

Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz

Are Children a Career Obstacle for the Highly Educated? Career and Family of PhDs in Switzerland

Frank Schubert und Sonja Engelage*

Universität Bern, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Bildungssoziologie, Muesmattstrasse 27, 3012 Bern, Switzerland

E-Mail: frank.schubert@edu.unibe.ch; sonja.engelage@edu.unibe.ch

Zusammenfassung: Allgemein wird davon ausgegangen, dass sich eine Familiengründung negativ auf die Karriere von Frauen auswirkt. Als Gründe gelten Unterschiede im Verhalten auf dem Arbeitsmarkt, in der Rollenorientierung und in der Abwägung von Kosten und Nutzen bei der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben. Trifft dies auch auf (stark karriereorientierte) promovierte Frauen zu, und welche Effekte der Vaterschaft finden sich bei promovierten Männern? Anhand eines einzigartigen Datensatzes mit Bildungs- und Erwerbsbiografien von mehr als 1.300 Promovierten in der Schweiz wird mittels Ereignisdatenanalyse der Einfluss des Vorhandenseins von Kindern auf die Karriereindikatoren berufliche Stellung und Einkommen untersucht. Promovierte Frauen verzeichnen nach der Geburt von Kindern nur selten längere Erwerbsunterbrechungen und kehren rasch an den Arbeitsplatz zurück. Ein indirekt negativer Einfluss des Vorhandenseins von Kindern ergibt sich dadurch, dass längere Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt und die bei Müttern häufige Teilzeitarbeit Karriere Nachteile darstellen. Ein davon unabhängiger eigenständiger negativer Effekt von Kindern auf den beruflichen Erfolg promovierter Frauen ist allerdings nicht erkennbar. Zum Befragungszeitpunkt sind Mütter und Frauen ohne Kinder gleich häufig in Führungspositionen vertreten. Bei promovierten Männern wirkt sich das Vorhandensein von Kindern auf die berufliche Karriere positiv aus: Promovierte Väter generieren ein höheres Einkommen und steigen schneller in Führungspositionen auf. Von Kindern pauschal als Karrierehindernis bei Hochgebildeten zu sprechen, erscheint auf Basis dieser Ergebnisse als nicht gerechtfertigt.

Summary: There is a general perception that children show negative effects on the career of women because mothers behave differently in regard to education, the labor market, role-orientation and cost-benefit calculations in balancing family and work life. Do these mechanisms also apply to strongly career-orientated women with PhDs, and how do children affect the careers of male PhDs? We have investigated these questions by analyzing a unique dataset of more than 1,300 Swiss PhDs which includes their complete educational and professional pathways. Using event history models we analyze indicators of occupational success such as wage and professional status. Results show that women with a PhD rarely leave the labor market for a long time and return rather quickly to their jobs after giving birth to a child. Longer absences from the labor market and part-time work are associated with career penalties but there is no direct effect of children on the career success independent of such mediating factors. At the time of our survey there was, in management positions, an equal share of childless women and mothers. Male PhDs benefit from fatherhood by generating higher incomes and moving upward more quickly in management positions. Our results thus indicate that to speak about children as career handicaps is not justified in the case of highly educated academics.

1. Einleitung

Es gilt als Allgemeinplatz, dass Familiengründung und Kinderbetreuung mit Karriereeinbuen einhergehen, die in erster Linie Frauen treffen, da diese hauptsächlich die im Familienbereich anfallenden

Arbeiten übernehmen (Blossfeld & Drobnic 2001). Dieser Grund wird auch oft angeführt, um die vergleichsweise späten Geburten und die häufigere Kinderlosigkeit unter Akademikerinnen zu erklären.¹

* Wir danken dem Projektverantwortlichen Rolf Becker sowie dem Schweizer Nationalfonds für die Unterstützung. Für wertvolle Hinweise danken wir Daniela Grunow, Christiane Gross und Harald Schubert.

¹ Die Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen liegt nach Schätzungen bei bis zu 40 Prozent (für die Schweiz: Schubert & Littmann-Wernli 2005). Andere Untersuchungen zeigen, dass dies erheblich nach unten korrigiert werden muss (Kreyenfeld 2001).

Die Effekte der Familiengründung auf die Karriereentwicklung bei Hochgebildeten sind allerdings in den bisher vorliegenden Arbeiten nicht eindeutig zu erkennen. Die meisten größeren Untersuchungen beziehen sich auf allgemeine Bevölkerungsumfragen (Volkszählung, SOEP etc.), wobei die Gruppe der Hochgebildeten eher marginal behandelt wird. In der Analyse des Zusammenhangs von Kindern und Karrieren lag der Schwerpunkt bisher auf der traditionellen Rollenverteilung und ihren negativen Auswirkungen auf Berufsverlauf und Karriere von Frauen, die sich in der Formulierung von Kindern als „Karrierehindernis Nummer 1“ niederschlug (Abele 2003). Erst in neueren Untersuchungen wurden auch Männer systematisch in die Analysen einbezogen (Ostner 2005). Dabei wird in der Regel festgestellt, dass Kinder keinen (negativen) Effekt auf männliche Berufskarrieren haben oder dass die Familiengründung sich sogar vorteilhaft auf das Berufsleben von Vätern im Vergleich zu ihren kinderlosen Kollegen auswirkt. So scheint sich ein geschlechtsspezifischer Effekt abzuzeichnen, in dem Kinder nur für Frauen als Karrierehindernis wirken (Abele 2003). Unterstützt werden solche Aussagen durch die Annahme geschlechtsspezifischer Rollenorientierungen und eines unterschiedlichen Verhaltens von Frauen und Männern beim Bildungserwerb und auf dem Arbeitsmarkt. Strukturelle Gegebenheiten, die stereotype Rollenorientierungen und ebensolches Arbeitsmarkt- und Bildungsverhalten begünstigen, sind in dieser Perspektive mitverantwortlich für die sich nur langsam und zähflüssig verändernden Geschlechterunterschiede in Familien- und Erwerbsarbeit.

Ziel dieser Untersuchung ist es, solche für Männer und Frauen aller Bildungsgruppen geltenden Annahmen speziell mit Blick auf Hochgebildete zu untersuchen und die Frage zu beantworten, ob sich die Situation für diese Gruppe aufgrund des hohen Bildungsstandes mit den dazugehörigen Nebeneffekten, wie lange Ausbildungszeiten, stärkere Karriereorientierung, privilegierte Erwerbssituation und (unterstelltes) „modernes“ normatives (Rollen-) Verständnis, anders darstellt. Untersucht werden Personen, die mit einer Promotion den höchsten Bildungsabschluss erreicht haben.

2. Theoretische Überlegungen

Familien- und Erwerbsarbeit sind gleichermaßen zeitintensive Tätigkeiten, von denen im Allgemeinen angenommen wird, dass sie aufgrund ihrer räumlichen Trennung in einen häuslichen und einen

außerhäuslichen Bereich nicht oder nur schlecht nebeneinander ausgeführt werden können. Hinsichtlich der Arbeitsteilung wird dementsprechend häufig von einem Entweder-oder-Prinzip ausgegangen. Die Zuordnung Frau: häuslicher Bereich, unbezahlte Familienarbeit und Mann: außerhäuslicher Bereich, bezahlte Erwerbsarbeit ist das klassische Muster, das als Vorlage zahlreicher ökonomischer Theorien und Geschlechterrollenansätze dient. Die Abweichung davon wird als moderne Lebensführung bezeichnet, in deren Rahmen sich Frauen (auch) beruflich verwirklichen und Männer sich (auch) in der Familienarbeit und Kinderbetreuung engagieren (Träger 2009).

Die klassische Familienökonomie geht davon aus, dass der Haushalt aus zwei oder mehreren Mitgliedern besteht, welche die ihnen zur Verfügung stehende Zeit mit Familien- und Erwerbsarbeit verbringen (Becker 1965, 1985). Diese handeln nutzenmaximierend bei der Generierung von Einkommen und bei der Erledigung der unbezahlten Reproduktionsarbeit unter Vermeidung von Kosten in Form entgangenen Einkommens. Die Arbeitsteilung erfolgt, indem sich die Partner auf ein Arbeitsgebiet spezialisieren. Die Entscheidung, wer welchen Part übernimmt, wird auf der Basis der komparativen Kosten getroffen. Wesentlicher Faktor ist das arbeitsmarktrelevante Humankapital, wobei gilt: Je höher das Einkommen eines Partners, desto höher fallen die entsprechenden Opportunitätskosten aus. Demgemäß wird der Partner, der das niedrigere Einkommen generiert, sich entweder in seiner Erwerbstätigkeit einschränken (Teilzeitarbeit) oder ganz aus dem Arbeitsmarkt aussteigen. Diese Arbeitsteilung führt im Verlauf einer Partnerschaft zu Effizienzsteigerungen und zur Spezialisierung auf einen der beiden Bereiche (Becker 1998). Eine Beteiligung im jeweils anderen Arbeitsbereich oder ein Rollentausch wird zunehmend erschwert, weil die Kosten-Nutzen-Abwägung über die Zeit zu einer Verfestigung der Arbeitsteilung führt. Dieser klassische Rational-Choice-Ansatz ist grundsätzlich indifferent gegenüber dem Geschlecht und erklärt die ungleiche Verteilung der Familien- und Erwerbsbeteiligung sowie Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Aus konservativer Perspektive wurde davon ausgegangen, dass Frauen aufgrund ihres durchschnittlich geringeren Bildungsstandes über weniger Humankapital verfügten und weniger produktiv seien, was ihre Konzentration auf den Bereich der häuslichen Arbeit als nützlich erscheinen lässt und sich negativ auf ihre beruflichen Chancen und das aus Erwerbsarbeit generierte Einkommen auswirkt (Becker 1985;

Mincer & Ofek 1982). Direkte Auswirkungen von Kindern auf die Karriere sind aus humankapitaltheoretischer Sicht nicht zu erwarten. Indirekt kann der Karriereverlauf aber durch das Vorhandensein von Kindern gleichwohl beeinträchtigt werden, wenn durch Erwerbsunterbrechungen (z. B. infolge eines Erziehungsurlaubs) Humankapital verloren geht und die Produktivität sinkt (Mertens et al. 1995).

Aus signaltheoretischer Perspektive entsteht ein direkter Effekt von Kindern, wenn Arbeitgeber anhand des Vorhandenseins von Kindern auf die Produktivität von Frauen und vor allem auf die Häufigkeit von Arbeitsausfällen (z. B. aufgrund von Kinderbetreuung) schließen (Spence 1973). Dieser Effekt der so genannten statistischen Diskriminierung könnte in Nachteilen für Mütter auf dem Arbeitsmarkt resultieren (Arrow 1973).² Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit werden oft als Zeichen mangelnder Einsatzbereitschaft gedeutet und wirken so stigmatisierend. Dies gilt auch für Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen und ebenso für das Ausweichen auf Teilzeitarbeitsstellen, was Frauen als Signal geringerer Erwerbsorientierung bzw. hoher Familienorientierung zugerechnet wird und dazu führen mag, dass Arbeitgeber eher von einer Anstellung von Frauen absehen oder sie nicht im gleichen Maße in der Karriere fördern wie bei Männern. Die Suchtheorie geht entgegenüber davon aus, dass sich Erwerbsunterbrechungen auch positiv auf den Berufsverlauf auswirken können, wenn die Suche eines neuen Jobs dazu genutzt wird, eine individuelle Verbesserung der Arbeitsplatz- und Einkommenssituation zu erzielen (Sesselmeier & Blauermel 1998).

Neben der familiären Situation und dem individuellen Karriereverlauf sind Indikatoren vorangegangener Ausbildungszeiten und Erwerbstätigkeiten zu berücksichtigen, die den beruflichen Erfolg von Promovierten erheblich beeinflussen können. Leistungskriterien der Ausbildungszeit wie Dauer, Noten, Publikationshäufigkeit etc. sollten gemäß dem meritokratischen Prinzip die spätere berufliche Entwicklung beeinflussen (Long & Fox 1995; Merton 1973). Eine gute Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb fördert die Bildung von Netzwerken und sollte sich günstig auf Karrieren auswirken (Enders & Bornmann 2001). Nicht alle Promovierten verfügen über einen nahtlosen Bildungsverlauf nach dem Schema Matura – Studium – Promotion. Erwerbs-

tätigkeiten vor der Promotionsphase können sich positiv im Sinne gesteigerter Berufserfahrung bzw. gewachsenen Humankapitals auswirken, könnten aber auch als negatives Signal im Sinne eines diskontinuierlichen Berufsverlaufs, geringerer Karriereorientierung oder mangelnden intellektuellen Selbstvertrauens gedeutet werden (Spence 1973). Segmentierungstheoretische Annahmen gehen davon aus, dass Merkmale des aktuellen Arbeitsplatzes Aufstiegsgelegenheiten und Karriererisiken beeinflussen und damit auf nachfolgende Erwerbsepisoden einwirken. Insbesondere der öffentliche Dienst bilde aufgrund seiner Größe und Komplexität interne Arbeitsmärkte aus, die berufliche Aufstiege und laterale Wechsel ermöglichen (Lutz & Sengenberger 1974). Die im öffentlichen Dienst geltenden tariflichen Bestimmungen und Beförderungsstrukturen sollten Frauen zugute kommen, da mögliche geschlechtsspezifische Diskriminierungen unterbunden sein sollten (Becker 1993; Leuze & Rusconi 2009).

Betrachtet man berufliche Karrieren nur aus der individuellen Perspektive der Arbeitnehmenden, können die wechselseitigen Dynamiken, die sich in privaten Paarbeziehungen über den Lebens- und Berufsverlauf ergeben, nicht berücksichtigt werden (Ott 1992; Schulz & Blossfeld 2006). Die Beteiligung an Haus- und Familienarbeit wirkt sich auf die Erwerbsarbeit aus, muss immer wieder neu verhandelt und entschieden werden und ist abhängig von der Geschlechterrollenidentifikation und der Bildungskonstellation des Paares (Blossfeld & Drobnic 2001; Blossfeld & Timm 2003; Ott 1992). Da Frauen mit Promotion überwiegend in bildungshomogamen Partnerschaften leben, in denen der Mann über ein ähnliches Humankapital verfügt, ist die Frage nach der Verhandlungsmacht darüber, wer den Haushalt führt und wer sich auf die Erwerbstätigkeit konzentriert, unter ökonomischen Gesichtspunkten schwer zu beantworten. In den selteneren Fällen, in denen der Partner geringer gebildet ist, müsste sich klassischen Ansätzen der Familienökonomie zufolge der Mann um Haushalt und Kinder kümmern (Schulz & Blossfeld 2006).

Hinsichtlich der Übernahme und Verteilung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit sind allerdings auch die unterschiedlichen normativen Orientierungen der Geschlechter zu berücksichtigen (Gildemeister & Wetterer 2007; Wetterer 2009). Frauen verhalten sich geschlechterrollenkonform, wenn sie sich um die als weiblich geltenden Arbeitsbereiche der Hausarbeit und Kinderbetreuung kümmern. Männer hingegen werden ihrer Rolle als Familienernährer gerecht, wenn sie sich auf die Erwerbsarbeit und

² Effekte statistischer Diskriminierung konnten mehrfach nachgewiesen werden (z. B. Correll et al. 2007).

ihre außerhäusliche Karriere konzentrieren. Die normativen Einstellungen und Bilder unterliegen dabei gesellschaftlichem Wandel. So sind heutige Rollenbilder zwar noch immer von traditionellen Vorstellungen geprägt, daneben existieren inzwischen aber zahlreiche alternative Lebens- und Partnerschaftsmodelle (Strub & Bauer 2002). Diese gehen zu einem erheblichen Teil auf die im Zuge der Bildungsexpansion massiv gestiegene Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen zurück. Die gestiegene Humankapitalausstattung der Frauen verleiht ihnen einerseits eine bessere Verhandlungsgrundlage bei der Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit (Pollak 2005), andererseits eröffnen sich durch die gestiegenen Karrierechancen von Frauen neue Perspektiven, welche die traditionelle Rollenverteilung unter Abwägung von Kosten und Nutzen in Frage stellen. Geblieben ist nach wie vor die Frage der Vereinbarkeit von Kind und Karriere – eine Frage, die traditionell von der Frau beantwortet werden soll (Oechsle 2008).

3. Forschungsstand und Hypothesen

Im Folgenden werden Forschungsergebnisse diskutiert, die sich mit den Effekten der Familiengründung bzw. dem Vorhandensein von Kindern auf die Karriere von Frauen, aber auch auf Männerkarrieren beschäftigen. Nach Darstellung der allgemeinen Ergebnisse wird auf die spezielle Gruppe der Hochgebildeten eingegangen. Danach werden Ergebnisse zur besonderen Karrieresituation von Doppelkarrierepaaren vorgestellt. Schließlich wird die wechselseitige Beeinflussung von (antizipierter) Familiengründung und Karriereentwicklung in den Blick genommen.

Bei der These von Kindern als Karrierehindernis wird häufig vor allem die Vereinbarkeitsproblematik von Kindern und Karriere für *Frauen* fokussiert und die Arbeitsteilung in Paarhaushalten untersucht (Gazareth et al. 2003; Strub & Bauer 2002; Strub et al. 2005). Kinder können für Frauen aber auch dadurch als Karrierehindernis wirken, wenn mit der Familiengründung eine längere Erwerbsunterbrechung einhergeht. Vergleicht man die Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf den Einkommensverlauf bzw. das Einkommen von Müttern im Unterschied zu kinderlosen Frauen, verdienen Mütter beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben oftmals weniger, weil das Arbeitspensum reduziert wird. Zudem wirken sich lange und häufige Erwerbsunterbrechungen kumulativ negativ aus und können im weiteren Berufsverlauf nicht

kompensiert werden (Ziefle 2004). Deutliche Einkommensverluste von Frauen nach der Familiengründung zeigen sich auch im internationalen Vergleich (Gangl & Ziefle 2009). Grundsätzlich fällt die Einkommensrendite der Berufserfahrung von Frauen geringer aus als die der Männer. Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Erziehungszeiten wirken sich negativ auf das Einkommen aus (Beblo & Wolf 2003). Die Effekte selbstinitiiert beruflicher Mobilität unterscheiden sich nach Analysen des SOEP nicht zwischen Müttern und kinderlosen Frauen (Pollmann-Schult 2006). Daten der Lebensverlaufsstudie zeigen jedoch, dass Kinder zu häufigeren beruflichen Abstiegen von Frauen führen (Hall 2001). Während aber in den USA und in Großbritannien die Erwerbsunterbrechungen und das Ausweichen auf „familienfreundlichere Stellen“ diese Effekte erklären, werden die größeren Einkommensverluste der Mütter in Deutschland der statistischen Diskriminierung zugeschrieben (Gangl & Ziefle 2009).

Die Folgen von Erwerbsunterbrechungen auf die berufliche Karriere von *Männern* werden üblicherweise nicht im Zusammenhang mit Familiengründungen, sondern mit Arbeitslosigkeitserfahrungen untersucht, die sich negativ auf die Einkommensentwicklung auswirken (Beblo & Wolf 2003). Der Begriff der diskontinuierlichen Erwerbsverläufe impliziert, dass die berufliche Karriere zwar zeitweise unterbrochen wird, ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt aber nicht vorgesehen ist (Gangl 2006; Protsch 2008). Eine Reihe von Untersuchungen befasst sich explizit mit den Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. Es gibt sowohl Analysen, die keine Effekte einer Familiengründung auf Männerkarrieren finden (Tölke 2000), als auch Studien, die von einer positiven Wirkung der Familiengründung auf Kriterien des beruflichen Erfolgs berichten (z. B. Trappe & Rosenfeld 2000). Dieser als „marriage premium“ bezeichnete Effekt (Hersch & Stratton 2000) ist abhängig vom Bildungsniveau und am größten bei Akademikern. Als Erklärungsmuster gelten die „günstigeren Gelegenheitsstrukturen“ auf dem Akademikerarbeitsmarkt und die Familiengründung von Akademikern erst zu einem Zeitpunkt, an dem die berufliche Konsolidierung bereits stattgefunden hat (Pollmann-Schult & Diewald 2007: 445). Diese Untersuchungen zeigen weiter, dass das Einkommen von Vätern mit der Anzahl der Kinder steigt. Im Mobilitätsverhalten allerdings finden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Vätern und kinderlosen Männern (Pollmann-Schult 2006).

Für den vorliegenden Aufsatz sind insbesondere Studien von Interesse, die explizit auf die Untersuchung von *Hochgebildeten* abheben. Hierzu konstatiert Abele (2003: 169), dass Kinder für Akademikerinnen das „Karrierehindernis Nummer 1“ seien. Frauen sind demnach beruflich weniger erfolgreich als Männer, weil sie ihre beruflichen Ziele weniger konsequent verfolgen. Wenn sie dann auch noch zum „falschen Zeitpunkt“ (Abele 2002: 60) Kinder bekommen, ziehen sie sich aus dem Berufsleben zurück und lassen ihren (Akademiker-)Männern bei der Karriere den Vortritt. Zudem weisen Frauen eine geringere Karriereorientierung auf und bevorzugen eine „sanfte Karriere“, die durch das Ausweichen auf Teilzeitarbeit ermöglichen soll, Elternschaft und Erwerbstätigkeit zu balancieren. Bezogen auf die familiäre Situation konstatiert Abele: „Akademikerinnenkarrieren werden häufig durch Verzicht auf Familie, teilweise auch durch Verzicht auf Partnerschaft erkauft.“ (Abele 2002: 176) Promovierte Männer hingegen seien einerseits beruflich ambitioniert, entwickelten andererseits aber auch tendenziell häufiger „moderne“ Rollenvorstellungen. Ihnen geht es häufig darum, nicht nur der Partnerschaft, sondern auch der Vaterrolle gerecht zu werden (Oberndorfer & Rost 2005).

Zunehmend setzt sich die Ansicht durch, dass für ein besseres Verständnis individueller Berufs- und Lebensverläufe die wechselseitigen individuellen Einflüsse in Paarbeziehungen berücksichtigt werden müssen (Blossfeld & Drobnic 2004; Dettmer 2006; Rusconi 2002). Für *Doppelkarrierepaare* mit akademischen Abschlüssen gilt, dass auch in dieser Bildungskonstellation die Frauen viel stärker für die Familienarbeit zuständig sind. Männer organisieren demnach ihre Karriere autonom, während die Karriere der Frau Verhandlungssache bleibt. Dennoch scheint die Organisationsarbeit der Frauen ihre Verhandlungsposition zu stärken (Behnke & Meuser 2005). Für die Schweiz untersuchten Lévy et al. (2007) Doppelkarrierepaare und konstataren, dass die Geburt eines Kindes zu einer Verfestigung traditioneller Rollenmuster führt (vgl. auch Becker 1985; Schulz & Blossfeld 2006). In der „Dual Career“-Forschung ist neben der Familiengründung die für einige (Akademiker-)Karrieren erforderliche Mobilität ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Erklärung der Karriereverläufe in Paarbeziehungen. In der Regel ist es auch hier die Frau, die sich dem Mann anpasst (Aisenberg & Harrington 1988; Hoff et al. 2007), oder es kommt zur getrennten Haushaltsführung (vgl. Rhodes 2002). Dass der Laufbahn der Frau der Vorrang eingeräumt wird, ist dagegen nur zu erwarten, wenn sie sich in einer

deutlich besseren beruflichen Ausgangssituation befindet als ihr Partner. Weil Akademikerinnen aber dazu neigen, bildungs- und/oder berufshomogame Partnerschaften einzugehen, ist dies nur selten der Fall (Dettmer 2006: 270).

Manche Studien können nicht unterscheiden, ob Karriereeffekte durch Partnerschaft und Kinder hervorgerufen werden oder ob die Familiengründung vom Karriereverlauf bestimmt wird.³ So ist es durchaus denkbar, dass beruflich erfolgreiche Männer häufiger eine Partnerin haben, wodurch die Chance auf eine Familiengründung steigt und ein berufliches Engagement, das bereits vor der Familiengründung bestand, fortgeführt wird (Blossfeld & Jaenichen 1993; Blossfeld & Timm 1997; Tölke 2000). Effekte der Selbstselektion und unbeobachteter Heterogenität bleiben so unerkannt. Diese Problematik trifft ebenso auf Untersuchungen von Karriereeffekten bei Frauen zu, wobei hier häufig die Antizipation der Familiengründung für ein geringeres Engagement in der beruflichen Karriere verantwortlich gemacht wird (Blossfeld & Jaenichen 1993; Brüderl & Klein 1991; Schröder & Brüderl 2008).

Der aktuelle Forschungsstand und unsere einleitenden theoretischen Überlegungen führen zu zwei Hypothesen, die im Folgenden untersucht werden sollen:

- Promovierte Frauen verfügen über ein großes Maß an Humankapital, das sich am Arbeitsmarkt gewinnbringend umsetzen lässt. Angesichts einer ausgeprägten Karriereorientierung einerseits und hoher Opportunitätskosten durch entgangenes Einkommen andererseits sind promovierte Frauen beruflich stark engagiert. Weil sie aber häufig mit beruflich ebenfalls stark engagierten Partnern zusammenleben, ist ihre Verhandlungsmacht eingeschränkt. Bei Familiengründung tendieren deshalb auch hoch gebildete Frauen dazu, auf tradierte Rollenmuster zurückzugreifen und sich zugunsten der Familienarbeit in der Erwerbskarriere einzuschränken. Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen und das Ausweichen auf Teilzeitarbeit führen zu einem Verlust von Humankapital, was sich negativ auf den weiteren Verlauf der Karriere auswirken müsste. *Hypothese 1 unserer Untersuchung ist daher, dass Kinder einen indirekt negativen Einfluss auf die Karriere von promovierten Frauen ausüben.*
- Grundsätzlich gehen wir davon aus, dass promovierte Männer stark karriereorientiert sind, da sie

³ Für einen Überblick vgl. Schröder & Brüderl 2008.

viel in ihr Humankapital investiert haben. Wenn sich Männer in ihrer Rolle als Familienernährer verstärkt auf ihr berufliches Weiterkommen orientieren, während sich die häufig weniger gebildete und damit auch weniger verhandlungsmächtige Partnerin um die Familie kümmert, dann hätte die Familiengründung einen positiven Effekt auf die Karriere von Männern. *Hypothese 2 lautet daher, dass sich Kinder auf die Karriereentwicklung männlicher Promovierter eher positiv auswirken.*

4. Daten und Methoden

Im Projekt „Promotion und Karriere“ (PuK) wurden im Herbst 2007 per postalischem Fragebogen Promovierte retrospektiv zu ihren vollständigen Bildungs- und Berufskarrieren befragt. Die Stichprobe wurde aus den Abschlussjahrgängen 1996–2002 der Deutschschweizer Universitäten Zürich, Bern, Basel, St. Gallen sowie der ETH Zürich über alle Fachbereiche, exklusive Medizin und Pharmazie, gezogen.⁴ Mit insgesamt 1.329 auswertbaren Fragebögen wurde eine Rücklaufquote von 49,2 Prozent erzielt. Von der Matura bis zum Zeitpunkt der Befragung enthält der Datensatz genaue Zeitreferenzen aller Bildungsstationen und aller Erwerbsepisoden nach der Promotion sowie Dauer und Gründe von Erwerbsunterbrechungen. Die Promovierten blickten auf fünf bis zehn Jahre Berufserfahrung seit Erlangung der Doktorwürde zurück, sodass davon ausgegangen werden kann, dass eine berufliche (und private) Konsolidierung stattgefunden hat. Neben den Variablen zur Promotionszeit bildet der Datensatz auch die familiäre Situation (Partnerschaft, Kinder), die Organisation der Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie die Zusammensetzung des Haushaltseinkommens ab. Da retrospektive Erhebungen sowohl bezüglich der Datierung als auch der Erinnerung von Ereignissen fehlerbehaftet sind (Mayer & Papastefanou 1983; Reimer 2005), wurden die erhobenen Berufsverläufe einem aufwändigen Dateneditionsverfahren unterzogen, wobei wir uns am Vorgehen der deutschen Lebensverlaufsstudie orientiert haben (Goedicke et al. 2004).

Um den Effekt von Kindern und Erwerbsunterbrechungen auf die berufliche Karriere abzubilden,

werden mittels Ereignisdatenanalyse zwei relevante Merkmale des beruflichen Erfolgs als abhängige Variablen untersucht. Erstens betrachten wir *Einkommensveränderungen* um mindestens 10 Prozent in der Haupterwerbstätigkeit. Anders als bei klassischen Einkommensregressionen kann in der Ereignisdatenanalyse keine metrische Variable als zu erklärende Variable verwendet werden, weswegen die Einkommensentwicklung anhand der Dauer bis zu einer erheblichen Veränderung im Lohnniveau untersucht wird. Untersucht werden Endlöhne in Job N und Anfangslöhne in Job N+1. Einkommensentwicklungen innerhalb einer Jobepisode bleiben aufgrund der Datenstruktur unberücksichtigt, wie dies in Analysen mit retrospektiv erhobenen Daten üblich ist (z. B. Hall 2001). Eine neue Jobepisode beginnt, wenn sich Änderungen in der beruflichen Stellung, im Anstellungsgrad oder in der Bezeichnung der Tätigkeit ergeben, sowie bei Betriebswechsel. Als drei konkurrierende Zielzustände sind entweder ein erheblicher Einkommensverlust, eine erhebliche Verbesserung der monetären Situation oder ein unverändertes Lohnniveau (laterale Mobilität) möglich.

Zweitens wird die *berufliche Stellung* anhand der Dauer bis zu einem Aufstieg in eine Führungsposition untersucht, wobei nur Erwerbsepisoden in abhängiger Beschäftigung berücksichtigt werden. Auch hier werden drei Zielzustände unterschieden: Aufstieg (Angestellter in Episode N wechselt zu Führungsposition in Episode N+1), Abstieg und Jobwechsel ohne Veränderung der beruflichen Stellung. Die Anzahl der Episoden, die in Abstiegen münden, ist zu gering, um komplexe multivariate Berechnungen zu ermöglichen. In die Analysen des Aufstiegs werden nur Episoden aufgenommen, die in einen Wechsel münden können, also nur Episoden in Angestelltenpositionen (Blossfeld et al. 2007).

In der Ereignisdatenanalyse werden nicht Personen, sondern Erwerbsepisoden untersucht. Erwerbsepisoden, die in andauernde Erwerbsunterbrechungen münden oder die zum Befragungszeitpunkt fort-dauern, werden rechtszensiert (Blossfeld et al. 2007: 39ff.). Da die einzelnen Jobepisoden als statistisch unabhängig definiert werden, werden die Standardfehler in den Modellen für die Clusterung mehrerer Episoden einer befragten Person korrigiert (Lin & Wei 1989). In den Modellen können gleichzeitig direkte Job-to-Job-Mobilität und indirekte Mobilität über den Umweg einer Erwerbsunterbrechung untersucht werden. Hierfür wird ein exponentiales Übergangsratenmodell mit verweildauerspezifischen Informationen verwendet. Die Basisübergangsrate

⁴ Die Grundgesamtheit wurde aufgrund der Häufigkeit von Promotionen in der Medizin und Pharmazie eingeschränkt, da ein Dokortitel in diesen beiden Fachbereichen unter anderen Rahmenbedingungen erworben wird.

Tabelle 1 Verteilung zeitkonstanter Variablen

	Personen	Anteil bzw. Mittelwert	Standardabweichung
Berufserfahrung vor der Promotion	1329	30,0 %	
Promotionsdauer (in Monaten)	1316	53,3	21,8
Universitäre Anbindung während der Promotion	1318	63,1 %	
Anzahl Publikationen während der Promotion	1304	4,03	5,5
Promotionsfach			
Geistes- und Sozialwissenschaften	1322	20,8 %	
Wirtschaftswissenschaft	1322	11,0 %	
Rechtswissenschaft	1322	10,7 %	
Exakte und Naturwissenschaften	1322	44,1 %	
Technische und Ingenieurwissenschaften	1322	13,5 %	
Anzahl Jobepisoden seit der Promotion		2,12	1,19

Quelle: PuK 2007

wird zwar als konstant angenommen, mittels zeitabhängiger Dummyvariablen wird der Veränderung dieser Rate jedoch Rechnung getragen. Dieses Vorgehen hat sich schon mehrfach in der Analyse von Karrieren bewährt (z. B. Buchholz & Grunow 2006; Grunow 2006; Grunow & Mayer 2007). Die Zeitperioden im Job betragen bis zu 6 Monate (Referenz), 6–12 Monate, 12–24 Monate, 24–36 Monate und 36 und mehr Monate. Die Dummies für die Zeitperioden in Erwerbsunterbrechung sind in unter 6 Monate, 6–12 Monate und 12 und mehr Monate geteilt. Die Referenzkategorie für alle zeitspezifischen Übergangseffekte, sowohl Job-to-Job als auch Job-Unterbrechung-Job, ist die erste Phase in einer Erwerbsepisode (bis zu 6 Monaten).

Ein Vorteil ereignisdatenanalytischer Modelle liegt in der Integration zeitkonstanter Effekte und zeitveränderlicher Komponenten der Biografie, zum Beispiel gleichzeitig ablaufender Karriere- und Familiengründungsprozesse (Blossfeld et al. 2007). Promotionsmerkmale werden als zeitunveränderliche Indikatoren berücksichtigt (Tabelle 1). Neben der Differenzierung in die Fachbereiche Geistes- und Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaft, Exakte und Naturwissenschaften sowie technische Wissenschaften berücksichtigen wir Leistungsindikatoren der Promotionszeit.⁵ Eine zügige Fertigstellung der Dissertation sollte ein positives Signal auf dem Arbeits-

markt sein, während negative Effekte bei längeren Promotionsdauern (gemessen in Monaten) erwartet werden. Ein weiteres Signal ist die Anzahl der Publikationen während der Promotionsphase, die als einfacher Index in die Analysen eingeht und aufgrund ihrer Rechtsschiefe logarithmiert wird. Zudem wird der Promotionskontext in die Analysen aufgenommen. Die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb wird anhand der Anstellung und Finanzierung während der Promotion (Stipendium, Drittmittelprojekt oder Anstellung an einer Hochschule resp. Forschungseinrichtung) entschieden.

Zu den zeitveränderlichen Merkmalen (Tabelle 2) zählt der Anstellungsgrad. Geringfügige Teilzeitbeschäftigungen unter 50 Prozent sind bei Promovierten selten, sodass diese in den multivariaten Analysen nicht separat aufgeführt werden. Als Teilzeitanstellungen gelten demnach hier Beschäftigungsverhältnisse bis zu 89 Prozent eines Vollzeitpensums.⁶ Es werden drei Arbeitsmarktsegmente abgebildet: Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hochschulbereich. Die Berufserfahrung wird in Monaten seit Abschluss der Promotion bis zum Beginn der Erwerbsepisode berücksichtigt. Da keine detaillierten Erwerbsverläufe vor der Promotion erhoben wurden, wird die Berufserfahrung vor der Promotion mittels einer Dummyvariablen erfasst. In die Modelle wird eine Variable für Erwerbsunterbrechungen in früheren Jobepisoden aufgenommen,

⁵ Die Fachbereiche wurden gemäß dem Fächerkatalog des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS) gebildet und sind in den promotionsrelevanten Indikatoren homogen.

⁶ Die Klassifikation teilzeitlicher Beschäftigung wird analog der Schweizer Arbeitskräfteerhebung durchgeführt (Bundesamt für Statistik 2010). Aus den Rückmeldungen von Befragten geht hervor, dass einige Promovierte mehrere Erwerbstätigkeiten parallel ausüben.

Tabelle 2 Verteilung zeitveränderlicher Variablen

	Erwerbs- episoden	Anteil bzw. Mittelwert	Standard- abweichung
Bruttoeinkommen			
zu Beginn der Episode	3108	7715,9	4136,1
am Ende der Episode	2842	8900,3	5826,3
Berufliche Stellung			
Angestellt mit Führungsfunktion	3345	41,3 %	
Angestellt ohne Führungsfunktion	3345	53,2 %	
Selbstständig	3345	5,5 %	
Kind im Haushalt			
Ein Kind	3410	24,3 %	
Zwei und mehr Kinder	3410	31,4 %	
Episoden mit Erwerbsunterbrechung	3410	11,7 %	
Episoden mit Teilzeiterwerbstätigkeit (<90 %)	3392	24,4 %	
Berufserfahrung in Monaten	3410	29,3	33,0
Beschäftigungssektor			
Privatwirtschaft	3288	56,5 %	
Öffentlicher Dienst	3288	18,0 %	
Arbeitsplatz Hochschule	3288	25,5 %	

Quelle: PuK 2007

um deren längerfristige Wirkungen abzubilden. Zudem wird die Anzahl der vorherigen beruflichen Tätigkeiten kontrolliert. Um den Effekt von Kindern aufzeigen zu können, werden Dummyvariablen für das Vorhandensein eines Kindes sowie von zwei oder mehr Kindern aufgenommen. Für den Fall der Geburt des ersten Kindes innerhalb einer aktuellen Jobepisode wird diese in die Zeit vor und nach der Geburt gesplittet, sodass neben allgemeinen kindbezogenen Effekten auch geburtsbezogene Effekte auf die Übergangsrate sichtbar gemacht werden können (Blossfeld et al. 2007: 137ff.). Gleiches gilt für die Geburt des zweiten Kindes. Berichtet werden im Folgenden ausschließlich die Ergebnisse für Auf- und Abstiege, da wir keine theoretischen Vorhersagen für laterale Jobmobilität treffen.

5. Soziobiografie der Befragten: Familienleben und Erwerbstätigkeit

Um eine bessere Einordnung unserer Untersuchungsergebnisse zu ermöglichen, wird im Folgenden zunächst die generelle Familien- und Erwerbssituation von Frauen in der Schweiz dargestellt, bevor auf die spezifische Gruppe der Promovierten eingegangen wird. Die Vereinbarkeit von Kind und

Karriere hängt nicht allein von den individuellen Bemühungen der Eltern ab, sondern wird wesentlich durch strukturelle Gegebenheiten, Familienpolitik und Rollenverständnis in einer Gesellschaft geprägt.

In der Schweiz ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die vorschulische Kinderbetreuung, im Grundsatz Sache der Familien. Sie muss mehrheitlich privat organisiert und finanziert werden. Im Jahr 2005 wurde der in den meisten größeren Betrieben und Verwaltungen bereits freiwillig eingeführte Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Geburt bei Lohnfortzahlung von 80 Prozent des bisherigen Verdienstes gesetzlich festgeschrieben. Nach dieser Zeit können keine weiteren Ersatzleistungen in Anspruch genommen werden. Elternzeit oder Elterngeld sowie eine Arbeitsplatzgarantie, wie sie etwa in Deutschland üblich ist, gibt es nicht. Vätern wird zur Geburt ihres Kindes ein arbeitsfreier Tag zugestanden. Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder unter vier Jahren ist knapp; lange Wartelisten sind die Regel. Je nach Art der Betreuung (Tagesmutter, Kinderkrippe) und Region schwankt zudem die Verfügbarkeit erheblich (Schweizer Koordinationsstelle für Bildungsforschung 2006). Dabei sind je nach Qualität der Betreuung Kosten zwischen 1.000 und 2.000 SFr pro

Tabelle 3 Familiensituation zum Befragungszeitpunkt 2007

	Frauen	Männer		N
Feste Partnerschaft, gemeinsamer Haushalt	74,1 %	82,8 %	$\chi^2 = 12,10^{***}$	1311
Partner/in Akademiker/in	79,2 %	57,1 %	$\chi^2 = 45,58^{***}$	1158
Kinder vorhanden	56,9 %	64,6 %	$\chi^2 = 6,41^*$	1329
Anzahl Kinder (wenn Kinder vorhanden)	1,92	2,03		831
1. Kind vor Abschluss der Promotion	21,8 %	22,0 %		1329

* $p = 0,05$; ** $p = 0,01$; *** $p = 0,001$

Quelle: PuK 2007

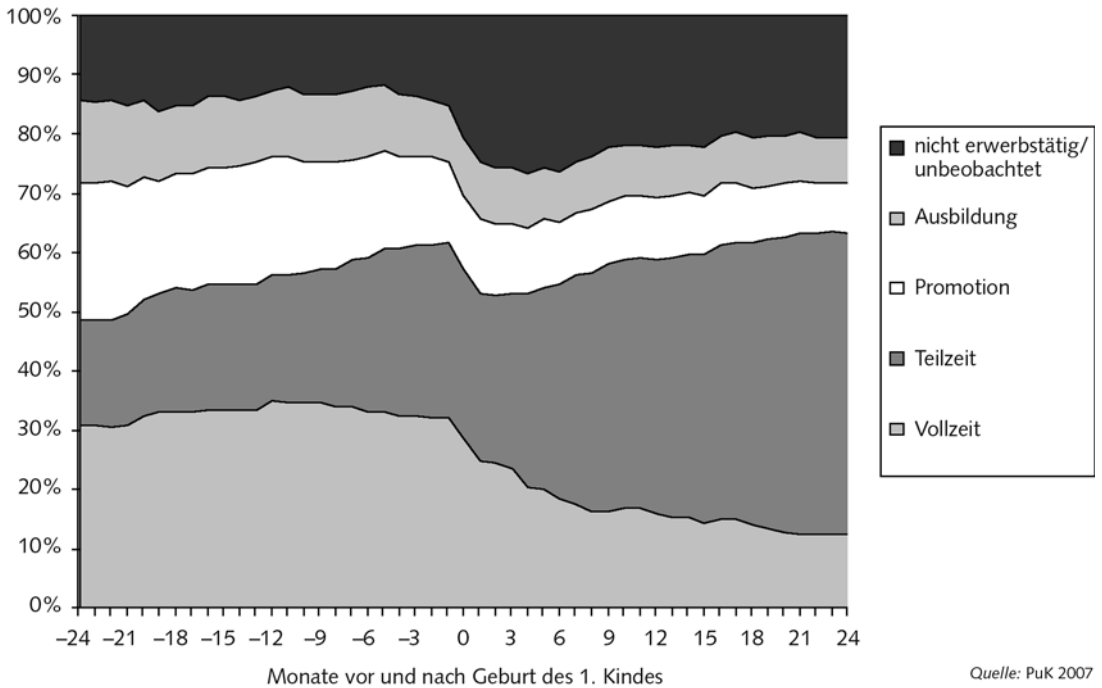
Monat und Kind für eine Ganztagsbetreuung üblich, wobei in manchen Einrichtungen einkommensabhängige Abstufungen der Tarife angeboten werden (Bundesblatt 2002). 44 Prozent der Mütter in der Schweiz geben an, „dass die fehlende Kinderbetreuung der Grund für den Verzicht auf Erwerbsarbeit respektive auf die Ausdehnung der Erwerbsarbeitszeit“ ist (Bundesamt für Statistik 2008b: 74). Die Verfügbarkeit von Kindergartenplätzen für Kinder im Vorschulalter ist insgesamt günstiger, variiert aber ebenfalls regional stark. Da Betreuung im Kindergarten häufig nur stundenweise angeboten wird, ist die Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit – trotz aktueller Anstrengungen, Tagesstrukturen zu implementieren – erheblich erschwert. Mehr als 80 Prozent der Paarhaushalte in der Schweiz werden traditionell organisiert, das heißt, die Frauen tragen die Hauptverantwortung für den Haushalt und für die Kinderbetreuung. Dies spiegelt sich in der Erwerbssituation von Müttern mit Vorschulkindern in Partnerschaften wider: 68,4 Prozent sind nichterwerbstätig oder geringfügig (unter 50 Prozent Erwerbsspensum) beschäftigt (Bundesamt für Statistik 2008a).

Der Dokortitel in der Schweiz hat, wie auch in Deutschland, eine Bedeutung, die über einen wissenschaftlichen Qualifikationsausweis hinausreicht. Er befähigt nicht nur zu einer wissenschaftlichen Karriere, sondern gilt als Eintrittskarte zu begehrten beruflichen Positionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Engelage & Schubert 2009). In der Schweiz macht die Mehrheit der Promovierten (80 Prozent) fünf bis zehn Jahre nach der Promotion außerhalb der Hochschulen Karriere. Ihr Einkommen ist im Vergleich zu Personen, welche „nur“ über einen universitären Erstabschluss verfügen, höher und das Arbeitslosigkeitsrisiko marginal (Engelage & Hadjar 2008).

Die in unserer Studie untersuchten Promovierten sind, unabhängig vom Geschlecht, im Jahr 2007 im Median 40 Jahre alt. 83 Prozent der Männer leben in festen Partnerschaften mit gemeinsamem Haus-

halt, promovierte Frauen mit 74 Prozent signifikant seltener, obwohl Frauen in der Allgemeinbevölkerung früher feste Partnerschaften eingehen als Männer (Bundesamt für Statistik 2009b). Dies unterstützt Befunde, dass Akademikerinnen zugunsten ihrer Karriere Einschränkungen im Privatleben hinnehmen (Abele 2003). Die Partner der promovierten Frauen verfügen zu 79 Prozent über einen Hochschulabschluss, während 57 Prozent der promovierten Männer eine Akademikerin zur Partnerin haben (Tabelle 3). Dass der Partner bzw. die Partnerin über eine Promotion oder Habilitation verfügt, ist bei 44 Prozent der Frauen und 19 Prozent der Männer der Fall. Doktorinnen tendieren demnach deutlich häufiger zu bildungshomogenen Partnerschaften als männliche Promovierte. Kinderlos sind zum Zeitpunkt der Befragung 35 Prozent der Männer und 43 Prozent der Frauen; bei Geburt des ersten Kindes sind die befragten Frauen im Schnitt 32 Jahre alt, Männer sind ein Jahr älter. Da die Hälfte der Befragten zwischen 30 und 40 Jahren alt ist, kann davon ausgegangen werden, dass es sich hier bei weitem nicht um endgültige Zahlen handelt. Dennoch deutet der signifikante Unterschied in der Kinderlosigkeit bei promovierten Frauen und Männern darauf hin, dass es sich um einen bewussten Aufschub oder um den Verzicht auf Familiengründung bei den Frauen handelt.

Die Geburt eines Kindes führt dazu, dass promovierte Mütter vermehrt auf Teilzeitbeschäftigungen ausweichen (Abbildung 1). Ein (vorübergehender) Ausstieg aus dem Erwerbsleben kommt dagegen eher selten vor. Die Darstellung zeigt, dass sich der Anteil nicht erwerbstätiger Mütter rund um die Geburt eines Kindes um 14 Prozentpunkte erhöht. Bereits wenige Monate später sinkt der Anteil und bleibt dann stabil bei 20 Prozent. In dieser Kategorie sind aber auch Mütter enthalten, die sich in einer unbeobachteten Episode (z. B. Erwerbstätigkeit zwischen Studium und Promotion) befinden. Der Anteil der Nichterwerbstätigkeit wird in der Abbildung daher systematisch überschätzt. Zum Ver-



Quelle: PuK 2007

Abb. 1 Erwerbstätigkeit vor und nach der Geburt des ersten Kindes

gleich: In Deutschland steigt mit der Geburt eines Kindes die Zahl der nichterwerbstätigen Frauen in der Allgemeinbevölkerung von fünf auf etwa 65 Prozent an (Schröder & Brüderl 2008). Für das spezifische Zeitfenster rund um die Geburt liegen für die Schweiz keine Analysen vor. Der Anteil nichterwerbstätiger in Partnerschaft lebender Mütter mit Kindern unter 7 Jahren beträgt in der Schweiz 38,1 Prozent (Bundesamt für Statistik 2008a).⁷

Die Erwerbstätigkeit der Frauen unterscheidet sich je nach familiärer Situation erheblich (Tabelle 4). Zum Befragungszeitpunkt 2007 arbeiten promovierte Mütter in der großen Mehrzahl in Teilzeit, während kinderlose Frauen zu zwei Dritteln vollzei-

terwerbstätig sind. Dabei ist die Verteilung der Erwerbspensen von promovierten Müttern, anders als in der Allgemeinbevölkerung der Schweiz, statistisch unabhängig davon, ob das jüngste Kind im Vorschulalter oder bereits in der Schule ist. Väter und kinderlose Männer arbeiten zum größten Teil in Vollzeit, während geringfügige Beschäftigungspensen unter 50 Prozent sehr selten vorkommen. Unter den abhängig Beschäftigten nehmen promovierte Väter häufiger Führungspositionen ein als ihre kinderlosen Kollegen ($\chi^2=4,54$; $p=0,033$).⁸ Bei den Frauen hingegen gibt es keinen Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Kindern und dem Anteil an Führungspositionen (jeweils etwa 50 Prozent). Dies ist unter der Annahme, dass Kinder als Karrierehindernis gelten, erstaunlich. Erwartungsgemäß liegen aber die individuellen monatlichen Bruttoeinkommen promovierter Frauen ohne Kinder erheblich über denen der Mütter, was auch mit dem höheren Prozentsatz an Teilzeiterwerbstätigkeit korrespon-

⁷ Die Residualkategorie „nichterwerbstätig/unbeobachtet“ in Abbildung 1 beinhaltet alle Phasen der Nichterwerbstätigkeit vor und nach der Promotion sowie Erwerbstätigkeitsphasen vor der Promotion, da diese nicht gesondert erhoben wurden. Der Vergleich zur Darstellung der Erwerbstätigkeit von Müttern, die nach der Promotion ihr erstes Kind bekommen haben (nicht präsentiert), zeigt, dass der Residualanteil 24 Monate vor der Geburt weitgehend auf Erwerbstätigkeit und die Veränderungen kurz vor und nach der Geburt auf Übertritte in Nichterwerbstätigkeit zurückzuführen sind.

⁸ Der durchschnittliche Altersunterschied zum Erhebungszeitpunkt zwischen Männern ohne Kinder und Vätern ist relativ gering (9 Monate). Zwischen Müttern und kinderlosen Frauen besteht kein Altersunterschied.

Tabelle 4 Erwerbstätigkeit zum Befragungszeitpunkt 2007 (Haupterwerbstätigkeit)

	Frauen		Männer	
	kinderlos	Mütter	kinderlos	Väter
Derzeit nicht erwerbstätig/in Erwerbsunterbrechung	6,2 %	5,1 %	2,6 %	1,0 %
Geringfügiges Teilzeitpensum <50 %	2,1 %	15,0 %	0,9 %	0,3 %
Teilzeitpensum 50–89 %	29,4 %	61,3 %	13,9 %	13,6 %
Vollzeitpensum =90 %	62,3 %	18,6 %	82,6 %	85,1 %
	(146)	(194)	(339)	(619)
Führungsposition (nur abhängig Beschäftigte)	48,8 %	50,3 %	64,6 %	71,6 %
	(121)	(161)	(299)	(543)
Median Bruttoeinkommen monatlich in SFr	8263	6800	9930	10380
Median Haushaltseinkommen mtl. in SFr	12545	16000	14026	13099
	(115)	(158)	(302)	(562)

Quelle: PuK 2007, Fallzahlen in Klammern

diert.⁹ Väter hingegen verdienen etwas mehr als kinderlose Männer ($t=-2,98$; $p=0,003$). Verglichen mit dem Schweizer Durchschnittsbruttohaushaltseinkommen von 8.979 SFr im Jahre 2007 (Bundesamt für Statistik 2009a) haben Haushalte Promovierter mit einem Medianhaushaltseinkommen von 13.750 SFr deutlich mehr Geld zur Verfügung. Besonders ausgeprägt ist die Differenz zwischen Haushalten von promovierten Vätern und Müttern, da Väter häufiger eine Partnerschaft führen, in der die Frau ein niedrigeres Einkommen erzielt und zudem geringfügig oder gar nicht erwerbstätig ist. Vergleicht man Haushaltseinkommen und Individualeinkommen, wird deutlich, dass promovierte Mütter häufiger in Partnerschaften leben, in denen der Mann auch dann seine Erwerbstätigkeit nicht reduziert, wenn Kinder zu betreuen sind und die Frau erwerbstätig ist (Tabelle 4).

In Tabelle 5 werden Erwerbsunterbrechungen im Berufsverlauf nach Abschluss der Promotion dargestellt. Erwerbsunterbrechungen kommen in den Karrieren von Promovierten relativ selten vor und sind zudem in der Regel von kurzer Dauer. 80 Prozent der Männer berichten in den ersten fünf bis zehn Jahren nach Promotionsende keinerlei Erwerbsunterbrechungen. Bei Frauen liegt dieser Prozentsatz etwas niedriger, ist mit 67 Prozent aber immer noch relativ hoch. Männer und Frauen unterscheiden sich allerdings in den angegebenen

⁹ Ein Vergleich von Stundenlöhnen von Frauen in Vollzeitjobs und Teilzeitjobs (50–89 %) zeigt keine signifikanten Unterschiede. Gleiches gilt für Maße fachlich-inhaltlicher und subjektiver Beschäftigungsadäquanz. Erst geringfügige Teilzeitbeschäftigung (<50 %) geht mit deutlichen Nachteilen für Frauen einher.

Tabelle 5 Erwerbsunterbrechungen im Berufsverlauf nach Ende der Promotion

	Frauen	Männer
Keine	67,0 %	79,8 %
Kurze (Dauer unter 6 Monaten)	9,3 %	9,4 %
Längere (Dauer 6 Monate und länger)	23,7 %	10,8 %
Gründe für längere Erwerbsunterbrechungen (Mehrfachnennungen möglich): ¹¹		
Arbeitslosigkeit	8,7 %	5,5 %
Private Auszeit (z. B. Reisen)	4,6 %	2,4 %
Haus- oder Familienarbeit	9,5 %	0,4 %
Weiterbildung	4,9 %	3,4 %
Andere	4,9 %	0,8 %
	(346)	(966)

Quelle: PuK 2007, Fallzahlen in Klammern

Gründen für eine Erwerbsunterbrechung. Während bei den Frauen Haus- und Familienarbeit als häufigster Grund genannt wird (10 Prozent), sind bei den Männern diese Unterbrechungen mit unter einem Prozent sehr selten. Betrachtet man nur die promovierten Frauen mit Kind(ern), geben 17 Prozent von ihnen eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung im Berufsverlauf an; zum Befragungszeitpunkt 2007 befanden sich 3 Prozent der Mütter in einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.

¹⁰ Lesebeispiel: 5,5 % der befragten promovierten Männer haben im Erwerbsverlauf nach der Promotion mindestens einmal eine Erwerbsunterbrechung von sechs Monaten oder länger berichtet und als Grund Arbeitslosigkeit angegeben.

Tabelle 6 Verteilung der Kinderbetreuung zum Zeitpunkt der Befragung 2007

	Frauen	Männer
Eigener Betreuungsanteil	41.4 %	9.6 %
Betreuungsanteil Partner/in	12.2 %	66.3 %
Anteil außerfamiliärer Betreuung	46.4 %	24.2 %
	(194)	(612)

Quelle: PuK 2007, Fallzahlen in Klammern

Bereits anhand der Erwerbsunterbrechungen wird deutlich, dass die Betreuung der Kinder auch bei Promovierten der Verantwortung der Frauen obliegt. In der Befragung wurde explizit erhoben, wer in der Arbeitswoche tagsüber für die Betreuung des Kindes oder der Kinder verantwortlich ist (Tabelle 6). Diese Definition wurde gewählt, um speziell Betreuungsleistungen zu erfassen, die in Konkurrenz zur Erwerbsarbeit stehen könnten. Der Anteil der befragten Männer an der Kinderbetreuung liegt bei knapp zehn Prozent; zwei Drittel leistet die Partnerin und ca. ein Viertel der Betreuung wird ausgelagert. Der Anteil außerfamiliärer Kinderbetreuung ist bei den promovierten Frauen fast doppelt so hoch, was sich in einem deutlich kleineren Anteil eigener Betreuungsarbeit niederschlägt. Die Partner der befragten Frauen engagieren sich zu 12 Prozent bei der Kinderbetreuung und damit nur unwesentlich mehr als die befragten promovierten Männer. Das könnte als erster Hinweis darauf interpretiert werden, dass die Verhandlungsmacht promovierter Frauen nicht ausreicht, um ihre Männer dazu zu bewegen, sich stärker in der Kinderbetreuung zu engagieren.

6. Multivariate Ergebnisse

Im Folgenden untersuchen wir in getrennten Analysen zwei Maße beruflichen Erfolgs: das Einkommen und die berufliche Stellung. Mithilfe geschlechtsspezifischer multivariater Modelle soll geklärt werden, ob durch das Vorhandensein von Kindern Nachteile im Karriereverlauf hingenommen werden müssen und welche Rolle Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit spielen. Zudem werden promotions- und arbeitsmarktrelevante Merkmale kontrolliert.

Als Ausdruck des beruflichen Erfolgs fokussieren wir zuerst auf die Einkommensentwicklung (Tabelle 7). Hierfür wird die Wahrscheinlichkeit eines Bruttostundenlohnanstieges (Anfangseinkommen der aktuellen Erwerbsepisode ist mindestens 10

Prozent höher als das Einkommen am Ende der vorherigen Episode) oder einer Lohnreduzierung (Einkommen des Folgejobs ist um mindestens 10 Prozent niedriger) beim Wechsel in eine neue Erwerbsepisode herangezogen. Lohnveränderungen innerhalb einer Erwerbsepisode bleiben im Folgenden unberücksichtigt. Anhand der Dummyvariablen für die Verbleibsdauer in der Erwerbsepisode wird die typische Übergangsrate in einen neuen Job sichtbar. Zu Beginn ist die Wahrscheinlichkeit einer Einkommensveränderung mit Jobwechsel gering, steigt dann an und sinkt für Beschäftigungsdauern länger als zwei Jahre wieder ab.

Für promovierte Frauen stellen wir zunächst allgemein fest, dass sich die Mutterschaft weder negativ auf die Wahrscheinlichkeit eines Einkommensanstiegs bei Jobwechseln auswirkt noch dazu führt, dass Mütter auf schlechter bezahlte Jobs ausweichen. Im Gegenteil: Unter Kontrolle der anderen im Modell enthaltenen Faktoren reduziert sich die Wahrscheinlichkeit eines Einkommensverlustes beim Vorhandensein eines zweiten Kindes signifikant.¹¹ Zur Erklärung des Mechanismus hinter kindbedingten Karriereeffekten werden Erwerbsunterbrechungen und Anstellungsgrad herangezogen. Teilzeitarbeit von Frauen, wie sie bei Müttern häufig vorkommt, hat negative Auswirkungen auf die Einkommensentwicklung. Kurze Erwerbsunterbrechungen bis zwölf Monate hingegen münden sowohl in Einkommenszuwächsen als auch in Einkommensverlusten. Erst längere Erwerbsunterbrechungen haben deutliche negative Auswirkungen auf die Einkommensentwicklung von Frauen. Dies könnte als Hinweis darauf gedeutet werden, dass Erwerbsunterbrechungen von mehr als zwölf Monaten dazu führen, dass berufsspezifisches Humankapital abgeschrieben werden muss.

Zur genauen Abbildung der Karriereentwicklung von Promovierten werden weitere wichtige Einflussgrößen der Erwerbstätigkeit kontrolliert. Bezüglich der Indikatoren der Promotionsphase ist festzustellen, dass mit einer längeren Promotionsdauer die Wahrscheinlichkeit eines Einkommensanstiegs geringer wird. Entgegen der Annahme, dass sich häufiges Publizieren und die Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb als positive Signale günstig auf die Karriere von Promovierten auswirken, lässt sich für Frauen kein Bezug zur Einkommensentwicklung herstellen. Gleiches gilt für die

¹¹ Dieser Effekt ist nur bei Müttern mit Kindern im Vorschulalter zu beobachten. Darüber hinaus haben Modelle mit Differenzierung nach Alter des jüngsten Kindes keine zusätzlichen Erkenntnisse hervorgebracht.

Tabelle 7 Übergangsratenmodell zur nächsten erheblichen Einkommensveränderung bei Jobwechsel

	Frauen		Männer	
	Anstieg	Abstieg	Anstieg	Abstieg
<i>Ref. im Job 1–6 Monate</i>				
Im Job 6–12 Monate	0,44 (0,41)	1,51 (1,12)	0,94*** (0,23)	0,92* (0,42)
Im Job 12–24 Monate	1,30*** (0,33)	1,10 (1,12)	1,27*** (0,21)	0,95* (0,39)
Im Job 24–36 Monate	1,12** (0,36)	2,23* (1,08)	0,52*** (0,21)	1,22** (0,40)
Im Job >36 Monate	0,89* (0,36)	1,95 (1,09)	0,05*** (0,21)	0,86* (0,40)
In Erwerbsunterbrechung 1–6 Monate	2,94*** (0,40)	4,01*** (1,13)	3,63*** (0,25)	3,57*** (0,44)
In Erwerbsunterbrechung 6–12 Monate	3,05*** (0,41)	4,30*** (1,17)	3,32*** (0,29)	3,93*** (0,45)
In Erwerbsunterbrechung >12 Monate	1,36 (0,70)	4,99*** (1,21)	3,55*** (0,33)	4,32*** (0,46)
Erstes Kind	-0,03 (0,24)	-0,68 (0,50)	0,23* (0,10)	0,03 (0,23)
Zweites und weitere Kinder	-0,18 (0,25)	-0,89* (0,45)	-0,06 (0,10)	-0,17 (0,21)
<i>Ref. kein Kind</i>				
Teilzeit	-0,55** (0,19)	0,76* (0,35)	-0,49*** (0,13)	1,22*** (0,19)
<i>Ref. Anstellungsgrad ≥90 %</i>				
Promotionsdauer in Monaten	-0,01* (0,00)	0,00 (0,01)	-0,01 (0,00)	-0,01* (0,00)
Anzahl Publikationen logarithmiert	0,01 (0,06)	0,05 (0,14)	0,04 (0,04)	0,05 (0,07)
Hochschulanbindung	0,03 (0,18)	0,38 (0,33)	0,33** (0,11)	0,34 (0,21)
<i>Ref. anderer Promotionskontext</i>				
Berufserfahrung vor der Promotion	-0,03 (0,20)	0,54 (0,34)	-0,21* (0,11)	0,11 (0,18)
<i>Ref. Promotion sofort nach Studium</i>				
Berufserfahrung in Monaten	-0,01 (0,01)	0,01 (0,01)	-0,01* (0,00)	-0,00 (0,01)
Frühere Erwerbsunterbrechung	0,30 (0,31)	-0,07 (0,66)	-0,16 (0,27)	0,41 (0,38)
<i>Ref. keine vorherige Erwerbsunterbrechung</i>				
Anzahl vorheriger Jobepisoden	-0,13 (0,13)	0,04 (0,23)	0,08 (0,06)	0,08 (0,11)
Öffentlicher Dienst	0,18 (0,21)	-1,15* (0,50)	-0,13 (0,14)	-0,63* (0,29)
Arbeitsplatz Hochschule	0,56** (0,20)	-0,37 (0,42)	0,68*** (0,10)	0,61*** (0,18)
<i>Ref. Privatwirtschaft</i>				
Wirtschaftswissenschaft	0,92*** (0,28)	-0,41 (0,81)	0,41* (0,19)	0,91** (0,34)
Rechtswissenschaft	0,95*** (0,25)	0,62 (0,53)	0,19 (0,22)	1,11** (0,36)
Exakte und Naturwissenschaften	0,69** (0,23)	-0,02 (0,42)	0,22 (0,16)	0,60* (0,29)
Technische und Ingenieurwiss.	0,22 (0,33)	-0,58 (0,80)	0,20 (0,19)	0,81* (0,35)
<i>Ref. Geistes- und Sozialwiss.</i>				
Konstante	-6,07*** (0,44)	-9,23*** (1,22)	-6,55*** (0,28)	-8,34*** (0,53)
Chi ² (23 df)	263,53	121,14	708,37	475,17
Anzahl Episoden	784	784	2351	2351
Anzahl Bewegungen	181	45	618	162

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01; *** p ≤ 0,001; unstandardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern

Quelle: PuK 2007

Berufserfahrung vor und nach der Promotionsphase. Schließlich zeigt sich, dass Frauen im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft signifikant besser vor Einkommensverlusten geschützt (vgl. Becker 1993) und an Hochschulen Einkommensanstiege am wahrscheinlichsten sind.

Bei promovierten Männern zeigt sich der bereits bekannte Effekt des Einkommenszuwachses bei Familiengründung, wonach Männer nach der Geburt eines Kindes in ihre Berufstätigkeit investieren, um ihrer Rolle als Familienernährer gerecht zu werden (z. B. Pollmann-Schult & Diewald 2007). Die unter Männern seltene Teilzeitarbeit wirkt sich, wie bei den Frauen, klar negativ auf die Einkommensentwicklung aus. Differenzierter sind Erwerbsunterbrechungen zu betrachten, die sowohl mit Einkommengewinnen und als auch mit Einkommensverlusten einhergehen können. Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, desto wahrscheinlicher werden Einkommensverluste bei Jobwechseln. Das heißt, dass Erwerbsunterbrechungen einerseits als Humankapitalverlust und negatives Signal am Arbeitsmarkt interpretiert, andererseits Erwerbsunterbrechungen auch dazu genutzt werden, die Position am Arbeitsmarkt zu verbessern.

Bezüglich Promotionsdauer und Publikationshäufigkeit werden die bei den Frauen gefundenen Ergebnisse repliziert (Tabelle 7). Im Gegensatz zu diesen fällt der signifikante Effekt der universitären Anbindung auf den Karriereverlauf auf. Hier bestätigen sich die aus früheren Promotionsstudien bekannten Ergebnisse (Enders & Bornmann 2001). Berufserfahrungen vor und nach der Promotion haben einen nachteiligen Einfluss auf die Übergangsraten in besser bezahlte Erwerbstätigkeiten. Dieser Effekt erstaunt im ersten Moment. Zu bedenken ist aber, dass die Mehrzahl der Promovierten zuvor bereits an Universitäten und in der Privatwirtschaft angestellt war und somit nicht mehr als Berufsanfänger gelten kann. Die Berufserfahrung spielt jedoch gerade am Anfang der Karriere eine wichtige Rolle, während sich ihr Effekt nach beruflicher Konsolidierung über den Berufsverlauf abschwächt (Engelhart & Prskawetz 2008). Später in der beruflichen Karriere begonnene Erwerbsepisoden haben daher eine geringere Wahrscheinlichkeit, in einen signifikanten Lohnanstieg zu münden. Der Einfluss struktureller Gegebenheiten am Arbeitsmarkt wird auch für Männer deutlich. So wirken die Karriereleitern im öffentlichen Dienst als Schutz vor Einkommensverlusten bei Jobwechseln. Da die Phase nach der Promotion insbesondere durch den Wechsel von der Hochschule in andere Wirtschaftsberei-

che gekennzeichnet ist, zeigen sich hier signifikante Mobilitätsraten in beide Richtungen.

Fachspezifische Opportunitäten und Verweildauern am Arbeitsmarkt werden in den Kontrollvariablen der Fachbereiche deutlich. Auffällig ist, dass Männer vor allem in den Wirtschaftswissenschaften besonders hohe Einkommenszuwächse bei Jobwechseln verzeichnen können, was auch auf promovierte Wirtschaftswissenschaftlerinnen sowie auf Juristinnen zutrifft.

Neben der Einkommensentwicklung untersuchen wir als zweite abhängige Variable die berufliche Stellung abhängig Beschäftigter (Tabelle 8). Aufstiege in Führungspositionen können nur aus Angestelltenpositionen heraus realisiert werden, weshalb Erwerbsepisoden in Führungspositionen und in Selbstständigkeit aus der Analyse ausgeschlossen werden. Dies erklärt auch die in den Modellen differenzierenden Fallzahlen.

Bei den Frauen beeinträchtigt das bloße Vorhandensein von Kindern den beruflichen Aufstieg in die Chefetage nicht signifikant. Wie bei der Einkommensentwicklung zeigen sich jedoch für teilzeitangestellte Frauen und für Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen Nachteile in der Jobmobilität. Eine Anbindung an die Universität hat keinen Einfluss auf die Entwicklung der beruflichen Stellung; eine längere Promotionsdauer wirkt sich allerdings signifikant negativ auf die Wahrscheinlichkeit eines beruflichen Aufstiegs aus. Wieso eine erhöhte Publikationshäufigkeit während der Promotion bei Frauen zu verringerten Übergangsraten in Führungspositionen führt, bleibt jedoch unklar. Ein Erklärungsmuster wäre, dass die wissenschaftlich erfolgreichen Frauen häufiger in Wissenschaftskarrieren verbleiben (in und außerhalb von Universitäten), da sie dort günstige Karrierechancen verorten (Schubert & Engelage 2010), ein Aufstieg in eine Führungsposition dort aber weniger schnell möglich ist. Allgemein lässt sich feststellen, dass die Karriereentwicklung hin zu einer Führungsposition für promovierte Frauen kaum durch strukturelle Gegebenheiten am Arbeitsmarkt beeinflusst wird.

Im Gegensatz dazu wirkt sich die Familiengründung bei Männern signifikant positiv auf den Aufstieg in Führungspositionen aus. Eine kurze Promotionsdauer und höhere Publikationshäufigkeit sind bei Männern signifikante Prädiktoren einer positiven Karriereentwicklung. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit vor Beginn der Promotionszeit wirkt sich hingegen ungünstig auf die Übergangsraten in Führungspositionen aus. Dieser Effekt ist in gleicher Richtung auch bei den Frauen vorzufinden,

Tabelle 8 Übergangsratenmodell in eine Führungsposition (nur abhängig Beschäftigte)

	Frauen		Männer	
<i>Ref. Im Job 1–6 Monate</i>				
Im Job 6–12 Monate	0,29	(0,55)	1,57***	(0,34)
Im Job 12–24 Monate	0,93*	(0,47)	1,86***	(0,33)
Im Job 24–36 Monate	1,35**	(0,47)	2,30***	(0,33)
Im Job >36 Monate	1,40**	(0,47)	2,14***	(0,33)
In Erwerbsunterbrechung 1–6 Monate	2,55***	(0,58)	3,82***	(0,37)
In Erwerbsunterbrechung 6–12 Monate	3,60***	(0,50)	3,13***	(0,50)
In Erwerbsunterbrechung >12 Monate	1,83*	(0,83)	3,34***	(0,49)
Erstes Kind	-0,35	(0,32)	0,42**	(0,13)
Zweites und weitere Kinder	-0,40	(0,33)	0,31*	(0,13)
<i>Ref. kein Kind</i>				
Teilzeit	-0,46*	(0,22)	-0,22	(0,15)
<i>Ref. Anstellungsgrad ≥ 90 %</i>				
Promotionsdauer in Monaten	-0,02**	(0,01)	-0,01**	(0,00)
Anzahl Publikationen logarithmiert	-0,25**	(0,08)	0,14**	(0,05)
Hochschulanbindung	-0,06	(0,21)	0,10	(0,12)
<i>Ref. anderer Promotionskontext</i>				
Berufserfahrung vor der Promotion	-0,37	(0,26)	-0,37**	(0,12)
<i>Ref. Promotion sofort nach Studium</i>				
Berufserfahrung in Monaten	0,00	(0,01)	-0,00	(0,00)
Frühere Erwerbsunterbrechung	-0,30	(0,77)	-0,15	(0,36)
<i>Ref. keine vorherige Erwerbsunterbrechung</i>				
Anzahl vorheriger Jobepisoden	-0,13	(0,16)	0,14	(0,09)
Öffentlicher Dienst	0,02	(0,29)	-0,53***	(0,15)
Arbeitsplatz Hochschule	0,03	(0,23)	-0,44***	(0,13)
<i>Ref. Privatwirtschaft</i>				
Wirtschaftswissenschaft	0,17	(0,37)	0,99***	(0,22)
Rechtswissenschaft	-0,08	(0,33)	0,12	(0,26)
Exakte und Naturwissenschaften	0,62*	(0,26)	0,11	(0,19)
Technische und Ingenieurwiss.	-0,43	(0,62)	0,50*	(0,22)
<i>Ref. Geistes- und Sozialwiss.</i>				
Konstante	-4,93***	(0,57)	-6,65***	(0,40)
Chi ² (23 df)	133,91		285,38	
Anzahl Episoden	502		1210	
Anzahl Bewegungen	107		403	

* p ≤ 0,05; ** p ≤ 0,01; *** p ≤ 0,001; unstandardisierte Koeffizienten, Standardfehler in Klammern

Quelle: PuK 2007

wenn auch nicht signifikant. Bei Karrieren in Führungspositionen werden solche Berufserfahrungen offenbar nicht positiv gedeutet, sondern signalisieren möglicherweise die erwarteten negativen Effekte diskontinuierlicher Berufsverläufe. Deutlich werden bei Männern die besseren Aufstiegschancen in der Privatwirtschaft, was segmentationstheoretische Annahmen stützt. Die Fachbereiche wurden kontrolliert.

7. Fazit

Mit der vorliegenden Analyse wurde für die spezifische Gruppe der Höchstgebildeten erstmals eine umfassende längsschnittliche Untersuchung der Karriereentwicklung vorgelegt. Mehr als 1.300 Promovierte der Abschlussjahrgänge 1996–2002 an Deutschschweizer Universitäten wurden schriftlich retrospektiv befragt und ihre Karriereverläufe mittels Übergangsratenmodellen untersucht. Dabei sollte geklärt werden, ob und inwiefern die Familiengründung den Berufserfolg, gemessen an Einkommensveränderungen und Aufwärtsmobilität in der beruflichen Stellung, beeinflusst.

Zunächst ist festzustellen, dass Promoviertenkarrieren in der Schweiz, gemessen an „objektiven“ Kriterien wie Einkommen und berufliche Stellung, bei Frauen mit Kindern ebenso wie bei kinderlosen Frauen in der Regel erfolgreich verlaufen. Fünf bis zehn Jahre nach der Promotion sind Mütter genauso häufig in Führungspositionen anzutreffen wie kinderlose Frauen. Im Vergleich zu zwei Dritteln aller Mütter in der Schweiz steigt nur eine Minderheit der promovierten Frauen mit Kind(ern) für mehrere Jahre aus dem Arbeitsmarkt aus oder ist in geringfügigen Teilzeitpensen beschäftigt, was die ausgeprägte Karriereorientierung hoch gebildeter Frauen unterstreicht. Deskriptive Ergebnisse zeigen, dass die meisten Mütter nach der Geburt eines Kindes und dem Ablauf des Mutterschutzes ohne jegliche Erwerbsunterbrechung an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die wenigen, die ihre berufliche Karriere länger unterbrechen, müssen beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt mit Einkommenseinbußen und Abstiegen aus Führungspositionen rechnen. Dies kann entweder auf Verluste oder Abwertungen von Humankapital zurückgeführt oder als negatives Signal auf dem Arbeitsmarkt interpretiert werden. Ebenfalls von Bedeutung für die Karrieren von Müttern sind Teilzeitbeschäftigungen, in denen häufig Nachteile in der Karriereentwicklung hingenommen werden müssen. Damit bestätigt sich *Hypothese 1*, dass das Vorhandensein von Kindern

einen indirekt negativen Einfluss auf die Karriere promovierter Mütter hat. Unter Kontrolle von Erwerbsunterbrechungen und Beschäftigungsgrad hat das Vorhandensein von Kindern allerdings keinen eigenständigen nachteiligen Effekt auf den Karriereverlauf.

Für die promovierten Männer entwickelt sich die Karriere größtenteils unabhängig von der Familiensituation und entspricht somit der allgemeinen Tendenz männlicher Karrieren. Die wenigen promovierten Männer, die aus familiären oder anderen Gründen in Teilzeit arbeiten, müssen mit deutlichen Einkommenseinbußen rechnen. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen kommen äußerst selten vor und stellen somit eine Ausnahme im männlichen Erwerbsverhalten dar. Darüber hinaus sind promovierte Väter beruflich erfolgreicher als kinderlose promovierte Männer, da sie sich offenbar verstärkt auf ihre Rolle als Familienernährer konzentrieren. Damit bestätigen wir *Hypothese 2*, dass sich das Vorhandensein von Kindern auf die berufliche Karriere promovierter Männer positiv auswirkt.

Das Fehlen eines direkten Kind-Effekts deutet darauf hin, dass die statistische Diskriminierung promovierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein eher marginales Problem darstellt. Die liberale Politik der Schweiz ermuntert hoch gebildete Frauen, möglichst rasch an den Arbeitsplatz zurückzukehren, sodass Opportunitätskosten wie Einkommensverluste oder Abstiege in der beruflichen Stellung gering gehalten werden können. Die günstige finanzielle Situation im Haushalt ermöglicht es promovierten Frauen, die in der Schweiz häufig kostspieligen externen Dienstleistungen der privaten Kinderbetreuung in Anspruch zu nehmen und so ausreichend Zeit in die Karriere investieren zu können. Dies ist auch den Einkommen ihrer Akademikerpartner zu verdanken. Neben der vorteilhaften Situation von Hochgebildeten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt scheinen hierfür zudem spezifische Merkmale von Akademikerarbeitsplätzen bedeutsam. Die Jobs verfügen vermutlich über ein gewisses Maß an Flexibilität (z. B. in den Arbeitszeiten), die die Organisation von Haushalt, Kindern und Erwerbsleben erleichtert. Zudem muss nicht bei allen Teilzeitjobs mit Nachteilen für die Karriere gerechnet werden. Während Mütter in der Schweiz allgemein häufig in nachteiligen geringfügigen Teilzeitanstellungen beschäftigt sind, befinden sich promovierte Mütter mehrheitlich in qualifizierten Teilzeitanstellungen mit höherem Anstellungsgrad. Die vielen promovierten Mütter, die gut bezahlte Führungspositionen besetzen, zeigen, dass die Vereinbarkeit

von Kind und Karriere bei Promovierten gelingen kann und somit Kinder kein Karrierehindernis sein müssen. Das ist neben den Anstellungsbedingungen vor allem den individuellen Organisationsleistungen der promovierten Frauen zu verdanken, denn von ihren Partnern erhalten sie bei der Kinderbetreuung relativ wenig Unterstützung. Bei den promovierten Männern ist es eher die Partnerin, die ihnen den Rücken freihält und sich zugunsten der Kinderbetreuung beruflich zurücknimmt. Die Auflösung tradierten Geschlechterrollenhandelns findet somit offenbar vor allem auf Seiten der Frauen statt. Männer scheinen hingegen weiterhin auf eine stärkere Beteiligung an familiären Aufgaben zu verzichten, und zwar unabhängig davon, ob ihre Partnerin Akademikerin ist oder nicht.

Die Ergebnisse der Analysen können allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Karrierechancen bestehen. Promovierte Männer bekleiden deutlich häufiger Führungspositionen, steigen schneller auf und verdienen mehr. Die geschlechtsspezifische Segregation zeigt sich an den unterschiedlichen Karrierechancen in den Arbeitsmarktsegmenten. Zwar ist für Frauen eine Anstellung im öffentlichen Dienst oder im Hochschulbereich vorteilhaft, da sie in diesen Sektoren seltener absteigen als Männer, andererseits können sie weniger als Männer von den günstigen Aufstiegschancen in der Privatwirtschaft profitieren (vgl. Leuze & Rusconi 2009). Männer, die die Promotion über berufliche Umwege später im Lebensverlauf erreicht haben, scheinen größere Karrierenachteile zu verzeichnen als Frauen mit ähnlichen Erwerbsbiografien, denen diskontinuierliche Erwerbsverläufe offenbar weniger negativ ausgelegt werden. Schließlich geht bei einem Teil der Frauen der berufliche Erfolg mit dem Verzicht auf Partnerschaft und dem Aufschieben von Kinderwünschen einher.

Über die vorliegenden Untersuchungsergebnisse hinaus bleiben verschiedene Fragen offen. Die Familiensituation und insbesondere Vereinbarungen über die Verantwortlichkeiten für Kinderbetreuung und Hausarbeit, die in der Partnerschaft getroffen werden, sind unseres Erachtens entscheidend für den beruflichen Erfolg der Promovierten. Aufgrund der Datenlage ist es aber nicht möglich, den Verlauf der Partnerschaft und die häusliche Arbeitsteilung über die Zeit abzubilden. Daten zum Beziehungsstatus und zur Organisation der Haus- und Familienarbeit liegen nur im Querschnitt zum Erhebungszeitpunkt 2007 vor. Somit sind Überlegungen, die im Zusammenhang mit dem Phänomen der „dual career couples“ stehen, nur deskriptiv statisch abge-

bildet worden. Es ist zudem davon auszugehen, dass sich sowohl die Familienorientierung als auch die Karriereorientierung im Lebensverlauf dynamisch entwickeln und wechselseitig beeinflussen. Wir unterstellten Promovierten per se eine starke Karriereorientierung aufgrund ihrer Investitionen in ihr Humankapital und ihrer hohen Erwerbsbeteiligung, ohne die Werthaltungen gesondert erhoben zu haben. Auch die Paarkonstellation und das Rollenverständnis in Haushalt und Erwerbsleben müssten längsschnittlich erhoben werden, um die Auswirkungen der Geburt von Kindern auch in diesem Bereich abbilden zu können. Interessant wäre weiterhin eine Untersuchung der Vereinbarkeit von mehreren Kindern mit der Erwerbstätigkeit. Will man schließlich von der günstigen Situation promovierter Mütter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Kind und Karriere lernen und diese auf andere Bildungsschichten übertragen, müssten ihre Organisationsleistungen und Lebensumstände noch differenzierter erfasst werden.

Literatur

- Abele, A.E., 2002: Geschlechterdifferenzen in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? S. 49–63 in: B. Keller / A. Mischau (Hrsg.), *Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik*. Baden-Baden: Nomos.
- Abele, A.E., 2003: Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger. Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. S. 157–182 in: A.E. Abele / E.H. Hoff / H.U. Hohner (Hrsg.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen*. Berufsverbände und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger.
- Aisenberg, N. / Harrington, M., 1988: *Women of academe: Outsiders in the Sacred Grove*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Arrow, K.J., 1973: *The Theory of Discrimination*. S. 3–33 in: O. Ashenfelter / A. Rees (Hrsg.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Beblo, M. / Wolf, E., 2003: Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36: 560–572.
- Becker, G.S., 1965: A Theory of the Allocation of Time. *Economic Journal* 75: 493–517.
- Becker, G.S., 1985: Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3: 533–558.
- Becker, G.S., 1998: *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, R., 1993: Staatsexpansion und Karrierechancen. *Berufsverläufe im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft*. Frankfurt a.M.: Campus.

- Behnke, C. / Meuser, M., 2005: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. S. 123–140 in: H. Solga / C. Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich.
- Blossfeld, H.-P. / Jaenichen, U., 1993: Bildungsexpansion und Familienbildung. S. 165–193 in: A. Diekmann / S. Weick (Hrsg.), Der Familienzyklus als sozialer Prozess. Bevölkerungssoziologische Untersuchungen mit den Methoden der Ereignisanalyse. Berlin: Duncker & Humblot.
- Blossfeld, H.-P. / Timm, A., 1997: Der Einfluss des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt. Eine Längsschnittanalyse der Wahl des ersten Ehepartners im Lebenslauf. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 49: 440–476.
- Blossfeld, H.-P. / Drobnic, S. (Hrsg.), 2001: Careers of Couples in Contemporary Society. From Male Breadwinner to Dual-Earner Families. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, H.-P. / Timm, A. (Hrsg.), 2003: Who Marries Whom? Educational Systems as Marriage Markets in Modern Societies. Dordrecht: Kluwer.
- Blossfeld, H.-P. / Drobnic, S., 2004: Career patterns over the life course: gender, class, and linked lives. Research in Social Stratification and Mobility 21: 141–166.
- Blossfeld, H.-P. / Golsch, K. / Rohwer, G., 2007: Event History Analysis with Stata. New York: Lawrence Erlbaum.
- Brüderl, J. / Klein, T., 1991: Bildung und Familiengründung. Institutionen- versus Niveau-Effekt. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 17: 323–335.
- Buchholz, S. / Grunow, D., 2006: Women's Employment in West Germany. S. 61–83 in: H.-P. Blossfeld / H. Hofmeister (Hrsg.), Globalization, Uncertainty, and Women's Careers: An International Comparison. Cheltenham: Elgar.
- Bundesamt für Statistik, 2008a: Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Neuchâtel: BfS.
- Bundesamt für Statistik, 2008b: Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2008. Neuchâtel: BfS.
- Bundesamt für Statistik, 2009a: Hauhaltsbudgeterhebung 2007. Neuchâtel: BfS.
- Bundesamt für Statistik, 2009b: Demographisches Portrait der Schweiz. Neuchâtel: BfS.
- Bundesamt für Statistik, 2010: Sake 2009 in Kürze. Wichtigste Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel: BfS.
- Bundesblatt, 2002: Parlamentarische Initiative 00.403: Anstoßfinanzierung für familienergänzende Betreuungsplätze. Bericht der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates. Bundesblatt 6491: 4219–4257.
- Correll, S.J. / Benard, S. / Paik, I., 2007: Getting a Job: Is there a Motherhood Penalty? American Journal of Sociology 112: 1297–1338.
- Dettmer, S., 2006: Berufliche und private Lebensgestaltung in Paarbeziehungen. Zum Spannungsfeld von individuellen und gemeinsamen Zielen. Freie Universität Berlin. Dissertation.
- Enders, J. / Bornmann, L., 2001: Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt a.M.: Campus.
- Engelage, S. / Hadjar, A., 2008: Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizer Absolventenstudie. Schweizer Zeitschrift für Soziologie 34: 71–93.
- Engelage, S. / Schubert, F., 2009: Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 41: 213–233.
- Engelhart, H. / Prskawetz, A., 2008: Arbeitsmarkt und Demographie. S. 333–352 in: M. Abraham / T. Hinz (Hrsg.), Arbeitsmarktsoziologie. Wiesbaden: VS.
- Gangl, M., 2006: Scar Effects of Unemployment: An Assessment of Institutional Complementarities. American Sociological Review 71: 986–1013.
- Gangl, M. / Ziefle, A., 2009: Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers. An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States. Demography 46: 341–369.
- Gazareth, P. / Juhasz, A. / Magnin, C. (Hrsg.), 2003: Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz: UVK.
- Gildemeister, R. / Wetterer, A. (Hrsg.), 2007: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Goedicke, A. / Lichtwardt, B. / Mayer, K.-U., 2004: Dokumentationshandbuch. Ostdeutsche Lebensverläufe im Transformationsprozess. Berlin: MPI für Bildungsforschung.
- Grunow, D., 2006: Convergence, Persistence and Diversity in Male and Female Careers: Does Context Matter in an Era of Globalization? A Comparison of Gendered Employment Mobility Patterns in West Germany and Denmark. Opladen: Barbara Budrich.
- Grunow, D. / Mayer, K.U., 2007: How Stable are Working Lives? Occupational Stability and Mobility in West Germany 1940s–2005. CIQLE Working paper 2007-03. New Haven: Yale University Press
- Hall, A., 2001: Berufliche Karrieremobilität in Deutschland und Grossbritannien. Gibt es Differenzen zwischen Frauen und Männern? in: P.A. Berger / D. Konietzka (Hrsg.), Die Erwerbsgesellschaft. Opladen: Leske+Budrich.
- Hersch, J. / Stratton, L.S., 2000: Household specialization and the male marriage wage premium. Industrial and Labor Relations Review 54: 78–94.
- Hoff, E.-H. / Dettmer, S. / Grote, S. / Hohner, H.-U. / Olos, L., 2007: Berufsverläufe und Lebensgestaltung: Differenzierung und Angleichung von Frauen und Männern in zwei hoch qualifizierten Berufen. S. 145–171 in: R. Gildemeister / A. Wetterer (Hrsg.), Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung? Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kreyenfeld, M., 2001: Employment and fertility – East Germany in the 1990s. Universität Rostock. Dissertation.
- Leuze, K. / Rusconi, A., 2009: Should I Stay or Should I

- Go? Gender Differences in Professional Employment. WZB Discussion Paper SP I 2009-501. Berlin: WZB.
- Lévy, R. / Bühlmann, F. / Widmer, E., 2007: Dual and Single Career Couples in Switzerland: Exploring Partners' Trajectories. *Zeitschrift für Familienforschung* 19: 263–287.
- Lin, D.Y. / Wei, L.J., 1989: Jackknife Estimators of Variance for Parameter Estimates from Estimating Equations with Applications to Clustered Survival Data. *Biometrics* 50: 842–846.
- Long, J.S. / Fox, M.F., 1995: Scientific Careers: Universalism and Particularism. *Annual Review of Sociology* 21: 45–71.
- Lutz, B. / Sengenberger, W., 1974: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Göttingen: Schwartz.
- Mayer, K.U. / Papastefanou, G., 1983: Arbeitseinkommen im Lebensverlauf. Probleme retrospektiver Erfassung und empirische Materialien. S. 101–122 in: W. Schmähl (Hrsg.), *Ansätze der Lebensinkommensanalyse*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Mertens, N. / Schippers, J. / Siegers, J., 1995: Career Interruption and Women's Life-time Earnings. *European Journal of Women's Studies* 2: 469–491.
- Merton, R.K., 1973: The Normative Structure of Science. S. 267–280 in: N.W. Storer (Hrsg.), *The Sociology of Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mincer, J. / Ofek, H., 1982: Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *Journal of Human Resources* 17: 3–24.
- Oberndorfer, R. / Rost, H., 2005: Neue Väter – Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Familienforschung* 17: 50–65.
- Oechsle, M., 2008: Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. S. 227–236 in: R. Becker / B. Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*. Wiesbaden: VS.
- Ostner, I., 2005: Einführung: Wandel der Geschlechterrollen – Blickpunkt Väter. Eine vernachlässigte Kategorie in sozialwissenschaftlicher Theorie und Empirie. S. 46–49 in: A. Tölke / K. Hank (Hrsg.), *Männer – das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung*. *Zeitschrift für Familienforschung*. Sonderheft 4. Wiesbaden: VS.
- Ott, N., 1992: *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin: Springer.
- Pollak, R.A., 2005: Bargaining Power in Marriage: Earnings, Wage Rates and Household Production. NBER Working Paper No. 11239. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Pollmann-Schult, M., 2006: Ausmaß und Struktur von arbeitnehmerinduzierter Abstiegsmobilität. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58: 573–591.
- Pollmann-Schult, M. / Diewald, M., 2007: Auswirkungen der Familiengründung auf den Berufsverlauf von Männern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 59: 440–458.
- Protsch, P., 2008: Wachsende Unsicherheiten: Arbeitslosigkeit und Einkommensverluste bei Wiederbeschäftigung. WZB Discussion Paper SP I 2008–506. Berlin: WZB.
- Reimer, M., 2005: *Autobiografisches Gedächtnis und retrospektive Datenerhebung. Die Rekonstruktion und Validität von Lebensverläufen*. Berlin: MPI für Bildungsforschung.
- Rhodes, A.R., 2002: Long-Distance Relationships in Dual-Career Commuter Couples. A Review of Counseling Issues. *The Family Journal* 10: 398–404.
- Rusconi, A., 2002: „Dual Careers“ – Insights from Social Research in Western Europe and Germany. www.die-jungeakademie.de/pdf/JA_Europeresearch.pdf (Stand: 16. April 2010).
- Schröder, J. / Brüderl, J., 2008: Der Effekt der Erwerbstätigkeit von Frauen auf die Fertilität: Kausalität oder Selbstselektion? *Zeitschrift für Soziologie* 37: 117–136.
- Schubert, F. / Engelage, S., 2010: Wie undicht ist die Pipeline? Wissenschaftskarrieren von promovierten Frauen (forthcoming).
- Schubert, R. / Littmann-Wernli, S., 2005: Wirtschaftliche Auswirkungen einer alternden Bevölkerung. Kommission für Konjunkturfragen. Jahresbericht 2005. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Schulz, F. / Blossfeld, H.-P., 2006: Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58: 23–49.
- Schweizer Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 2006: *Bildungsbericht Schweiz 2006*. Aarau: SKBF.
- Sesselmeier, W. / Blauermeil, G., 1998: *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick*. Heidelberg: Physica.
- Spence, M.A., 1973: Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87: 355–374.
- Strub, S. / Bauer, T., 2002: Wie ist die Arbeit zwischen den Geschlechtern verteilt? Eine Untersuchung der Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit in Familien in der Schweiz und im internationalen Vergleich. Bern: Eidgenössisches Büro für Gleichstellung.
- Strub, S. / Hüttner, E. / Guggisberg, J., 2005: Arbeitsteilung in Paarhaushalten. Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Tölke, A., 2000: Private Lebenssituation und Karriereentwicklung in männlichen Biographien. S. 139–154 in: H. Bosse / V. King (Hrsg.), *Männlichkeitsentwürfe. Wandlungen und Widerstände im Geschlechterverhältnis*. Frankfurt a.M.: Campus.
- Träger, J., 2009: *Familie im Umbruch. Quantitative und qualitative Modelle zur Wahl von Familienmodellen*. Wiesbaden: VS.
- Trappe, H. / Rosenfeld, R.A., 2000: How do Children Matter? A Comparison of Gender Earnings Inequality for Young Adults in the Former East Germany and the Former West Germany. *Journal of Marriage and the Family* 62: 489–507.
- Wetterer, A., 2009: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion.

S. 42–63 in: B. Aulenbacher / A. Wetterer (Hrsg.), Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
Ziefele, A., 2004: Die individuellen Kosten des Erziehungs-

urlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56: 213–231.

Autorenvorstellung

Frank Schubert, geb. 1975 in Leipzig; Lehre zum Verlagskaufmann, Studium der Soziologie und Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Marburg und Mannheim. Seit 2004 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bern in der Abteilung Bildungssoziologie.

Forschungsschwerpunkte: International vergleichende Bildungsforschung, Mobilitätsforschung, Arbeitsmarktforschung.

Wichtigste Publikationen: Soziale Ungleichheit von Lesekompetenzen (mit R. Becker), Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 2006; Bildungsexpansion und berufsstruktureller Wandel (mit S. Engelage), in: A. Hadjar / R. Becker (Hrsg.), Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen, Wiesbaden 2006; Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? (mit S. Engelage), Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, 2009.

Sonja Engelage, geb. 1973 in Idstein. Studium der Erziehungswissenschaft und Medienwissenschaft an den Universitäten Mainz und Bern. Seit 2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bern in der Abteilung Bildungssoziologie. 2006–2008 Leitung des Nationalfondsprojekts Promotion und Karriere.

Forschungsschwerpunkte: Bildungssoziologie, Arbeitsmarktsoziologie, Hochschulforschung und Gender Studies.

Wichtigste Publikationen: Promotion und Karriere – Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt? (mit F. Schubert), Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, 2009; Promotion und Karriere – Lohnt es sich zu promovieren? Eine Analyse der Schweizerischen Absolventenstudie (mit A. Hadjar), Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 34, 2008; Bildungsexpansion und berufsstruktureller Wandel (mit F. Schubert), in: A. Hadjar / R. Becker (Hrsg.), Die Bildungsexpansion. Erwartete und unerwartete Folgen, Wiesbaden 2006.