

beziehungsw^{weise}

NOVEMBER 2011

INFORMATIONSDIENST DES ÖSTERREICHISCHEN INSTITUTS FÜR FAMILIENFORSCHUNG WWW.OIF.AC.AT

INHALT

- 1 STUDIE** **Frauenbiografien an der TU Wien**
Weibliche Karriereverläufe in Technik und Naturwissenschaft
- 5 THEMA** **Alleine oder gemeinsam Karriere machen?** Erwerbskonstellationen von Paaren
- 8 SERVICE** **termin:** Die vielen Gesichter von Gewalt
Eine Enquete zur Gewalt in der Familie
buch: Familie, Bindungen und Fürsorge
Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne

STUDIE

Frauenbiografien an der TU Wien

Eine Studie zur Erforschung weiblicher Karriereverläufe in Technik und Naturwissenschaft

VON MARITA HAAS

Die hier vorgestellte Biografiestudie entstand im Zuge des Projektes „Leaky Pipeline“, das in den Jahren 2010 und 2011 unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Sabine Köszegi an der Technischen Universität Wien durchgeführt wurde. In vier Teilstudien wurde dabei untersucht, warum mehr Frauen als Männer ihr Studium an der TU Wien abbrechen, weniger Frauen als Männer den Weg einer wissenschaftlichen Karriere an einer der Fakultäten vor Ort einschlagen und ob strukturell-institutionelle Rahmenbedingungen als Barrieren auf die Karriereoptionen von Frauen wirken.

Ausgangssituation

[...] und ich gesagt habe: „Okay, ich studiere jetzt Architektur“ und alle so: „Was?“ Und ich so: „Ja“ (lacht). „Nein!“ (lacht) und ich so: „Oja“ (lacht).

Nicole Horvath, S. 32, 1061-1063

Grundsätzlich handelt es sich bei Ausbildungs- und Karriereverläufen in Technik und Naturwissenschaft in Österreich nach wie vor um ein männerdominiertes Umfeld. Ausschlaggebend

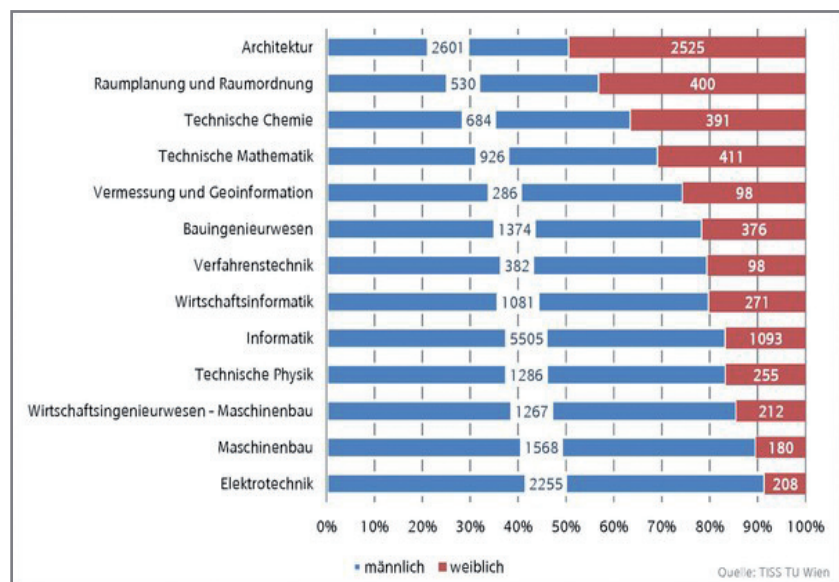


Abbildung 1: Im Sommersemester 2011 inskribierte Studien. Quelle: http://www.tuwien.ac.at/dle/koostelle/daten_und_fakten/hoererinnenzahlen/. Abgerufen am 6.10.2011.

für niedrige Frauenquoten im Studium scheinen einerseits frühe langfristige Präferenzen zu sein: Es wählen tendenziell jene SchülerInnen ein Studium in Technik und Naturwissenschaften, die eine

Berufsbildende Höhere Schule (BHS) oder ein Realgymnasium besucht haben. In der Literatur wird in diesem Zusammenhang auf die Ausgestaltung der Fächer an AHS und BHS oder den sozialen Hintergrund und die Bildungsaffinität der Eltern verwiesen (Radinger et al., 2010; Ratzer et al., 2007).

Richtet man den Blick auf die beruflichen Entscheidungen von Frauen und die Frage, warum jene Frauen, die eine einschlägige Ausbildung absolviert haben, dennoch weit weniger oft in wissenschaftlichen Positionen anzutreffen sind als Männer, zeigen sich weitere Faktoren:

Der Idealtyp des Wissenschaftlers, insbesondere in Naturwissenschaft und Technik, ist mit stereotyp männlichen Eigenschaften wie etwa Rationalität oder Autonomie besetzt. Dadurch erfolgt eine höhere Bewertung maskuliner Fähigkeiten innerhalb der Organisation (Elg & Jonnergård, 2003). Hinzu kommen wenig formalisierte Rekrutierungsprozesse sowie die Wirkung bestehender (männlicher) Netzwerke (Durbin, 2011). Darüberhinaus wird im Bereich Technik und Naturwissenschaft ein Spannungsfeld zwischen Familie und Arbeit sichtbar: Karrieren in Naturwissenschaft und Technik folgen langen Ausbildungswegen und orientieren sich an stringenten „männlichen“ Verläufen ohne Umwege und (familiär bedingte) Unterbrechungen (vgl. z.B. Metz-Göckel, 2009).

All diese Faktoren scheinen Frauen den Zugang zu einem männerdominierten Berufsfeld wie der wissenschaftlichen Karriere in Technik und Naturwissenschaften zu erschweren.

Projektkontext

An der TU Wien sind rund ein Viertel der Studierenden und AbsolventInnen weiblich, dieser Prozentsatz verringert sich jedoch entlang der Karriereleiter:¹ 20,8% der Assistenzstellen und 18,4% der drittmittelfinanzierten Stellen wurden im Jahr 2010 von Frauen besetzt, auf der Stufe der Professorenschaft macht der Anteil von Wissenschaftlerinnen nur mehr 9,3% aus (siehe auch Abbildung 2).

Obwohl die Prozentsätze in den unterschiedlichsten Studienrichtungen variieren – so ist der Frauenanteil der Studierenden bzw. ProfessorInnen beispielsweise in der Elektrotechnik mit 8,4% bzw. 0% sehr niedrig, im Bereich der Architektur mit

¹ Quelle: <http://www.bmwf.gv.at/unidata>, abgerufen am 30.09.2011

50% bzw. 17% eher höher (Günther & Koeszegi, 2011) – zeigt das Verhältnis insgesamt ein starkes Ungleichgewicht zu Lasten der weiblichen Studierenden und WissenschaftlerInnen.

In einer umfassenden Studie mit dem Titel „Leaky Pipeline“ widmete sich die TU Wien den konkreten Ursachen für den erhöhten Drop-Out entlang der Karriereleiter. In der nachfolgend skizzierten Teilstudie geht es darum, das direkte und individuelle Erleben von Frauen beschreibbar zu machen und den weiblichen Biografien in Technik und Naturwissenschaft Raum zu geben.

Die konkrete Fragestellung in diesem Kontext lautete: Was bedeutet es aus Sicht der Betroffenen, an der TU Wien zu studieren bzw. zu arbeiten? Wie erleben Frauen ihr studentisches und berufliches Umfeld und wie gestalten sich ihre Erfahrungen im Hinblick auf den persönlichen Karriereverlauf?

Methodik

Um den Fragestellungen und der damit verbundenen Komplexität gerecht zu werden, wurde mittels narrativ-biografischer Interviews (Schütze, 1983) ein qualitativer, ganzheitlicher Zugang zum Feld gewählt. Frauen entwerfen und realisieren ihre Biografien in einem bestimmten gesellschaftlichen und beruflichen Erwartungskontext, sodass jede Biografie nicht nur individuelle Aspekte sondern auch Rückschlüsse auf gesellschaftliche und berufliche Rahmenbedingungen zulässt (Dausien, 2004; Rosenthal, 1995).

Alle Befragten wurden darum gebeten, ihre ganz persönliche „Lebensgeschichte“ zu erzählen. Mit diesem offenen Ansatz wird der strukturellen Ausgestaltung des Gesprächs und der Vielfalt unterschiedlichster Biografien Raum gegeben.

Insgesamt wurden 15 Frauen interviewt, wobei sich das Sampling am Prinzip der maximalen Variation (Patton, 1992, S. 172) orientierte und Frauen unterschiedlichsten Alters, Familienstands, Karrierestufe, etc. miteinbezog. Gleichzeitig wurden sowohl Frauen, die nach wie vor an der TU Wien sind als auch solche, die ausgestiegen sind, befragt. Sämtliche Interviews wurden transkribiert, anonymisiert und mit einem Pseudonym versehen. Der Analyseprozess orientierte sich an Vorschlägen von Dausien (1996) sowie Rosenthal (1995, 2008) und führte auf Basis der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Einzelfälle zur Entwicklung gegenstandsbezogener Theorien.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Biografiestudie lieferten zunächst aus der Literatur bekannte und mehrfach diskutierte Muster bzw. Einflussfaktoren auf weibliche Karrieren. Folgende Thesen lassen sich aus der Analyse ableiten:

* Eine bestimmte familiäre „Vorbereitung“ und Sozialisation mit Technik führt zu einer positiven Ausgangssituation bzw. zu erhöhtem Technikinteresse von Frauen. Dies, gepaart mit der emotionalen Unterstützung der Familie, scheint Frauen darin zu bestärken, einen „anderen“ oder „ungewöhnlicheren“ Weg zu gehen als Frauen, die diese Vorbedingungen zu Hause nicht vorfinden.

* Die mangelnde institutionelle Unterstützung der Frauen in ihrer (potenziellen) Doppelrolle führt unter anderem dazu, dass Frauen Entscheidungen gegen die Wissenschaft treffen oder aber, dass ihr wissenschaftliches Fortkommen unter der Doppelbelastung Familie und Beruf leidet.

* Im System TU bzw. in vergleichbaren Institutionen reüssieren nur jene Frauen, die einen (männlichen) Förderer haben, der sie nicht nur fachlich und emotional unterstützt, sondern ihre Karriere entsprechend pusht und ihnen Zutritt zu (seinen eigenen) Netzwerken gewährt.

* Frauen verzichten aufgrund ihrer Ablehnung von Netzwerkaktivitäten auf einen wesentlichen Aspekt, um ihre Karriere voranzutreiben.²

Darüber hinaus konnten zwei Fälle rekonstruiert werden, die Karriereverlaufsmuster anhand von Bewältigungsstrategien aufzeigen. Die beiden Fälle wurden zuallererst durch die speziellen Erzählmuster sichtbar, die die 15 Frauen in zwei Gruppen teilten.

„Mein Leben ist ganz normal verlaufen“

„Da waren keine so besonders aufregenden Erlebnisse. Muss ich Sie leider enttäuschen (heiterer Tonfall). Ein Leben, wie viele andere auch, halt mit einem anderen, ein bisschen ausgefalleneren Beruf.“

Maria Pacher, S. 17, 543-546

² Die wesentlichsten Ergebnisse der Studie bzw. insbesondere jene, die sich mit den Themen Förderung und Netzwerken auseinandersetzen, wurden auf einer internationalen Konferenz vorgestellt. Referenz: Haas, M., Keinert, C., Koeszegi, S. T., & Zedlacher, E. (2011). Breaking patterns: How opportunistic sponsorship and women's moral compass shape careers of female scientists, HELENA International conference Gender and Interdisciplinary Education for Engineers (GEEI). Paris.

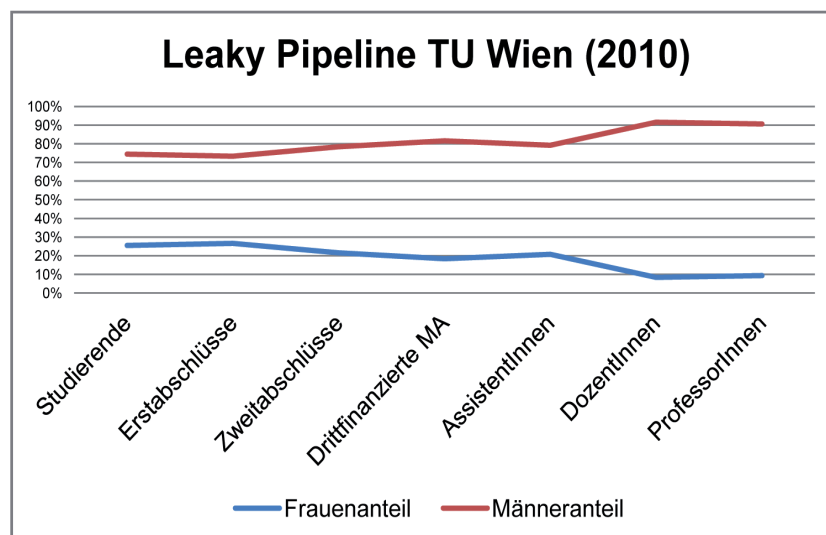


Abbildung 2: Verlustraten von Frauen entlang der universitären Karrierestufen. Quelle: Datenerhebungen der Universitäten auf Basis UniStEV bzw. BidokVUni Datenprüfung: bm.wf, Abt. I/1 Datenaufbereitung: bm.wf, Abt. I/9. Eigene Darstellung.

Frauen, die sich unter dem Aspekt „Mein Leben ist ganz normal verlaufen“ präsentierten, sagten, sie seien grundsätzlich leistungsorientiert und hätten einfach „Glück“ gehabt, die richtigen Personen zu treffen. Ihr Blick auf die eigene Karriere ist erfolgsorientiert; über etwaige Hürden oder Barrieren wird nur berichtet, wenn eine Frau darstellen möchte, dass sie eine Herausforderung bewältigen konnte.

Wichtig ist diesen Frauen, als Wissenschaftlerinnen – und eben nicht (nur) als Frau – wahrgenommen zu werden. Sie möchten sich von ihren männlichen Kollegen nicht wesentlich unterscheiden, sondern betrachten es als ihr Recht, genauso an dieser Stelle zu stehen. Die Berücksichtigung ihres Geschlechts im professionellen Zusammenhang finden sie daher eher ärgerlich.

Über diskriminierende Erlebnisse sprechen Frauen, die ihren Werdegang als „normal“ bezeichnen, wenig bis gar nicht bzw. nur auf konkretes Nachfragen hin. Ihre Umgangsstrategien sind jedenfalls solche der Abschwächung und Assimilation: So finden sie sich mit Anfeindungen oder etwa Frauenwitzen einfach ab oder lachen mit.

„Ich bin anders“

„Ich habe nicht einmal gewusst, was Integralrechnen ist, differenzieren, keine Ahnung gehabt. Es war ziemlich witzig, wie ich da in Mathe 1 gesessen bin und alles ist gekommen, aber ich habe alles nachgelernt, habe jede Prüfung geschafft, habe eigentlich gar nicht so schlechte Noten gehabt.“

Susanne Reiterer, S. 3, 96-100

Demgegenüber stehen Frauen, die ihre Geschichte nach dem Motto „Ich bin anders“ erzählen. Sie stellen ihre Karriereschritte detailliert dar, berichten darüber, was sie leisten und wie sie sich behaupten mussten, um in einer Welt, die von Männern dominiert ist, anerkannt zu werden. So erwähnen sie beispielsweise, wie schwer das Studium ist bzw. wie schwierig es ist, die Differenz zur männlich dominierten Welt und den typischen Ausbildungsverläufen ihrer männlichen Kollegen zu minimieren. Sie sind sich ihrer Minderheitenrolle bewusst und sprechen darüber, dass sie sich als Außenseiterin fühlen bzw. dass Frauen insgesamt in einer Sonderrolle sind.

Diskriminierende Erfahrungen nehmen diese Frauen sehr persönlich, ärgern sich auch darüber, dass ihnen derartige Dinge widerfahren und wehren sich.

In beiden Fällen weisen Frauen ein hohes Durchhaltevermögen und einen hohen Leistungsanspruch auf. Gleichzeitig sind aber jene Frauen vom Erzähltyp „Ich bin anders“ durch hohe Loyalität gegenüber der Institution bzw. anderen Menschen geprägt. Frauen hingegen, die dem Erzähl- und Karriereverlaufsmuster „Mein Leben ist ganz normal verlaufen“ folgen, verlassen die TU eher dann, wenn sie beruflich bessere Optionen vor Augen haben.

Durch die Auseinandersetzung mit dem Material wird das Muster sichtbar, dass jene Frauen, die sich ihrer (geschlechterspezifischen) Differenz zu Männern bewusst sind, weniger in den universitären Kontext integriert bzw. schwieriger zu integrieren sind als jene Frauen, die ihren Werdegang als gewöhnlich und normal präsentieren und sich stärker an ihr Umfeld anpassen. Damit zeigt die Studie Handlungsbedarf im Hinblick auf den

Aspekt des Diversitätsmanagements: Erst wenn aus institutioneller Sicht nicht nur Anpassung, sondern auch Andersartigkeit, Akzeptanz und Wertschätzung entgegengebracht wird, verändern sich die Chancen zugunsten aller Frauen. ■

zur studie

An der hier präsentierten Teilstudie, die sich mit dem Erleben und Erfahren von Frauen an der TU Wien auseinandersetzt, wirkten neben Dr. Marita Haas auch MMag.a Christina Keinert-Kisin und Mag.a Eva Zedlacher mit.

Weitere Informationen zum Gesamtprojekt:
http://www.imw.tuwien.ac.at/aw/research/leaky_pipeline
 Kontakt: sabine.koeszegi@tuwien.ac.at

die autorin

Dr. Marita Haas ist freiberufliche Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerin und führt Projekte für Universitäten, Forschungsinstitute und politische Organisationen zu den Themen Gender, Bildung und Migration durch.

Termin: Am 18. Jänner 2012 wird Marita Haas im Rahmen eines Jour Fixe am ÖIF ihre Studie und daraus resultierende weitere Forschungsvorhaben präsentieren.

Kontakt: marita.haas@gmx.net

Literatur:

- Dausien, B.** (1996). Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten (Vol. 1). Bremen Donat Verlag.
- Dausien, B.** (2004). Biografieforschung: Theoretische Perspektiven und methodologische Konzepte für eine re-konstruktive Geschlechterforschung. In R. Becker & B. Kortendiek (Eds.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (pp. 314-325). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Durbin, S.** (2011). Creating knowledge through networks: a gender perspective. *Gender, Work and Organization*, 18(1), 90-112.
- Elg, U., & Jonnergård, K.** (2003). The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 154-174.
- Günther, E., & Koeszegi, S. T.** (2011). Gender Counts?! Analysis of Student Dropout at Vienna University of Technology. Paper presented at the HELENA International conference Gender and Interdisciplinary Education for Engineers (GEEI), Paris (France).
- Metz-Göckel, S.** (2009). Diskrete Diskriminierungen und persönliches Glück im Leben von Wissenschaftler/innen. In B. Aulenbacher & B. Riegraf (Eds.), *Erkenntnis und Methode* (pp. 27-49): VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Patton, M. Q.** (1992). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. London/New Delhi: Thousand Oaks, Sage Publications.
- Radinger, R., Schwabe, M., Bönisch, M., Gärtner, K., Gumpoldberger, H., Lanz, H., et al.** (2010). *Bildung in Zahlen 2008/09*. Schlüsselindikatoren und Analysen.
- Ratzer, B., Knoll, B., & Szalai, E.** (2007). „Wir sind nicht verschroben, wir sind ganz normal.“ Gender in der Lehre. Ein Projekt der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies der TU Wien. Endbericht: Technische Universität Wien.
- Rosenthal, G.** (1995). *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Rosenthal, G.** (2008). *Interpretative Sozialforschung* (2. ed.). Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Schütze, F.** (1983). Biografieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis*, 13(3), 283-293.

Allein oder gemeinsam Karriere machen?

Die Bedeutung von Erwerbskonstellationen im Paar für individuelle und Doppelkarrieren

VON ALESSANDRA RUSCONI

Innerhalb der letzten drei Jahrzehnte haben immer mehr Frauen ein Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen und gerade Akademikerinnen nehmen weitaus häufiger am Erwerbsleben teil. Frauen sind jedoch im Vergleich zu Männern nach wie vor keinesfalls proportional in den Spitzenpositionen von Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft vertreten. Es stellt sich die Frage, warum dies so ist und welche Rolle die private Lebensführung von Männern und Frauen und insbesondere deren Ausgestaltung von Paarbeziehungen hierfür spielt.

Zur Verwirklichung einer Karriere scheint neben einer durchgängigen und langjährigen Anbindung an den Arbeitsmarkt auch „eine stillschweigende Hintergrundarbeit“ (für Haushalt und ggf. Kinderbetreuung) sowie die uneingeschränkte zeit-räumliche Flexibilität einer weiteren Person notwendig zu sein, um sich ganz dem eigenen Beruf und der beruflichen Entwicklung widmen zu können (vgl. Beck-Gernsheim 1983; Moen/Roehling 2005). Diese „karriereförderliche“ Arbeitsteilung ist jedoch bei Frauen in der Regel nicht (oder seltener) gegeben und sollte auch bei Männern durch den Anstieg akademisch gebildeter Partnerinnen zunehmend in Frage gestellt werden.

Aber haben tatsächlich jene Männer und Frauen bessere Karrierechancen, die eine jahrelange Anbindung an den Arbeitsmarkt vorweisen und deren berufliche Entwicklung durch nichterwerbstätige Partner/innen „unterstützt“ wurde? Und was sind die Hürden für die Verwirklichung von Doppelkarrieren?

Das Projekt „Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“ hat dies für Männer und Frauen in Deutschland untersucht, die einer Wissenschaftslaufbahn in den Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften nachgehen.¹ Voraussetzung für die Inklusion in das Sample der Studie war neben ihrer Beschäftigung im Wintersemester 2008/09 an einer von 18 deutschen Hochschulen, dass die Befragten seit mindestens zwei Jahren in einer Partnerschaft lebten, in der die Partner/innen ebenfalls über einen Hochschulabschluss verfügten.

¹ Das Projekt wurde von 2007 bis 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt und von dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“ (Förderkennzeichen 01FP0721/01FP0722) gefördert.

Um die oben gestellten Fragen zu beantworten, wurden die partnerschaftlichen Erwerbsarrangements in der Lebensphase sechs bis zwölf Jahre nach dem ersten Studienabschluss von Männern und Frauen rekonstruiert, die zum Interviewzeitpunkt als promovierte Wissenschaftler/innen oder Professor/innen tätig waren. Bei der Mehrheit der Befragten handelt es sich um die ersten sechs Jahre nach der Promotion sowie um den Zeitraum, in dem die Mehrheit ihr erstes Kind bekam (vgl. Rusconi/Solga 2011: Tab. 1.2). Es ist also eine sehr kritische Phase, in der die meisten Wissenschaftler/innen sich für den Übergang auf eine Professur vorbereiten (müssen) und in der berufliche und familiäre Anforderungen stark kollidieren können.

Im Allgemeinen zeigt sich, dass es mehr Wissenschaftlern als Wissenschaftlerinnen gelang, bildungs- und altersadäquate Berufspositionen zu erreichen (zwölf Jahre nach Studienabschluss: 86% vs. 73%).² Während jedoch fast drei Viertel der Frauen mit Karriere Teil eines Doppelkarrierepaares waren, machte über die Hälfte der Männer „alleine“ Karriere (d.h. die Partnerin war nicht erwerbstätig oder nicht adäquat beschäftigt). Die umgekehrte Karrierekonstellation, bei denen nur die Partner/innen eine Karriere hatten, stellte für Wissenschaftler die Ausnahme dar (6%), während sie für immerhin etwa 16% ihrer Kolleginnen zutraf.

Hinsichtlich der Erwerbsarrangements in dieser Lebensphase zeigen sich ebenfalls beträchtliche Geschlechterunterschiede. Wissenschaftlerinnen waren mehr als doppelt so häufig Teil eines Wissenschaftspaares wie ihre Kollegen (29% vs. 12%), d.h. beide Partner waren im Wissenschaftsbereich tätig. Aber auch Einverdienerarrangements aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit waren wesentlich häufiger bei Wissenschaftlerinnen zu finden (14,5% vs. 1% der Wissenschaftler).³ Hingegen übernahmen sie deutlich seltener die Alleinverdienerrolle (5% vs. 32% ihrer Kollegen). Kaum

² Das Erreichen einer Karriere wurde als eine bildungs- und altersadäquate Berufsposition inner- oder außerhalb der Wissenschaft operationalisiert. Doppelkarrieren wurden als solche Konstellationen definiert, in denen beide Partner eine Karriere hatten (für eine Diskussion und Beschreibung der hier verwendeten wesentlichen (zeitveränderlichen) Karrierekriterien (vgl. Rusconi/Solga 2011: 37f).

³ Neben diesen vier Gruppen existieren zwei weitere Erwerbsarrangements, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.

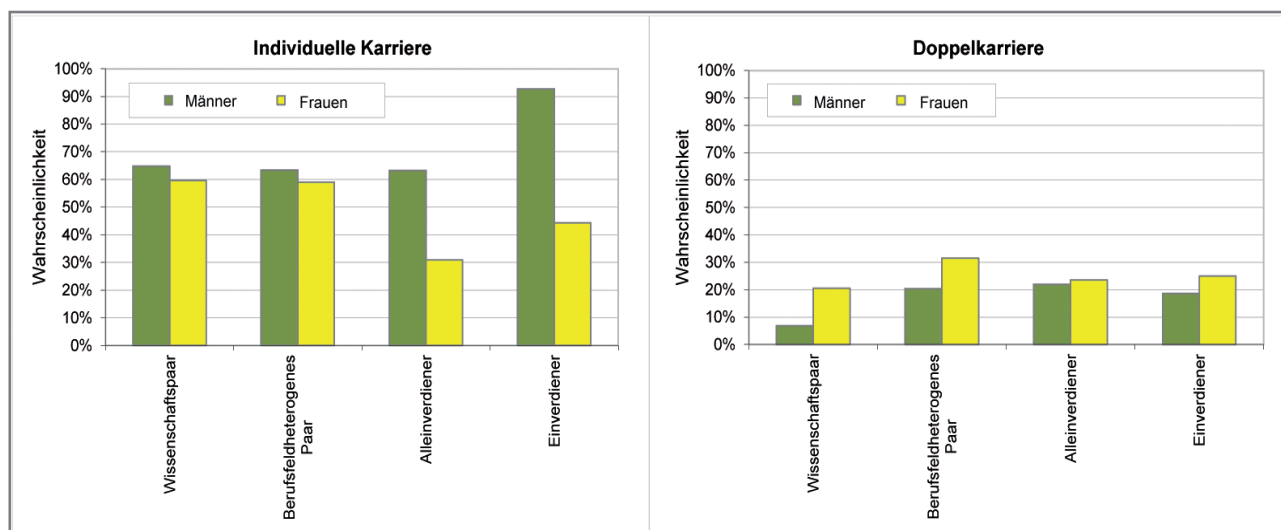


Abbildung 1: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für eine eigene Karriere und für Doppelkarriere zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Erwerbsarrangements. Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“ (WZB), eigene Berechnungen.

Geschlechterunterschiede finden sich in der Verbreitung von berufsfeldheterogenen Partnerschaften, also Paaren, bei denen die Wissenschaftler/innen innerhalb, ihre Partner/innen außerhalb der Wissenschaft tätig waren (27% der Wissenschaftlerinnen und 30% der Wissenschaftler).

Die Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit der Partnerin hatte allerdings für die berufliche Entwicklung der Wissenschaftler weder Vor- noch Nachteile: Die männlichen Wissenschaftler, die Alleinverdiener waren, erreichten mit der gleichen Wahrscheinlichkeit bildungs- und altersadäquate Berufspositionen wie ihre Kollegen in Doppelverdienerpartnerschaften (Abb. 1).⁴ Im Unterschied dazu verringerte das Alleinverdienerarrangement bei Wissenschaftlerinnen deren Karrierechancen. Die Nichterwerbstätigkeit von Männern und Frauen führt also in unterschiedlichem Maße zu einer Unterstützung der beruflichen Entwicklung der Partner/innen durch die Übernahme „privater Belange“, was auch am Unterschied zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit Einverdienerarrangements deutlich wird. Die (sehr wenigen) männlichen Wissenschaftler, die in den sechs Jahren zuvor während längerer Phasen nicht erwerbstätig waren, hatten eine doppelt so hohe Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit gleichem Arrangement. Dies ist u.a. dadurch zu erklären, dass diese Wissenschaftler jene Phase z.B. für ein weiteres Studium oder Praktikum nutzten

⁴ Die Frage, inwiefern Erwerbsarrangements die Wahrscheinlichkeit einer Karriere und von Doppelkarrieren beeinflussen, wurde mithilfe von Linear-probability-Regressionen untersucht. Die abgebildeten Koeffizienten drücken je nach Erwerbsarrangement, das während den sechs Jahren zuvor praktiziert wurde, die Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler/In aus, zwölf Jahre nach Studienabschluss eine Karriere bzw. eine Doppelkarriere zu haben.

und nicht – wie häufig bei ihren Kolleginnen – ihre Tätigkeit aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Elternzeiten unterbrechen. Als Zwischenfazit ist hervorzuheben, dass eine geschlechertypische Arbeitsteilung im Paar sich nicht „lohnt“, denn sie schmälert die Karriereaussichten der Frauen und führt zu keinem Vorteil für die Karriere der männlichen Wissenschaftler.

Aber wie erfolgreich sind die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen darin, Doppelkarrieren zu verwirklichen? Es zeigt sich, dass diese im Vergleich zu individuellen Karrieren deutlich seltener realisiert werden, aber die Unterschiede je nach Erwerbsarrangement geringer sind (Abb. 1). So hatten Wissenschaftlerinnen in Doppelverdienerpartnerschaften mit einer ähnlichen Wahrscheinlichkeit eine Doppelkarriere wie die Kolleginnen, die für längere Phasen nicht erwerbstätig oder (seltener) die Alleinverdienerinnen waren. Gleiches galt auch für Wissenschaftler mit Alleinverdienerarrangements und (seltener) längeren Phasen der Nichterwerbstätigkeit im Vergleich zu den Kollegen in berufsfeldheterogenen Partnerschaften. Der fehlende Vorteil von Doppelverdienerpartnerschaften für Doppelkarrieren ist besonders deutlich bei Wissenschaftsparen. Trotz langjähriger Erwerbstätigkeit sind es vor allem die Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen), die nicht adäquat beschäftigt waren.⁵

⁵ Allerdings sind Doppelkarrieren bei den Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern wesentlich wahrscheinlicher als bei ihren Kollegen und ihren Partnerinnen. Eine zentrale Erklärung dafür ist, dass Doppelkarrieren mehrheitlich an der weiblichen Karriere scheitern, dies jedoch stichprobenbedingt seltener bei den Wissenschaftlerinnen als bei den Partnerinnen der Fall ist. Gleichwohl zeigt sich auch bei dieser äußerst „positiven“ ausgewählten Personengruppe, dass bei mehr als doppelt so vielen Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftlern die Doppelkarriere daran scheiterte, dass sie selbst keine Karriere hatten (52 vs. 20%).

Die (oft mühsame) langjährige Bewerbstellung und Koordinierung von zwei Erwerbstätigkeiten ist daher keine Garantie für Doppelkarrieren und „schützt“ nicht vor der Priorisierung einer beruflichen Entwicklung (zumeist die des männlichen Partners) (vgl. auch Hess/Pfahl 2011). Diese Strategie schließt zwar spätere Doppelkarrieren nicht zwangsläufig aus, sie beinhaltet aber einen (bestenfalls nur temporären) Karrierennachteil für gut qualifizierte Frauen und trägt zur (Re-)Produktion von Ungleichheiten in der Arbeitswelt und in Partnerschaften bei.

Aber was sind die Hürden für die Verwirklichung von Doppelkarrieren? Weitere Befunde legen nahe, dass erstens Paare größeren Schwierigkeiten haben, zeit- und statusgleich zwei Wissenschaftskarrieren zu realisieren. Eine (altersbedingte) Entzerrung des Gleichtakts der (ähnlichen) beruflichen Anforderungen ist demnach förderlich für Doppelkarrieren. Angesichts dessen könnten sich vor allem gleichaltrige Paare veranlasst sehen, diese Unvereinbarkeit zumindest zeitweise mit einer traditionellen Arbeitsteilung (vgl. Rusconi 2011) oder einer Priorisierung der beruflichen Entwicklung des männlichen Partners aufzulösen.

Zweitens haben männliche Wissenschaftler und ihre Partnerinnen ebenfalls größere Schwierigkeiten, zwei Wissenschaftskarrieren zu realisieren, wenn sie die Verantwortung für Kinder tragen. Dass dies nicht bei ihren Kolleginnen zu beobachten ist, liegt u.a. in ihrer wesentlich häufigeren und früheren Inanspruchnahme externer Betreuungseinrichtungen und Unterstützungsleistungen durch Dritte (vs. einer hauptsächlichigen Betreuung durch die Partnerinnen bei den Wissenschaftlern). Das heißt, Kinder bedeuten nicht per se einen Karriereknick für Frauen – auch nicht in der Wissenschaft –, sondern es hängt maßgeblich von den jeweiligen Betreuungsarrangements ab (vgl. Althaber et al. 2011). Drittens gibt es einige Hinweise dafür, dass Partnerschaften und Doppelkarrieren eine gewisse (räumliche) Stabilität brauchen. Denn Doppelkarrieren gelangen eher jenen Paaren, in denen die Berufstätigkeit der Partner/innen keine (zusätzliche) Mobilitätsanpassung mit sich brachte. Wenngleich Wissenschaftspaare nur zum Teil häufiger als berufsfeldheterogene Paare multilokale Wohnarrangements praktizieren und diese berufsbedingt anpassen (müssen), zeigte sich, dass eine solche „Mobilität“ für Wissenschaftskarrieren eher notwendig war, um bildungs- und altersadäquate Positionen für beide Partner zu erreichen.

Angesichts der Tatsache, dass Frauen in Partnerschaften ihre Karriere in der Regel „gemeinsam“ mit ihrem Partner verwirklichen, ist die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren notwendigerweise mit einer Verbesserung der Bedingungen für Doppelkarrieren verbunden. Arbeitgeber – und in primis Hochschulen – könnten mit der Einrichtung und dem Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten sowie von Dual-Career-Services maßgeblich dazu beitragen. Um tatsächlich Doppelkarriere- und nicht „nur“ Doppelverdienerpaare zu fördern, sollten Dual-Career-Angebote zum einen bereits für Paare in früheren Berufsphasen verfügbar sein (und nicht erst ab der Professur) und zum anderen der Qualifikation der Partner/innen angemessen sein und Aussicht auf eine berufliche (Weiter-)Entwicklung bieten. ■

Literatur:

Althaber, Agnieszka/Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011): „Karriere mit Kind in der Wissenschaft - Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern“. In: Rusconi/Solga (Hg.): a.a.O., S.83-116.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom ‚Dasein für andere‘ zum Anspruch auf ‚ein Stück eigenes Leben‘: Individualisierung im weiblichen Lebenszusammenhang. *Soziale Welt* 34 (3), S. 307-340.

Hess, Johanna/Pfahl, Lisa (2011): „Under pressure...!?: Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie“. In: Rusconi/Solga (Hg.): a.a.O., S. 117-145.

Moens, Phyllis/Roehling, Patricia (2005): *The career mystique. Cracks in the American dream*. Lanham, Maryland: Lanham Rowman & Littlefield.

Rusconi, Alessandra (2011): „Verflechtungsarrangements im Paarverlauf“. In: Rusconi/Solga (Hg.): a.a.O., S. 51-82.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011): „Linked Lives in der Wissenschaft. Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements“. In: Rusconi/Solga (Hg.): a.a.O., S. 11-50.

Dieser Beitrag ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung des Kapitels „Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren“, das im Buch von Rusconi/Solga (2011) erschienen ist (S. 147-178).

das buch

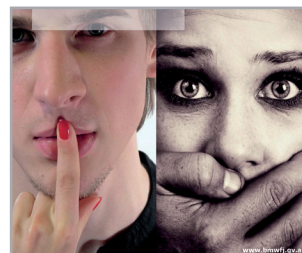
Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (Hg.) (2011): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen/Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, Open Access:
<http://dx.doi.org/10.3224/86649365>

termin

Die vielen Gesichter von Gewalt

Eine Enquete zu Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld

Mit der Einführung des gesetzlichen Züchtigungsverbots im Jahr 1989 gehörte Österreich zu den Pionierländern für eine gewaltfreie Kindererziehung. Das im Jahr 1997 wirksam gewordene Gesetz gegen Gewalt in der Familie, das im Jahr 2009 durch das Zweite Gewaltschutzgesetz abgelöst wurde, gilt sowohl europaweit als auch international als Vorbild für die effektive Bekämpfung von Gewalt, die gegen Kinder, Frauen und Männer gerichtet ist.



Die vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend in Auftrag gegebene Gewaltprävalenz-Studie 2011 wird nun veröffentlicht und ist die erste derart umfassende, repräsentative Untersuchung zum tatsächlichen Gewaltvorkommen in der Alltags-wirklichkeit der in Österreich lebenden Menschen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden am 21. November 2011 in Wien im Rahmen der Enquete "Die vielen Gesichter von Gewalt: Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld" vorgestellt.

Datum: 21. November 2011, ab 10.00 Uhr
Ort: MuseumsQuartier Wien – Arena 21
Veranstalter: BM für Wirtschaft, Familie und Jugend, Abt. II/6
Kontakt: Gewalt-Enquete@bmwfj.gv.at

buch

Familie, Bindungen und Fürsorge Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne

In der Familie werden nicht nur die Grundlagen des Humanvermögens einer Gesellschaft geschaffen, sondern auch die Basis lebenslanger Generationensolidarität und der Bereitschaft, Fürsorge für andere zu tragen. Fachleute aller Kontinente erläutern, wie Fürsorglichkeit vor allem zwischen den Generationen möglich ist, wie Bindungen und Beziehungen außerhalb des Marktes gewährleistet werden, wie familiäre Fürsorgeleistungen gesichert werden und wie die betrachteten Länder ihre spezifischen Probleme der älter werdenden Gesellschaft lösen.

Im Rahmen dieses Buches wird erneut die breite Perspektive von William S. Goode und Talcott Parsons aufgegriffen und es werden Regionen wie Europa, Japan, China, Afrika, Vorderasien und die Vereinigten Staaten von Amerika auf die dort erkennbaren Entwicklungen von Familie, familiären Lebensformen und die Lebensbedingungen von Kindern hin untersucht. Anders als in dem Modell von Parsons und Goode wird aber die zukünftige Entwicklung von den Autoren und Autorinnen herausgearbeitet, die in diesen Ländern arbeiten und forschen.

Literatur: Bertram, Hans; Ehlert, Nancy (Hg.) (2011): Familie, Bindungen und Fürsorge. Familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne. Opladen: Barbara Budrich. ISBN 978-3-86649-447-3, www.budrich-unipress.de



impresum

Medieninhaber: Österreichisches Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien | 1010 Wien, Grillparzerstraße 7/9 | www.oif.ac.at
Herausgeber: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal | **Redaktion:** Dr. Isabella Hranek, Ursula Hambrusch | **Kontakt:** beziehungsweise@oif.ac.at
Fotos und Abbildungen: M. Haas (S. 1, 3) | A. Rusconi (S. 6) | BMWFJ, Verlag Budrich (S. 8)

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien.

DVR: 0065528
Österreichische Post AG | Sponsoring: Post | Verlagspostamt: 1010 Wien
Zulassungsnr. 02Z0318205