen (25% vs. 18%), haben aber teilweise Probleme, eine passende Teilzeitstelle zu finden. Daraus folgt, dass insbesondere diese Gruppe von Müttern einem hohen Risiko ausgesetzt ist, beruflich abgehängt zu werden. Sie sind häufiger als andere Mütter und die übrigen Absolvent(inn)en unterqualifiziert und inadäquat beschäftigt (Kap. 3.5).

---

38 Diese Mütter befinden sich in den Clustern mit hohem Frauenanteil (über 50%) (Cluster 1: Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit, Cluster 2: Familientätigkeit, Cluster 3: Reduzierung des Erwerbsumfangs, Cluster 4: Teilzeit, Cluster 8: Späte Familien-/Teilzeitphase) (vgl. Kap. 3.3; Tab. 3.3.1).



Tab. 3.4.9

### Schwierigkeiten der Vereinbarung von Familie und Beruf von Müttern nach Frauenanteil pro Cluster (Verlaufstyp) (Befragungswelle 1997.3, Mehrfachnennung, in %)

Vertiefungsfrage 24: Haben bzw. hatten bzw. erwarten Sie (je nach Angabe oben) größere Schwierigkeiten, Kinder und Beruf miteinander zu vereinbaren?

Schwierigkeiten	Cluster mit Frauenanteil > 50%	Cluster mit Frauenanteil < 50%	Gesamt
Ja, die berufliche Beanspruchung meines Partners/meiner Partnerin ist zu groß	36	23	32
Ja, meine berufliche Beanspruchung ist zu groß	24	30	26
Ja, es ist sehr schwer, einen Platz in einer passenden Betreuungseinrichtung zu finden	23	30	25
Ja, es ist sehr schwer, eine geeignete Teilzeitstelle zu finden	32	9	25
Ja, weil es keine Einrichtung gibt, die ausreichend lange Betreuungszeiten anbietet	19	19	19
Ja, die berufliche (Re-)Integration ist ungesichert	13	8	12
Ja, ich bin alleinerziehend	4	6	5
<b>Schwierigkeiten genannt insgesamt</b>	<b>70</b>	<b>61</b>	<b>67</b>
Nein, ich habe die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten	49	28	43
Nein, das Kind wird von einer Tagesmutter/in einer Krabbelgruppe/im Kindergarten o. Ä. betreut	36	35	36
Nein, ich kann meine Zeit flexibel einteilen	25	18	23
Nein, der Wiedereinstieg in den Beruf ist gesichert	20	26	22
Nein, die private Kinderbetreuung ist gesichert	20	20	20
Nein, ich kann zu Hause arbeiten	15	14	15
Nein, wir können die Kinderbetreuung gleichberechtigt aufteilen	10	14	11
Nein, mein Partner/meine Partnerin kümmert sich um die Kinder	5	13	7
<b>Keine Schwierigkeiten genannt insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>33</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien



### 3.5 Elternschaft und Berufserfolg

Wie beeinflussen die verschiedenen Erwerbsbiografien, die vor allem bei Frauen mit Kindern deutlich von der Normalbiografie abweichen, den Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern? Eine Möglichkeit der Beantwortung dieser Frage ist eine Querschnittsbetrachtung verschiedener Beschäftigungsmerkmale zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums. Beruflicher Erfolg von Hochschulabsolvent(inn)en wird üblicherweise sowohl anhand objektiver beruflicher Merkmale als auch subjektiver Bewertungen des Erreichten beurteilt (vgl. z. B. Grotheer 2009; Kühne 2009). Zu den objektiven beruflichen Erfolgskriterien, die hier betrachtet werden, gehören das Einkommen, die Beschäftigungssicherheit und die berufliche Position. Analog dazu wird als subjektive Reflexion des Berufserfolgs die Zufriedenheit mit dem Einkommen, mit der Beschäftigungssicherheit und mit der erreichten beruflichen Position berücksichtigt. Zusätzlich werden weitere Zufriedenheitsmerkmale mit der aktuellen Beschäftigung untersucht, die in einem engen Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen, wie zum Beispiel der verbleibende Raum für das Privatleben und die Familienfreundlichkeit der Beschäftigungsbedingungen.

Aufgrund theoretischer Überlegungen und empirischer Befunde (vgl. Kap. 2) wird angenommen, dass eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung nach dem Studium als Teil des Normallebenslaufs den größten objektiven beruflichen Erfolg verspricht. Demnach sollten Hochschulabsolvent(inn)en, die seit dem Studienabschluss eine ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung einnehmen, einen höheren beruflichen Erfolg – hier gleichbedeutend mit einer hohen beruflichen Position und einem hohen Einkommen – aufweisen, als Personen mit häufigen Erwerbsunterbrechungen oder vermehrter Teilzeitbeschäftigung. Da vor allem Mütter vom normalen Muster abweichen, wird überprüft, inwiefern die unterschiedlichen Berufsverläufe zu (objektiven) Nachteilen von Frauen mit Kindern beitragen. Zugleich wird überprüft, ob unabhängig von diesen Verläufen eine generelle berufliche Benachteiligung von Frauen besteht. Es wird davon ausgegangen, dass sich Männer und Frauen ohne Kinder sowie Mütter und Väter in den subjektiven Erfolgsbewertungen weniger stark unterscheiden als in den objektiven Berufsmerkmalen. Zudem wird erwartet, dass Nachteile von Müttern hinsichtlich beruflicher Erfolgsmerkmale mit „Vorteilen“ etwa in Bezug auf eine bessere zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf korrespondieren. Da aber auch die Lebensläufe von Müttern mit Hochschulabschluss keinesfalls homogen verlaufen (vgl. Kap. 3.2), wird in diesem Kapitel ein Augenmerk auf Unterschiede in den Berufserfolgsmerkmalen von Müttern mit unterschiedlichen Verlaufsformen gelegt.

In den nachfolgenden Auswertungen werden nur Personen berücksichtigt, die zum dritten Befragungszeitpunkt – zehn Jahre nach dem Studienabschluss – erwerbstätig sind, sodass sich die verschiedenen beruflichen Merkmale auf den gleichen Zeitpunkt beziehen. Die Erwerbssituation von Frauen mit Kindern unterscheidet sich zu diesem Zeitpunkt schon allein dadurch von allen anderen Absolvent(inn)en, dass ihre Erwerbsquote mit 72 Prozent (ohne Tabelle) vergleichsweise niedrig ist (Männer insgesamt sowie Frauen ohne Kinder: 97-98%). Über den beruflichen Erfolg der zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätigen Frauen kann an dieser Stelle keine Aussage getroffen werden.

Bei der Gruppe der zum dritten Befragungszeitpunkt nichterwerbstätigen Mütter handelt es sich ganz überwiegend nicht um Personen, die wegen schlechter Erwerbsaussichten nicht erwerbstätig ist, denn 92 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter geben – bei möglichen Mehrfachnennungen – an, dass sie aufgrund von Kindererziehungszeiten nicht erwerbstätig sind (ohne Tabelle). Bei neun Prozent war ein befristeter Arbeitsvertrag abgelaufen und sieben Prozent haben keine Stelle gefunden. Andere Gründe, wie unbefriedigende Arbeitsbedingungen, Unzufrieden-

heit mit den Tätigkeitsinhalten oder dass die angebotenen Stellen nicht den eigenen Vorstellungen entsprachen, werden seltener genannt.

### 3.5.1 Berufliche Position und Adäquanz der Beschäftigung

Ein Indikator, der objektiv für Berufserfolg steht, ist die berufliche Position; insbesondere das Erreichen einer leitenden Position. In Bezug auf gleichstellungspolitische Ziele sind die Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen von großem Interesse (BMFSFJ 2011c). Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Kategorie Führungskraft zu operationalisieren, die sich zur Bestimmung des Anteils von Frauen in diesen Positionen mehr oder weniger gut eignen (vgl. Körner und Günther 2011). In der vorliegenden Untersuchung wird das Merkmal der beruflichen Stellung der Absolvent(inn)en verwendet und zu fünf Gruppen zusammengefasst (vgl. Kasten). Für bestimmte Berufsgruppen werden noch weitere Informationen hinzugezogen. Dabei handelt es sich zum einen um die Mitarbeiterzahl bei Selbständigen (mind. ein(e) weitere(r) Mitarbeiter(in)) und zum anderen um die Berufsbezeichnung bei Beamten (z. B. Richter(in) oder Direktor(in)).

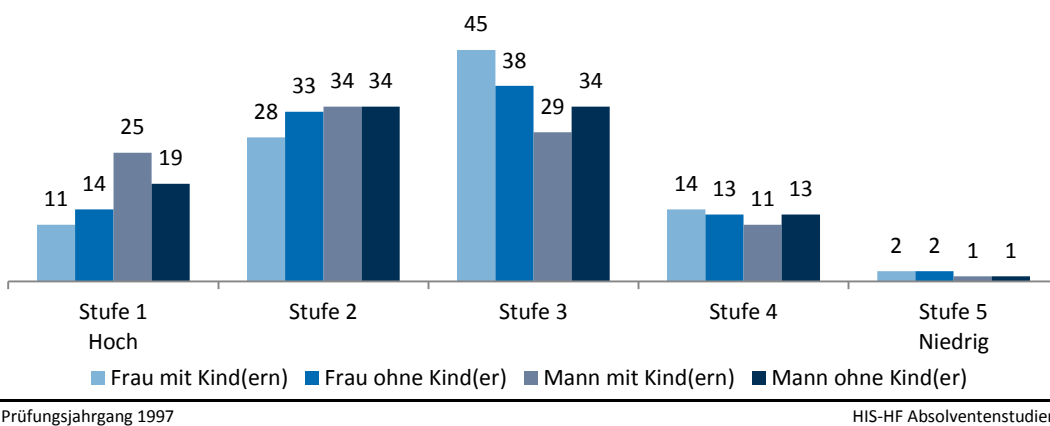
- |                |   |
|----------------|---|
| <b>Stufe 1</b> | Leitende Angestellte, selbständige Unternehmer (wenn mind. ein(e) weitere(r) Mitarbeiter(in)), Selbständige in freien Berufen (wenn mind. ein(e) weitere(r) Mitarbeiter(in))  |
| <b>Stufe 2</b> | Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte mit mittlerer Leitungsfunktion, Beamte im höheren oder gehobenen Dienst (wenn Führungsdienst)  |
| <b>Stufe 3</b> | Wissenschaftlich qualifizierte Angestellte ohne Leitungsfunktion, Beamte im höheren oder gehobenen Dienst ohne Führungsdienst, selbständige Unternehmer (ohne Mitarbeiter(innen)), Selbständige in freien Berufen (ohne Mitarbeiter(innen)) |
| <b>Stufe 4</b> | Qualifizierte Angestellte, Selbständige mit Honorar-/Werkvertrag  |
| <b>Stufe 5</b> | Facharbeiter(innen), Beamte im einfachen/mittleren Dienst, ausführende Angestellte, mithelfende Familienangehörige, un- und angelernte Arbeiter(innen)  |

Die wenigsten Absolvent(inn)en (13%, ohne Tabelle) sind zehn Jahre nachdem sie ihr Studium abgeschlossen haben, in (sehr) niedrigen beruflichen Positionen beschäftigt. Mit Blick auf die berufliche Position (Abb. 3.5.1) lässt sich eine Rangfolge der vier untersuchten Gruppen erkennen: Männer mit Kindern befinden sich am häufigsten in hohen oder sehr hohen beruflichen Positionen (59%), danach folgen Männer ohne Kinder (53%) und Frauen ohne Kinder (47%) und zuletzt Mütter (39%). Dennoch unterscheidet sich der Anteil der Männer ohne Kinder, die mit ihrer beruflichen Position (sehr) zufrieden sind, kaum von dem der Mütter und Frauen ohne Kinder. Da die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die berufliche Zufriedenheit geringer sind als

die Unterschiede in den beruflichen Positionen (Abb. 3.5.2), ist anzunehmen, dass Frauen entweder seltener Führungspositionen anstreben oder sich wie beim Einkommen eher mit anderen Frauen vergleichen<sup>39</sup> (vgl. Liebig et al. 2010). Ob unterschiedliche Karrierebestrebungen Geschlechterdifferenzen erklären können, wird im multivariaten Modell anhand der Berufsorientierung überprüft.

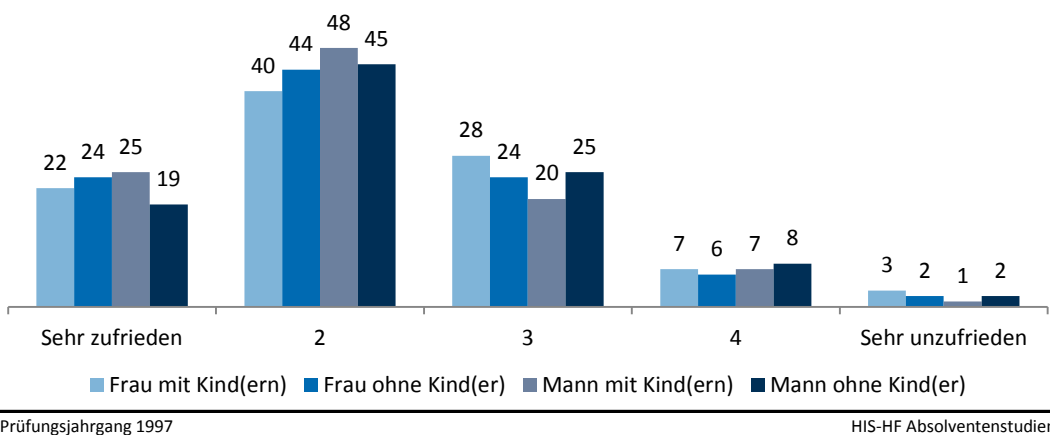
**Abb. 3.5.1 Berufliche Position nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.



**Abb. 3.5.2 Zufriedenheit mit der beruflichen Position nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf die berufliche Position?



<sup>39</sup> Denkbar ist auch eine Kombination aus beidem.

Allerdings gibt es nicht nur zwischen Frauen und Männern, Müttern und kinderlosen Frauen Unterschiede, sondern auch in der Gruppe der Mütter selbst. In Tabelle 3.5.1 werden die Hochschulabsolventinnen mit Kindern nach den neun in Kapitel 3.3 ermittelten Verlaufstypen unterschieden. Von den Müttern, die durchgehend Vollzeit beschäftigt waren (Cluster 5), nehmen zehn Jahre nach dem Abschluss ihres Studiums 68 Prozent eine leitende Position (Stufe 1 und 2) ein. Unter den erwerbstätigen Müttern, die nach einer Vollzeitbeschäftigung in eine Familien-/Teilzeitphase gewechselt sind (Cluster 1), liegt der Anteil dagegen bei nur 18 Prozent. In allen anderen Gruppen liegen die Werte dazwischen; in Clustern mit hohem Teilzeitanteil im Erwerbsverlauf sind sie jedoch tendenziell niedrig.

**Tab. 3.5.1**

**Berufliche Position von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.

Cluster (Verlaufstyp)	Hoch				Niedrig	
	Berufliche Position	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit		1	17	60	21	1
(2) Familientätigkeit		4	34	44	12	6
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs		11	35	36	15	3
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit		8	30	45	14	2
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit		43	25	26	5	0
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>		-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen		21	25	47	8	0
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase		5	28	44	21	1
(9) Weiterqualifikation		15	24	57	4	0
<b>Insgesamt</b>		<b>11</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>2</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Inwieweit hängt die Chance, eine leitende Position zu erreichen, mit dem Geschlecht und damit verbundenen Merkmalen, insbesondere den bisherigen beruflichen Verläufen<sup>40</sup>, zusammen? Um diese Frage zu beantworten, wurde eine logistische Regression mit anschließender Effektezerlegung<sup>41</sup> gerechnet. In der Ergebnistabelle 3.5.2 sind die Odds Ratios<sup>42</sup> und in Ergebnistabelle 3.5.3 die Anteile der erklärten Geschlechterdifferenz aufgeführt.

40 Die Einbindung der Cluster in das Modell ist aufgrund der geschlechtsspezifischen Gruppenzuordnung und des hohen Anteils Nichterwerbstätiger in einigen Clustern nicht möglich. Stattdessen wird die Summe der Monate in bestimmten Tätigkeiten, die in engem Zusammenhang mit den Clustern stehen (Familienarbeit, Teilzeiterwerbstätig, andere Nichterwerbsphasen) in das Modell eingebunden, .

41 Es wird eine Effektezerlegung nach Fairlie (Fairlie 2003) durchgeführt, die eine Erweiterung der Blinder-Oaxaca-Zerlegung speziell für Modelle mit kategorialen abhängigen Variablen ist. Mithilfe der Blinder-Oaxaca Effektezerlegung können Gruppenunterschiede über gruppenspezifische Ausstattungsmerkmale erklärt werden. So kann festgestellt werden, inwieweit der Geschlechtereffekt auf das Einkommen über andere Variablen wie unterschiedlicher Studienfachwahl, Studienleistungen, Berufsverläufe usw. von Frauen und Männern erklärt werden kann. Weiterführende Informationen über dieses Verfahren finden sich z. B. bei Jann 2008.

42 Die Chance (Odd) in eine leitende Position zu gelangen, ergibt sich aus dem Verhältnis der Wahrscheinlichkeit, in eine Leitungsposition zu gelangen, zu der Wahrscheinlichkeit, nicht in eine solche Position zu gelangen. Odds Ratios geben an, um welchen Faktor sich das Chancenverhältnis ändert, wenn die unabhängigen Variablen den Wert 1 annehmen, bzw. um eine Einheit steigen. Odds Ratio-Werte größer 1 bedeuten eine erhöhte Chance auf eine leitende Position; Werte kleiner eins eine verringerte Chance auf eine leitende Position.

Die Chance, zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums eine Leitungsposition einzunehmen, ist für Männer um den Faktor 1,71 höher als für Frauen (Modell 1; Tab. 3.5.2). Bei Hinzunahme weiterer erklärender Merkmale (Modell 2) verringert sich der Geschlechtereffekt und ist nicht mehr signifikant. Elternschaft an sich wirkt signifikant positiv auf die Chance, eine leitende Position innezuhaben; mit jedem zusätzlichen Monat in Elternzeit oder anderen Familienphasen verringert sich hingegen die Chance auf eine leitende Position. Die Summen der Monate in sonstiger Nichterwerbstätigkeit und in Teilzeitbeschäftigung haben keinen signifikanten Effekt auf das Erreichen einer Leitungsposition. Nichterwerbstätigkeit ist bei Hochschulabsolvent(inn)en die Ausnahme und meist nur von kurzer Dauer, was vermutlich den Ausschlag dafür gibt, dass sich kein signifikanter Effekt auf die berufliche Position ergibt.

Weitere signifikante Effekte gehen von den Studienfächern aus: im Vergleich zu Absolvent(inn)en der mathematischen und technischen Fächer sind die Chancen auf eine leitende Position für die Absolvent(inn)en aller anderen Fächer mit Ausnahme des Lehramts signifikant erhöht. Sehr wahrscheinlich hängt die geringere Chance von Absolvent(inn)en der mathematischen und technischen Fächer damit zusammen, dass sie häufig in Großbetrieben tätig sind (Kerst und Minks 2005a), und der Aufstieg in eine Leitungsposition hier schwieriger und langwieriger ist. Eine abgeschlossene Promotion wirkt sich ebenso positiv auf das Erreichen einer leitenden Position aus wie eine starke Berufsorientierung. Fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums, z. B. als studentische Hilfskraft, steigert die Chance auf eine Leitungsposition ebenfalls signifikant.

Wenn eine Person im öffentlichen Dienst beschäftigt ist, verringert sich für sie die Chance, in einer Leitungsposition tätig zu sein, um den Faktor 0,27. Die Region der Beschäftigung hat auf das Erreichen einer leitenden Position in Deutschland keinen signifikanten Effekt, allerdings korrespondieren Tätigkeiten im Ausland mit Leitungstätigkeiten.

Der Effektezerlegung ist zu entnehmen, dass der Anteil von Männern in Leitungspositionen rund 13 Prozent über dem Anteil von Frauen in entsprechenden Positionen liegt (Tab. 3.5.3). Allerdings ist dieser Unterschied nicht (alleine) auf eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Diskriminierung von Frauen mit Kindern zurückzuführen: Insgesamt können mit allen unabhängigen Variablen im Modell rund 62 Prozent dieser Gesamtdifferenz erklärt werden. Die Summe der Monate in Elternzeit/Familie erklärt rund 19 Prozent der Gesamtdifferenz zwischen Männern und Frauen in Leitungspositionen. Den höchsten Erklärungsbetrag hat das Beschäftigungsmerkmal „öffentlicher Dienst“. Frauen sind häufiger als Männer im öffentlichen Dienst beschäftigt, in dem Aufstiegsmöglichkeiten geringer sind als in der Privatwirtschaft. Über diese Variable kann fast die Hälfte (46%) der gesamten Differenz erklärt werden. Auch dieses Merkmal steht in engem Zusammenhang zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn die Beschäftigung im öffentlichen Dienst wird als familienfreundlich angesehen; nicht zuletzt deshalb entscheiden sich viele Frauen für diesen Bereich.

Eine geringere Berufsorientierung von Frauen erklärt rund sieben Prozent der Gesamtdifferenz. Die Variable „Fachhochschulabschluss“ hat ebenfalls einen signifikanten Effekt, jedoch weist dieser in die andere Richtung: Ein Fachhochschulabschluss verringert die Chance auf eine Leitungsposition. Da Männer häufiger als Frauen an einer Fachhochschule studiert haben, verringert sich die Differenz zwischen den Geschlechtern.

Es bleibt ein Anteil von 38 Prozent der Differenz zwischen Frauen und Männern, der über dieses Modell nicht erklärt werden kann. Dieser ist auf eine mögliche statistische Diskriminierung durch den Arbeitgeber von Frauen aufgrund ihres Geschlechts, aber auch auf andere, unterschiedlich verteilte Merkmale zwischen Frauen und Männern mit Hochschulabschluss zurückzuführen, die in diesem Modell unbeobachtet bleiben. Hierfür ist weitere Forschung erforderlich. Gesichert er-

scheint aber: Für das Erreichen von Leitungspositionen ist ein kontinuierlicher Berufsverlauf von Vorteil. Ein signifikant negativer Effekt konnte jedoch nur für Unterbrechungen in Form von Elternzeitmonaten (oder anderen Familienphasen) festgestellt werden. Monate in Teilzeitbeschäftigung oder Nichterwerbsmonate haben keinen signifikant negativen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums eine leitende Position innezuhaben.

Tab. 3.5.2

### Determinanten für die Chance von Hochschulabsolvent(inn)en, eine leitende Position zu besetzen

Abhängige Variable der logistischen Regression: leitende Position (Stufe 1 oder Stufe 2) zehn Jahre nach Abschluss des Studiums

unabhängige Variablen	Modell 1	Modell 2
Mann (Ref.: Frau)	1,71 ***	1,13
Kohorte 1 (geb. vor 1967)	-	1,09
Kohorte 2 (geb. 1967 - 1971)	Ref.	Ref.
Kohorte 3 (geb. nach 1971)	-	1,12
Kind(er) (Ref.: keine Kinder)	-	1,31 ***
Studienfach:		
Kultur & Gesellschaft	-	1,95 ***
Recht & Wirtschaft	-	1,58 ***
Naturwissenschaften	-	1,42 *
Medizin	-	2,79 ***
Psychologie, Pädagogik & Soziales	-	1,96 ***
Lehramt	-	0,43 ***
MIT	Ref.	Ref.
Sonstige	-	1,43
Fachhochschulabschluss (Ref.: Universitätsabschluss)	-	0,77 **
Lange Studiendauer (Ref.: kurze/mittlere Studiendauer)	-	0,82
Examensnote	-	1,05
Fachnahe Beschäftigung im Studium (Ref.: keine fachnahe Beschäftigung)	-	1,30 ***
Promotion abgeschl. (Ref.: keine Promotion abgeschl.)	-	1,43 **
Berufsorientierung	-	1,40 ***
Monate in:		
Teilzeiterwerbstätigkeit	-	1,00
Elternzeit/Familie	-	0,98 ***
Nichterwerbstätigkeit	-	0,99
Region:		
Nord	-	1,09
Süd	Ref.	Ref.
Ost	-	1,16
Ausland	-	1,63 **
Öffentlicher Dienst (Ref.: kein öffentlicher Dienst)	-	0,27 ***
N	4211	4211
korrigiertes R <sup>2</sup>	0,01	0,14
Prüfungsjahrgang 1997		HIS-HF Absolventenstudien

Signifikanz: \*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05



Tab. 3.5.3

### Determinanten zur Erklärung der Differenz von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss in leitender Position

Fairlie Dekomposition

	Koeffizienten	Standardfehler	erklärter Anteil in %
Anteil in leitender Position (Männer)	0,557	-	-
Anteil in leitender Position (Frauen)	0,423	-	-
Differenz	-0,134	-	-
<b>Erklärte Anteile der Lohndifferenz</b>			
Kohorte	0,005	0,003	-3,82
Elternschaft	0,001	0,002	-0,60
Fachrichtung	0,010	0,012	-7,46
Fachhochschule	0,007 *	0,003	-5,56
Dauer des Studiums	0,000	0,000	-0,12
Examensnote	0,000	0,000	-0,30
Fachnahe Beschäftigung im Studium	-0,002	0,001	1,55
Promotion abgeschlossen	-0,002	0,001	1,36
Berufsorientierung	-0,010 *	0,004	7,46
Teilzeiterwerbstätigkeit	-0,002	0,009	1,41
Elternzeit/Familie	-0,025 **	0,010	18,85
Nichterwerbstätigkeit	-0,001	0,002	0,43
Region	-0,003	0,002	2,19
Öffentlicher Dienst	-0,062 ***	0,006	46,43
Gesamt	-0,083	-	61,82
<b>Nicht erklärter Anteil</b>	<b>-0,051</b>	<b>-</b>	<b>38,18</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Signifikanz: \*\*\*p&lt;0,001; \*\*p&lt;0,01; \*p&lt;0,05

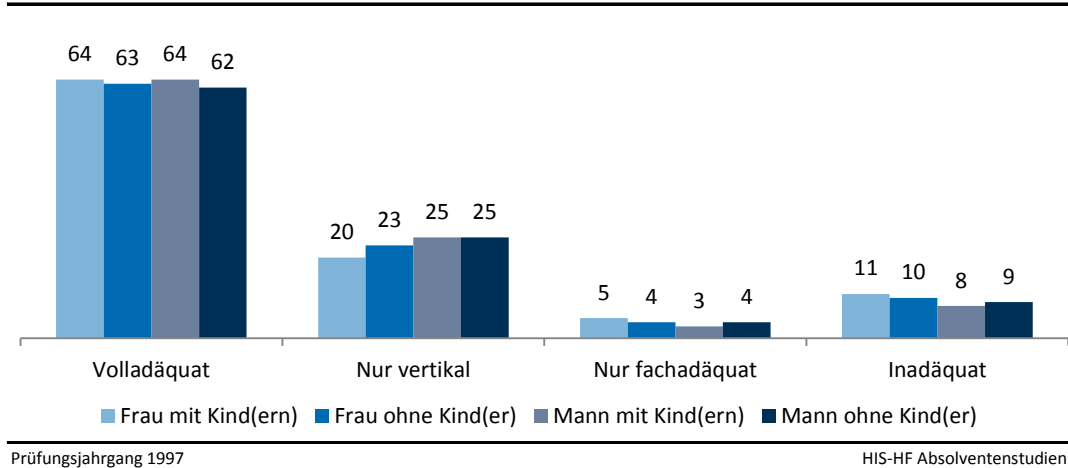
Nicht jeder strebt mit dem Abschluss eines Studiums an, in einer Führungsposition zu arbeiten. Es ist ebenso eine Facette des beruflichen Erfolgs, eine dem Hochschulabschluss angemessene und zugleich fachlich adäquate Position einzunehmen. Zur Beurteilung der Adäquanz im Sinne der Qualifikationsangemessenheit der Beschäftigung wird die Kategorisierung von Fehse und Kerst (2007) verwendet. Dabei handelt es sich um eine Kombination aus objektiven Beschäftigungsmerkmalen (berufliche Stellung, erforderlicher Hochschulabschluss) und subjektiven Beschäftigungsmerkmalen (individuelle Beurteilung der Angemessenheit der Beschäftigung hinsichtlich der beruflichen Position, des Niveaus der Arbeitsaufgaben und der fachlichen Qualifikation).

Volladäquat beschäftigt ist eine Person dann, wenn sowohl die berufliche Position als auch die fachlichen Inhalte ihrem Studienabschluss angemessen sind. Ein Beispiel dafür wäre ein ehemaliger Lehramtsstudent, der jetzt als Lehrer beschäftigt ist. Nur vertikal adäquat beschäftigt sind Personen, deren berufliche Position, nicht aber die fachliche Ausrichtung, dem Hochschulabschluss entspricht. Ein Beispiel hierfür wäre eine Ingenieurin, die mit Leitungsaufgaben im Management beschäftigt ist. Nur fachlich adäquat beschäftigt ist eine Person, deren aktuelle Tätigkeit zwar ihrem Studienfach entspricht, für deren Ausübung in der Regel jedoch kein Hochschulabschluss erforderlich wäre, wie zum Beispiel ein Absolvent der Chemie mit der Tätigkeit als Chemielaborant. Indadäquat beschäftigt ist jemand, dessen Beschäftigung weder dem studierten Fach noch dem Hochschulabschluss angemessen ist.

Die Unterschiede in der Adäquanz der Beschäftigung zwischen Frauen und Männern ohne Kinder und Müttern und Vätern sind sehr gering (Abb. 3.5.3). Innerhalb der Gruppe der Frauen mit Kindern treten vereinzelt Unterschiede auf (Tab. 3.5.4): Mütter, die lange Familien- und Teilzeitphasen aufweisen (Cluster 2) oder aus Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung wechseln

(Cluster 3), sind überdurchschnittlich häufig inadäquat beschäftigt. Mütter mit Weiterbildungsphasen nach dem Studium (Cluster 9) und mit kurzen Unterbrechungen der Vollzeitberufstätigkeit (Cluster 7) sind dagegen vergleichsweise häufig volladäquat beschäftigt.

**Abb. 3.5.3 Adäquanz der Stelle nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**



**Tab. 3.5.4 Adäquanz der Stelle von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Cluster (Verlaufstyp)	Adäquanz			
	Volladäquat	Nur vertikal	Nur fachadäquat	Inadäquat
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit	66	22	4	8
(2) Familientätigkeit	58	13	11	18
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs	60	17	7	16
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit	65	20	4	11
(5) Vollzeitberufstätigkeit	61	26	9	4
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>	-	-	-	-
(7) Vollzeitberufstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen	70	21	2	6
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase	61	25	4	10
(9) Weiterqualifikation	71	26	0	3
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

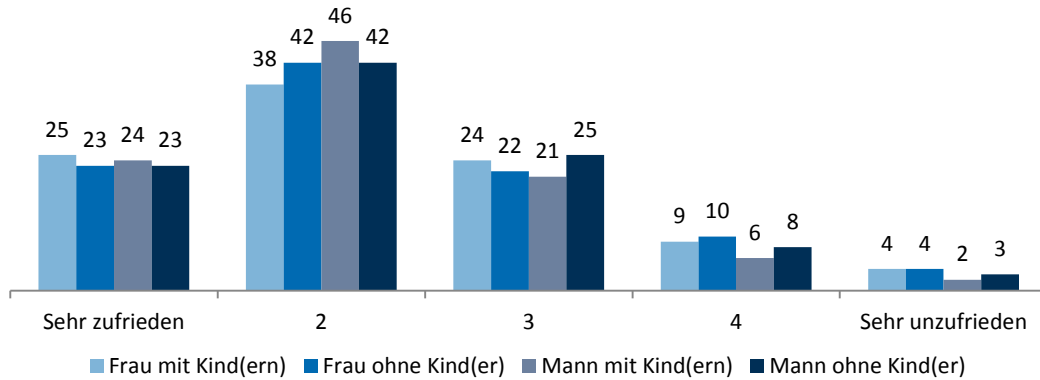
Prüfungsjahrgang 1997 HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Neben der subjektiven Einschätzung der Adäquanz der Beschäftigung angesichts der oben genannten Kriterien, liegen wiederum Informationen über die Zufriedenheit hinsichtlich der Qualifikationsangemessenheit der Absolvent(inn)en vor. Auch hier bestehen nur geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Alles in allem weisen etwas mehr Väter eine hohe Zufriedenheit auf als Mütter (Abb. 3.5.4). Von den Müttern sind diejenigen, deren bisheriger Erwerbsverlauf von Vollzeitbeschäftigung dominiert wird (Cluster 5, Cluster 7 und Cluster 8), mit der Qualifikationsangemessenheit ihrer aktuellen Beschäftigung zufriedener als Frauen mit langen Teilzeit- oder Familienphasen (Cluster 1 bis Cluster 4; Tab. 3.5.5).

**Abb. 3.5.4** Zufriedenheit mit der Qualifikationsangemessenheit nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Qualifikationsangemessenheit?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Tab. 3.5.5** Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Qualifikationsangemessenheit nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Qualifikationsangemessenheit?

Cluster (Verlaufstyp)	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeitätigkeit	20	39	30	8	3
(2) Familientätigkeit	27	30	22	12	8
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs	25	34	27	13	2
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit	21	39	26	9	5
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit	31	44	17	7	3
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen	28	43	20	6	3
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase	28	41	21	6	3
(9) Weiterqualifikation	23	40	28	8	2
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Frauen, insbesondere Mütter, nehmen seltener leitenden Positionen ein als Männer. Neben Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Familienphasen sind der erhöhte Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst sowie eine teilweise schwächer ausgeprägte berufliche Orientierung wichtige Erklärungsmerkmale. Diese stehen zwar dem Erreichen einer Leitungsposition entgegen, aber dennoch sind Frauen ebenso häufig wie Männer adäquat beschäftigt und fast ebenso zufrieden mit ihrer beruflichen Position und der Qualifikationsangemessenheit ihrer Beschäftigung.

### 3.5.2 Einkommen

Das Erwerbseinkommen ist ein häufig verwendeter Indikator für beruflichen Erfolg und für berufliche Nachteile von Frauen. Die Höhe des Einkommens hängt eng damit zusammen, ob eine Person vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt ist. Da Frauen und vor allem Mütter häufig teilzeitbeschäftigt sind, ist ein großer Anteil der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern sowie Müttern und kinderlosen Frauen durch das Arbeitszeitvolumen erklärbar. Wenn man den Effekt der arbeitszeitreduzierten Beschäftigungen auf die Einkommen neutralisieren wollte, müsste man entweder ausschließlich Vollzeitbeschäftigte in die Analyse einbeziehen, oder die Einkommen Teilzeitbeschäftigter auf Vollzeitäquivalente hochrechnen. Letzteres würde allerdings voraussetzen, dass es keinen eigenen Effekt von Teilzeitarbeitsplätzen auf die Einkommenshöhe gibt. Da aber mit Blick auf die zur Verfügung stehenden Einkommen und die Möglichkeiten zur (eigenständigen) sozialen Absicherung arbeitszeitbedingte Einkommensunterschiede bedeutsam sind und deshalb nicht aus dem Blickfeld geraten dürfen, wird sowohl die Gesamtperspektive als auch die der Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt.<sup>43</sup> Bei diesem Vorgehen darf der festgestellte Gehaltsunterschied aber nicht als direkte Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung verstanden werden. Bei vollzeitbeschäftigten Müttern handelt es sich um eine anteilig kleine und daher vermutlich sehr selektive Gruppe. Lediglich 27 Prozent der erwerbstätigen Mütter sind zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums in Vollzeit beschäftigt (ohne Tabelle).

Die Einkommen<sup>44</sup> von Männern und Frauen mit und ohne Kinder(n) variieren stark zwischen den Gruppen (Tab. 3.5.6). Diese Differenzen sind beispielsweise auf den hohen Anteil teilzeiterwerbstätiger Mütter zurückzuführen. Der Vergleich der Einkommen ausschließlich vollzeitbeschäftigter Personen offenbart geringere Geschlechterdifferenzen und ebenso geringere Differenzen zwischen Müttern und Frauen ohne Kinder. Dennoch gibt es geschlechtsspezifische Besonderheiten, die zu Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen führen. Unter anderem tragen die unterschiedliche Verteilung auf die Studienfächer von Männern und Frauen sowie die Beschäftigung in frauendominierten bzw. männerdominierten Berufen und deren unterschiedliche Wertigkeit zu Einkommensunterschieden bei (vgl. Leuze und Strauß 2009).

**Tab. 3.5.6** Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (inklusive Zulagen) nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in €)

Frage 4.3: Wie hoch ist Ihr Bruttomonatseinkommen?

Frage 4.4: Welche zusätzlichen Gehaltsbestandteile bekommen Sie?

	Gesamt	Nur Vollzeitbeschäftigte
Frauen mit Kind(ern)	30.882	52.108
Frauen ohne Kind(er)	50.478	54.112
Männer mit Kind(ern)	68.179	69.632
Männer ohne Kind(er)	64.154	65.433
Prüfungsjahrgang 1997		HIS-HF Absolventenstudien

<sup>43</sup> In den deskriptiven Darstellungen werden zum einen die Einkommen aller erwerbstätigen Absolvent(inn)en und zum anderen nur die der Vollzeitbeschäftigten verglichen.

<sup>44</sup> Es handelt sich um das Bruttojahreseinkommen inklusive Zulagen.

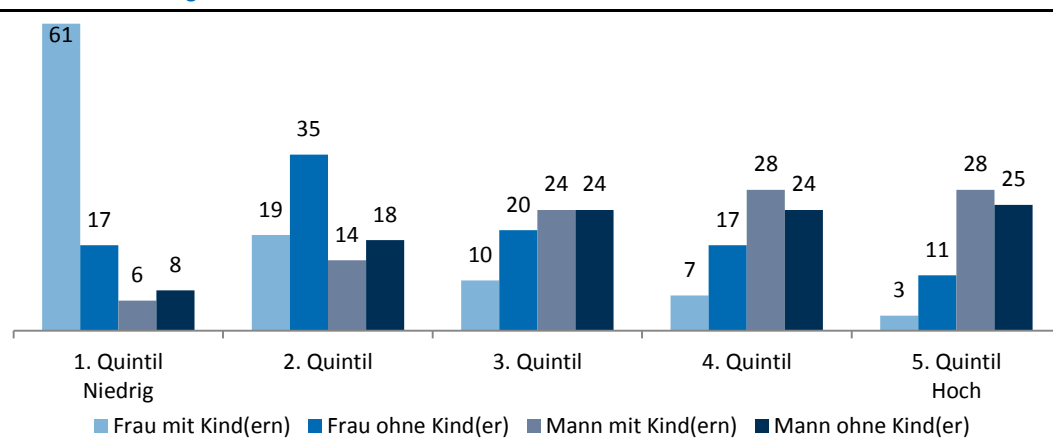
Männer mit Kindern gehören am häufigsten zu den obersten 20 Prozent der Einkommensverteilung (Abb. 3.5.5)<sup>45</sup>. Die Hälfte der Frauen mit Kindern befindet sich in dem Quintil mit den geringsten Einkommen. Auch in der Gruppe der ausschließlich Vollzeitbeschäftigten befinden sich überdurchschnittlich viele Mütter in den unteren Einkommensstufen und überdurchschnittlich viele Väter in den oberen Einkommensstufen (Abb. 3.5.7). Mit der Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte treten von Elternschaft unabhängige Geschlechterunterschiede deutlicher hervor. Mit Blick auf die Zufriedenheit bezüglich des Einkommens unter allen Erwerbstätigen bestehen jedoch keine derart ausgeprägten Differenzen zwischen Frauen und Männern (Abb. 3.5.6). Zwar geben überdurchschnittlich häufig Mütter an, (sehr) unzufrieden mit dem Einkommen zu sein (27%) und vergleichsweise selten Väter (14%), aber das Ausmaß der Differenzen ist deutlich geringer als es die Einkommensunterschiede nahelegen würden. Die Zufriedenheit hinsichtlich des Einkommens ist in Relation zu anderen Beschäftigungsmerkmalen, wie dem Arbeitszeitvolumen oder den Tätigkeitsinhalten, zu verstehen. Personen, die aufgrund einer halben Stelle etwa die Hälfte des Gehalts eines Vollzeitbeschäftigten verdienen, sind demnach mit dem Einkommen nicht zwangsläufig unzufriedener. Aber auch unter Vollzeitbeschäftigten sind die Differenzen zwischen Männern und Frauen im Einkommen größer als bei der Zufriedenheit mit dem Einkommen (Abb. 3.5.8). Ein Grund dafür ist, dass Frauen eher als Männer dazu neigen, ein geringeres Einkommen als gerecht zu empfinden, da sie sich, so Liebig et al. (2010:18), „aufgrund des nach Geschlecht segregierten Arbeitsmarktes und der Persistenz von Geschlechternormen tendenziell nur mit anderen Frauen vergleichen.“

Dennoch bleibt festzuhalten, dass sowohl bei der Einkommenshöhe als auch bei der subjektiven Bewertung des Einkommens eine einheitliche Rangfolge zu beobachten ist: die höchsten Einkommen und die höchste Zufriedenheit weisen Männer mit Kindern auf, darauf folgen Männer ohne Kinder, dann Frauen ohne Kinder und zuletzt Frauen mit Kindern.

**Abb. 3.5.5 Einkommensquintile nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.3: Wie hoch ist Ihr Bruttomonatseinkommen?

Frage 4.4: Welche zusätzlichen Gehaltsbestandteile bekommen Sie?



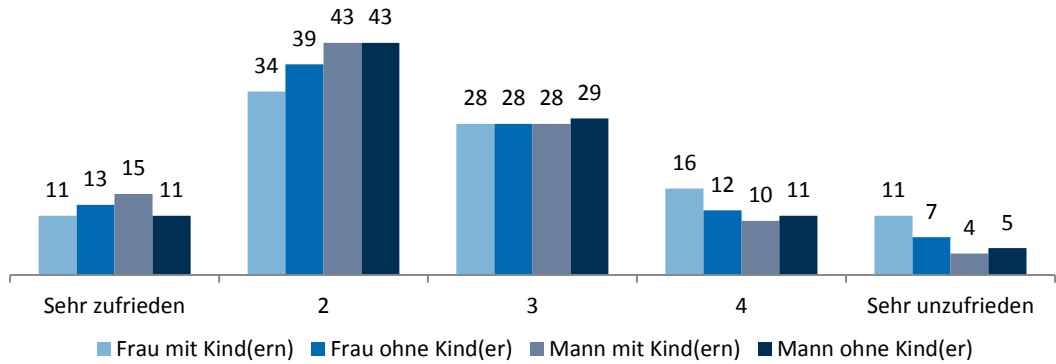
Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

45 Zum Vergleich wurde die Einkommensverteilung aller Absolvent(inn)en gleichmäßig in fünf Gruppen (Quintile) unterteilt. Die Quintile umfassen folgende Einkommen: 1. Quintil ≤ 31.250 Euro/Jahr; 2. Quintil = 31.420-45.000 Euro/Jahr; 3. Quintil = 45.012-57.362 Euro/Jahr; 4. Quintil = 57.400-75.600 Euro/Jahr; 5. Quintil ≥ 75.684 Euro/Jahr. Für ausschließlich Vollzeitbeschäftigte umfassen die Quintile folgende Einkommen: 1. Quintil ≤ 42.000 Euro/Jahr; 2. Quintil = 42.036-50.962 Euro/Jahr; 3. Quintil = 50.987-63.000 Euro/Jahr; 4. Quintil = 63.060-81.000 Euro/Jahr; 5. Quintil ≥ 81.082 Euro/Jahr.

**Abb. 3.5.6 Zufriedenheit mit dem Einkommen nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Verdienst/Einkommen?



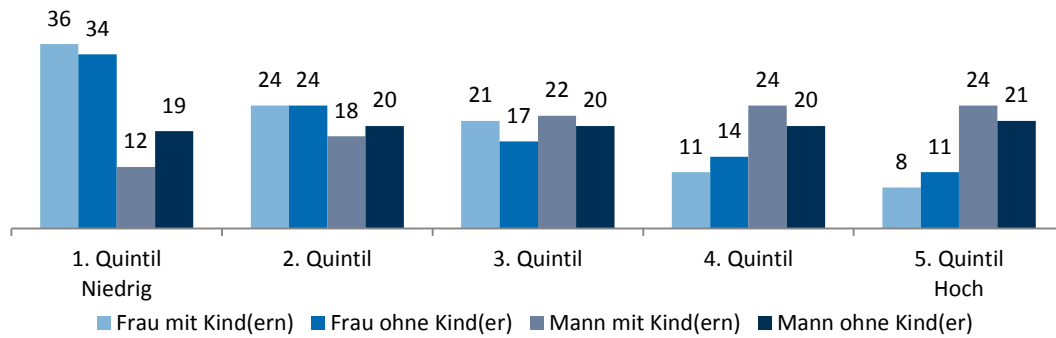
Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Abb. 3.5.7 Einkommensquintile der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.3: Wie hoch ist Ihr Bruttomonatseinkommen?

Frage 4.4: Welche zusätzlichen Gehaltsbestandteile bekommen Sie?

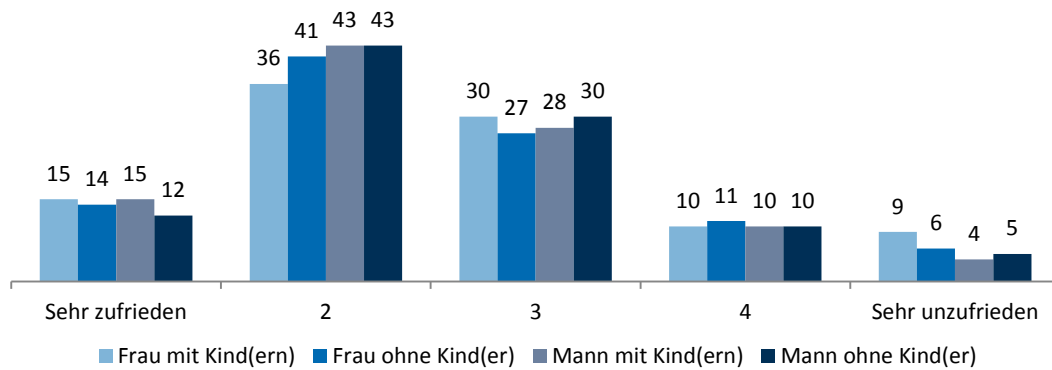


Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Abb. 3.5.8 Zufriedenheit Vollzeitwerbstätiger mit ihrem Einkommen nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Verdienst/Einkommen?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Inwieweit die Einkommenshöhe von Hochschulabsolvent(inn)en und die Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen, insbesondere Müttern und Vätern, durch Merkmale der aktuellen Beschäftigung erklärt werden können und welchen Erklärungsbeitrag die unterschiedlichen Berufsverläufe in Verbindung mit Familienphasen liefern, wird anhand einer linearen Regression<sup>46</sup> mit anschließender Effektezerlegung<sup>47</sup> ermittelt. Anders als in anderen Untersuchungen (z. B. Bispinck et al. 2008; Braakmann 2008; Leuze und Strauß 2009) dient die Effektezerlegung hier nicht der Erklärung von Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern bildet die Auswirkungen der unterschiedlichen beruflichen und familiären Verläufe auf die berufliche Situation von Männern und Frauen zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums ab. Die Haupthypothese (Kap. 2) lautet: Je häufiger und länger die beruflichen Ausstiege aufgrund von Familienphasen sind, desto geringer sind die Chancen auf beruflichen Erfolg. Teilzeitphasen verringern ebenfalls die Chancen auf beruflichen Erfolg. Diese Phasen sind maßgeblich ursächlich für den geringeren Berufserfolg von Frauen. Die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen wird demzufolge – abgesehen vom Arbeitszeitvolumen – durch unterschiedliche Erwerbsbiografien, insbesondere vermehrte Familien- und Teilzeitphasen von Frauen, seit dem Abschluss des Studiums erklärt.

Die Einkommen von Männern liegen 58 Prozent über denen Einkommen von Frauen (Modell 1; Tab. 3.5.7). Unter Hinzunahme weiterer erklärender Variablen bleibt der Geschlechtereffekt signifikant, sinkt aber auf elf Prozent. Das Modell beinhaltet zusätzlich die Informationen über den bisherigen Berufsverlauf in Form der Summe der Monate in Teilzeitbeschäftigung seit dem Studienabschluss sowie der Summe der Monate in Nichterwerbstätigkeit – unterschieden in Nichterwerbstätigkeit aufgrund von Eltern- oder Erziehungszeiten und Nichterwerbstätigkeit

<sup>46</sup> Die abhängige Variable der Analysen ist das logarithmierte Jahresbruttoeinkommen zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums. Der Vorteil des Logarithmierens liegt darin, dass die Effekte der unabhängigen Variablen als prozentuale Unterschiede interpretiert werden können.

<sup>47</sup> Mithilfe der Blinder-Oaxaca Effektezerlegung können Gruppenunterschiede über gruppenspezifische Ausstattungsmerkmale erklärt werden. So kann festgestellt werden, inwieweit der Geschlechtereffekt auf das Einkommen über andere Variablen wie die unterschiedliche Studienfachwahl, Studienleistungen, Berufsverläufe usw. von Frauen und Männern erklärt werden kann. Weiterführende Informationen über dieses Verfahren finden sich z. B. bei Jann 2008.

aus anderen Gründen. Je höher der Wert dieser Variablen ist, desto stärker weicht der individuelle Lebenslauf vom Normallebenslauf ab. Daher wird ein negativer Effekt dieser Variablen erwartet, der durch die Ergebnisse des Modells bestätigt wird. Mit jedem zusätzlichen Monat in Elternzeit oder anderer Nichterwerbstätigkeit sinkt das Einkommen signifikant um durchschnittlich ein bzw. zwei Prozent. Jeder Monat in Teilzeit senkt das Einkommen durchschnittlich um 0,2 Prozent.

Der signifikante positive Effekt von Elternschaft an sich trifft nur für Männer zu.<sup>48</sup> Dieser Effekt findet sich auch in anderen empirischen Studien wieder. Pollmann-Schult und Diewald (2007) stellten ebenfalls fest, dass hochqualifizierte Männer bezüglich der Höhe ihres Erwerbseinkommens von einer Vaterschaft profitieren. Diese Einkommenszuwächse sind primär auf innerbetriebliche Einkommenszuwächse zurückzuführen, nicht aber auf eine Ausweitung der Arbeitszeit oder den Wechsel auf eine besser bezahlte Stelle in einem anderen Betrieb (ebd.).

Aufgrund des aktuellen Beschäftigungsmerkmals Vollzeitbeschäftigung besteht im Modell ein geringes Multikollinearitätsproblem, das zugleich die Pfadabhängigkeiten im Lebenslauf verdeutlicht: Je höher die Anzahl der Monate in Elternzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Person aktuell eine Vollzeitbeschäftigung ausübt. Der Zusammenhang befindet sich allerdings noch im akzeptablen Bereich.<sup>49</sup> Eine Vollzeitbeschäftigung erhöht das Einkommen durchschnittlich um 58 Prozent. Eine leitende Position bewirkt ein um elf Prozent erhöhtes Einkommen. Absolvent(inn)en, die in Ostdeutschland erwerbstätig sind, erhalten im Vergleich zu Absolvent(inn)en, die in Süddeutschland erwerbstätig sind, signifikant geringere Einkommen. Eine Beschäftigung im Ausland hat einen hohen positiven Effekt auf das Einkommen, was vermutlich damit zusammenhängt, dass die Entscheidung, eine Stelle im Ausland anzunehmen, eher getroffen wird, wenn ein entsprechendes Gehalt geboten wird.

Das Einkommen der Absolvent(inn)en variiert außerdem mit den studierten Fachrichtungen: Im Vergleich mit der Referenzgruppe der mathematischen und technischen Studienfächer, haben Kultur- und Gesellschaftswissenschaftler(innen) sowie Absolvent(inn)en der Lehramtsfächer und der Richtung Psychologie, Pädagogik und Soziales signifikant geringere Einkommen; Absolvent(inn)en aus den Fachrichtungen Recht, Wirtschaft und Medizin erzielen dagegen signifikant höhere Einkommen. Das studierte Fach hat nach Leuze und Strauß (2009) eine hohe Erklärungskraft für Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Vor allem „Frauenfächer“, Fächer mit einem hohen Frauenanteil, wirken sich negativ auf die Einkommen von Frauen aus (vgl. ebd.). Ein Fachhochschulabschluss und eine lange Studiendauer weisen signifikant negative Effekte auf das Einkommen auf. Eine fachnahe Erwerbstätigkeit während des Studiums und eine abgeschlossene Promotion haben einen signifikant positiven Effekt.

Mit den unabhängigen Variablen können 76 Prozent der Lohndifferenz von Männern und Frauen erklärt werden (Tab. 3.5.8). 34 Prozent der Gesamtdifferenz erklärt allein der geringere Vollzeitbeschäftigtenanteil von Frauen. Rund 16 Prozent der Lohndifferenz werden mit der geschlechtsspezifischen Verteilung von Familienphasen und etwa sechs Prozent mit der Summe der zurückliegenden Teilzeitphasen im Erwerbsverlauf erklärt. Der hohe Anteil von Frauen im öffentlichen Dienst macht etwa zehn Prozent der Gesamtdifferenz aus.

Hätten Frauen und Männer dieselben Fachrichtungen belegt, wäre die Einkommensdifferenz zehn Jahre nach dem Abschluss des Studiums um rund vier Prozentpunkte geringer. Da Männer

48 Eine getrennte Berechnung des Modells für Männer und Frauen ergibt, dass die Variable „Kinder“ auf das Einkommen von Männern einen signifikant positiven Effekt hat; auf das Einkommen von Frauen hingegen einen signifikant negativen bzw. unter Kontrolle der Monate in Eltern- oder Teilzeit keinen signifikanten Effekt aufweist.

49 Der Mean VIF liegt für das Modell V bei 1,41. Für die Variable Vollzeitbeschäftigung beträgt der VIF-Wert 2,68 bei einer Toleranz von 0,37.



häufiger als Frauen ein Fachhochschulstudium absolvieren, ist die Einkommensdifferenz leicht verringert.

Zu geringen Anteilen wird sie auch dadurch erklärt, dass Frauen seltener in leitenden Positionen (erklärter Anteil: 3%) und seltener in einkommensstarken Regionen bzw. im Ausland (erklärter Anteil: 2%) beschäftigt sind.

Die verbleibenden 24 Prozent Lohndifferenz, die mit diesem Modell nicht erklärt werden können, sind einerseits auf mögliche unbeobachtete Effekte, andererseits auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen (vgl. Leuze und Strauß 2009: 275). Wie hoch die tatsächliche Differenz aufgrund von Lohndiskriminierung bei Frauen ist und inwieweit die Differenz über weitere unbeobachtete Merkmale erklärt werden kann, muss zukünftigen Analysen vorbehalten bleiben.

Die Annahme, dass sich Abweichungen vom Normallebenslauf negativ auf den Berufserfolg auswirken (vgl. Kap. 2), kann für den Erfolgsindikator Erwerbseinkommen bestätigt werden.

Tab. 3.5.7

**Determinanten des Einkommens von Hochschulabsolvent(inn)en**

Abhängige Variable der OLS-Regression: Logarithmiertes durchschnittliches Bruttojahreseinkommen (inklusive Zulagen)

unabhängige Variablen	Modell 1	Modell 2
Mann (Ref.: Frau)	0,584 ***	0,113 ***
Kohorte 1 (geb. vor 1967)	-	-0,030
Kohorte 2 (geb. 1967 - 1971)	Ref.	Ref.
Kohorte 3 (geb. nach 1971)	-	-0,030
Kind(er) (Ref.: keine Kinder)	-	0,043 **
Studienfach:		
Kultur & Gesellschaft	-	-0,192 ***
Recht & Wirtschaft	-	0,113 ***
Naturwissenschaften	-	-0,026
Medizin	-	0,195 ***
Psychologie, Pädagogik & Soziales	-	-0,066 *
Lehramt	-	-0,014
MIT	Ref.	Ref.
Sonstige	-	-0,197 ***
Fachhochschulabschluss (Ref.: Universitätsabschluss)	-	-0,075 ***
Lange Studiendauer (Ref.: kurze/mittlere Studiendauer)	-	-0,069 **
Examensnote	-	0,026 ***
Fachnahe Beschäftigung im Studium (Ref.: keine fachnahe Beschäftigung)	-	0,065 ***
Promotion abgeschl. (Ref.: keine Promotion abgeschl.)	-	0,095 ***
Monate in:		
Teilzeiterwerbstätigkeit	-	-0,002 ***
Elternzeit/Familie	-	-0,011 ***
Nichterwerbstätigkeit	-	-0,018 ***
Region:		
Nord	-	-0,029
Süd	Ref.	Ref.
Ost	-	-0,149 ***
Ausland	-	0,094 *
Öffentlicher Dienst (Ref.: kein öffentlicher Dienst)	-	-0,128 ***
Vollzeitstelle	-	0,576 ***
Leitende Position	-	0,108 ***
N	4072	4072
R <sup>2</sup>	0,21	0,41
Prüfungsjahrgang 1997		HIS-HF Absolventenstudien

Signifikanz: \*\*\*p&lt;0,001; \*\*p&lt;0,01; \*p&lt;0,05

Tab. 3.5.8

### Determinanten zur Erklärung der Einkommensdifferenz von Hochschulabsolvent(inn)en

Oaxaca-Blinder Dekomposition

	Koeffizienten	Standardfehler	erklärter Anteil in %
Vorhersage log Lohn (Männer)	10,424 ***	0,018	-
Vorhersage log Lohn (Frauen)	11,010 ***	0,010	-
Lohndifferenz	-0,584 ***	0,021	-
<b>Erklärte Anteile der Lohndifferenz</b>			
Kohorte	-0,000	0,003	0,03
Elternschaft	-0,003 *	0,001	0,51
Fachrichtung	-0,023 **	0,009	3,94
Fachhochschule	0,013 ***	0,003	-2,28
Dauer des Studiums	-0,000	0,001	0,05
Examensnote	0,002	0,001	-0,26
Fachnahe Beschäftigung im Studium	-0,002	0,001	0,33
Promotion abgeschlossen	-0,002	0,001	0,37
Teilzeiterwerbstätigkeit	-0,036 **	0,013	6,16
Elternzeit/Familie	-0,093 **	0,036	15,91
Nichterwerbstätigkeit	-0,011 **	0,004	1,96
Region	-0,010 ***	0,003	1,72
Öffentlicher Dienst	-0,057 ***	0,006	9,74
Vollzeitstelle	-0,200 ***	0,028	34,22
Leitende Position	-0,020 ***	0,003	3,42
Gesamt	-0,443	0,039	75,83
<b>Nicht erklärter Anteil</b>	<b>-0,141</b>	<b>0,025</b>	<b>24,17</b>
Prüfungsjahrgang 1997		HIS-HF Absolventenstudien	

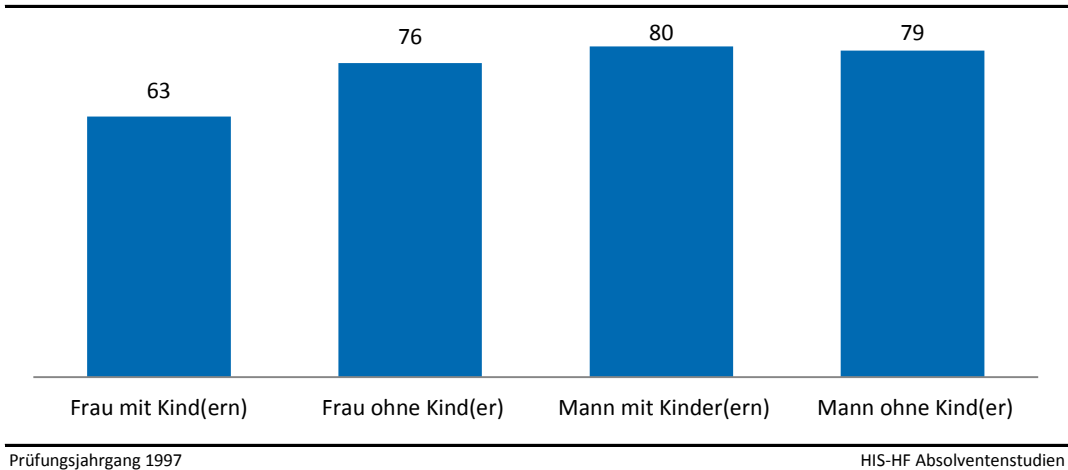
Signifikanz: \*\*\*p<0,001; \*\*p<0,01; \*p<0,05

### 3.5.3 Beschäftigungssicherheit

Für Hochschulabsolvent(inn)en sind – abhängig vom Fach – befristete Beschäftigungsverhältnissen vor allem in den ersten Berufsjahren durchaus keine Seltenheit (Fabian und Briedis 2009; Rehn et al. 2011). Ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bedeutet eine feste Integration in das Erwerbssystem und steht für Konsolidierung der Erwerbssituation von Hochschulabsolvent(inn)en (Fabian und Briedis 2009). Frauen, insbesondere Mütter, besetzen zehn Jahre nach Abschluss ihres Studiums seltener als Männer unbefristete Stellen (Abb. 3.5.9).

**Abb. 3.5.9 Anteile unbefristet Erwerbstätiger nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**

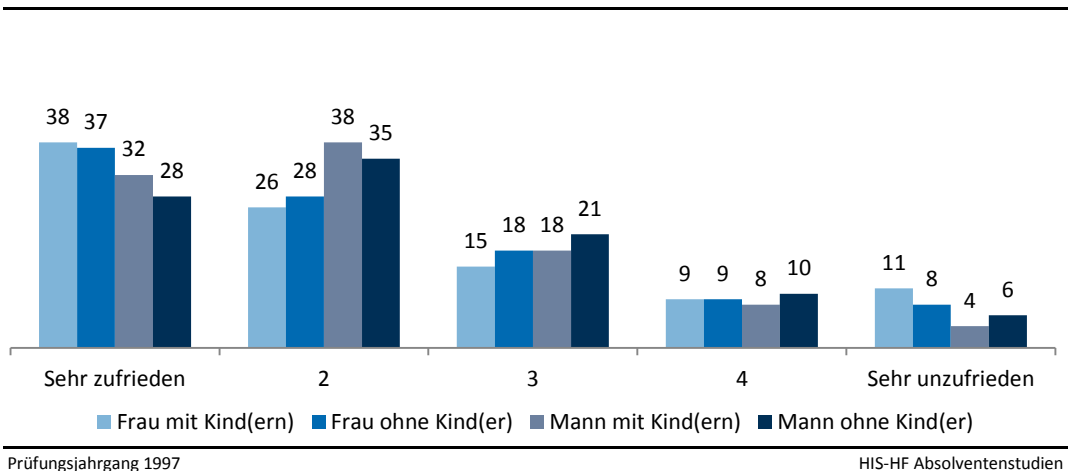
Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.



Dennoch sind Frauen nicht seltener als Männer mit der Beschäftigungssicherheit ihrer aktuellen Stelle zufrieden (Abb. 3.5.10). Jede fünfte Mutter ist jedoch in dieser Hinsicht (sehr) unzufrieden. Mütter mit langen Familienphasen (Cluster 2) und Mütter in durchgehender Vollzeitberufstätigkeit (Cluster 5) haben unterdurchschnittlich häufig eine unbefristete Stelle (Tab. 3.5.9). Letztere sind mehrheitlich selbständig und mit ihrer Beschäftigungssicherheit nicht weniger zufrieden als andere Mütter (Tab. 3.5.10).

**Abb. 3.5.10 Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Beschäftigungssicherheit?



**Tab. 3.5.9 Anteile der unbefristet erwerbstätigen Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.

Cluster (Verlaufstyp)	Unbefristet
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit	71
(2) Familientätigkeit	52
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs	60
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit	61
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit	57
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen	64
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase	77
(9) Weiterqualifikation	65
<b>Insgesamt</b>	<b>63</b>
Prüfungsjahrgang 1997	HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

**Tab. 3.5.10 Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Beschäftigungssicherheit nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Beschäftigungssicherheit?

Cluster (Verlaufstyp)	Zufriedenheit mit der Beschäftigungssicherheit	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit		50	16	16	9	9
(2) Familientätigkeit		29	29	16	11	15
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs		33	30	22	5	11
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit		42	23	12	12	11
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit		45	24	13	9	8
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>		-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen		34	30	17	10	9
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase		39	32	14	9	6
(9) Weiterqualifikation		46	21	13	8	12
<b>Insgesamt</b>		<b>38</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Prüfungsjahrgang 1997						HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

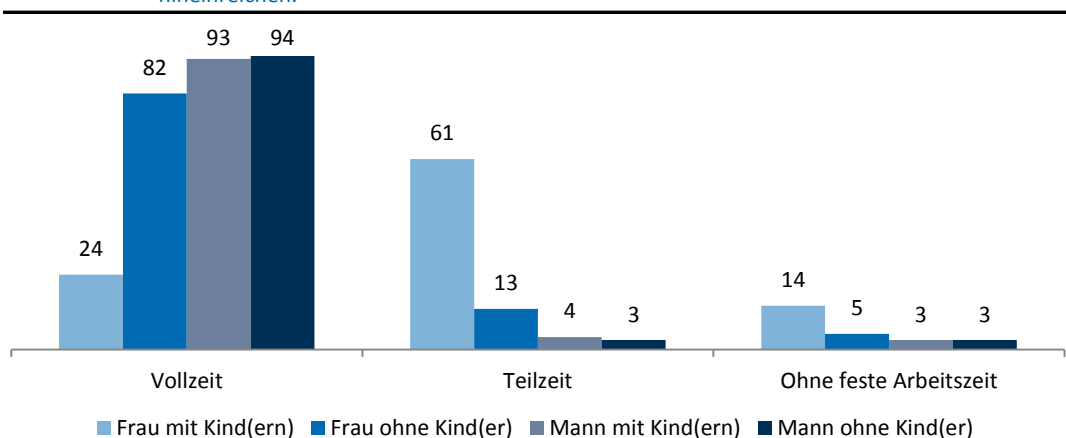
### 3.5.4 Zufriedenheit mit den zeitlichen Anforderungen der Beschäftigung

Frauen, insbesondere Mütter, verzeichnen in den bisher betrachteten Merkmalen in der Regel einen geringeren Berufserfolg als Väter und Männer ohne Kinder. Als eine Ursache für Unterschiede in der Entlohnung und in den Aufstiegschancen von Frauen und Männern werden neben der Diskriminierung durch Arbeitgeber häufig unterschiedliche Präferenzen bei der Berufswahl angeführt (vgl. z. B. Falk 2005; Leuze und Strauß 2009). Eine mögliche Erklärung für den geringeren Berufserfolg von Müttern in den bisher betrachteten Merkmalen liegt in der Vermutung, dass sie sich aufgrund zusätzlicher familiärer Pflichten vorzugsweise Stellen suchen, die genügend Raum für familiäre Sorgearbeit lassen. Da Frauen, die nicht in Vollzeit erwerbstätig sind, eine höhere Neigung zur Familiengründung aufweisen als Vollzeit beschäftigte Frauen (Kap. 3.4.2), ist davon auszugehen, dass ein Teil der Frauen bereits mit Blick auf die anstehende Familiengründung eine entsprechende Stelle einnimmt. Andererseits sind Frauen mit Hochschulabschluss, solange sie noch keine Kinder haben, überwiegend in Vollzeit beschäftigt, sodass auch viele Frauen erst nach der Familiengründung ihre Arbeitszeit reduzieren. Nachfolgend wird ein Überblick über das Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen sowie die Zufriedenheit bezüglich der Familienfreundlichkeit, des Raumes für das Privatleben, des Umfangs bzw. der Länge der Arbeitszeit und der Arbeitszeitor- ganisation der Beschäftigung vergleichend aufgeführt.

Frauen sind, selbst wenn sie keine Kinder haben, nicht so häufig vollzeitbeschäftigt wie Männer (Abb. 3.5.11). Mütter arbeiten sehr häufig in Teilzeit (61%) oder ohne fest vereinbarte Arbeitszeit (14%). Cluster 5, Cluster 7 und Cluster 9 umfassen entsprechend der Tätigkeitsverläufe einen hohen Anteil vollzeitbeschäftigter Mütter (Tab. 3.5.11).

**Abb. 3.5.11 Arbeitszeitumfang nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

Tab. 3.5.11

**Zeitliche Anforderung der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, in %)**

Frage 4.11: Nachfolgend bitten wir Sie um eine nähere Beschreibung der verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, die Sie im Jahr 2002 und danach ausgeübt haben. Bitte geben Sie auch Tätigkeiten an, die Sie bereits vorher begonnen haben, wenn diese in das Jahr 2002 hineinreichen.

Cluster (Verlaufstyp)	Arbeitsumfang	Vollzeit	Teilzeit	Ohne feste Arbeitszeit
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit		5	84	11
(2) Familientätigkeit		5	71	24
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs		4	80	16
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit		12	68	20
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit		82	10	8
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>		-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen		68	23	9
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase		12	79	9
(9) Weiterqualifikation		63	30	7
<b>Insgesamt</b>		<b>24</b>	<b>61</b>	<b>14</b>

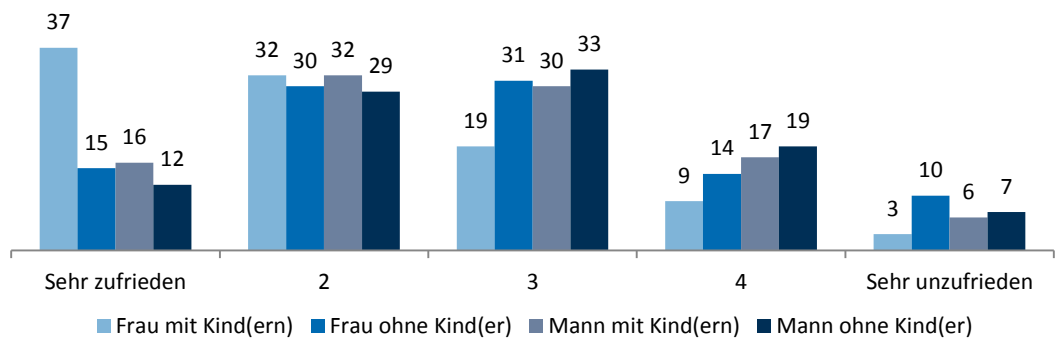
Prüfungsjahrgang 1997 HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Die Zufriedenheit hinsichtlich der Familienfreundlichkeit ist bei Müttern deutlich höher als bei allen anderen Absolvent(inn)en (Abb. 3.5.12). Unter Müttern aus der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, die nur kurze Erwerbsunterbrechungen aufweisen (Cluster 7), zeigt sich in dieser Hinsicht allerdings häufiger als bei anderen Müttern Unzufriedenheit (Tab. 3.5.12): jede Fünfte von ihnen gibt an, (sehr) unzufrieden zu sein.

**Abb. 3.5.12 Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit der Beschäftigung nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Beschäftigung in Bezug auf Familienfreundlichkeit?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Tab. 3.5.12**

**Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Familienfreundlichkeit der Beschäftigung nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Familienfreundlichkeit?

Cluster (Verlaufstyp)	Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit		34	32	19	12	4
(2) Familientätigkeit		46	25	14	10	4
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs		36	35	20	5	4
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit		41	29	19	9	2
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit		42	23	24	10	1
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>		-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen		26	32	21	14	7
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase		34	43	18	5	1
(9) Weiterqualifikation		37	28	21	12	2
<b>Insgesamt</b>		<b>37</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

Prüfungsjahrgang 1997

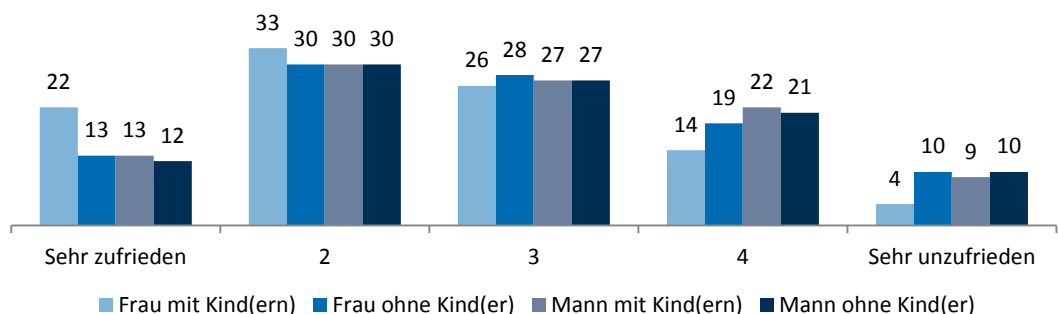
HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Auch angesichts des Raums für Privatleben hebt sich die Zufriedenheit der Mütter insgesamt positiv hervor (Abb. 3.5.13). Lediglich Mütter, die bisher überwiegend vollzeitbeschäftigt waren (Cluster 5) und allenfalls kurze Unterbrechungen aufweisen (Cluster 7), sind im Vergleich zu anderen Müttern mit dem Raum, den die Beschäftigung für das Privatleben belässt, weniger zufrieden (Tab. 3.5.13).

**Abb. 3.5.13 Zufriedenheit mit dem Raum für Privatleben nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit ihrer Beschäftigung in Bezug auf Raum für Privatleben?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien



Tab. 3.5.13

**Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit dem Raum für Privatleben nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Raum für Privatleben?

Cluster (Verlaufstyp)	Zufriedenheit mit dem Raum für Privatleben	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit		20	34	24	15	6
(2) Familientätigkeit		31	25	28	12	4
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs		21	37	28	12	2
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit		21	40	21	13	4
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit		10	38	28	12	12
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>		-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen		17	23	32	21	7
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase		27	35	25	10	3
(9) Weiterqualifikation		14	37	30	18	1
<b>Insgesamt</b>		<b>22</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

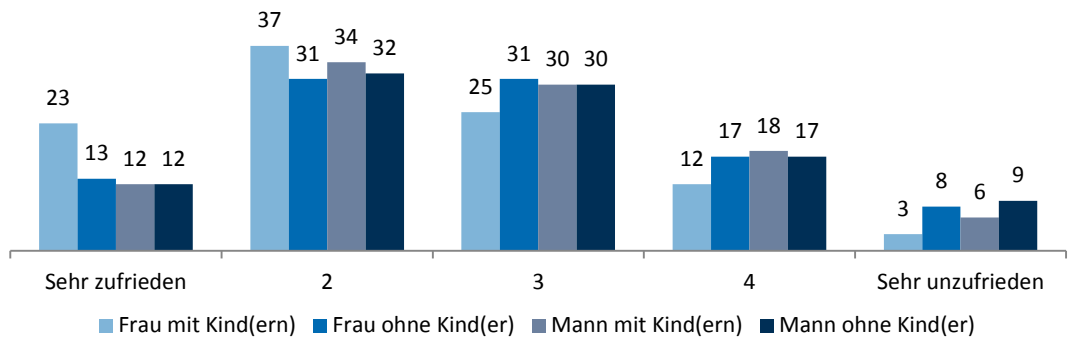
1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Mütter sind auch mit dem Umfang und der Länge ihrer Arbeitszeiten (Abb. 3.5.14) und der Arbeitszeitorganisation (Abb. 3.5.15) zufriedener als die anderen Absolvent(inn)en. Die höchste Zufriedenheit mit der Länge und dem Umfang der Arbeitszeit sowie der Arbeitszeitorganisation ist in den Clustern zu verzeichnen, in denen aktuell der überwiegende Teil der Mütter in Teilzeit oder ohne fest vereinbarte Arbeitszeit erwerbstätig ist (Tab. 3.5.14).

In allen nach Geschlecht und Elternschaft unterschiedenen Gruppen ist die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit unzufriedener Personen im Durchschnitt höher als die der zufriedenen Personen. Im Schnitt liegt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der (mit der Arbeitszeit) sehr zufriedenen bzw. zufriedenen Mütter etwa bei 22 bzw. 27 Stunden pro Woche (ohne Tabelle). Die durchschnittliche Arbeitszeit der Mütter, die eine mittlere Zufriedenheit angeben, liegt bei rund 30 Stunden pro Woche. Mit der Arbeitszeit unzufriedene bzw. sehr unzufriedene Mütter arbeiten durchschnittlich 35 bzw. 40 Stunden. Väter, die mit ihrer Arbeitszeit (sehr) zufrieden sind, arbeiten im Durchschnitt 41 bzw. 44 Stunden in der Woche, Väter mit mittlerer Zufriedenheit 48 Stunden und mit ihrer Arbeitszeit (sehr) unzufriedene Väter etwa 51 bzw. 55 Stunden.

**Abb. 3.5.14 Zufriedenheit mit dem Arbeitszeitumfang nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Umfang/Länge der Arbeitszeit?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Tab. 3.5.14**

**Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit dem Arbeitszeitumfang nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Umfang/Länge der Arbeitszeit?

Cluster (Verlaufstyp)	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeitätigkeit	25	37	24	11	3
(2) Familientätigkeit	32	28	24	12	3
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs	24	42	23	9	1
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit	22	39	25	12	2
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit	12	44	22	13	10
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen	14	33	31	16	6
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase	26	35	27	9	2
(9) Weiterqualifikation	10	44	27	15	4
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>3</b>

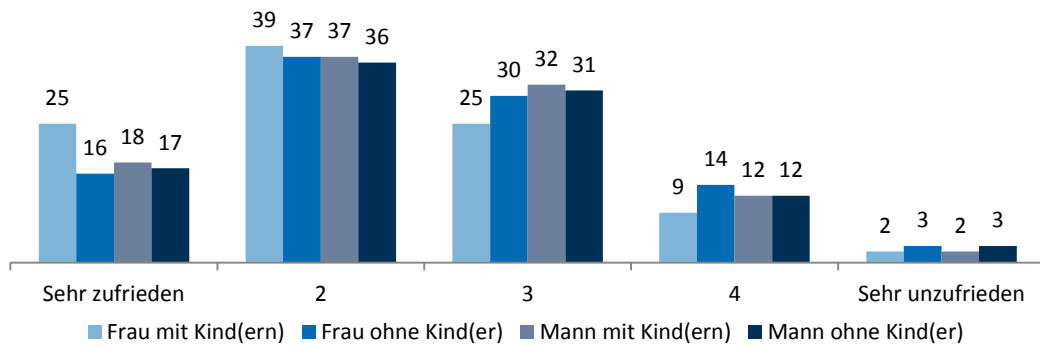
Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

**Abb. 3.5.15 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und Elternschaft (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Arbeitszeitorganisation?



Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

**Tab. 3.5.15**

**Zufriedenheit von Hochschulabsolventinnen mit Kind(ern) mit der Arbeitszeitorganisation nach Verlaufstypen (Befragungswelle 1997.3, fünfstufige Skala von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden, in %)**

Frage 4.2: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung in Bezug auf Arbeitszeitorganisation?

Cluster (Verlaufstyp)	Sehr zufrieden	2	3	4	Sehr unzufrieden
(1) Ausstieg aus der Vollzeittätigkeit	27	41	19	10	3
(2) Familientätigkeit	36	20	29	13	2
(3) Reduzierung des Erwerbsumfangs	22	46	25	7	0
(4) Teilzeiterwerbstätigkeit	25	39	26	8	2
(5) Vollzeiterwerbstätigkeit	19	43	28	8	3
(6) Erweiterung des Erwerbsumfangs <sup>1)</sup>	-	-	-	-	-
(7) Vollzeiterwerbstätigkeit mit kurzen Unterbrechungen	16	39	30	11	4
(8) Späte Familien- oder Teilzeitphase	31	40	20	7	1
(9) Weiterqualifikation	19	48	18	15	1
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Prüfungsjahrgang 1997

HIS-HF Absolventenstudien

1) wegen zu geringer Fallzahl nicht ausgewiesen

Die Auswertungen zur individuellen Beurteilung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses belegen, dass studierte Mütter sich häufiger als andere Hochschulabsolvent(inn)en in Beschäftigungsverhältnissen befinden, die Raum für das Familienleben geben. Väter hingegen unterscheiden sich darin so gut wie nicht von kinderlosen Männern und sind nur selten in Teilzeit oder ohne fest vereinbarte Arbeitszeit beschäftigt. Diese Befunde deuten darauf hin, dass auch in den Beziehungen von Hochschulabsolvent(inn)en eine eher traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung – zumindest solange betreuungsbedürftige Kinder im Haushalt leben – die Regel ist. Bei Frauen

mit Kindern ist die Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit verbreiteter, wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind, als bei teilzeitbeschäftigten Müttern. Über den von Frauen mit Kindern gewünschten Arbeitsumfang lassen die verfügbaren Daten keine Aussage zu. Anderen Untersuchungen ist zu entnehmen, dass viele Mütter vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigungen mit etwa 30 Stunden pro Woche bevorzugen (vgl. BMFSFJ 2011b:14).

## 4 Zusammenfassung und Ausblick

Ziel der Studie war es, die Muster familiär begründeter Berufsausstiege und Wiedereinstiege von Hochschulabsolvent(inn)en und die sich daraus ergebenden Auswirkungen für die weitere Karriereentwicklung besser zu verstehen. In der bisherigen Forschung über Karrierewege von Frauen wurden Akademikerinnen als eine besondere Gruppe identifiziert. Ihnen gelingt es im Vergleich zu anderen Frauen aufgrund ihrer hohen Qualifikation nach einer Elternschaft besser, wieder in den Beruf zurückzukehren. Mit der Rückkehr von Müttern ins Erwerbsleben können finanzielle Einbußen entstehen, z. B. durch Zusatzkosten für Kinderbetreuung oder durch den Wegfall geldwerter Leistungen der Sozial- und Steuersysteme. Aufgrund vergleichsweise hoher Einkommen hochqualifizierter Mütter, können diese Einbußen bei der Rückkehr in Erwerbstätigkeit in der Regel kompensiert werden. Zugleich tragen Frauen mit hoher Qualifikation, wenn sie Kinder bekommen, ein großes Risiko, ihre allgemein guten Karrierechancen einzubüßen, sodass viele sich entweder gegen oder erst sehr spät für diesen Schritt entscheiden und nach einer Familiengründung meistens schnell wieder ins Erwerbsleben zurückkehren.

Ein Ergebnis dieser Untersuchung ist, dass Mütter mit Hochschulabschluss in Bezug auf die individuelle Familien- und Erwerbsorientierung, ihre Vereinbarkeitsstrategien und den Berufsverlauf eine heterogene Gruppe darstellen. Es konnte eine Gruppe von Müttern identifiziert werden, die hohe Karriereambitionen haben und ihren beruflichen Verlauf entsprechend zu gestalten wissen. Diese Mütter sind nach dem Studium so gut wie durchgehend vollzeiterwerbstätig und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Familiengründung nicht oder nur sehr kurz. Sie haben bis dato häufiger hohe berufliche Positionen erlangt als andere Mütter und erzielen ein vergleichsweise hohes Erwerbseinkommen.

Mütter, die in ihrem Erwerbsverlauf sehr lange Familienphasen oder lange Teilzeitphasen aufweisen, sind meist schlechter ins Erwerbssystem integriert als andere Absolventinnen. Sie arbeiten zehn Jahre nach dem Studienabschluss häufiger in niedrigen beruflichen Positionen bzw. unterhalb ihrer formalen oder außerhalb ihrer fachlichen Qualifikation; zudem sind sie am Ende des Beobachtungszeitraums von zehn Jahren häufig in Teilzeit beschäftigt und erzielen ein geringeres Einkommen als andere Absolvent(inn)en. Ihre Zufriedenheit mit den zeitlichen Anforderungen der Erwerbstätigkeit ist jedoch höher als die der anderen Mütter und der übrigen Absolvent(inn)en, die Teilzeitbeschäftigung bietet ihnen eine Möglichkeit, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.

Ein weiteres Ergebnis dieser Studie ist somit, dass die mit dem Hochschulabschluss verbundenen guten beruflichen Chancen nicht allein die Karrierenachteile von Müttern verhindern können. Vielmehr sind es kontinuierliche Berufsverläufe, die Hochschulabsolventinnen mit Kindern gute Berufschancen offen halten. Um dies zu gewährleisten, sind jedoch Rahmenbedingungen erforderlich, die – unter günstigen Umständen – im privaten Umfeld bzw. in privaten Lösungen oder in öffentlichen Betreuungsangeboten liegen können. Strukturelle Erschwernisse, wie das Problem, einen passenden Betreuungsplatz mit ausreichend langen Öffnungszeiten oder vorübergehend eine situationsangemessene Teilzeitbeschäftigung einnehmen zu können, stehen einem kontinuierlichen Erwerbsverlauf entgegen.

Die These, dass lange und häufige Berufsausstiege die Chancen auf beruflichen Erfolg mindern, konnte in der Untersuchung weitgehend bestätigt werden. Lange Phasen in Teilzeitbeschäftigung wirken sich negativ auf das Einkommen aus, aber nicht auf die Chance, langfristig eine leitende Position einzunehmen. Es konnte kein negativer Zusammenhang zwischen einer längeren Verweildauer in Teilzeittätigkeiten und der Einnahme einer Leitungsposition nachgewiesen wer-

den, allerdings sollten die bisherigen Analysen noch um längsschnittliche Betrachtungen ergänzt werden, um diesen Befund zu validieren.

Die These, dass der berufliche Erfolg von Männern und Frauen sich gleiche, wenn beide Gruppen kontinuierliche Berufsverläufe aufweisen, kann nicht bestätigt werden. Auch unter Berücksichtigung des bisherigen Tätigkeitsverlaufs gibt es mit Blick auf das Einkommen und die berufliche Position erhebliche Differenzen zwischen Frauen und Männern. Auch hinsichtlich des Anteils Vollzeitbeschäftigter waren Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu konstatieren – selbst wenn ihr bisheriger Berufsverlauf nicht von Elternschaft beeinflusst wurde. Diese Unterschiede legen die Vermutung nahe, dass das Beschäftigungssystem die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung antizipiert: Die Zuständigkeit der Frauen für die familiäre Sorgearbeit führt dazu, dass ihnen Karriereoptionen tendenziell eher verwehrt bleiben als Männern, auch wenn diese Frauen und Männer (noch) keine Kinder haben.

Die Annahme, dass ein später familienbedingter Berufsausstieg für den langfristigen Karriereerfolg von Frauen förderlicher ist als ein früher Ausstieg, ist mit den vorliegenden Daten nicht zu beantworten. Sehr frühe Ausstiege direkt nach dem Studium aufgrund von Elternschaft sind die Ausnahme. Die meisten Frauen sind nach dem Studium zunächst einige Jahre erwerbstätig. Aufgrund des dann vergleichsweise kurzen Beobachtungszeitraums nach der Familiengründung, lassen sich Frauen mit frühen und späten Ausstiegen nicht zufriedenstellend differenzieren. Da der Beobachtungszeitraum zehn Jahre umfasst, befinden sich zu diesem Zeitpunkt viele entweder gerade in der Familienphase, noch in der Planungsphase oder sind gerade erst (oftmals auf Teilzeitstellen) in die Erwerbstätigkeit zurückgekehrt. Wie aber langfristig die berufliche Entwicklung nach der Rückkehr in Erwerbstätigkeit aussehen wird, ist noch nicht absehbar. Dieser wichtige Aspekt familienbedingter Erwerbsunterbrechungen muss zukünftigen Forschungen vorbehalten bleiben, für die längere Datenreihen erforderlich sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist sowohl für Männer als auch für Frauen eine Herausforderung, die Umsetzung bzw. Abstimmung dieser beiden Lebensbereiche bleibt jedoch auch unter Hochschulabsolvent(inn)en meistens Aufgabe der Frauen. Männer mit Hochschulabschluss erreichen die Vereinbarkeit in den meisten Fällen (und vor allem in Westdeutschland) dadurch, dass ihre Partnerin die Kinderbetreuung übernimmt und gar nicht oder in Teilzeit arbeitet, während sie selbst kontinuierlich einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Frauen mit Hochschulabschluss sind – je nach eigenem Bestreben – sowohl auf Betreuungsplätze (auch für kleine Kinder) mit ausreichenden Öffnungszeiten als auch auf qualifizierte Teilzeitstellen angewiesen. Die (zusätzliche) Unterstützung des Partners erleichtert die Vereinbarkeit.

Die Entscheidung zur Elternschaft wird bei Männern daher auch deutlich weniger als bei Frauen durch die eigene berufliche Situation und die Karriereorientierung beeinflusst. Absolventinnen mit einer hohen Berufsorientierung, die zudem häufig über eine Vollzeitbeschäftigung und teilweise aufgrund einer hohen Position beruflich stark eingebunden sind, entscheiden sich seltener und später dazu, Mutter zu werden als weniger berufsorientierte Absolventinnen. Auch Erwerbslosigkeit oder eine noch laufende weitere Qualifizierungsphase wie ein Referendariat oder eine Promotion wirken negativ auf die Entscheidung zur Elternschaft von Frauen. Eine vergleichbare Wirkung geht bei Männern lediglich von Promotionsphasen aus. Dagegen begünstigt bei Männern und Frauen eine hohe Familienorientierung die (frühe) Entscheidung für eine Familie.

Sofern sich Absolvent(inn)en entscheiden, eine Familie zu gründen, unterbrechen Frauen ihre Erwerbsphase in der Regel für einen kurzen, zum Teil aber auch über einen langen Zeitraum, wohingegen Männern nur sehr selten überhaupt eine Elternzeit nehmen. Wenn Männer in Elternzeit gehen, halten sie oft engen Kontakt zum Arbeitgeber (z. B. durch die Übernahme von Aufga-

ben in überschaubarem Umfang), und sie haben häufiger als Frauen klare Verabredungen über den Wiedereinstieg.

Die starke berufliche Einbindung von Männern wird zwar sowohl von Männern als auch von Frauen als Problem bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert, aber nur selten treten Männer beruflich zurück. Die Gründe dafür müssen an dieser Stelle offen bleiben. Es wird die Aufgabe weiterer Forschung sein, zu klären, in welchem Maße finanzielle Aspekte und/oder traditionelle Wertvorstellungen von Männern und Frauen dafür eine bedeutende Rolle spielen. Um solche Fragen genauer beantworten zu können, werden quantitative und qualitative Daten benötigt, die wesentliche Teilaspekte der Partnerschaften, in denen Männer und Frauen mit Hochschulabschluss leben, abbilden. Ungeklärt ist in diesem Zusammenhang zudem der Einfluss betrieblicher Normen und latenter betrieblicher Sanktionierung von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Männern und Frauen. Qualitative Studien könnten Aufschluss darüber geben, wie Betriebe, Vorgesetzte und andere Mitarbeiter mit Familienphasen – insbesondere von Männern – umgehen und welchen Einfluss spezifische Fach- bzw. Berufskulturen darauf haben.

Das Bild der verschiedenen Fach- und Berufskulturen und der damit verbundenen Perspektiven der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sicherlich auch Einfluss auf die unterschiedliche Studienfachwahl und Berufswahl von Männern und Frauen. An diesem Punkt sollte zukünftige Forschung noch einmal ansetzen und klären, ob eine verbesserte Vereinbarkeitssituation in bestimmten Berufsfeldern und in höheren beruflichen Positionen die Studienfachwahl und die Berufswahl von Frauen maßgeblich ändern würde. Außerdem wäre zu prüfen, ob und inwiefern sich Frauen und speziell Mütter, die ein männerdominiertes Studienfach oder Berufsfeld gewählt haben, bezüglich ihrer Karriereorientierung, Familienplanung, Familienphase und Vereinbarkeitssituation von Frauen bzw. Müttern unterscheiden, die frauendominierte Studienfächer und Berufe wählen.

Ein weiteres Forschungsdesiderat ergibt sich aufgrund der Änderung der familienpolitischen Rahmenbedingungen. So wurde 2007 das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz verabschiedet, das auch die Zahlung von Elterngeld für Partnermonate vorsieht. Ein wachsender Anteil der Väter nimmt seitdem Elternzeit in Anspruch, besonders dann, wenn die Partnerin erwerbstätig ist. Um zu überprüfen, ob es inzwischen Wandlungstendenzen zu mehr Egalität in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von Akademiker(inne)n gibt, sind Zeitreihenanalysen verschiedener Abschlussjahrgänge erforderlich, in denen die Familien- und Berufsverläufe der Kohorten einander gegenübergestellt werden. Die Einbeziehung einer jüngeren Absolventenkohorte (2001), die inzwischen ebenfalls zehn Jahre nach dem Studienabschluss steht, ermöglicht die Beantwortung der Frage: Wächst der Anteil berufsorientierter Mütter und ist eine stärkere Beteiligung der Väter an der Familienarbeit zu erkennen? Mithilfe neuerer Daten können auch Auswirkungen der sozialpolitischen Neuregelung auf die Inanspruchnahme und Ausgestaltung der Elternzeit von Männern und Frauen mit Hochschulabschluss beobachtet werden. Es bleibt die Frage offen, ob das Vereinbarkeitsdilemma weiterhin zu Lasten weiblicher Karriereverläufe geht und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern reproduziert werden oder entgegengesetzte Tendenzen bestehen.





## Literaturverzeichnis

- Aisenbrey, Silke. 2000.** Optimal Matching Analyse: Anwendungen in den Sozialwissenschaften. Opladen: Leske und Budrich.
- Allmendinger, Jutta, und Kathrin Dressel. 2004.** Auf der Suche nach der gewonnenen Zeit: Entzerrung statt Kumulation von Familie und Beruf. In Familie bringt Gewinn : Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt, 135–143. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bathmann, Nina, Dagmar Müller, und Waltraud Cornelißen. 2011.** Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Hrsg. Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi, und Ruth Becker, 65–104. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bauer, Gerrit, und Marita Jacob. 2010.** Fertilitätsentscheidungen im Partnerschaftskontext. Eine Analyse der Bedeutung der Bildungskonstellation von Paaren für die Familiengründung anhand des Mikrozensus 1996–2004. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62: 31–60.
- Beblo, Miriam, und Elke Wolf. 2002.** Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 71: 83–94.
- Beckmann, Sabine. 2007.** Die geteilte Arbeit? Möglichkeiten einer sozialpolitischen Steuerung des Careverhaltens von Männern. <http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/pdf/2007-3-beckmann.pdf> (Zugegriffen Februar 23, 2012).
- Bien, Walter, und Andreas Lange. 2005.** Zu wenige und die „Falschen“? Kinderlosigkeit als komplexes Beziehungsgeflecht. DJI Bulletin 70: 3.
- Biersack, Wolfgang, Anja Kettner, Alexander Reinberg, und Franziska Schreyer. 2008.** Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt. Gut positioniert, gefragt und bald sehr knapp. IAB-Kurzbericht 18.
- Bispinck, Reinhard, Heiner Dribbusch, und Fikret Öz. 2008.** Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Eine Analyse von Einkommensdaten auf der Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich. Düsseldorf: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung. 2003.** Schaubildsammlung. Berufsausbildung sichtbar gemacht. 4. Aufl. Bonn: BMBF.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. 2011a.** Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/AVID-Studie-Biografiemuster-Tabellenband,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugegriffen September 20, 2011).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. 2011b.** Zeit für Familie - Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts. Monitor Familienforschung. Niestetal: Silber Druck oHG.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. 2011c.** Erster Gleichstellungsbericht . Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Niestetal: Silber Druck oHG.

- Born, Claudia. 2001.** Modernisierungsgap und Wandel. Angleichung geschlechtsspezifischer Lebensführungen? In Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Hrsg. Claudia Born und Helga Krüger, 29–53. München, Weinheim: Juventa-Verlag.
- Braakmann, Nils. 2008.** Non scholae, sed vitae discimus! –The importance of fields of study for the gender wage gap among German university graduates during labor market entry and the first years of their careers. Working Papers Series in Economics No. 85. [http://www.uni-lueneburg.de/fb2/vwl/papers/wp\\_85\\_Upload.pdf](http://www.uni-lueneburg.de/fb2/vwl/papers/wp_85_Upload.pdf) (Zugegriffen Juli 11, 2012).
- Briedis, Kolja. 2007.** Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss : Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS:Forum Hochschule 13/2007. Hannover: HIS.
- Brose, Nicole. 2008.** Entscheidung unter Unsicherheit - Familiengründung und -erweiterung im Erwerbsverlauf. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 60: 30–52.
- Buhr, Petra, Johannes Huinink, Mandy Boehnke, und Katharina Maul. 2011.** Kinder oder keine? Institutionelle Rahmenbedingungen und biographische Voraussetzungen für die Familiengründung und -erweiterung in Ost- und Westdeutschland. In Partnerschaft, Fertilität und intergenerationale Beziehungen: Ergebnisse der ersten Welle des Beziehungs- und Familienpanels, Hrsg. Josef Brüderl und Laura Castiglioni, 155–181. Würzburg: Ergon.
- Diekmann, Andreas, und Peter Mitter. 1984.** A comparison of the sickle function with alternative stochastic models of divorce rates. In Stochastic Modelling of Social Processes, Hrsg. Andreas Diekmann und Peter Mitter, 123–53. London: Academic Press, Inc..
- Diekmann, Andreas, und Peter Mitter. 1983.** The Sickle Hypothesis: A Time Dependent Poisson Model with Applications to Deviant Behavior and Occupational Mobility. Journal of Mathematical Sociology 9: 85–94.
- Dorbritz, Jürgen. 2011.** Dimension der Kinderlosigkeit in Deutschland. Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 32: 2–6.
- Düntgen, Alexandra, und Martin Diewald. 2008.** Auswirkungen der Flexibilisierung von Beschäftigung auf eine erste Elternschaft. In Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie, Hrsg. M. Szydlik, 213–231. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eichhorst, Werner, und Eric Thode. 2010.** Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010. Benchmarking Deutschland: Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge. IZA Research Report 30. [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_30.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_30.pdf) (Zugegriffen Oktober 4, 2011).
- Eichhorst, Werner, und Eric Thode. 2002.** Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Benchmarking Deutschland aktuell, Hrsg. Bertelsmann Stiftung. [http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienpolitik\\_Vereinbarkeit.pdf](http://www.familienhandbuch.de/cms/Familienpolitik_Vereinbarkeit.pdf) (Zugegriffen September 20, 2011).
- Erzberger, Christian, und Gerald Prein. 1997.** Optimal-Matching-Technik: Ein Analyseverfahren zur Vergleichbarkeit und Ordnung individuell differenter Lebensverläufe. ZUMA-Nachrichten 52–80.
- Esser, Hartmut. 2000.** Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 5: Institutionen. Frankfurt/New York: Campus.
- Esser, Hartmut. 1999.** Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln. Frankfurt am Main: Campus.

- Fabian, Gregor, und Kolja Briedis. 2009.** Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. HIS:Forum Hochschule 02/2009. Hannover: HIS.
- Fairlie, Robert W. 2003.** An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models. New Haven: Yale University.
- Falk, Susanne. 2005.** Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf: Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Fehse, Stefanie, und Christian Kerst. 2007.** Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. Beiträge zur Hochschulforschung 29: 72–98.
- FFP – Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. 2010.** „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften“. Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditierten Arbeitgebern. [http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/218681db48b3b31badccd9abf75bfe14/FFP\\_Vereinbarkeit\\_bei\\_Fuehrungskraeften.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/218681db48b3b31badccd9abf75bfe14/FFP_Vereinbarkeit_bei_Fuehrungskraeften.pdf) (Zugegriffen Juli 10, 2012).
- Funder, Maria, Ingrid Kurz-Scherf, Ina Merkel, und Clarissa Rudolph. 2008.** Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur. In *Geschlecht Macht Arbeit. Interdisziplinäre Perspektiven und politische Intervention*, Hrsg. Marburger Gender-Kolleg, 7–18. Münster: Dampfboot.
- Gebel, Michael, und Johannes Giesecke. 2009.** Ökonomische Unsicherheit und Fertilität. Die Wirkung von Beschäftigungsunsicherheit und Arbeitslosigkeit auf die Familiengründung in Ost- und Westdeutschland. *Zeitschrift für Soziologie* Jg. 38: 399–417.
- Geissler, Birgit. 1998.** Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf - Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit. In *FrauenArbeitsMarkt: der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*, Hrsg. B. Pfau-Effinger, F. Maier, und B. Geissler, 145–164. Berlin: Sigma.
- Geißler, Rainer. 2002.** Die Sozialstruktur Deutschlands: Zur gesellschaftlichen Entwicklung vor und nach der Vereinigung. 3. Aufl. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Gerlach, Irene, und Christian Dambus. 2010. Arbeitspapier Nr. 6 2010.** Berufliche Selbstständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung. [http://www.ffp-muenster.de/tl\\_files/dokumente/arbeitspapier\\_ffp\\_2010\\_6.pdf](http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/arbeitspapier_ffp_2010_6.pdf) (Zugegriffen Juni 22, 2012).
- Goldstein, Joshua, Michaela Kreyenfeld, Johannes Huinink, Dirk Konietzka, und Heike Trappe. 2010.** Familie und Partnerschaft in Ost- und Westdeutschland. Ergebnisse im Rahmen des Projektes „Demographic Differences in Life Course Dynamics in Eastern and Western Germany“, Hrsg. Max-Planck-Institut für demographische Forschung. [http://www.de-mogr.mpg.de/mediacms%5C123\\_main\\_MPIDR\\_Familie\\_und\\_Partnerschaft\\_Ost\\_West.pdf](http://www.de-mogr.mpg.de/mediacms%5C123_main_MPIDR_Familie_und_Partnerschaft_Ost_West.pdf) (Zugegriffen Juli 20, 2012).
- Grotheer, Michael. 2009.** Studienqualität, berufliche Einstiege und Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Eine Analyse der Arbeitsmarktchancen der Absolventenkohorten von 1997, 2001 und 2005. In *Perspektive Studienqualität. Themen und Forschungsergebnisse der HIS-Fachtagung „Studienqualität“*, Hrsg. HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, 244–262. Bielefeld: Bertelsmann.

- Grunow, Daniela, Silke Aisenbrey, und Marie Evertsson. 2011.** Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 63: 395–430.
- Hitzler, Ronald, Michael Meuser, und Claudia Pusch. 2002.** Doppelkarrierepaare: Normalisierungsleistungen und Geschlechterkonstruktionen unter den Bedingungen einer wechselseitigen Entgrenzung von Beruf. [http://www.hitzler-soziologie.de/pdf/dcc\\_arb\\_bericht.pdf](http://www.hitzler-soziologie.de/pdf/dcc_arb_bericht.pdf) (Zugegriffen Oktober 26, 2011).
- Hoff, Ernst, Stefanie Grote, Susanne Dettmer, Hans-Uwe Hohner, und Luiza Olos. 2005.** Work-Life-Balance: Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen und Männern in hoch qualifizierten Berufen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 49: 196–207.
- Hufnagel, Rainer. 2008.** Kinderwunsch und Partnerwahl in Deutschland. *Hauswirtschaft und Wissenschaft. Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement* 65: 8–25.
- Huinink, Johannes, und Elisabeth Reichart. 2008.** Der Weg in die traditionelle Arbeitsteilung – eine Einbahnstraße? In *Familiale Beziehungen, Familienalltag und soziale Netzwerke*, Hrsg. Walter Bien und Jan Marbach, 43–79. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ihsen, Susanne, Anna Buschmeyer, und Robert Skok. 2008.** VDI-Bericht Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie. [http://194.245.143.124/file-admin/bg\\_fib/redakteur/downloads/200806%20Studie%20%20Beruf%20Karriere%20Familie%20%28Abschlussberichtfinal%29%20inkl%20Erscheinungsdatum.pdf](http://194.245.143.124/file-admin/bg_fib/redakteur/downloads/200806%20Studie%20%20Beruf%20Karriere%20Familie%20%28Abschlussberichtfinal%29%20inkl%20Erscheinungsdatum.pdf) (Zugegriffen Oktober 10, 2011).
- Jann, Ben. 2008.** A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. Zürich: ETH Zürich, Chair of Sociology.
- Jurczyk, Karin. 2005.** Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. In *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*, Hrsg. Hartmut Seifert, 102–123. Frankfurt am Main u.a.: Campus Verlag.
- Keddi, Barbara, und Gerlinde Seidenspinner. 1991.** Arbeitsteilung und Partnerschaft. In *Die Familie in Westdeutschland. Stabilität und Wandel familiärer Lebensformen*, Hrsg. Hans Bertram, 159–192. Opladen: Leske und Budrich.
- Kerst, Christian, und Karl-Heinz Minks. 2005a.** Fünf Jahre nach dem Studienabschluss. Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. *HIS-Hochschulplanung*, Bd. 173. Hannover: HIS.
- Kerst, Christian, und Karl-Heinz Minks. 2005b.** Selbstständigkeit und Unternehmensgründung von Hochschulabsolventen fünf Jahre nach dem Studium. Eine Auswertung der HIS-Absolventenbefragungen 2002/2003. *Kurz-Information A 8/2005*. Hannover: HIS.
- Klaus, Daniela, und Anja Steinbach. 2002.** Determinanten innerfamiliärer Arbeitsteilung. Eine Betrachtung im Längsschnitt. *Zeitschrift für Familienforschung* 14: 21–43.
- Klein, Thomas. 1990.** Postmaterialismus und generatives Verhalten. *Zeitschrift für Soziologie* 19: 57–64.
- Kohli, Martin. 2003.** Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn. In *Entstaatlichung und soziale Sicherheit: Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*, Hrsg. Jutta Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich.

- Kohli, Martin. 1988.** Normalbiographie und Individualität: zur institutionellen Dynamik des gegenwärtigen Lebenslaufregimes. In Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende, Biographie und Gesellschaft, Hrsg. Hanns-Georg Brose und Bruno Hildenbrand. Opladen: Leske und Budrich.
- Kohli, Martin. 1985.** Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 37: 1–29.
- Körner, Thomas, und Lisa Günther. 2011.** Frauen in Führungspositionen. Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung. Auszug aus Wirtschaft und Statistik 434–451.
- Krüger, Helga. 2001.** Geschlecht, Territorien, Institutionen : Beitrag zu einer Soziologie der Lebenslauf-Relationalität. In Individualisierung und Verflechtung : Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime, Hrsg. Claudia Born und Helga Krüger, 257–299. München, Weinheim: Juventa-Verlag.
- 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.
- Kühne, Mike. 2009.** Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern: Theoretische Grundlagen und empirische Analysen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Leitner, Sigrid, und Ilona Oster. 2000.** Von „geordneten“ zu unübersichtlichen Verhältnissen : nachholende Modernisierung des Geschlechterarrangements in der deutschen Sozialpolitik. In Der deutsche Sozialstaat: Bilanzen - Reformen - Perspektiven, Hrsg. Stephan Leibfried und Uwe Wagschal, 199–234. Frankfurt am Main: Campus.
- Leuze, Kathrin, und Susanne Strauß. 2009.** Lohnungleichheiten zwischen Akademikerinnen und Akademikern: Der Einfluss von fachlicher Spezialisierung, frauendominierten Fächern und beruflicher Segregation. Zeitschrift für Soziologie Jg. 38: 262–281.
- Levy, Rene. 1977.** Der Lebenslauf als Statusbiographie. Stuttgart: Enke.
- Levy, Rene, und Michèle Ernst. 2002.** Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung<sup>1</sup>. Zeitschrift für Familienforschung 14: 103–131.
- Liebig, Stefan, Carsten Sauer, und Jürgen Schupp. 2010.** Die wahrgenommene Gerechtigkeit des eigenen Erwerbseinkommens: Geschlechtstypische Muster und die Bedeutung des Haushaltskontextes. [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.358468.de/diw\\_sp0309.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358468.de/diw_sp0309.pdf) (Zugegriffen März 22, 2012).
- Luci, Angela. 2011.** Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französischen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07901.pdf> (Zugegriffen Oktober 12, 2011).
- Mandel, Hadas, und Moshe Semyonov. 2006.** A welfare state paradox: state interventions and women's employment opportunities in 22 countries. American Journal of Sociology 111: 1910–1949.
- Mayer, Karl Ulrich. 1990.** Lebensverläufe und sozialer Wandel. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft Nr. 31.

- Mayer, Karl Ulrich, und Walter Müller. 1989.** Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat. In Handlungsspielräume. Untersuchungen zu Individualisierung und Institutionalisierung von Lebensläufen in der Moderne, 41–60. Stuttgart: Enke.
- Meuser, Michael. 2007.** Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Problem für Männer? Familie und Lebensverlaufsplanung bei Männern. In Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Hrsg. Eva Barlösius und Daniela Schiek, 135–150. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Meyer, Thomas. 2002.** Private Lebensformen im Wandel. In Die Sozialstruktur Deutschlands, Hrsg. Rainer Geißler, 401–434. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Middendorff, Elke. 2008.** Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, Hrsg. BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung. [http://www.bmbf.de/pub/studieren\\_mit\\_kind.pdf](http://www.bmbf.de/pub/studieren_mit_kind.pdf) (Zugegriffen Juli 20, 2012).
- Middendorff, Elke. 2003.** Kinder eingeplant? Lebensentwürfe Studierender und ihre Einstellung zum Studium mit Kind. Befunde einer Befragung des HISBUS-Online-Panels im November/Dezember 2002. HIS-Kurzinformation A4/2003. Hannover: HIS.
- Onnen-Isemann, Corinna. 2008.** Der Kinderwunsch als Kampf zwischen Realität und Idealen - Analysen und Überlegungen anhand der Daten des DJI-Familienurvey. In Familiäre Beziehungen, Familienalltag und soziale Netzwerke, Hrsg. Walter Bien und Jan Marbach, 119–145. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Passet, Jasmin. 2011.** Kinderlosigkeit im Lebensverlauf: Wie wichtig ist das Lebensziel, Kinder zu bekommen, im Vergleich mit anderen Lebenszielen. Bevölkerungsforschung. Mitteilungen aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 32: 7–12.
- Pollmann-Schult, Matthias, und Martin Diewald. 2007.** Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 59: 440–458.
- Rehn, Torsten, Gesche Brandt, Gregor Fabian, und Kolja Briedis. 2011.** Hochschulabschlüsse im Umbruch. Studium und Übergang von Absolventinnen und Absolventen reformierter und traditioneller Studiengänge des Jahrgangs 2009. HIS:Forum Hochschule 17/2011. Hannover: HIS.
- Ruhm, Christopher J. 1998.** The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. The Quarterly Journal of Economics Vol. 113: 285–317.
- Rusconi, Alessandra, und Heike Solga. 2008.** Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurrück. WZB-Mitteilungen 119: 15–18.
- Sackmann, Reinhold. 2007.** Lebenslaufanalyse und Biografieforschung : Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schaeper, Hildegard. 2004.** Wechselwirkungen zwischen Berufsverlauf und Familiengründung bei Absolventinnen einer Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums. Expertise für den siebten Familienbericht (unveröffentlicht).
- Schaeper, Hildegard. 1999.** Erwerbsverläufe von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen: eine Anwendung der Optimal-Matching-Technik. Universität Bremen: Sfb 186.
- Schiek, Daniela. 2007.** Frauen wollen beides. Die Vereinbarkeitsdebatte als Symptom geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung. In Demographisierung des Gesellschaftlichen: Analysen und De-



batten zur demographischen Zukunft Deutschlands, Hrsg. Eva Barlösius und Daniela Schiek, 205–220. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Schmitt, Christian. 2008.** Labour Market Integration and the Transition to Parenthood - A Comparison of Germany and the UK. DIW Berlin Discussion Papers.

**Schmitt, Christian, und Gert Wagner. 2006.** Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet. Wochenbericht des DIW Berlin 73: 313–317.

**Schmitt, Christian, und Ulrike Winkelmann. 2005.** Wer bleibt kinderlos? Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten. *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung* 23: 9–23.

**Schröder, Jette. 2005.** Der Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und Fertilität: Ein Überblick über den Forschungsstand. Mannheim: MZES.

**Schröder, Jette, und Josef Brüderl. 2008.** Der Effekt der Erwerbstätigkeit von Frauen auf die Fertilität. *Zeitschrift für Soziologie* 37: 117–136.

**Schröder, Torsten. 2007.** Geplante Kinderlosigkeit? Ein lebensverlaufstheoretisches Entscheidungsmodell. In *Ein Leben ohne Kinder: Kinderlosigkeit in Deutschland*, Hrsg. Dirk Konietzka und Michaela Kreyenfeld, 365–399. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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

**Sørensen, Annemette. 1990.** Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, KZfSS Sonderheft 31/1990, Hrsg. Karl-Ulrich Mayer, 304–321. Opladen: Westdeutscher Verlag.

**Statistisches Bundesamt. 2011a.** Bildung und Kultur. Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen. 1980-2009. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Hochschulen/KennzahlenNichtmonetaer2110431097004,property=file.pdf> (Zugegriffen September 9, 2011).

**Statistisches Bundesamt. 2011b.** Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Fächersystematik. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/BildungKultur/StudentenPruefungsstatistik.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/BildungKultur/StudentenPruefungsstatistik.pdf?__blob=publicationFile) (Zugegriffen am Juli 07, 2012).

**Statistisches Bundesamt. 2008.** Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure\\_\\_Arbeitsmarkt,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2008/Arbeitsmarkt/Pressebrochure__Arbeitsmarkt,property=file.pdf) (Zugegriffen Februar 14, 2012).

**Weber, Andrea M. 2004.** Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland. ZEW Discussion Papers. <http://econstor.eu/bitstream/10419/24008/1/dp0408.pdf> (Zugegriffen September 9, 2011).

**Weick, Stefan. 2008.** Familie und Lebensformen, Hrsg. Destatis, GESIS-ZUMA, und WZB. Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland 44–50.

**Wirth, Heike. 2006.** Die kinderlosen Akademikerinnen – Ein Beitrag zur Versachlichung der Debatte. Mannheim: ZUMA [http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/programme\\_](http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/programme_)

projekte/sozialwissenschaften/Amtliche\_Mikrodaten/wirth\_zuma\_juni\_06-1.pdf (Zugegriffen September 9, 2011).

**Wirth, Heike, und Kerstin Dümmler. 2004.** Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. Mannheim: ZUMA.

**Ziegler, Yvonne, und Regine Graml. 2011.** Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere. Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter. [http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb3/materialien\\_lehrende/ziegler/graml\\_gip\\_2\\_2011.pdf](http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb3/materialien_lehrende/ziegler/graml_gip_2_2011.pdf) (Zugegriffen Oktober 12, 2011).





HIS, Goseriade 9, 30159 Hannover

Postvertriebsstück, Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, 61246

**Herausgeber:**

HIS Hochschul-Informationen-System GmbH  
Goseriade 9 | 30159 Hannover | [www.his.de](http://www.his.de)

Postfach 2920 | 30029 Hannover  
Tel.: +49(0)511 1220 0 | Fax: +49(0)511 1220 250

**Geschäftsführer:**

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

**Vorsitzender des Aufsichtsrats:**

Prof. Dr. Andreas Geiger

**Registergericht:**

Amtsgericht Hannover | HRB 6489

**Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:**

DE115665155

**Verantwortlich:**

Dipl.-Phys. Wolfgang Körner

**Erscheinungsweise:**

In der Regel mehrmals im Quartal

**Hinweis gemäß § 33 Datenschutzgesetz (BDSG):**

Die für den Versand erforderlichen Daten (Name, Anschrift) werden elektronisch gespeichert.

ISBN 978-3-86426-014-8

