

# Keine Zeit für Kinder?

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

**Wie beeinflusst die berufliche Situation von Akademiker(inne)n deren Entscheidung zur Elternschaft und welche Auswirkungen hat eine Elternschaft wiederum für die weitere Karriereentwicklung? Eine neue Studie des HIS-Instituts für Hochschulforschung (HIS-HF) untersucht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Hochschulabsolvent(inn)en. Das Projekt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.**

### Anlage der Untersuchung

Untersucht wurden Unterschiede im beruflichen Erfolg zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Eltern und (bisher) kinderlosen Absolvent(inn)en. Datengrundlage ist das HIS-HF Absolventenpanel 1997. Der Beobachtungszeitraum umfasst die ersten zehn Jahre nach Abschluss des Studiums.

### Kinderlosigkeit von Hochschulabsolvent(inn)en

Im medialen wie auch im wissenschaftlichen Diskurs wird immer wieder auf die überdurchschnittliche Kinderlosigkeit von Akademiker(inne)n Bezug genommen. Die Studie analysiert daher das Ausmaß der Kinderlosigkeit von Absolvent(inn)en in den ersten zehn Jahren nach dem Abschluss des Studiums. Hierin unterscheiden sich Männer und Frauen kaum voneinander; rund 40 % haben zehn Jahre nach dem Examen noch keine Kinder. Etwa die Hälfte der bisher Kinderlosen möchte

aber in Zukunft noch eine Familie gründen. Für viele Frauen ist die eigene berufliche Beanspruchung ein wesentlicher Grund, (noch) kein Kind zu bekommen.

Absolventinnen ostdeutscher Herkunft werden zu höheren Anteilen und früher Mütter als Absolventinnen westdeutscher Herkunft. Die Elternanteile unterscheiden sich auch je nach studierter Fachrichtung. Viele männliche Mediziner werden schon zu einem relativ frühen Zeitpunkt Vater. Rechts-, Wirtschafts- und Naturwissenschaftler(innen) sind in den ersten Jahren nach dem Studienabschluss hingegen häufig noch kinderlos.

### Familie und Beruf

Hochschulabsolvent(inn)en treffen ihre Entscheidung für ein Kind meistens erst nach dem erfolgten Berufseintritt. Die erlebte berufliche Situation sowie langfristige Karrierepläne und -perspektiven

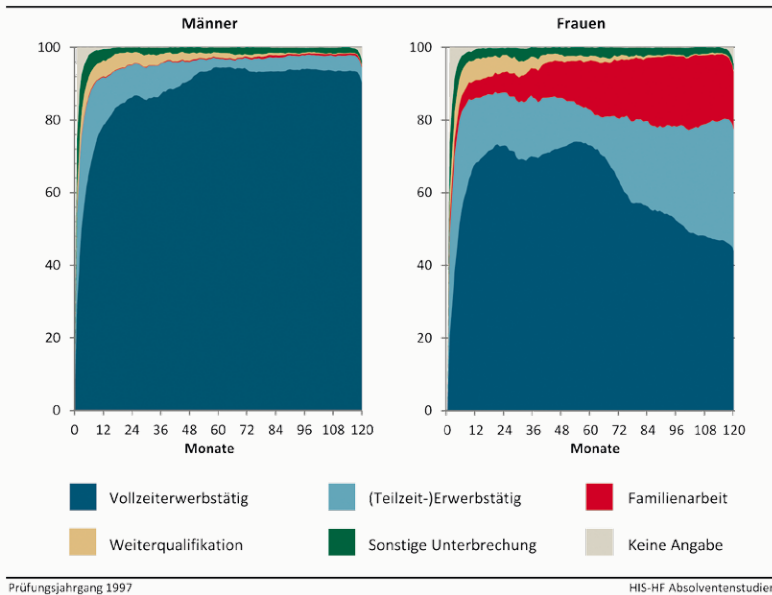
bilden entscheidende Bezugsgrößen für diesen Entschluss. Bei Männern mit Hochschulabschluss hat die berufliche Situation nach dem Studium kaum Einfluss auf die Entscheidung zur Elternschaft. Dagegen schieben Frauen, die beruflich stark eingebunden sind, und besonders Frauen, für die die berufliche Karriere einen hohen Stellenwert hat, die Familiengründung häufig auf oder verzichten ganz darauf. Für beide Geschlechter gilt, dass eine hohe Familienorientierung die (frühe) Entscheidung für ein Kind positiv beeinflusst.

Mütter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit in der Regel für eine gewisse Zeit; fast alle wollen aber anschließend wieder in den Beruf einsteigen, was meist auch geschieht. Für viele Frauen ist die Befürchtung beruflicher Nachteile ein wesentlicher Grund, die ihnen zustehende Elternzeit nicht voll auszuschöpfen, sondern möglichst schnell wieder in den Beruf zurückzukehren.

Ein Vergleich der Berufsverläufe der Absolvent(inn)en im Zusammenhang mit Familienphasen zeigt deutlich, dass es in Bezug auf den Zeitpunkt und die Dauer der Familienphasen große Unterschiede zwischen Hochschulabsolventinnen gibt. Die meisten Frauen sind in den ersten Jahren nach dem Studium zunächst in Vollzeit erwerbstätig. Ein Teil der Mütter unterbricht die Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes für einen längeren Zeitraum. Andere Mütter steigen nur kurz aus und arbeiten anschließend in Teilzeit.



Abb. 1 Tätigkeiten seit dem Studienabschluss nach Geschlecht (Befragungswelle 1997.1, 1997.2 und 1997.3, in %)



Etwa ein Viertel der Mütter setzt die Berufstätigkeit lediglich sehr kurz aus und ist anschließend wieder Vollzeit erwerbstätig. Dabei handelt es sich um stark karriereorientierte Frauen, darunter auch viele Selbstständige, für die die eigene Erwerbstätigkeit einen hohen Stellenwert besitzt.

### Auswirkungen von Elternschaft auf die Karriere

Absolventen sind unabhängig von einer Vaterschaft in der Regel durchgehend erwerbstätig (Abb. 1). Eine Elternschaft hat für Männer keine negativen Auswirkungen auf die Karriere. Teilzeitbeschäftigung stellt für Väter (4 %) ebenso wie für Hochschulabsolventen ohne Kinder (3 %) eine Ausnahme dar. Frauen mit Kindern sind hingegen viel häufiger (61 %) in Teilzeit beschäftigt als Frauen ohne Kinder (13%). Längere Phasen in Teilzeit, besonders aber längere Phasen des Erwerbsausstiegs, wirken sich negativ auf den beruflichen Erfolg der Mütter aus und tragen maßgeblich zu Geschlechterunterschieden im Berufserfolg bei. Mit zunehmender Dauer dieser Phasen sinkt das durchschnittliche Erwerbsein-

kommen im Vergleich zu den anderen Absolvent(inn)en. Lange familienbedingte Erwerbsausstiege verringern darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit, eine hohe berufliche Position einzunehmen.

### Traditionelle Arbeitsteilung weit verbreitet

Auch in den Partnerschaften von Hochschulabsolvent(inn)en ist eine traditionelle Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern weiterhin vorherrschend. Männliche Absolventen gehen nur selten in Elternzeit und haben häufig Partnerinnen, die die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, die eigene Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrechen und auch anschließend häufig nur eingeschränkt wieder erwerbstätig werden. Umgekehrt haben Frauen mit Hochschulabschluss nur in Ausnahmefällen Partner, die die Kinderbetreuung ganz oder zumindest gleichberechtigt übernehmen. Stattdessen sind sie entweder auf anderweitige private Betreuungsunterstützung oder auf öffentliche Betreuungsangebote angewiesen. Oder sie treten beruflich zurück und arbeiten vor-

übergehend nicht oder in Teilzeit. Diese arbeitsteiligen Muster führen zu einem geringeren Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen mit Kindern im Vergleich zur Gesamtgruppe der Hochschulabsolvent(inn)en. Kontinuierliche Berufsverläufe halten Müttern allerdings gute Berufschancen offen, erfordern jedoch adäquate Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel passende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, qualifizierte Teilzeitstellen und die Unterstützung durch den Partner.



Gesche Brandt  
g.brandt@his.de