

Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs?

Zwischenergebnisse des Projekts

„Wissen- oder Elternschaft? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen in Deutschland“

Gefördert unter dem Titel
„Kinder und Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf“

Förder-Laufzeit
01.12.2007-30.11.2009

Projektleitung
Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel

Aktuelle Mitarbeiterinnen
Kirsten Heusgen, M.A., Dipl.-Päd. Christina
Möller, Dr. Ramona Schürmann, Dipl.-Ing.
Petra Selent

Kontakt

Technische Universität Dortmund
Hochschuldidaktisches Zentrum (HDZ)
Projekt »Wissen- oder Elternschaft?«
Vogelpothsweg 78
44227 Dortmund

petra.selent@tu-dortmund.de

Tel. +49 (0)231/755-2995

Fax +49 (0)231/755-5543

<http://www.hdz.uni-dortmund.de/index.php?id=wissen-elternschaft>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

1. Einleitung

Welche Zusammenhänge zwischen den konkreten Beschäftigungsbedingungen und der Elternschaft von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen bestehen, ist die zentrale Fragestellung des im Folgenden dargestellten Projekts. Ihm liegen die Personal- und Beschäftigungsdaten des gesamten wissenschaftlichen Personals aller Universitäten (2006: 102.755 Personen) und Fachhochschulen (2006: 16.150 Personen) der Bundesrepublik zugrunde. Zudem werden Daten zu den Kindern bzw. Eltern aus acht Bundesländern (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen) als Datenbasis herangezogen.

Zielsetzung ist es, mehr über die Konstellation von Eltern und ihren Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen in Deutschland zu erfahren. Angesichts der wachsenden Bedeutung von Wissenschaft und der Expansion der Hochschulen in unserer Gesellschaft untersuchen wir, unter welchen Beschäftigungsbedingungen das wissenschaftliche Personal und im Besonderen der „wissenschaftliche Nachwuchs“ seine wissenschaftlichen Leistungen vollbringt, und wie diese Leistungen mit den veränderten Konstellationen des Geschlechterverhältnisses und der Geschlechterbeziehungen (Paarbildung und Elternschaft) zusammenhängen. Doing science and doing gender ist somit die strukturierende Perspektive. Sie wird von der Hypothese geleitet, dass die immanente Logik des wissenschaftlichen Systems eine Tendenz in sich hat, sich selbst zu zerstören, und damit der wissenschaftlichen Entwicklung Schaden zuzufügen. Daher lautet der Titel: Wissenschaftlicher Nachwuchs ohne Nachwuchs?

Wenig Aufmerksamkeit hat sich bisher darauf gerichtet, wie die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihre Wünsche nach einem guten Leben in der Wissenschaft oder pragmatischer ausgedrückt, ihre Wünsche nach einem Leben in Partnerschaft und mit Kindern mit ihren wissenschaftlichen Interessen und Karriereambitionen verbinden können.

Mit dem *Subjektwerden von Frauen in der Wissenschaft*, eine Folge des rasanten Bildungs- und Motivationsanstiegs der weiblichen Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten sind nicht nur Erwartungen an eine möglichst gleich verteilte Partizipation der Geschlechter bis in die Spitzen der Wissenschaft hinein verbunden, sondern auch weitere Herausforderungen für die wissenschaftliche Kultur und ihre Organisationsformen.

Synchronisation der Lebensbereiche Familie und wissenschaftliche Arbeit

Die Paarbildung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgt gegenwärtig weitgehend in sozial homogener Weise. Insbesondere Wissenschaftler und noch häufiger Wissenschaftlerinnen leben in der Konstellation eines Doppelkarriere-Paares. Unter den gegenwärtigen Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland haben Paare große Probleme, an einem Ort ihre Karriere zu realisieren und gleichzeitig mit kleinen Kindern zusammen zu leben. Die gängigen Begriffsbildungen der Vereinbarkeit oder auch der Work-Life Balance erfassen die Problematik nur unzureichend, wie wir noch sehen werden. Die tiefer liegende Frage lautet daher: Wie müssen die Lebens- und Beschäftigungsbedingungen für die jungen Menschen, die Wissenschaft betreiben wollen, gestaltet sein, damit ein gutes Leben auch mit Kindern und in Partnerschaft gelingt?

Wissenschaft als Lebensform und die Brüchigkeit der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung

In der Tradition der europäischen Wissenschaft ist die Vorstellung entstanden, der Wissenschaftler folge ausschließlich seinem wissenschaftlichen Eros und das Vergnügen läge in der wissenschaftlichen Betätigung selbst. Diese Vorstellung von der Wissenschaft als Lebensform verlangt – verstärkt unter den aktuellen universitären Karrierebedingungen – die Hingabe der ganzen Person, möglichst bedingungslos und mit einem Ineinanderfließen von Arbeits- und freier Zeit (Krais 2008, Dettmer 2008). Die Entlastung von der alltäglichen Sorge für sich selbst, insbesondere für Kinder und Andere, ist hierfür eine Voraussetzung. Diese Voraussetzung war für männliche Wissenschaftler, die in einer traditionellen Arbeitsteilung mit ihrer Familie lebten, erfüllt. Sie gelingt gegenwärtig aber immer weniger. Wissenschaftler finden immer seltener Partnerinnen, die neben ihrer Berufstätigkeit die ge-

samte Familienarbeit übernehmen und immer seltener um den Preis ihrer eigenen Karriere. Auch junge Wissenschaftlerinnen sind von einem wissenschaftlichen Erkenntnisinteresse angetrieben, haben die Potenziale, Wissenschaft ‚zu machen‘ und streben entsprechende Qualifizierungsprozesse an.

Die Entwicklung einer ‚wissenschaftlichen Persönlichkeit‘ (Daston 2003)

Mit der Idealvorstellung der wissenschaftlichen Persönlichkeit ist die Inkorporierung eines wissenschaftlichen Habitus, ist harte Arbeit an der eigenen Person, verbunden (Krais 2008): Das Aushalten weiter Durststrecken, langanhaltender Abhängigkeit von Mentoren und signifikanten Anderen in der Wissenschaft, rege Aktivität in der wissenschaftlichen Community über den lokalen Kreis hinaus, regionale Mobilität und internationale Kommunikationsfähigkeit sind Anforderungsstrukturen der wissenschaftlichen Karriere, die ein Zurückstecken im Privaten und einen effektiven Umgang mit der Zeit verlangen und kaum Zeit für die Sorge um Andere übrig lässt, um nur einen Aspekt zu betonen.

Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen

Befristete Beschäftigung, kaum existenzsichernde Teilzeitarbeit und minimale Planungssicherheit sind Merkmale prekärer Beschäftigung (Dörre 2009), die wir in höchst ausgeprägter Form im wissenschaftlichen Mittelbau der Universitäten und zunehmend an den Fachhochschulen finden. Die immer strikteren Qualifizierungs- und Karriereanforderungen verschärfen bei unsicheren Zukunftsperspektiven die Belastungserfahrungen für die jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die sich zudem in einer Lebensphase befinden, in der die Entscheidungen zur Elternschaft anstehen. Die Synchronisation ihrer wissenschaftlichen Karriereverläufe mit einem Leben in Partnerschaft und mit Kindern wird ihnen unter unzumutbaren Bedingungen aufgezwungen und führt zu noch wenig erforschten Selektionsprozessen.

Die gern bereitgestellte These der Selbsteliminierung der Wissenschaftlerinnen entpuppt sich unter den gegenwärtigen Bedingungen als reiner Mythos. Denn angesichts der Prekarisierung der Beschäftigung und konkurrierender Strukturen der Karriereverläufe ist die Selbsteliminierung der Wissenschaftler/innen, die sich Kinder wünschen bzw. mit Kindern zusammenleben wollen, eine Diskriminierung eigener Art.

Es bleibt zudem zu klären, inwiefern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dem Hintergrund weiterhin asymmetrischer Arbeitsteilung im Privatbereich in ‚einer anderen Welt‘ leben, wenn sie Wissenschaft betreiben, inwiefern die Geschlechter gleich und unterschiedlich sind.

2. Zur Datenermittlung: Recht zuverlässige Daten, doch komplizierte Wege der Ermittlung der Kinderdaten

Für die Ermittlung der Beschäftigungsbedingungen und -entwicklungen sowie der Elternschaft des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen (Universitäten und Fachhochschulen) wurden Sekundärdatenanalysen von (anonymisierten) Personaldaten unterschiedlicher Quellen vorgenommen. Das Statistische Bundesamt und die Statistischen Landesämter erfassen Daten zu den Beschäftigungsbedingungen für das gesamte (wissenschaftliche) Personal, aber keine Angaben zu den Kindern. Diese Daten fallen in den Landesämtern für Besoldung und Versorgung bzw. Bezügestellen im Verwaltungsprozess an oder werden an den Hochschulen selbst verwaltet, da sie einkommensrelevant sind.

2.1 Datenpolitische Ausgangssituation und Beschreibung der Datenquellen

Dem Forschungsprojekt liegen Daten aus drei Quellen zugrunde:

- a. Die **Hochschulpersonalstatistik** des Statistischen Bundesamtes weist die Beschäftigungsdaten der wissenschaftlich Beschäftigten aller Bundesländer aus, sodass mit einer Analyse der Daten bundesweite Personal- und Beschäftigungsentwicklungen aufgezeigt werden können. Der Zugang zur Hochschulpersonalstatistik des Statistischen Bundesamtes ist über die Forschungsdatenzentren der Statistischen Landesämter zu Forschungszwecken möglich. Diese

Datenquelle wurde hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen (Umfang und Dauer) nach Geschlecht, Status und Hochschulart für die Jahre 1998, 2003 und 2006 ausgewertet.

- b. Die Daten zu den Kindern sind im **Verwaltungsprozess anfallende Personaldaten** und der Forschung als prozessproduzierte Daten primär nicht zugänglich. Sie mussten in den Bundesländern bei den für die Vergütung bzw. Besoldung des wissenschaftlichen Personals zuständigen Institutionen beschafft werden. Im Fall Nordrhein-Westfalen ist dies das Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV). Die zuständigen Institutionen in den Bundesländern werden in unserer Darstellung unter dem Begriff Bezügestellen zusammengefasst. In den von den Bezügestellen bereitgestellten Dateien sind die Kinder und das Alter der Kinder der Hochschulbeschäftigten aufgeführt. Dieser Weg der Erfassung der Kinder wird aufgrund der neuen Tarifordnung zukünftig nicht mehr möglich sein.
- c. In einigen Bundesländern (z.B. Berlin und teils Niedersachsen) werden die Daten zu den Kindern ausschließlich in den jeweiligen **Hochschulen** geführt und sind von dort zu beschaffen.

2.2 Untersuchungsvariablen der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals

Die Variablen, die wir aus den Dateien extrahiert haben und unsere weiteren Auswertungen leiten, stammen aus unterschiedlichen Dateien und umfassen folgende zwei Variablengruppen:

1. Beschäftigungsrelevante Variablen

- Hochschultyp: öffentlich geförderte Universitäten/Fachhochschulen (ohne Medizinische Hochschulen bzw. medizinischen Fakultäten),
- Statusgruppe: Professorenschaft/wissenschaftlicher Mittelbau¹,
- Beschäftigungsumfang: Vollzeit/Teilzeit,
- Beschäftigungsdauer: befristet/unbefristet,
- Art der Stelle: Drittmittel-/Haushaltsfinanziert,

2. Personale Variablen des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Professoren und Professorinnen

- Geschlecht,
- Alter,
- Anzahl und Alter der Kinder.

Von allen Bundesländern liegen die Daten für 2006 vor. Um Entwicklungen der Personal-, Beschäftigungs- und Kindschaftsverhältnisse aufzeigen zu können, wurden je nach Datenverfügbarkeit auch die Jahre 1998 ausgewertet.

2.3 Datenbeschaffung

Die Daten der Hochschulpersonalstatistik zu den Personal- und Beschäftigungsvariablen werden der Forschung in den Forschungsdatenzentren der Statistischen Landesämter zur Verfügung gestellt, sodass die Beschaffung dieser allgemeinen Beschäftigungs- und Personaldaten relativ einfach und zeitnah erfolgen konnte. Um jedoch die Daten zu den Kindern der Beschäftigten in den acht ausgewählten Bundesländern zu erhalten, waren je nach Bundesland unterschiedlich aufwändige Wege zu beschreiten. Während in Nordrhein-Westfalen und Brandenburg das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) dank einer Kooperation mit dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) die Personal- und Kinderdaten zur Verfügung stellen konnte, mussten die Daten in den übrigen Bundesländern bei den jeweils zuständigen Institutionen (Bezügestellen) oder wie im Fall Berlin, bei den Hochschulen selbst „bestellt“ bzw. angefordert werden. Hierbei waren zwischenbehördliche Entscheidungs- und Befugnis Kompetenzen sowie datenschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten, die aufgrund der föderalen Struktur je nach Bundesland unterschiedlich ausfielen. Daher waren unter-

¹ Die Zuordnung zu den Statusgruppen der Professor/inn/en erfolgte aufgrund der Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen: Professor/inn/en: C3 bis C4; H2 bis H4; W3, W4 und Wissenschaftlicher Mittelbau: BAT IIa, b; BAT Ia, b; TV-L E 13 und 14; C1, C2 und H1

schiedliche Behörden (Finanzministerium, Wissenschaftsministerium) und Personen (Datenschutzbeauftragte der Länder bzw. der Hochschulen) zu kontaktieren. Die Beschaffung der Daten zu den Kindern der Wissenschaftler/innen erwies sich als sehr viel zeitaufwändiger als bei der Antragstellung geplant. Letztendlich verging von der ersten Kontaktaufnahme zu den Behörden bis zum Erhalt des letzten Datensatzes ca. ein Jahr.

Die für Forschungszwecke fehlenden Elterndaten von Wissenschaftler/innen, die unser Projekt nur über einen unkonventionellen und aufwändigen Beschaffungsweg erhalten hat, stellen ein Problem angesichts dringender demografischer Fragen dar. Um eine Verbesserung der Datenlage und Datenzugänglichkeit anzuregen, hat das Forschungsprojekt im November 2008 einen Workshop mit namhaften Expert/inn/en aus Forschung, Politik und Datenverwaltung durchgeführt. Als Ergebnis wurde ein Brief an den Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD), an den Hochschulausschuss des Statistischen Bundesamtes sowie an die Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS) formuliert, der von den Workshopteilnehmenden unterstützt wurde. Darin wird angeregt darauf hinzuwirken, dass zukünftig Daten zu den Kindern der an Hochschulen Beschäftigten im Merkmalskatalog des Statistischen Bundesamtes sowie im Wissenschaftler/innen-Panel miterfasst werden, um Elternschaftsdaten von Wissenschaftler/innen leichter für die Forschung/Politik/Hochschulen zugänglich zu machen.

3. Ausgewählte Ergebnisse

Die Auswertungen der Daten orientieren sich an folgenden Gruppenvergleichen:

- Geschlechtergruppen: statusgruppeninterner Vergleich von männlichen und weiblichen Mittelbauangehörigen sowie die der männlichen und weiblichen Professor/inn/en (auch zwischen Universitäten und Fachhochschulen),
- Statusgruppenvergleich Mittelbau und Professorenschaft.
- Bundesländervergleich
- Hochschultypenvergleich.

3.1 Wissenschaftliches Personal an Universitäten und Fachhochschulen der Bundesrepublik 2006 und 1998 (Ergebnisse der Hochschulpersonalstatistik)

Nach Eingrenzung der Variablen (siehe unter 2.2) und Zuordnung zu den Statusgruppen »Mittelbau« und »Professorenschaft« ergibt die Auswertung des Hochschulpersonals folgende Situation:

3.1.1 Zuwachs des wissenschaftlichen Personals im Untersuchungszeitraum 1998-2006 (insgesamt **1998** sind an den Universitäten 99.724 Personen im Mittelbau und 18.834 Professorinnen und Professoren beschäftigt (im Verhältnis 4:1). An den Fachhochschulen ist das Zahlen-Verhältnis des Mittelbaus zu der Professorenschaft 1.885 zu 12.619 (1:7; in 2006: 1:5) (vgl. Tab. 1).

Im Vergleich zu **2006** ist insgesamt eine Zunahme des wissenschaftlichen Personals an den Universitäten um +5% (+ 3.031 Personen) und den Fachhochschulen um +11% (+ 1.646 Personen) festzustellen (vgl. Tab. 1). Beide Statusgruppen an beiden Hochschularten haben von dem Zuwachs profitiert. An den **Universitäten** erfuhr der Mittelbau eine Erhöhung von +3% (+ 2.094 Personen), die Professorenschaft um +5% (+ 937 Personen). An den **Fachhochschulen** wuchs der Mittelbau um +40% (+ 747 Personen), die Professorenschaft um +7% (+ 899 Personen) an.

Tab. 1: Wissenschaftliches Personal an Universitäten und Fachhochschulen 2006 und 1998

Jahr	Universitäten			Fachhochschulen			insgesamt Frauenanteil (in %)
	ProfessorInnen Frauenanteil (in %)	Mittelbau Frauenanteil (in %)	insgesamt	ProfessorInnen Frauenanteil (in%)	Mittelbau Frauenanteil (in %)	insgesamt	
2006	19.771 (16%)	82.984 (33%)	102.755 (30%)	13.518 (15%)	2.632 (36%)	16.150 (28%)	118.905 (28%)
1998	18.834 (9%)	80.890 (26%)	99.724 (23%)	12.619 (10%)	1.885 (31%)	14.504 (21%)	114.228 (21%)

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Forschungsdatenzentrum der Statistischen Landesämter,
eigene Berechnung 2009

3.1.2 Frauen profitieren im besonderen Maße vom Personalzuwachs

An den **Universitäten** stieg der Frauenanteil insgesamt von 23% (n = 22.477) in 1998 auf 30% (n = 30.666) in 2006, im Mittelbau von 26% (n = 20.711) auf 33% (n = 27.599), was einer Steigerung von +33% entspricht. Bei den Professorinnen erhöhte sich der Anteil von 9% (n = 1.736) auf 16% (n = 3.067) (Steigerung von +77%). Die Wissenschaftler hingegen erfuhren in beiden Statusgruppen anteilmäßig wie absolut einen Rückgang beim Mittelbau um 4.794 Personen (-8%), bei den Professoren um 394 Personen (-2%).

An den **Fachhochschulen** erhöhte sich der Frauenanteil im Mittelbau von 31% (n = 589) auf 36% (n = 949), was einem Zuwachs von +61% entspricht. Ihr Anteil an den Professuren stieg von 10% (n = 1.238) auf 15% (n = 2.073, +67%).

Auch die männlichen Wissenschaftler profitierten vom Ausbau der Fachhochschulen. Im Mittelbau stieg ihre Anzahl von 1.296 (in 1998) auf 1.683 in 2006 (+30%), bei den Professoren von 11.381 auf 11.445 Personen (+1%).

3.1.3 Zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit und Befristung) im universitären Mittelbau und Differenzen zwischen den Geschlechtern

Die Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Mittelbaus an **Universitäten** hinsichtlich Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit) und Beschäftigungsdauer (befristet/unbefristet) im Untersuchungszeitraum weisen eine zunehmende Prekarisierung aus. So ist der Anteil der befristet Beschäftigten in 2006 mit 78% (n = 82.984) unvermindert hoch (1998: 77%), mit einem signifikanten Geschlechterunterschied: 80% der Frauen (n = 22.011) und 77% der Männer (n = 42.373) sind befristet beschäftigt.

2006 sind insgesamt 39% (n = 30.722) der Wissenschaftler/innen auf Drittmittelstellen beschäftigt. Die Zunahme gegenüber 1998 beträgt 20% (+5.218). Gleichzeitig sank die Anzahl der Beschäftigten auf Haushaltsstellen um -14% (-7.557). Auch hier zeigt sich ein Geschlechterunterschied: Die Frauen auf Drittmittelstellen haben ein Zuwachs von 57% (+3.679 Personen) erfahren, die Männer von +8% (+1.539 Personen).

Ein weiteres Indiz für eine Prekarisierung ist die zunehmende Teilzeitbeschäftigung im Mittelbau, mit einem Anstieg zwischen 1998 und 2006 um 25% (+7.362 Personen). Waren 1998 etwas mehr als ein Drittel (37%, n = 29.855) in Teilzeit beschäftigt, sind es 2006 fast die Hälfte (45%, n = 37.217). Frauen sind hier im besonderen Maße betroffen:

2006 arbeiten 59% (n = 16.372) der Frauen in Teilzeit (1998: 49%, n = 10.167), dagegen nur 38% (n = 20.845) der Männer (1998: 33%, n = 19.668).

3.1.4 Zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse auch im Mittelbau der Fachhochschulen – Differenzen zwischen Frauen und Männern

An den **Fachhochschulen** zeigt sich im Mittelbau ein etwas anderes Bild, das eine Interpretation erschwert. 2006 sind 36% (n = 973) des kleinen Mittelbaus auf befristeten Stellen beschäftigt (1998 : 29%, n = 538), der Anstieg beträgt 77% (+415) und betrifft vor allem die Frauen. Ihr Anteil stieg von 35% auf 43% der befristeten Stellen (+96%, +619), bei den Männer „nur“ um +65% (+214) (1998: 25%, 2006: 32%).

Gleichzeitig hat aber auch eine Zunahme von 25% (+333) des unbefristeten Personals im Mittelbau stattgefunden. Von diesen Stellen profitieren die Frauen (+42% = +159) in stärkerem Maße als die Männer (+18% = +174).

Der Anteil der über Drittmittel Beschäftigten stieg von 15% (n = 280) in 1998 auf 24% (n = 624) in 2006, ohne Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung (von 15% der Beschäftigten (n = 277) in 1998 auf 24% (n = 636) in 2006 hat Geschlechterdifferenzen zur Folge: Der Anteil der Frauen in Teilzeit beträgt 38% (n = 361), der Männer 16% (n = 275).

3.1.5 Prekarisierung der Beschäftigung an Universitäten vor allem bei jüngeren Wissenschaftler/innen

Die Auswertung der Hochschulpersonalstatistik nach Alter des Mittelbaus für 2006 ergibt, dass sich 82% (n = 60.913) der Beschäftigten im Alter zwischen 22-44 befinden, also in dem Alter, in dem eine generative Entscheidung getroffen wird. Aber gerade in dieser Altersspanne sind die Beschäftigungsbedingungen an den Universitäten besonders prekär, denn 89% (n = 60.702) der Wissenschaftler/innen in der Altersspanne von 22-44 Jahren sind befristet beschäftigt, und die Hälfte (n = 34.106) von ihnen arbeitet auf Teilzeitstellen, mit einem krassen Unterschied zwischen den Geschlechtern: 64% (n = 14.878) der Frauen sind teilzeit beschäftigt, aber nur 43% (n = 19.228) der Männer.

3.2 Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals der acht ausgewählten Bundesländer (2006)

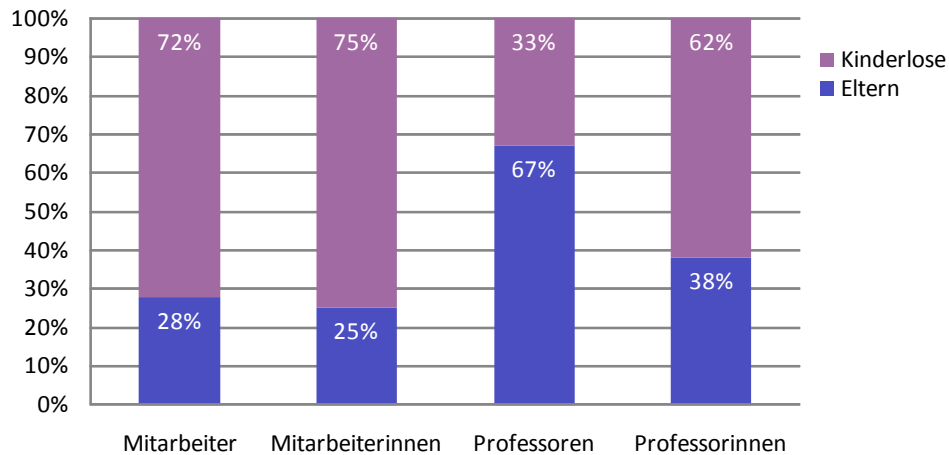
Das wissenschaftliche Personal der acht untersuchten Bundesländer (Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen) stellt etwa 63% des gesamten wissenschaftlichen Personals der Universitäten und Fachhochschulen der Bundesrepublik dar.

3.2.1 Dreiviertel der Wissenschaftler/innen im Mittelbau ist kinderlos – signifikante Geschlechterdifferenzen

2006 sind von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (n = 54.737) insgesamt 73% kinderlos, Frauen mit 75% signifikant häufiger als Männer (72%).

Bei der Professorenschaft (n = 11.369) beträgt der Anteil der Kinderlosen insgesamt lediglich 38%, die Professorinnen sind signifikant häufiger kinderlos als die Professoren (62% zu 33%).

Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus sind bedeutend häufiger kinderlos als Professorinnen. Der Geschlechtervergleich jedoch zeigt, dass sowohl die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als auch die Professorinnen häufiger kinderlos sind als ihre männlichen Kollegen.

Grafik 1: Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Personal an den Universitäten in 2006


Quelle: Bezügestellen der acht Bundesländer, eigene Berechnungen 2009

3.2.2 Altersabhängigkeit der Kinderlosigkeit im Mittelbau und in der Professorenschaft

Die Kinderlosigkeit der Mitarbeitenden über die Altersgruppen (30-34, 35-39, 40-44 Jahre) hinweg ist signifikant höher als die der Professorenschaft. In der Altersgruppe der 30-34 Jährigen (n=13.884) im Mittelbau ist die Kinderlosigkeit mit 81% am höchsten und nimmt sukzessive mit dem Alter ab. Bei den 40-45 Jährigen ist nur ca. die Hälfte der Mitarbeitenden kinderlos.

Bei den Professorinnen und Professoren ist die Altersgruppe der 30-34 Jährigen (n=80) zu zwei Drittel (63%) kinderlos, bei den 40-45 Jährigen nur zu einem Drittel (34%).

3.2.3 Die Gleichzeitigkeit von Karriere- und familialen Anforderungen im Mittelbau

Die 30-34 jährigen Mitarbeiter/inne/n (n = 2.649) haben mit 88% am häufigsten betreuungsintensive (Klein)Kinder (von wenigen Monaten bis zu 6 Jahren), die 40-45 jährigen (n = 2.689) noch zu 32%.

Knapp zwei Drittel (61%) der 35-39 jährigen² Professor/inn/en (n = 372) haben Kinder im betreuungsintensiven Alter, die 40-45 Jährigen (n = 1.112) zu einem Drittel (31%).

Die Eltern im wissenschaftlichen Mittelbau müssen Modi und Vereinbarungen finden, die sowohl den Karriereanforderungen (z.B. Promotion und Veröffentlichungen) nachkommen als auch den familialen Lebenswünschen und Anforderungen genügen.

Obwohl auch die Professoren und Professorinnen Kinder im betreuungsintensiven Alter haben, sind deren Beschäftigungsperspektiven weitestgehend gesichert.

3.3 Ländereffekte bei der Elternschaft bzw. Kinderlosigkeit und prekäre Beschäftigung - am Beispiel der Bundesländer Nordrhein-Westfalen (NRW) und Berlin (2006)

3.3.1 Beschäftigungsdauer und Elternschaft im Ländervergleich

2006 waren an den 15 Universitäten in **NRW** die befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (n = 13.260) signifikant häufiger ohne Kinder (84% der Frauen und 82% der Männer) als ihre unbefristet beschäftigten Kolleg/inn/en (n = 2.464, davon 64% der Frauen und 48% der Männer).

² In der Altersgruppe der 30-34 Jährigen befinden sich nur 30 Eltern.

Bei der Elternschaft zeigt sich ein Effekt der Beschäftigungssicherheit, des Geschlechts sowie der landesspezifischen Rahmenbedingungen.

- Ein Kind haben 9% der befristet beschäftigten Wissenschaftler und 10% der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen, aber 19% der unbefristet beschäftigten Männer und 17% der unbefristet beschäftigten Frauen.
- Zwei Kinder haben 7% der befristet beschäftigten Wissenschaftler und 5% der befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen, aber 23% der unbefristet beschäftigten Wissenschaftler und 16% der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen.
- Drei Kinder haben noch 7% der unbefristet beschäftigten Wissenschaftler, 2% der unbefristeten Wissenschaftlerinnen, aber nur noch 2% bzw. 1% der befristet beschäftigten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen.

Die Daten für das Land **Berlin** bestätigen in der Tendenz die Befunde aus **NRW**; insgesamt ist im Mittelbau (n = 5.949) die Kinderlosigkeit 2006 bei Befristung mit 73% hoch, gleichermaßen für beide Geschlechter (Frauen zu 72% und Männer zu 73%). Befristet beschäftigte Mitarbeitende (n = 5.128) haben signifikant seltener als unbefristete (n = 811) ein, zwei oder drei Kinder.

Fazit: Auch in **Berlin** sind befristet Beschäftigte zu einem hohen Anteil kinderlos, im Vergleich mit NRW ist hier die Kinderlosigkeit jedoch deutlich niedriger (**NRW** 83% und **Berlin** 73%).

3.3.2 Prekäre Beschäftigungsbedingungen in der elternaktiven Lebensphase („rush hour des Lebens“)

In der fertilitätsrelevanten Altersgruppe (von 30-44 Jahren) zeigt sich für **NRW**: In der jeweiligen Altersgruppe sind die befristet Beschäftigten häufiger kinderlos als die unbefristet Beschäftigten.

Berlin weist die gleichen Strukturen auf, jedoch auf niedrigerem Niveau. Die Wissenschaftlerinnen in Dauerbeschäftigung werden erst in einer späteren Lebensphase Mütter als die befristeten Wissenschaftlerinnen, dann aber haben sie häufiger Kinder.

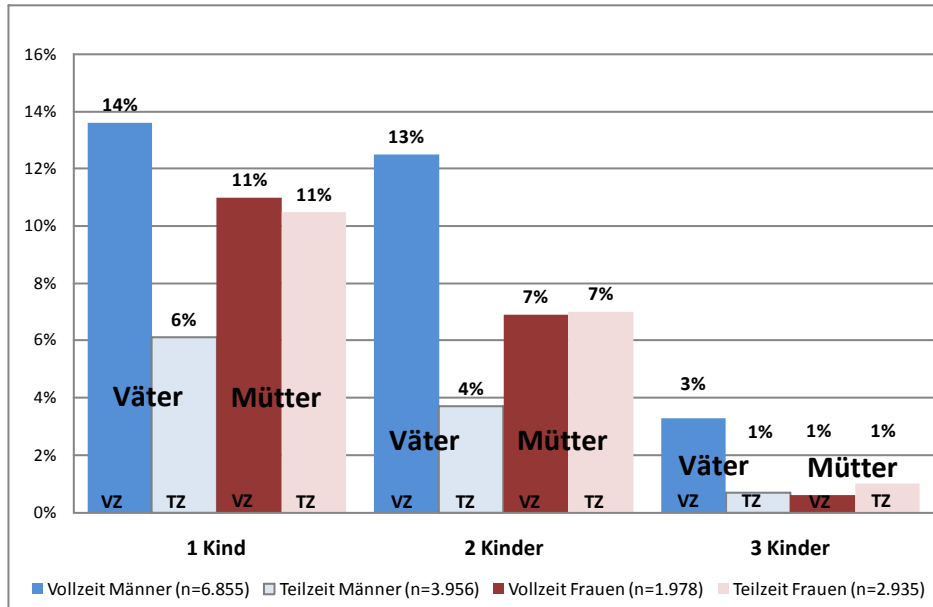
Mit steigendem Alter der Wissenschaftler/innen zeichnet sich eine Zunahme der Väter und Mütter in den befristeten wie unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen ab. Trotz der prekären Beschäftigungsbedingungen (Befristung und Teilzeit) versuchen 1.829 (von insgesamt 5.949) Wissenschaftler/innen den Balanceakt zwischen Karriere und Familie.

3.3.3 Beschäftigungsumfang und Elternschaft im Ländervergleich

2006 waren von den Wissenschaftler/innen in Teilzeit in **NRW** (n = 6.891) 89% der Wissenschaftler und 81% Wissenschaftlerinnen kinderlos. Teilzeitbeschäftigung provoziert stärker die Kinderlosigkeit der Wissenschaftler als der Wissenschaftlerinnen.

Bei der Elternschaft zeigt sich ein Effekt des Beschäftigungsumfangs, des Geschlechts, aber auch der landesspezifischen Rahmenbedingungen.

Grafik 2: Anzahl der Kinder im Mittelbau nach Beschäftigungsumfang in NRW 2006

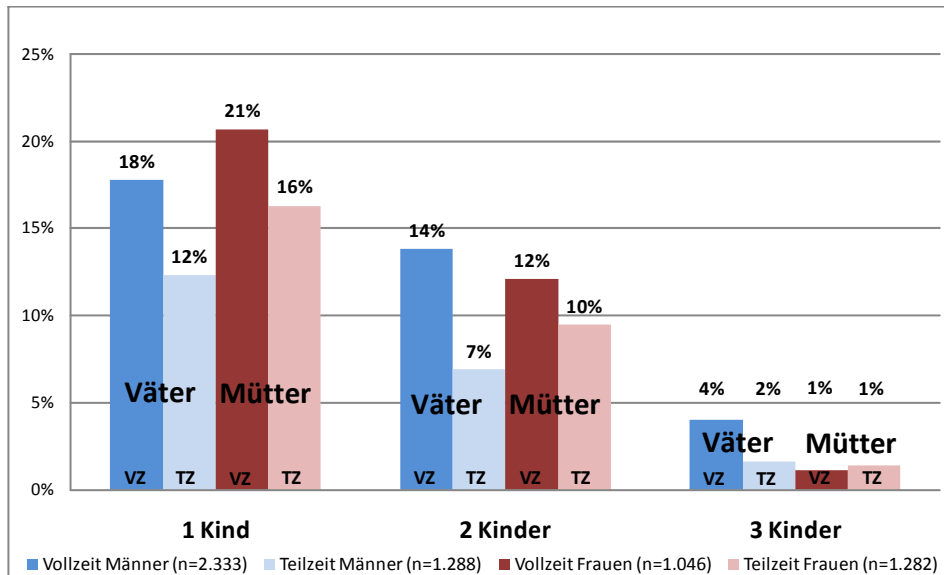


Quelle:

Bezugstellen der acht Bundesländer, eigene Berechnungen 2009

Auch für **Berlin** sind teilzeitbeschäftigten Mitarbeitende (n = 2.520) häufiger kinderlos, nämlich 79% der Männer und 73% der Frauen. Vollzeitbeschäftigte (n = 3.379) haben signifikant häufiger ein Kind. Beim zweiten und dritten Kind zeigt sich bei Frauen unabhängig vom Beschäftigungsumfang die gleiche Tendenz. Die Teilzeitbeschäftigung hat vor allem Auswirkungen auf die Männer, sie sind signifikant seltener Väter von weiteren Kindern als die Vollzeitbeschäftigten.

Grafik 3: Anzahl der Kinder im Mittelbau nach Beschäftigungsumfang in Berlin 2006



Quelle: Bezugstellen der acht Bundesländer, eigene Berechnungen 2009

Die teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler sind in **NRW** in allen Altersgruppen signifikant häufiger kinderlos als die vollzeitbeschäftigten (30-34 Jährige: 90% zu 80%; 35-39 Jährige: 73% zu 60% und 40-44 Jährige: 62% zu 48%). Vollzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen dagegen sind in diesen Altersgruppen signifikant häufiger kinderlos als die teilzeitbeschäftigten (88% zu 84%; 77% zu 57% und 67% zu 39%). Sie entsprechen damit einem Karrieremodell für Frauen unter Verzicht auf Kinder.

Die teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler in **NRW** sind in allen Altersgruppen häufiger kinderlos als die teilzeitbeschäftigten Wissenschaftler in Berlin (90% zu 82%; 73% zu 55% und 62% zu 52%).

Auch für die Wissenschaftlerinnen zeigt sich ein solcher Ländereffekt: Vollzeitbeschäftigte Wissenschaftlerinnen sind in **NRW** in diesen Altersgruppen häufiger kinderlos als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen in **Berlin** (88% zu 78%; 77% zu 61% und 67% zu 54%).

Fazit: Wissenschaftler bleiben (mit Blick auf die ihre tradierte Funktion als Familien-Ernährer) bei Teilzeitbeschäftigung tendenziell kinderlos, während die Wissenschaftlerinnen die Teilzeitbeschäftigung nutzen, um die Anforderungen von Beruf und Familie zu vereinbaren (dann unter Karriereverzicht?)

3.4 Fachhochschulen anders? – Beispiel Nordrhein-Westfalen und Berlin

Die Kinderlosigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau (n = 553) der Fachhochschulen in **NRW** ist in 2006 mit 62% hoch, im Vergleich zu den Universitäten jedoch moderat.

An den Fachhochschulen in **Berlin** sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden (n = 101) nur zu einem Viertel kinderlos. Allerdings sind an den **Berliner** Fachhochschulen 82% unbefristet beschäftigt, an den Fachhochschulen in **NRW** mit 65% deutlich weniger. Im Vergleich zu den Universitäten in beiden Ländern sind dies nahezu gesicherte Beschäftigungsbedingungen, die die geringeren Anteile der Kinderlosen erklären könnten.

An den Fachhochschulen in **NRW** sind von den befristet Beschäftigten ca. ein Drittel kinderlos (64%) von den unbefristeten ca. zwei Drittel (61%), an den **Berliner** Fachhochschulen 39% zu 21%.

Die Geschlechterverteilung ist an den **Berliner** Fachhochschulen sowohl bei befristeter als auch unbefristeter Beschäftigung paritätisch (ca. 50%). An den Fachhochschulen in **NRW** sieht es anders aus. In befristeter Beschäftigung arbeitet ca. ein Drittel der Frauen (36%) und in unbefristeter ein Viertel Frauen (27%).

Fazit: Die Beschäftigungsbedingungen an den Fachhochschulen sind weniger prekär als an den Universitäten. Gleichzeitig gibt es Länderunterschiede für die Beschäftigungsbedingungen und Ländereffekte bei den Anteilen der Kinderlose. Berlin sticht durch die geringere Kinderlosigkeit sowie die paritätische Geschlechterverteilung in den Beschäftigungsbedingungen hervor.

4. Schlussbetrachtung

Die zunehmend prekären Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau an den Hochschulen erschweren den jungen Wissenschaftler/innen die Entscheidung, Eltern zu werden und langfristige Verantwortung für das Heranwachsen von Kindern zu übernehmen. Das sagen unsere Auswertungen ganz klar aus. Die Prekarisierung hat natürlich im Wissenschaftsbereich eigene Akzente, sie erfolgt gleichsam auf hohem Niveau, sie ist höchst risikoreich, wenn der Sprung in die Professur als statushohe Dauerstellung nicht gelingt. Die temporäre Beschäftigung in der Universität hat eine lange Tradition, wird aber gegenwärtig in ihren unbeabsichtigten Folgen, späte Elternschaft oder Kinderlosigkeit zu fördern, noch zu wenig beachtet. Wir sehen aber am Beispiel Berlin, das seit Jahrzehnten für eine relativ gute institutionelle Kleinkindversorgung steht, dass gute Rahmenbedingungen die Elternschaft der Wissenschaftler/innen erleichtern kann.

Jedoch sind die Angebote an bedarfsgerechten Kinderbetreuungseinrichtungen allein wohl nicht ausreichend, um einen Wandel der Wissenschaftskultur herbeizuführen. Die Wissenschaft als Lebensform kann mit den modernen Ansprüchen egalitärer Paarbildung und Elternschaft nur schwer vereinbart werden, ohne in ihrer Bedeutung im elterlichen Leben relativiert zu werden. Frauen und insbesondere Mütter in der Wissenschaft demonstrieren inzwischen den Anspruch und die Fähigkeit, wissenschaftliche Arbeit und ein Leben mit Kindern zu verbinden und traditionelle Vorstellungen von der wissenschaftlichen Persönlichkeit zu verändern. Schließlich halten sie in überraschender Weise daran fest, auch gegen widrige Umstände Kinder zu haben und Kompromisse (Teilzeitarbeit) einzugehen. Es sind eher die männlichen Wissenschaftler, die ebenfalls überraschend hoch kinderlos sind und mit veränderten Ansprüchen konfrontiert werden. Eine Vision könnte sein, dass sie in einer Koalition mit den Frauen und Müttern neue Freiräume in den wissenschaftlichen Beschäftigungsbedingungen erkämpfen, die die riskanten, langwierigen Qualifizierungsprozesse und Karriereanforderungen mildern. Schließlich sind die erzwungenen Kinderverzichte auch Verzichte für die Gesellschaft und die Wissenschaft selbst.

Literatur:

- Daston, Lorraine (2003): Die wissenschaftliche Persona. Arbeit und Berufung. In: Wobbe, Theresa (Hrsg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: transcript, S. 109-134
- Dettmer, Susanne (2008): Alltägliche und biographische Synchronisation partnerschaftlicher Lebensläufe. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate: Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/New York: Campus, S. 129-153
- Dörre, Klaus (2009): Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus: Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt/New York: Campus, S. 35-64
- Krais, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne/Krais, Beate: Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/New York: Campus, S. 177-211