

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften = Revue suisse des sciences de l'éducation = Rivista svizzera di scienze dell'educazione

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Bildungsforschung

Band: 24 (2002)

Heft: 2

Artikel: Familiäre Bindung und Berufsübergang : der Einfluss von Elternschaft und familiärem Engagement auf die Berufseinmündung von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen

Autor: Huldi, Claudia Spiess

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-786875>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Familiäre Bindung und Berufsübergang –

Der Einfluss von Elternschaft und familiärem Engagement auf die Berufseinmündung von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen

Claudia Spiess Huldi

Im Mittelpunkt dieser Studie steht die Frage, wie gut es jungen AkademikerInnen gelingt, nach Studienabschluss trotz familiärer Verpflichtungen ihr vorhandenes Bildungspotential in den Arbeitsmarkt einzubringen. Die Ergebnisse, basierend auf einer gesamtschweizerischen Hochschulabsolventen-Befragung, zeichnen ein positives Bild: Einzig bei den Absolvierenden der Natur- oder Ingenieurwissenschaften steht ein Engagement in der Kinderbetreuung einem reibungslosen Berufsübergang entgegen. In der Regel stellen die Familiengründung und eine Beteiligung an der Kinderbetreuung jedoch kein Hindernis dar, am Erwerbsprozess teilzunehmen und Arbeitsstellen mit hohem Anspruchsniveau zu erhalten. Allerdings nehmen die Neuabsolvierenden mit Familie vergleichsweise selten Ausbildungsstellen wahr. Dies dürfte sich auf lange Sicht nachteilig auf ihre Karriere auswirken.

Einführung

Bei einer bestimmten Personengruppe vollzieht sich der Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbsleben ausserordentlich spät, nämlich bei den Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen. Im Mittel sind die Schweizer Akademiker/innen 27 Jahre alt, wenn sie sich auf den Arbeitsmarkt begeben (Diem, 2000; Spiess Huldi, 2000). Der Berufseinstieg fällt also gerade in die Zeit, in der bei den meisten Menschen unserer Gesellschaft die Familiengründung ansteht. Bereits als Studierende sind etliche verheiratet und haben Kinder (Diem, 1997). Der Berufsübergang genau dieser speziellen Gruppe von Hochschulabsolvierenden soll in diesem Beitrag näher betrachtet werden. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie gut es ihnen möglich ist, trotz familiärer Verpflichtungen ihr vorhandenes Bildungspotential in den Arbeitsmarkt einzubringen.

Empirische Erkenntnisse zu diesem Thema gibt es bislang kaum. Wohl liegen einige Untersuchungen aus dem englischsprachigen Raum zum beruflichen Werdegang von Müttern in Ausbildung vor, jedoch betreffen diese ausschliesslich Jugendliche (z.B. Card & Wise, 1978). Einzig Meulemann (1990) hat sich

mit dem Berufsübergang von Hochschulabsolvent/innen mit Nachwuchs befasst. Er fand, dass die Familiengründung bei den Frauen einen negativen und bei den Männern einen positiven Einfluss auf den Berufseintritt und den Berufserfolg ausübt. Dieses Resultat deckt sich mit der allgemeinen – nicht speziell die Transition betreffende – beruflichen Entwicklung von Müttern und Vätern, welche stark geschlechtstypisch verläuft: Bei Männern wirken sich Ehe und Nachwuchs in der Regel positiv auf Aufstiegschancen und Erwerbsbeteiligung aus, bei Frauen hingegen negativ (Bauer, 2000; Bundesamt für Statistik, 2000). Die Hauptursache für dieses Phänomen wird in der traditionellen und immer noch gängigen (Bundesamt für Statistik, 1994) Rollenteilung gesehen, in der den Männern die Aufgabe des Familienernährers zufällt, die Frauen im Gegenzug für Haushalt und Kinderbetreuung zuständig sind (z.B. Littmann-Wernli, 1999).

In der Literatur werden Wirkmechanismen verschiedener Art beschrieben. Zum einen werden individuelle Präferenzen thematisiert: Eine Studie von Spieß (1995) gibt Hinweise darauf, dass sich die Interessen der Frauen mit der Familiengründung verändern, und Beruf und Karriere an Wichtigkeit verlieren. Becker (1985), der Exponent der Humankapitaltheorie, postuliert, dass Mütter bei der Erwerbsarbeit weniger leistungsfähig sind, weil ihre Kräfte durch die Familienarbeit absorbiert werden. Auch andere sehen den Einschnitt in die berufliche Laufbahn bei Müttern vorwiegend als Konsequenz der Beanspruchung durch die Familienarbeit, wobei sie strukturelle Gründe hervorheben, wie beispielsweise fehlende Delegationsmöglichkeiten der Kinderbetreuung (z.B. Vetter, 2000). Auch die Vaterrolle wird thematisiert: Familienväter, die nicht für Haushalt- und Kinderbetreuung zuständig sind, werden nach Pfeffer und Ross (1982) auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt, weil sie ihre Kräfte uneingeschränkt in die Berufsarbeit investieren können und Arbeitgeber die Funktion als Familienernährer als unterstützungswürdig erachten. In die Diskussion einbezogen werden schliesslich auch strukturelle Aspekte des Arbeitsmarktes, wo es insbesondere in männerdominierten Berufsfeldern an flexiblen Arbeitszeitregelungen mangelt (Charles & Buchmann, 1994), was ein Hindernis für eine partnerschaftliche Teilung von Berufs- und Familienarbeit darstellt. Ob nun individuelle Präferenzen oder strukturelle Diskriminierung die Hauptursache darstellen – unbestritten ist, dass eine Familiengründung und insbesondere die damit verbundene Familienarbeit beträchtliche Konsequenzen auf die Berufslaufbahn hat.

Gerade jüngere Akademiker und Akademikerinnen zeichnen sich nun im Vergleich zur Gesamtbevölkerung durch eine verstärkte Befürwortung partnerschaftlich organisierter Familienmodelle aus (Höllinger, 1991). Es ist deshalb zu erwarten, dass ein erheblicher Anteil der Väter und Mütter unter ihnen sich zugleich in der Erwerbs- und in der Familienarbeit engagiert. Damit dürfte ein durch die Familiengründung bedingter Einschnitt in die Berufslaufbahn nicht nur die Frauen, sondern ebenso die Männer betreffen.

Vor dem Hintergrund des oben dargelegten Forschungsstandes lässt sich vermuten, dass der Übergang von Hochschulabsolvent/innen mit familiären Bindungen im Vergleich zu jenen ohne Nachwuchs problematischer verläuft. Weniger der Status der Elternschaft scheint jedoch entscheidend zu sein, sondern vielmehr die Inanspruchnahme durch Familienarbeit. Es ist somit anzunehmen, dass Väter und Mütter, die sich in der Kinderbetreuung engagieren, im Vergleich zu anderen Neuabsolvent/innen (a) sich weniger am Erwerbsleben beteiligen, (b) mehr Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle zu finden und (c) sich mit weniger anforderungsreichen Tätigkeiten begnügen (müssen).

Die Gültigkeit dieser Hypothesen wird im Folgenden mittels Daten einer Schweizer Absolventen-Befragung geprüft. Die Resultate sind in Kapitel 3 dargestellt. Dort wird auch die familiäre Situation der Hochschulabsolvent/innen näher beschrieben. Im daran anschliessenden Kapitel 4 findet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse und deren Diskussion.

Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Sekundäranalyse der Schweizer Neuabsolventen-Befragung 1999. Seit gut zwei Jahrzehnten werden in der Schweiz alle zwei Jahre sämtliche Personen schriftlich befragt, die hierzulande im Jahr zuvor einen akademischen Abschluss an einer Universität erreicht haben. Die Fragen der sogenannten «Absolventenstudien» richten sich im wesentlichen auf den Prozess der Stellensuche und auf die Erwerbssituation der Jungakademiker/innen. In der Befragung von 1999 wurden auf Antrag der Autorin zusätzlich einige Fragen zur familiären Situation und zur familiären Rolleinteilung angefügt.¹ Erhoben wurde, ob die Absolvierenden eigene Kinder haben und falls ja, in welchem zeitlichen Ausmass sie selbst während einer normalen Arbeitswoche für deren Betreuung zuständig sind und inwieweit die Kinderbetreuung an den Partner bzw. die Partnerin oder an andere Personen delegiert werden kann.

In die Auswertungen einbezogen sind 7'791 Personen, die alle im Jahr 1998 einen Erstabschluss (Diplom, Lizentiat oder Staatsexamen) an einer Schweizer Universität erlangt haben oder einen Abschluss an einer Schweizer Fachhochschule in einem der drei Studienbereiche Technik, Wirtschaft oder Soziale Arbeit. Die 60 Studienfächer, in denen Abschlüsse erzielt wurden, wurden vier Fachgruppen zugeordnet: Sozial- und Geisteswissenschaften, Wirtschaft und Recht, Medizin und Pharmazie sowie Natur- und Ingenieurwissenschaften. Die Befragung 1999 verzeichnet einen Rücklauf von knapp 60%.

Bei den Auswertungen werden Einflüsse von bedeutenden Drittvariablen wie Fachgruppenzugehörigkeit, Geschlecht und Alter statistisch kontrolliert. Der Hochschultyp (ob Fach- oder universitäre Hochschule) erwies sich als irrelevant für die Resultate, weshalb in diesem Artikel nicht weiter danach unterschieden

wird. Referiert werden nur signifikante und praktisch bedeutsame Ergebnisse (Cohen, 1988).

Aufgrund der oben genannten Informationen aus dem Fragebogen werden drei «familiäre Situationen» unterschieden: Zum einen die Absolvent/innen ohne Nachwuchs, zum anderen jene mit Nachwuchs, die während einer normalen Arbeitswoche tagsüber keine Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen und drittens jene Absolvierenden, die tagsüber während mindestens eines halben Arbeitstages pro Woche für die Betreuung ihrer Kinder zuständig sind. Die Absolvent/innen der beiden letzt genannten Gruppen werden im folgenden auch als Eltern «ohne Betreuungsengagement» (Gruppe 2) und Eltern «mit Kinderbetreuungsengagement» (Gruppe 3) bezeichnet. Zu den Eltern wurden nur Personen gezählt, die bei Studienabschluss Kinder im Alter von bis zu 20 Jahren hatten.

Ergebnisse

Im Folgenden werden in Abschnitt 3.2 bis 3.4 die in der Einführung aufgestellten Hypothesen geprüft. Zuerst werden die familiären Verhältnisse der Schweizer Hochschulabsolvent/innen näher beschrieben.

Hochschulabsolvierende mit Familie

Wie viele Schweizer Hochschulabsolvent/innen haben bei Studienabschluss bereits eine eigene Familie? Aus Tabelle 1 geht hervor, dass beinahe ein Zehntel (8%) unter den Absolvierenden Eltern sind: 638 Personen hatten bei Studienabschluss Kinder. Geschlechtsunterschiede gibt es diesbezüglich keine. Jedoch sind die Differenzen zwischen den Fachgruppen beträchtlich: Unter den Absolvierenden der Geistes- und Sozialwissenschaften hat bei Studienabschluss bereits ein Sechstel (17%) eine eigene Familie gegründet², währenddem der Elternanteil in den anderen drei Fachgruppen lediglich bei je rund 5% liegt. Das hängt einerseits damit zusammen, dass die Absolvent/innen der Sozial- und Geisteswissenschaften im Durchschnitt älter sind als die der übrigen Fachgruppen. Denn allgemein sind Hochschulabsolvent/innen mit Familie älter als jene ohne Kinder; sie zählen bei Studienabschluss im Mittel 33 Jahre, die andern 27.³ Ein weiterer Grund dafür dürften die offener strukturierten Studiengänge der Sozial- und Geisteswissenschaften sein, die einer Verbindung von Studium und Elternschaft entgegenkommen.

Tabelle 1: Absolvierende mit und ohne eigene Familie, je nach Geschlecht und Fachgruppe (n=7791)

	Sozial- und Geisteswissenschaften		Wirtschaft und Recht		Medizin und Pharmazie		Natur- und Ingenieurwissenschaften		Total	
	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %
Frauen										
mit Kindern	199	15.1%	27	3.5%	21	6.2%	27	4.9%	274	9.1%
ohne Kinder	1123	84.9%	754	96.5%	319	93.8%	526	95.1%	2722	90.9%
Männer										
mit Kindern	147	19.1%	79	5.6%	21	8.0%	117	5.0%	364	7.6%
ohne Kinder	624	80.9%	1338	94.4%	240	92.0%	2229	95.0%	4431	92.4%
Alle										
mit Kindern	346	16.6%	106	4.8%	42	7.0%	144	5.0%	638	8.2%
ohne Kinder	1747	83.4%	2092	95.2%	559	93.0%	2755	95.0%	7153	91.8%

Anmerkung: Zur Signifikanzprüfung wurden Chi-Quadrat-Tests angewendet. Effektstarke und signifikante Unterschiede in Bezug auf Elternschaft sind nur für die Fachgruppenzugehörigkeit auszumachen (bei Männern und bei Frauen: $p < .001$; starke Effekte), nicht aber für das Geschlecht.

Die Mehrheit der Eltern (88%) unter den Absolvent/innen lebt in Kleinfamilien mit Partner/in und Kind(ern). 8% sind Alleinerziehende, darunter fast ausschliesslich Frauen. Nur ein kleiner Teil (4%) lebt in anderen Wohnformen, wie beispielsweise einer Wohngemeinschaft. Die Hälfte (53%) der befragten Mütter hat ein Kind, 35% haben zwei, und 12% drei und mehr Kinder. Bei drei Vierteln der Absolvent/innen (76%) befinden sich die Kinder noch im Kleinkind- oder Vorschulalter, bei knapp einem Viertel (22%) sind sie im Schulalter, und nur bei einer Minderheit (2%) hat das jüngste Kind schon die obligatorische Schulzeit hinter sich.

Tabelle 2 zeigt, wie stark die Absolvent/innen während einer normalen Arbeitswoche durch ihren Nachwuchs zeitlich beansprucht sind. Es wird deutlich, dass die Frauen den Grossteil der Familienarbeit übernehmen: Unter den befragten Müttern sind vier von fünf (83%) im Durchschnitt an drei Arbeitstagen pro Woche mit Familienarbeit beschäftigt. Zwar gibt auch jeder zweite Vater (52%) an, während der Arbeitswoche zeitweise für die Kinder zuständig zu sein. Das mittlere zeitliche Engagement liegt bei ihnen aber deutlich tiefer als bei den Müttern, nämlich bei nur einem Arbeitstag pro Woche. Auch sind fachgruppenspezifische Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen auszumachen: Unter den Frauen ist das Ausmass der Kinderbetreuung bei den Medizinerinnen am geringsten: Ganze 62% der Mütter mit einem Abschluss in Medizin delegieren die Kinderbetreuung in einer Arbeitswoche vollständig; die restlichen 38% sind im Durchschnitt an zweieinhalb Arbeitstagen für ihre Kinder da. Unter den Vätern sind jene mit einem sozial- oder geisteswissenschaftlichen Studienab-

schluss am stärksten in die Betreuung ihres Nachwuchses involviert: Zwei Drittel von ihnen (67%) engagieren sich auch während der Arbeitswoche für die Familie.

Tabelle 2: Kinderbetreuungsengagement der Absolvent/innen mit Familie (n=638), je nach Geschlecht und Fachgruppe

	(zeitweise oder ganz) zuständig für Kinder tagsüber während einer normalen Arbeitswoche?				Durchschnittlicher Aufwand für die Kinderbetreuung (in Tagen)	
	ja		nein			
	<i>n</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>n</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>M</i>	<i>Interquartilweite (p25-p75)</i>
Mütter						
Sozial- und Geisteswiss.	165	83%	34	17%	3.0	2.0 - 4.5
Wirtschaft und Recht	23	85%	4	15%	3.0	2.0 - 4.5
Medizin und Pharmazie	13	62%	8	38%	2.5	1.0 - 3.0
Natur- und Ingenieurwiss.	25	93%	2	7%	3.0	2.0 - 4.5
<i>Insgesamt</i>	<i>226</i>	<i>83%</i>	<i>48</i>	<i>17%</i>	<i>3.0</i>	<i>2.0 - 4.5</i>
Väter						
Sozial- und Geisteswiss.	98	67%	49	33%	1.0	0.5 - 1.5
Wirtschaft und Recht	29	37%	50	63%	1.0	0.5 - 1.5
Medizin und Pharmazie	12	57%	9	43%	1.0	0.5 - 1.5
Natur- und Ingenieurwiss.	51	44%	66	56%	1.0	0.5 - 1.5
<i>Insgesamt</i>	<i>190</i>	<i>52%</i>	<i>174</i>	<i>48%</i>	<i>1.0</i>	<i>0.5 - 1.5</i>
<i>Alle</i>	<i>416</i>	<i>65%</i>	<i>222</i>	<i>35%</i>	<i>2.0</i>	<i>1.0 - 3.0</i>

Anmerkung: Die Signifikanzprüfung erfolgte mit einer mehrfaktoriellen Varianzanalyse: Das Kinderbetreuungsengagement variiert nach Geschlecht ($p < .001$; starker Effekt) und nach Fachgruppe ($p < .05$; schwacher Effekt). Auch ist ein Interaktionseffekt auszumachen: Innerhalb der Geschlechtergruppen gibt es auch fachgruppenspezifische Unterschiede (für Frauen und für Männer: $p < .05$; schwache Effekte).

Erwerbsbeteiligung

Nehmen Absolvent/innen mit Familien in gleichem Ausmass am Erwerbsleben teil wie jene ohne Nachwuchs? Besteht für sie die Möglichkeit, sich sowohl in der Erwerbs- als auch in der Familienarbeit zu engagieren? Oder bleibt ihnen nur der Rückzug ins Privatleben, falls sie die Betreuung ihrer Kinder während der Arbeitswoche nicht gänzlich an andere delegieren wollen? Die Neuabsolvent/innen wurden in der Befragung gebeten, ihren Erwerbsstatus anzugeben und eine allfällige Arbeitslosigkeit zu begründen. In Tabelle 3 sind ihre Aussagen je nach ihrer familiären Situation zusammengestellt:

Tabelle 3: Beschäftigungslage der Absolvent/innen, je nach familiärer Situation und Geschlecht (n = 7791)

	erwerbs- tätig	erwerbslos und auf Stellensuche	freiwilliger Erwerbs- verzicht	Anzahl (100%)
Frauen				
Frauen ohne Nachwuchs	93,7%	2,2%	4,1%	2722
Mütter ohne Kinderbetreuungsengagement	91,6%	2,1%	6,3%	48
Mütter mit Kinderbetreuungsengagement	82,3%	0,9%	16,8%	226
Männer				
Männer ohne Nachwuchs	93,1%	2,6%	4,3%	4431
Väter ohne Kinderbetreuungsengagement	98,3%	1,1%	0,6%	174
Väter mit Kinderbetreuungsengagement	96,8%	1,1%	2,1%	190
Alle	93,1%	2,4%	4,5%	7791

Anmerkung: Absolvent/innen, die sich zum Befragungszeitpunkt vor einem Stellenantritt befanden, wurden zu den Erwerbstätigen gezählt.

Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungslage je nach familiärer Situation sind sowohl für die Frauen ($p < .001$; schwache bis starke Effekte) als auch für die Männer ($p < .05$; schwache Effekte) zu vermerken.

Tabelle 3 zeigt, dass der Grossteil der Absolventen und Absolventinnen am Arbeitsprozess teilnehmen, gleichgültig in welcher familiären Situation sie sich befinden. Dennoch sind Zusammenhänge zwischen familiärer Situation und ihrer Beschäftigungslage festzustellen: Die Familiengründung (und insbesondere ein Engagement in der Kinderbetreuung während der Arbeitswoche) geht bei den Frauen mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung einher. Bei den Männern hingegen hat die Familiengründung einen leicht positiven Effekt auf die Erwerbsbeteiligung. Solange die Jungakademiker/innen familiär ungebunden sind, besteht in Bezug auf die Teilnahme am Erwerbsleben noch praktisch kein Geschlechtsunterschied: Männer ohne Nachwuchs sind zu 93%, Frauen ohne Nachwuchs zu 94% erwerbstätig. Sobald aber Kinder da sind, tut sich eine Schere auf, deren Spitzen in Richtung traditioneller Rollenteilung weisen: Die Mütter bleiben öfter dem Arbeitsprozess fern, die Männer sind auf dem Arbeitsmarkt stärker präsent.

Dass ein Sechstel der Mütter unter den Absolvent/innen nicht am Erwerbsprozess teilnimmt, darf jedoch nicht als Folge einer Diskriminierung seitens des Arbeitsmarktes ausgelegt werden. Denn hier handelt es sich um Aussagen der Befragten zufolge um einen freiwilligen Verzicht zugunsten der Familie.⁴ Zudem sind die Familienmütter, die eine Stelle suchten, nicht häufiger arbeitslos als ihre Studienkolleginnen ohne Nachwuchs. Auch bei den Männern hat eine Distanzierung vom Erwerbsprozess mehrheitlich nichts mit Arbeitslosigkeit zu tun. Bei ihnen ist aber nicht Familienarbeit der Hauptgrund für den Erwerbsverzicht, sondern die Beanspruchung durch eine weitere Ausbildung.

Bei Betrachtung des Beschäftigungsausmasses zeigt sich, dass Väter und Mütter mit Kinderbetreuungsengagement überdurchschnittlich häufig Teilzeitstellen inne haben. Frauen mit Betreuungsengagement sind zu 85% teilzeitlich beschäftigt. Unter den Vätern mit Kinderbetreuungsengagement arbeiten 40% teilzeitlich.

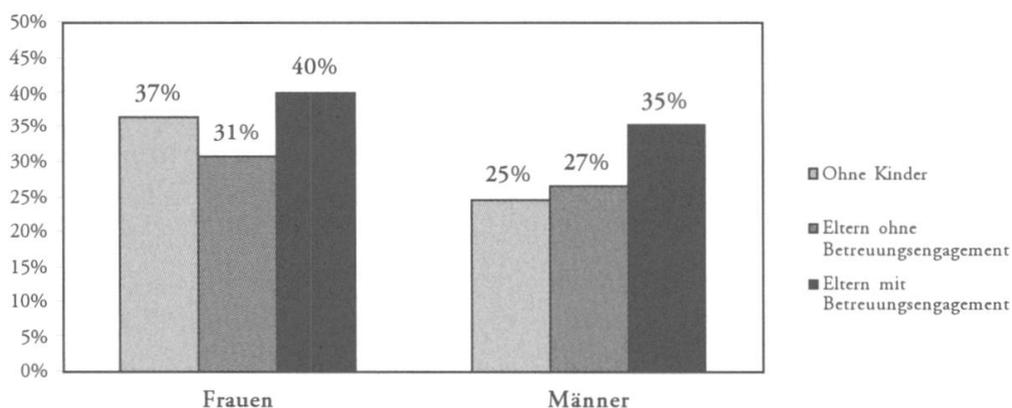
Festzuhalten bleibt, dass der überwiegende Teil der Neuabsolvent/innen in den Erwerbsprozess eingebunden ist, unabhängig davon, ob nun Nachwuchs da ist oder nicht, und unabhängig davon, ob sie auch während der Arbeitswoche durch diese zeitlich beansprucht sind. Die eingangs formulierte Hypothese (a), dass die Erwerbsbeteiligung bei einem Kinderbetreuungsengagement sinkt, gilt uneingeschränkt nur für die Frauen. Bei den Männern ist sie zutreffend, was das Beschäftigungsausmass angeht, nicht aber im Bezug auf ihre Beteiligung am Erwerbsleben.

Schwierigkeiten bei der Stellensuche

Wenn die Absolvent/innen mit Familie auch nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als jene ohne Nachwuchs (vgl. vorherigen Abschnitt), so lässt sich doch nicht ausschliessen, dass bei ihnen der Übergang ins Erwerbsleben schwieriger verläuft. Gerade jene Eltern, die sich nebst der Berufsarbeit auch in der Familienarbeit engagieren, sind auf eine flexible Arbeitszeitregelung angewiesen. Dies könnte die Berufseinfindung erschweren.

Die Frage, ob die Stellensuche bei den Absolvent/innen mit Kinderbetreuung anders verläuft als bei jenen, die während der Arbeitswoche keine familiären Verpflichtungen haben, wird im folgenden aus zwei verschiedenen Perspektiven beantwortet: Zunächst aus der subjektiven Sicht der Befragten, danach aufgrund eines von aussen wahrnehmbaren Kriteriums, nämlich der Dauer der Stellensuche.

Abbildung 1 illustriert den Anteil an Absolventen und Absolventinnen unterschiedlicher familiärer Situation, die die Frage «Sind sie bei der Stellensuche auf Schwierigkeiten gestossen?» bejahten. Nur bei den Männern ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen familiärer Situation und Schwierigkeiten beim Berufsübergang feststellbar. Jene, die auch während der Wochentage Kinderbetreuungsaufgaben übernehmen, erlebten die Stellensuche am problematischsten: Ein Drittel (35%) unter ihnen gab Schwierigkeiten an, während dies nur ein Viertel jener tat, die entweder keine Kinder haben (25%) oder zumindest während der Arbeitswoche nicht für diese zuständig sind (27%)



Anmerkung: Ein Zusammenhang zwischen familiärer Situation und subjektiv empfundenen Schwierigkeiten bei der Stellensuche ist für beide Geschlechter auszumachen (schwacher Effekt); gegen Zufall abgesichert ist er aber nur bei den Männern ($p < .05$).

Abbildung 1: Anteil Absolvent/innen mit Schwierigkeiten bei der Stellensuche

Allerdings gilt dieser Zusammenhang nicht für alle Fachbereiche gleich. Besonders deutlich zeigt er sich in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ($p < .05$, mittlerer Effekt): Unter den Vätern aus diesem Bereich, die sich nebst der Erwerbsarbeit auch an der Familienarbeit beteiligen, gab jeder Zweite (48%) an, die Stellensuche sei nicht reibungslos verlaufen – ein beinahe doppelt so hoher Anteil wie bei ihren Fachkollegen ohne Familie oder ohne Kinderbetreuungseengagement. Bei den Juristen und Ökonomen sind die Verhältnisse ähnlich, jedoch weniger stark ausgeprägt. Hingegen besteht bei den Absolventen der Sozial- und Geisteswissenschaften und jenen der Medizin überhaupt kein Zusammenhang zwischen familiärer Situation und bei der Stellensuche vorgefundenen Schwierigkeiten. Unter den Frauen lässt sich diesbezüglich nur ein schwacher und nicht generalisierbarer Effekt ausmachen: Mütter, die während der Arbeitstage die Kinderbetreuung gänzlich delegieren, empfanden die Berufseinmündung am wenigsten problematisch; nur 31% von ihnen gaben Schwierigkeiten an, gegenüber 37% der Mütter ohne Nachwuchs respektive 40% jener mit Kinderbetreuungseengagement.

Zusätzlich zur subjektiven Einschätzung der Absolvent/innen wurden allfällige Probleme beim Berufsübergang anhand eines objektiveren Indikators analysiert, nämlich über die Dauer der Stellensuche. Hier zeigt sich vorerst, dass Familienmütter und -väter im Mittel gut vier Monate nach Arbeit suchen, und damit im Vergleich zu ihren ehemaligen Studienkolleg/innen ohne Nachwuchs durchschnittlich rund einen Monat länger auf Stellensuche sind. Sobald aber berücksichtigt wird, dass Absolvent/innen mit Familie im Mittel älter sind als jene ohne Familie (ältere Absolvent/innen suchen im allgemeinen länger nach einer Stelle), entfallen diese Unterschiede. Nur bei einer Absolventengruppe bleiben signifikante Unterschiede bestehen: bei den Natur- und Ingenieurwissenschaftler/innen. Die familiär Ungebundenen dieser Fachgruppe verzeichnen

unabhängig vom Alter im Durchschnitt die kürzeste, jene mit familiärem Engagement die längste Suchdauer.

Gleichgültig also, ob ein objektiver oder ein subjektiver Indikator für die Schwierigkeiten beim Berufsübergang beigezogen wird, die Analysen führen zur selben Erkenntnis: Lediglich bei einer Gruppe der Neuabsolvent/innen, jener der Natur- und Ingenieurwissenschaften, besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen familiärer Situation und Schwierigkeiten beim Berufsübergang. Bei ihnen steht die Kinderbetreuung einem problemlosen Berufsübergang entgegen.

Die eingangs entwickelte Hypothese (b), in der die Annahme formuliert wird, ein Engagement in der Kinderbetreuung erschwere den Berufsübergang, ist also nur partiell zu bestätigen. Sie gilt einzig für die Akademiker/innen mit einem Studienabschluss in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Bei den Absolvierenden der andern Fachgruppen stellt die Beteiligung an der Familienarbeit kein Hindernis für einen reibungslosen Berufsübergang dar.

Anforderungsniveau der Erwerbstätigkeit

Finden Absolvent/innen mit eigener Familie ebenso anforderungsreiche Stellen wie jene ohne Nachwuchs, oder müssen sie sich, speziell wenn sie in der Familienarbeit engagiert sind, mit statusniedriger Berufsarbeit begnügen? Diese Frage wird wiederum aus verschiedenen Perspektiven beantwortet: einerseits aus der subjektiven Sichtweise der Befragten und andererseits nach objektiven Kriterien, nämlich nach dem für die Stellenbesetzung erfordernten Ausbildungsniveau und nach der beruflichen Stellung.

Die Absolvent/innen wurden gefragt, ob es ihnen bei ihrer Erwerbstätigkeit möglich sei, ihre im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse gebührend einzusetzen. Die grosse Mehrheit (9 von 10 Befragten), beantwortete diese Frage zustimmend. Unterschiede nach familiärer Situation gibt es diesbezüglich keine (Tabelle 4), auch nicht für Absolvent/innen einzelner Fachgruppen.

Tabelle 4: Angemessenheit der Erwerbstätigkeit hinsichtlich der Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen; je nach familiärer Situation

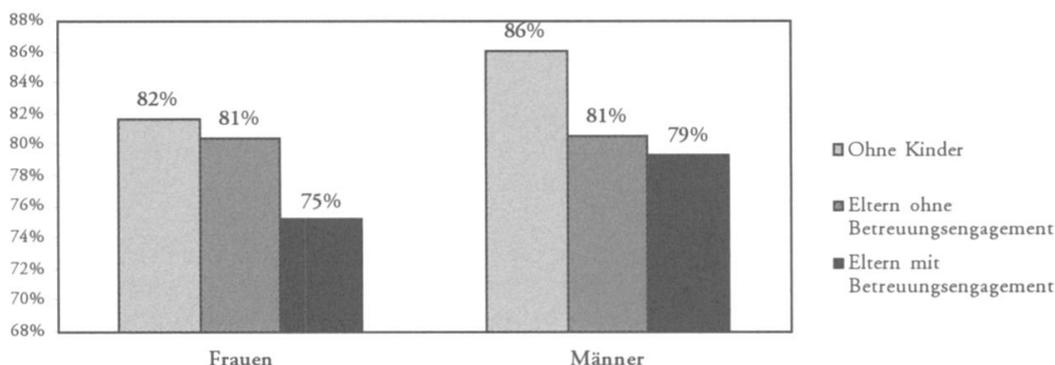
	Absolvent/innen ohne Nachwuchs		Eltern ohne Kinderbetreuung		Eltern mit Kinderbetreuung	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Frauen	1.6	0.8	1.3	0.4	1.5	0.7
Männer	1.6	0.8	1.5	0.7	1.6	0.8

Anmerkung: Die Auswertung bezieht sich auf die Frage: «Sind Sie der Meinung, dass Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit Ihrer Ausbildung an-ge-messen ist, hinsichtlich der Möglichkeit, Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen?». Die Beantwortungsskala reichte von 1 = ja, bis 4 = nein.

Weder für Frauen noch für Männer besteht ein statistisch gesicherter Zusammenhang zwischen familiärer Situation und der Möglichkeit, bei der Arbeit ihre Kompetenzen einsetzen zu können.

Offensichtlich finden also auch Mütter und Väter mit Betreuungseengagement Arbeitsstellen, an denen sie sich gefordert sehen.

Haben die Absolvent/innen mit Familie aber auch von einer objektiveren Warte aus betrachtet Berufstätigkeiten inne, die ihrer Ausbildung angemessen ist? In der Befragung war anzugeben, welcher Ausbildungsabschluss von Arbeitgeberseite für die Besetzung der derzeitigen Stelle erforderlich war.



Anmerkung. Ein schwacher Zusammenhang zwischen familiärer Situation und ausbildungsadäquater Beschäftigung besteht für beide Geschlechter; gegen Zufall abgesichert ist er aber nur bei den Männern ($p < .05$).

Abbildung 2: Anteil Absolvent/innen an Arbeitsstellen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen

Rund 8 von 10 Absolvent/innen sind an Stellen, für deren Besetzung ein Hochschulabschluss Bedingung ist (Abbildung 2). Es bestehen Unterschiede je nach familiärer Situation. Ein signifikanter Zusammenhang ist aber nur bei den Männern auszumachen: Die Familienväter, ob mit oder ohne Betreuungseengagement, sind im Vergleich zu den Absolventen ohne Nachwuchs etwas seltener an Stellen, für deren Besetzung ein akademischer Grad verlangt wird (79% resp. 81% im Vergleich zu 86%). Bei den Frauen sind es die Mütter mit Betreuungseengagement, die tendenziell öfter Tätigkeiten ausüben, die keinen Hochschulabschluss voraussetzen (75% gegenüber 81% resp. 82%).

Bei fachgruppenspezifischer Betrachtung stellt sich heraus, dass einzig in den Natur- und Ingenieurwissenschaften signifikante und effektstarke Zusammenhänge zwischen Ausbildungsadäquatheit der Tätigkeit und familiärer Situation bestehen. Die Mütter mit einem Abschluss in dieser Fachgruppe üben zu 68% Berufstätigkeiten aus, für die ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird; unter den Frauen ohne Familie sind es hingegen 81%. Noch deutlicher fallen die Unterschiede bei den Männern aus: Jene, die sich an der Kinderbetreuung beteiligen, befinden sich zu 69% an «akademischen» Stellen, ihre ehemaligen Kollegen ohne Familie oder ohne Kinderbetreuungseengagement zu 87% respektive 88%.

Tabelle 5: Charakteristik der Erwerbstätigkeit der Neuabsolvent/innen, je nach familiärer Situation

	Tätigkeit mit Führungsfunktion	Stelle mit Ausbildungscharakter	Andere Erwerbstätigkeit	Anzahl (100%)
Frauen				
Frauen ohne Nachwuchs	12.2%	29.3%	58.5%	2406
Mütter ohne Kinderbetreuungsengagement	7.3%	19.5%	73.2%	41
Mütter mit Kinderbetreuungsengagement	12.3%	14.0%	73.7%	171
Männer				
Männer ohne Nachwuchs	15.6%	25.5%	58.9%	3948
Väter ohne Kinderbetreuungsengagement	33.1%	11.8%	55.0%	169
Väter mit Kinderbetreuungsengagement	28.3%	16.2%	55.5%	173

Anmerkung: Signifikante und praktisch bedeutsame Unterschiede hinsichtlich der Charakteristik der Erwerbstätigkeit zwischen Personen unterschiedlicher familiärer Situation zeigen sich sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern (für beide Geschlechter: $p < .001$; schwache bis starke Effekte).

Wenn Absolvent/innen mit familiärem Engagement tendenziell auch eher Stellen annehmen, für die kein Hochschulabschluss erforderlich ist, so bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sie statusniedrige Berufsarbeit verrichten. In der Befragung haben die Absolvent/innen ihre derzeitige Berufstätigkeit charakterisiert; sie gaben an, ob sie Führungsaufgaben inne haben oder ob ihre Stelle Ausbildungscharakter aufweist (wie z.B. Hochschulassistent, Trainee, Praktikum). Der Tabelle 5 (erste Spalte) ist zu entnehmen, dass die Väter unter den Absolventen rund doppelt so häufig Führungspositionen inne haben wie jene ohne eigene Familie (33% resp. 28% versus 16%). Zwischen Frauen unterschiedlicher familiärer Situation bestehen diesbezüglich hingegen nur geringe, nicht generalisierbare Unterschiede.

Die Hypothese (c), nach der sich Kinder betreuende Absolventen und Absolventinnen mit weniger anforderungsreichen Berufstätigkeiten begnügen müssten, lässt sich also wiederum nur bei einer sehr eingeschränkten Personengruppe aufrechterhalten: Unter den Absolvierenden mit einem Abschluss in den Natur- und Ingenieurwissenschaften besetzen die Familienväter und -mütter im Vergleich zu ihren ehemaligen Studienkolleg/innen ohne Nachwuchs vermehrt Stellen, für die von Arbeitgeberseite kein akademischer Grad verlangt wird. Bei den Männern wird diese Statureinbusse zum Teil wettgemacht durch einen deutlich erhöhten Anteil jener, die Kaderstellen inne haben.⁵ Was die Mütter betrifft, wird die genannte Statureinbusse nicht durch vermehrte Führungsfunktionen kompensiert. Subjektiv fühlen sie sich bei ihrer Arbeit aber gleich stark in ihren Kompetenzen gefordert wie ihre ehemaligen Studienkolleginnen. Bei den Absolvent/innen der anderen drei Fachgruppen kann jedoch keine Rede davon sein, dass eine Beteiligung an der Kinderbetreuung mit statusniedriger Erwerbsarbeit einhergehe. Väter und Mütter, ob mit oder ohne Betreuungsengagement, haben

sowohl aus subjektiver als auch aus objektiver Sicht ebenso anforderungsreiche Berufsarbeiten inne wie familiär Ungebundene.

Da Hochschulabsolvent/innen unmittelbar nach Studienabschluss häufig Nachlizentiatsstellen (Praktika, Doktorandenstellen) annehmen, die ihnen Zugang zu bestimmten Berufen ermöglichen und längerfristig Statusvorteile verschaffen, wird zusätzlich auch der Anteil an Ausbildungsstellen in Abhängigkeit der familiären Situation betrachtet. Aus Tabelle 5 (mittlere Spalte) ist ersichtlich, dass Absolventinnen und Absolventen mit Nachwuchs viel seltener Tätigkeiten mit Ausbildungscharakter ausüben als jene ohne Kinder (für Männer: 12% resp. 16% versus 26%; für Frauen: 20% respektive 14% versus 29%). Dieses Ergebnis ist in allen vier untersuchten Fachgruppen gleichermaßen feststellbar. Aufgrund der vorliegenden Daten ist nicht eruierbar, ob dies aus finanziellen Zwängen oder aus freien Stücken geschieht. Wie dem auch sei – diese geringere Ausbildungsinvestition der Familienväter und -mütter dürfte ihnen auf lange Sicht zum Nachteil gereichen, zumal heute Nachlizentiatsausbildungen immer mehr zur Regel werden.

Zusammenfassung und abschliessende Bemerkungen

Der Berufsübergang von Hochschulabsolventen und -absolventinnen, die bei Studienabschluss eine eigene Familie haben, ist Gegenstand dieser Studie. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie gut es ihnen gelingt, trotz familiärer Verpflichtungen ihr vorhandenes Bildungspotential in den Arbeitsmarkt einzubringen.

Vor dem Hintergrund des bisherigen Forschungsstandes wurden drei Hypothesen aufgestellt: (a) Absolventen und Absolventinnen mit Kindern, die sie sich in der Betreuung ihres Nachwuchses engagieren, beteiligen sich seltener am Erwerbsleben. (b) Sie haben grössere Schwierigkeiten bei der Stellensuche. (c) Sie übernehmen Tätigkeiten von niedrigerem Anforderungsniveau als ihre ehemaligen Mitstudierenden ohne Kinder.

Die Gültigkeit dieser Annahmen wurde mittels Daten der Schweizer Neuabsolventen-Studie 1999 überprüft. In die Auswertungen einbezogen wurden 7791 Personen.

Beinahe ein Zehntel (8%) der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen hat Kinder. Der Anteil variiert je nach Fachgruppe, in der abgeschlossen wurde: Während unter den Absolvent/innen der «Geistes- und Sozialwissenschaften» bereits ein Sechstel (17%) eine eigene Familie gegründet hat, liegt der Elternanteil in den anderen drei Fachgruppen «Wirtschaft und Recht», «Medizin und Pharmazie» und «Naturwissenschaft und Technik» lediglich bei rund 5%.

Unter den befragten Müttern sind vier von fünf im Durchschnitt an drei Arbeitstagen pro Woche für ihren Nachwuchs zuständig, an zwei Arbeitstagen wird die Kinderbetreuung an andere Personen delegiert. Ebenso beteiligt sich jeder zweite Vater auch an Wochentagen an der Kinderbetreuung. Das mittlere zeit-

liche Engagement liegt bei den Vätern aber deutlich tiefer als bei den Müttern, nämlich bei nur einem Arbeitstag pro Woche.

Die eingangs formulierte Hypothese (a), die Erwerbsbeteiligung sinke bei einem Engagement in der Familienarbeit, gilt nur für die Frauen ohne Einschränkung. Zwar haben Mütter und Väter, die sich in der Kinderbetreuung engagieren, überdurchschnittlich häufig Teilzeitstellen inne. Ein durch die Familie bedingter vollständiger Rückzug ins Privatleben ist jedoch nur bei den Frauen zu vermerken, nämlich bei einem Sechstel der Mütter. Verglichen mit der Gesamtbevölkerung, in der rund die Hälfte der Mütter mit Kindern nicht erwerbstätig ist (Bundesamt für Statistik, 1999), handelt es sich dabei um einen geringen Anteil. Unter den Männern sind die Absolventen mit Nachwuchs häufiger erwerbstätig als jene ohne Kinder, da letztere den Berufseintritt etwas öfter wegen weiterer Ausbildung hinausschieben.

Hypothese (b), der Berufsübergang sei für die Mütter und Väter mit Kinderbetreuungsengagement problematischer, erwies sich nur für eine einzige Gruppe unter den befragten Jungakademiker/innen als zutreffend, nämlich für jene mit einem Abschluss in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Die Absolvierenden dieser Fachgruppe, die in die Betreuung ihres Nachwuchses involviert sind, berichten über grössere Schwierigkeiten bei der Stellensuche und müssen überdurchschnittlich lange suchen, bis sie Arbeit finden. Es ist naheliegend anzunehmen, dass strukturelle Gründe dafür verantwortlich sind. Denn diese Absolvent/innen sind zumeist in männerdominierten Berufsfeldern tätig, in denen Teilzeitstellen selten vorkommen. Für Personen, die sowohl Erwerbs- als auch Familienarbeit leisten wollen und deshalb auf flexible Arbeitszeitregelungen angewiesen sind, verengt sich das Spektrum an möglichen Arbeitsstellen in diesen Branchen enorm, was den Berufsübergang natürlich erschwert.

Die Hypothese (c), nach der sich Kinder betreuende Absolventen und Absolventinnen mit weniger anforderungsreichen Berufstätigkeiten begnügen müssten, lässt sich wiederum nur für eine sehr eingeschränkte Befragungsgruppe aufrechterhalten: Die Väter und Mütter mit einem Abschluss in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sind im Vergleich zu ihren ehemaligen Studienkolleginnen ohne Nachwuchs vermehrt an Stellen, für die kein akademischer Grad vorausgesetzt wird. Bei den Vätern wird diese Statureinbusse zum Teil wettgemacht durch einen vergleichsweise hohen Anteil an Kaderstellen.

Jede der drei entwickelten Hypothesen lässt sich also nur partiell für spezifische Gruppen unter den Neuabsolvent/innen aufrechterhalten. Die Folgen eines familiären Engagements für den Berufsübergang erwiesen sich als lange nicht so negativ, wie es aufgrund der Literatur hätte vermutet werden können. In der Regel stellen die Familiengründung und eine Beteiligung an der Kinderbetreuung für die Neuabsolventinnen und Neuabsolventen kein Hindernis dar, am Erwerbsprozess teilzunehmen und Tätigkeiten mit hohem Anspruchsniveau auszuüben.

Allerdings ist zu beachten, dass Absolvent/innen ohne Kinder nach dem Stu-

dium häufiger Stellen mit Ausbildungscharakter annehmen als jene mit Familie. Diese anhaltende Ausbildungsinvestition stellt ein gewichtiges statusrelevantes Potenzial dar, welches auf lange Sicht doch dazu führen dürfte, dass die familiär ungebundenen Neuabsolvent/innen jene mit Familie karrieremässig überflügeln. Dies zu überprüfen muss aber Untersuchungen überlassen werden, die akademische Laufbahnen mehrere Jahre über den Berufseintritt hinaus fokussieren.

Anmerkungen

- 1 Für die Unterstützung meines Antrags danke ich dem Bundesamt für Statistik, dem die Gesamtleitung der Absolventenstudien obliegt. Der Fragebogen der Absolventenbefragung 1999 ist in den Berichten von Diem (2000) und Spiess Huldi (2000) einsehbar.
- 2 Unter den Deutschschweizer Neuabsolvent/innen der Fachgruppe Geistes- und Sozialwissenschaften sind beinahe ein Fünftel (19%) bei Studienabschluss Eltern, in der Westschweiz 13%.
- 3 Das fortgeschrittenere Alter der Eltern unter den Absolvent/innen ist hauptsächlich darin begründet, dass sie seltener auf dem direkten Bildungsweg an die Hochschulen gelangen als jene ohne Kinder. Ihre Studiendauer ist im Durchschnitt nicht einmal ein Semester länger als die ihrer Studienkolleg/innen ohne Nachwuchs.
- 4 Natürlich könnte die Freiwilligkeit dieses Rückzugs ins Privatleben auch angezweifelt und als Rationalisierung zur Bewältigung einer ausweglosen Situation interpretiert werden. Gegen diese Auffassung spricht allerdings, dass diese Frauen angeben, nach Studienabschluss nie aktiv nach einer Erwerbsarbeit gesucht zu haben.
- 5 Diese Kaderstellen befinden sich zwar vermehrt im ausserakademischen Bereich und sind deshalb statusmässig nicht ganz gleichwertig wie Führungspositionen, die einen akademischen Abschluss voraussetzen.

Literatur

- Bauer, T. (2000). *Die Familienfälle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt – eine ökonomische Analyse*. Zürich: Rüegger.
- Becker, G.S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3, (1), 33-58.
- Bundesamt für Statistik (1994). *Familien heute – Das Bild der Familie in der Volkszählung 1990*. Bern: BFS.
- Bundesamt für Statistik (1999). *Unbezahlt – aber trotzdem Arbeit. Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe*. Neuenburg: BFS.
- Bundesamt für Statistik (2000). Maternité, mariage et divorce dans les années 90: quelles conséquences sur la vie professionnelle des femme? *SAKE-News Nr. 4/2000*. Neuenburg: BFS.
- Card, J.J. & Wise, L.L. (1978). Teenage Mothers and Teenage Fathers: The Impact of Early Childbearing on the Parents' Personal and Professional Lives. *Family Planning Perspectives*, 10, (4), 199-205.
- Charles, M. & Buchmann, M. (1994). Assessing micro-level explanations of occupational sex segregation: Human-capital development and labor market opportunities in Switzerland. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 20, (3), 595-620.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New Jersey: Hove and London.
- Diem, M. (1997). *Soziale Lage der Studierenden*. Bern: Bundesamt für Statistik.

- Diem, M. (2000). *Von der universitären Hochschule ins Berufsleben*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Höllinger, F. (1991). Frauenerwerbstätigkeit und Wandel der Geschlechtsrollen im internationalen Vergleich. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 43, 753-771.
- Littmann-Wernli, S. (1998). *Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt*. Zürich: Rüegger.
- Meulemann, H. (1990). Studium, Beruf und der Lohn von Ausbildungszeiten. Der Einfluss von Bildungsinvestitionen und privaten Bindungen auf den Berufseintritt und den Berufserfolg in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 1970 und 1985. *Zeitschrift für Soziologie*, 19, (4), 248-262.
- Pfeffer, J. & Ross, J. (1982). The Effects of Marriage and Working Wife on Occupational and Wage attainment. *Administrative Science Quarterly*, 27, 66-80.
- Spiess Huldi, C. (2000). *Von der Fachhochschule ins Berufsleben*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- Spiess, E. (1995). Zwischen Karriere und Erziehungsjahr – Berufliche Ambitionen von Akademikerinnen mittleren Alters. *Zeitschrift für Frauenforschung*, 13, 18-28.
- Vetter, E. (2000, November). Karriere dank Krippe? *Karriere Bilanz*, 48-51.

Obligations familiales et transition à la vie active: l'influence du statut de parents et de responsabilités familiales sur l'entrée dans la vie professionnelle des diplômés de hautes écoles

Résumé

Au cœur de cette étude se trouve la question de savoir dans quelle mesure les jeunes diplômés réussissent à exploiter sur le marché du travail le potentiel de formation acquis à l'université en dépit de leurs charges familiales. Les résultats, basés sur une enquête effectuée parmi les porteurs de diplômes universitaires de toute la Suisse, donnent une image positive: seuls les diplômés des filières de sciences physiques et naturelles ainsi que de sciences de l'ingénieur voient leur passage à l'activité professionnelle entravé par leurs responsabilités dans la garde des enfants. En règle générale, le fait de fonder une famille et de participer à la garde des enfants ne représentent pas un obstacle dans l'accès à la profession et à l'obtention de postes de haut niveau. Il s'avère cependant que les jeunes diplômés avec charge familiale saisissent comparativement plus rarement l'occasion de participer à des stages de formation. Ceci peut avoir, à long terme, une influence négative sur leur carrière.

Obblighi familiari e transizione alla vita professionale – L’influenza dei genitori e degli impegni familiari sul passaggio alla vita professionale degli accademici

Riassunto

Lo studio analizza la questione relativa alla capacità dei giovani accademici di realizzare il proprio potenziale formativo sul mercato del lavoro nonostante gli impegni familiari. I risultati, basati su un’inchiesta a livello svizzero, evidenziano un risultato positivo: solo per i diplomati in ingegneria e nelle scienze naturali sussistono degli impedimenti legati alla cura dei bambini. Di regola, il fatto di fondare una famiglia e la partecipazione all’educazione dei figli non costituisce un ostacolo per l’inserimento professionale anche a livelli elevati. D’altro canto si constata come giovani accademici con famiglia partecipino meno frequentemente a corsi di formazione e ciò potrebbe a lungo termine incidere sulla loro carriera.

Family obligations and the transition into working life: the influence of parenthood and family obligations on the transition of university graduates into working life

Summary

This study focuses on the question of how well young university graduates succeed - despite their family obligations - in exploiting the potential they have gained through their education in the labor market. The findings are based on a survey of university graduates throughout Switzerland and present a positive picture. Natural science and engineering graduates are the only ones for whom active parenthood makes the transition to working life more difficult. Otherwise, starting a family and involvement in childcare generally do not present an obstacle to neither working life nor in finding positions with high level qualifications. However, it is relatively rare for recent graduates with children to accept trainee positions, a fact that could have a negative impact on their careers over the long term.

