

Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, TU-Dortmund

PRISMA, Johannes Gutenberg Universität Mainz, 08.12.2014

Gliederung

1. Titelerläuterung „Karrierefaktor Kind. Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem
2. Datenbasis
3. Drei Thesen zu Paarbildung und generativem Verhalten
4. Prekarisierung und Verjüngung des wissenschaftlichen Mittelbaus
5. Altersabhängigkeit der generativen Entscheidungen
6. Bedeutung der Beschäftigungsbedingungen für Elternschaft im wissenschaftlichen Mittelbau
7. Schlussfolgerungen

Datenbasis sind zwei empirische Forschungsprojekte

1. Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen in Deutschland (Nov. 2007-Feb. 2010)

2. Auf der Suche nach dem verlorenen Nachwuchs, Kurztitel: Mobile Drop-Outs

(Mai 2010-Juni 2013). Mitarbeiterinnen: Kirsten Heusgen, Dr. Dorothee Koch, Christina Möller, Dr. Ramona Schürmann, Petra Selent)

1. These:

Wissenschaft als Lebensform ist nicht verallgemeinerbar

Das Ideal, an dem sich die Rekrutierung von Wissenschaftler/innen orientiert, ist Wissenschaft als Lebensform.

Diese Vorstellung ist an eine historische Geschlechter-Konstellation gebunden (der Wissenschaftler als Familienernährer, der mit der Mutter seiner Kinder zusammenlebt, die die gesamte Familien- und Betreuungsarbeit leistet).

Diese Eltern-Paar-Konstellation ist nicht mehr die allgemeine und schon gar nicht auf das Paar in der Wissenschaft übertragbar.

Auszugehen ist von einem interpersonell verbundenen Lebenszusammenhang von zwei Wissenschaftler/innen.

- Weil die überwiegende Mehrheit (über 80%) der Wissenschaftler/innen als berufstätiges Paar lebt.
- Weil eine große Kluft besteht zwischen den geäußerten Kinderwünschen von Wissenschaftler/innen und ihrer Realisierung.
- Weil eine Diskrepanz sich hergestellt hat zwischen den Anforderungen der Wissenschaft und der familiären Verbundenheit, die eine andere Aufteilung der Arbeiten und begrenzten Zeit zwischen Frauen und Männern erfordert.

2. These:

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

Zwei Drittel des wissenschaftlichen Mittelbaus sind kinderlos.

In der elternaktiven Phase zwischen dem 30. und 42. Lebensjahr haben nur **32%** der jungen Frauen und **30%** der Männer Kinder.

Im Alter zwischen 43-53 Jahren sind **58%** der Männer und **51%** der Frauen Eltern.

Nur **30 %** im Mittelbau sind älter als 40 Jahre.

3. These:

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

Mit der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit im Wissenschaftsbereich ist eine *Langzeit-Arbeitskultur* entstanden, die eine Re-Traditionalisierung des Geschlechterverhältnisses begünstigt, aber der Entwicklung zu egalitären Geschlechterbeziehungen als Eltern entgegenläuft.

Dies ist ein zentraler Widerspruch im Lebenszusammenhang von Paaren in der Wissenschaft.

Zeitknappheit und Zeitstress ergeben sich, weil

- die wissenschaftliche Arbeit und Karriere die Hingabe der ‚ganzen Person‘ verlangt und in der Tendenz alle Lebenszeit verschlingen kann;
- Kinder ebenfalls die ganze Zeit und Aufmerksamkeit ihrer Eltern beanspruchen und wegorganisiert werden (müssen);
- Generative Entscheidungen ein begrenztes Zeitfenster im Lebensverlauf haben.

Tendenzen der Hochschulpersonalentwicklung (HSP-Daten)

Verschärfung der prekären/passageren Beschäftigung

- über 90% im Mittelbau sind befristet,
- fast die Hälfte über Drittmittel beschäftigt und
- 64 % der Frauen und 42% der Männer in Teilzeit.

Verjüngung des wissenschaftlichen Personals

- 17,4 % des wissenschaftlichen Mittelbaus haben in 2009 die Universität verlassen,
- 74% im Alter zwischen 26 und 35 Jahren.

Die Ausgeschiedenen werden durch jüngere ersetzt.

Temporäre Kinderlosigkeit (bis zum 42. Lebensjahr) und **dauerhafte Kinderlosigkeit** (ab dem 43. Lebensjahr).

Die Kinderlosigkeit sinkt sukzessive mit dem Alter:

- Die bis **29** Jährigen sind zu **95%** kinderlos (n = 16.724),
- von den **30-42** Jährigen sind **68%** der Frauen und **70%** der Männer kinderlos (n = 25.708),
- die **43-53** Jährigen sind zu **44%** kinderlos (n = 7.461),
- **49%** der Frauen und **42%** der Männer.

Geschlechterdifferenz erst bei den 43-53 Jährigen

Alter bei Familiengründung

Die jüngeren Frauen haben tendenziell etwas häufiger Kinder als die Männer.

Mehr Frauen in der Wissenschaft bedeutet eher mehr Kinder als weniger!

Frauen verschieben die Realisierung ihres Kinderwunsches mehrheitlich auf die Altersphase zwischen 30-35 Jahre, mit großen Unterschieden zwischen den Statusgruppen.

- **21%** der Frauen im Mittelbau und **39%** der Professorinnen sind **Spätgebärende** (älter als 35 Jahre bei Erstgeburt, vor 20 Jahren waren es die Dreißigjährigen).
- **66%** der Professoren und **38%** der Professorinnen haben Kinder.

Der **Masterstatus Geschlecht** gilt nur für die Professuren:
Professoren haben in allen Altersgruppen sehr viel häufiger
und mehr Kinder als die Professorinnen.

- **70%** der Wissenschaftler/innen im Mittelbau gründen ihre Familien bis zum 35. Lebensjahr.
- **8%** der Mittelbauerinnen und **14%** der Professorinnen sind bei der Geburt ihres ersten Kindes **über 40 Jahre alt**.
- **61%** der Professoren wurden bis zum Alter von 35 Jahren zum ersten Mal Vater.

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

Tendenziell zeichnet sich eine Angleichung zwischen den Geschlechtern ab.

Die Entscheidung für und gegen Kinder

Die binärlogistische Regression ergibt einen signifikanten Zusammenhang der unabhängigen Variablen mit Elternschaft:

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

Zur Kinderfeindlichkeit der wissenschaftlichen Arbeitsverhältnisse

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

Bedeutung der Beschäftigungsbedingungen für die generativen Entscheidungen

- Die Vereinbarkeitsproblematik stellt sich zunehmend für Frauen wie Männer in der Wissenschaft.
- Private Aushandlungsprozesse der elterlichen Arbeitsteilung benötigen externe Supportsysteme.
- Die Rhetorik der Partnerschaft stimmt mit der gelebten Realität häufig nicht überein.
- Die Entwicklung zur egalitären Partnerschaft ist eine Voraussetzung für Elternschaft
- Der gefühlten (institutionellen) Kinderfeindlichkeit ist entgegenzuwirken.

Schlussfolgerungen zur Elternthematik

Wenn Frauen als Wissenschaftlerinnen eine Karriere anstreben, möchten sie größtenteils nicht auf Kinder verzichten.

Darin deutet sich ihre zunehmende Handlungsmächtigkeit (agency) an. Bisher gibt es aber kaum konsensuelle Vorstellungen von Wissenschaftlerinnen als Mütter.

Die modernen Paarbildungen induzieren einen Wandel der ‚männlichen‘ Wissenschaftskultur, da die ‚Elternthematik‘ beide Geschlechter betrifft.

Hier deutet sich ein leiser Wandel im **Verständnis von gelebter Vaterschaft an.**

Selbst eine zuverlässige institutionelle Kinderbetreuung reicht nicht aus, um Eltern in der Wissenschaft zu unterstützen

- Die prekären, unsicheren und teilzeitigen Beschäftigungsbedingungen behindern positive generative Entscheidungen.
- Die steigenden Leistungsanforderungen und Konkurrenzbedingungen in der Wissenschaft fördern eine strukturelle Rücksichtslosigkeit gegenüber Eltern mit kleinen Kindern.
- Die Tradition einer männerdominierten Wissenschaftskultur wirkt in der Vorstellung der eminenten wissenschaftlichen Einzel-Persönlichkeit selbst bei Doppel-Karriere-Paaren weiterhin nach.
- Geltende Bedingungen einer Hochschulkarriere begünstigen nach wie vor traditionelle Zuschreibungen der Geschlechterrollen.

Maßnahmen zur positiven Diskriminierung von Eltern

- ‚familienbedingte‘ Arbeitszeitreduktion,
- flexible Arbeitszeitkonten für Eltern,
- soziale Absicherung bei Arbeitszeitreduktion,
- besondere Übergangsregelungen bei Drittmittelbeschäftigung,
- kompensatorische Regelungen bei Schwangerschaft und Klein-Kindbetreuung.

Ein bedarfsgerechtes institutionelles Angebot zur Kinderbetreuung ist nur eine der Bedingungen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit