

2 Zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen: Forschungsstand und Konzeption der eigenen Untersuchung

2.1 Die Zuteilung von Karrierechancen in Paarbeziehungen

Wie in der Einleitung erläutert, lässt sich die gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen von Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft nicht mehr mit dem geringeren Anteil von Akademikerinnen mit Berufserfahrungen erklären. Deshalb muss nach Ursachen gesucht werden, die jenseits der Qualifikation von Frauen liegen (vgl. auch Kleinert u.a. 2007; Dackweiler 2007). Vor diesem Hintergrund verfolgt das Projekt „Karriereverläufe von Frauen in Paarbeziehungen“ das Ziel, die *Relevanz der Paarbeziehungen*, in denen Frauen leben, in den Fokus der Aufmerksamkeit zu rücken. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Entscheidende Schritte beruflicher Entwicklung werden in einer Lebensphase vollzogen, in der die meisten Frauen und Männer eine Partnerschaft eingegangen sind, die von beiden Partnern als dauerhafte Verbindung betrachtet wird. In der Regel befinden sich Frauen biografisch früher in einer festen Beziehung (vgl. Tatjes/Konietzka 2010), so dass ihre berufliche Entwicklung früher noch als die der Männer durch diese Tatsache mitbestimmt wird.
- In verbindlichen Partnerschaften tangieren Karriereressourcen und –entscheidungen des einen die Lebensumstände des anderen. Die Lebensläufe der Partner sind also wechselseitig voneinander abhängig. Die anglo-amerikanische Lebenslauforschung spricht von „*Linked Lives*“ (vgl. Elder 1994; Moen 2003b). Krüger verweist darüber hinaus auf die *Institutionalisierung* der „Lebenslauf-Relationalität“ in nationalen Lebenslaufregimen (vgl. Krüger 2001).
- Die Verknüpfung der Lebensläufe fordert von *jedem* Paar, eine gemeinsame Lebensführung in Partnerschaft bzw. Familie „aktiv herzustellen“ (vgl. Schier/Jurczyk 2007; Jurczyk 2009; Jurczyk u.a. 2009). Die *Koordinierung* von *zwei Karrieren* sowie die Vereinbarung von Karrieren und Partnerschaft bzw. Familie kann als eine besonders komplexe „innerpartnerschaftliche

Gestaltungsaufgabe“ (vgl. Solga/Wimbauer 2005) betrachtet werden. Die Koordinierungsanforderungen, die sich aus zwei Karrierelogiken und aus zusätzlichen eigenen und gemeinsamen Vorhaben mit deren jeweiliger institutioneller Regulierung immer wieder ergeben, müssen in einer wie auch immer gearteten Gesamtstrategie wiederholt zusammengeführt werden. Dieses „Vereinbarkeitsmanagement“, das die alltägliche Lebensführung und die langfristige Lebensgestaltung umfasst, wird in Partnerschaften in der Regel von den Frauen geleistet (vgl. Behnke/Meuser 2005a).

- Arbeitgeber, aber auch politische Akteure haben Frauenförderung und Gleichstellungspolitik in Deutschland bisher *speziell an Frauen* adressiert. Diese Strategie greift zu kurz, denn wenn Frauen und Männer in einer Partnerschaft leben, sind auch die jeweiligen Partner/innen bzw. die Paare wichtige Akteure beruflicher Entwicklung: *Karriereschancen werden auch in Partnerschaften ausgehandelt und geteilt, nicht nur in Unternehmen*. Betriebliche und politische Akteure, die die beruflichen Chancen von Frauen verbessern wollen, müssen dies berücksichtigen. Dazu müssen sie mehr darüber wissen, wie Paare eine Gestaltungsaufgabe, wie die langfristige Koordinierung zweier Karrieren, bewältigen.

Ein Interesse an paarinternen Koordinierungsstrategien darf nicht dazu verleiten, paarinterne Prozesse isoliert zu betrachten. *Die Partner* und *das Paar* haben eine jeweils eigene individuelle und eine gemeinsame *Geschichte*. Das Paar *handelt* darüber hinaus in einem *sozialen Kontext*:

- Die Paarkonstellation ist zum Beispiel vom Heiratsmarkt und von den gesellschaftlich verankerten Mustern der Paarbildung (z.B. Homogamie) beeinflusst (vgl. Brüderl/Klein 2003; Schneider/Ruckdeschel 2003; Timm 2004).
- Die schulische und berufliche Qualifikation, über die die Partner verfügen, und der Zeitpunkt, zu dem sie ihre Berufsabschlüsse erwerben, sind vom Bildungs- und Ausbildungssystem und dessen Geschlechtersegregation geprägt (vgl. Cornelißen 2010).
- Die beruflichen Optionen der Partner sind von ihren persönlichen und berufsspezifischen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und von der Personalpolitik und den Rahmenbedingungen in Unternehmen abhängig.
- Der Arbeitsmarkt generell, aber auch viele Betriebe und Verwaltungen im Einzelnen sind geschlechtlich segregiert. Eine horizontale Segregation ergibt sich einerseits aus der Aufteilung in „Frauen-“, bzw. „Männerberufe“, sowie aus der Trennung der Geschlechter durch deren Beschäftigung in verschiedenen Organisationsbereichen („gläserne Wände“) (vgl. Ohlendieck 2003). Neben der horizontalen Geschlechtersegregation gibt es auf dem deutschen Ar-

beitsmarkt – teilweise mit ihr verbunden – eine vertikale Segregation. Sie zeigt sich heute insbesondere in der Unterrepräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen („gläserne Decke“). Die strukturelle Benachteiligung von Frauen wird nicht zuletzt in den anhaltenden Entgeltunterschieden sichtbar (vgl. Gartner/Hinz 2009; Holst 2011). Das Wissen um solche strukturellen Ungleichheiten beeinflusst u.a. die subjektive Wahrnehmung von Karrierechancen in Partnerschaften.

- In den Unternehmen, Verwaltungen und Hochschulen gibt es Vorstellungen vom idealen Geschlecht und von der idealen privaten Lebensform von Führungskräften. Könekamp und Haffner schließen aus der Tatsache, dass die beruflich erfolgreichen Akademikerinnen, die in naturwissenschaftlichen und technischen Berufsfeldern beschäftigt sind, deutlich seltener als ihre männlichen Kollegen in Partnerschaften leben und Kinder haben, dass Arbeitgeber zumindest in diesen „männlich geprägten“ Berufsfeldern den Partnerschaften und den Familienpflichten von Frauen deutlich skeptischer gegenüberstehen als denen von Männern (vgl. Könekamp/Haffner 2005, S. 86). Da Frauen seltener als Männer einen Partner haben, der ihnen den Rücken frei hält, würden sie oft als weniger flexibel und belastbar gelten (vgl. Haffner 2007).
- In vielen Segmenten des Arbeitsmarktes wird kontinuierliche Berufstätigkeit mit Aufstieg belohnt, und zwar ohne jeden Bezug zur Arbeitsleistung. Dagegen werden familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen mit Lohn- und Karriereeinbußen „bestraft“ (sogenannte „motherhood penalty“), und zwar mehr als andere, z.B. durch Arbeitslosigkeit hervorgerufene Erwerbsunterbrechungen (vgl. Aisenbrey u.a. 2009; Boll 2010).
- In den letzten Jahrzehnten werden von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in vielen karriererelevanten Bereichen vermehrt zeitliche und inhaltliche Flexibilität und räumliche Mobilität gefordert (vgl. Sennett 1999; Boltanski/Chiapello 2003) und in Deutschland von Seiten vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch zunehmend gewährleistet (vgl. Reuschke 2010; Schneider/Meil 2008; Schneider/Collet 2010). Personen, die Verantwortung für Kinder und betreuungsbedürftige alte und kranke Angehörige übernommen haben, können diesen neuen Anforderungen nur begrenzt gerecht werden. Da Frauen bisher deutlich häufiger als Männer Sorgearbeit für Angehörige übernehmen, können die vermehrten Anforderungen an die entgrenzte Verfügbarkeit von Beschäftigten die bestehende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt perpetuieren vielleicht sogar verschärfen (vgl. Di Luzio 2003; Jurczyk u.a. 2009).
- Sozialstaatliche Leistungssysteme und Dienstleistungsangebote schaffen Anreize für spezifische Paararrangements; zum Beispiel stützt das Ehegattensplitting das männliche Ernährermodell. Manche Dienstleistungsangebote für Paare sind in ausreichender Zahl vorhanden, andere, wie etwa passge-

naue Kinderbetreuungsangebote sind so knapp, dass Paare manche Koordinierungsstrategien, die auf außerfamiliäre Kinderbetreuung setzen, nur mit Verzögerung oder an manchen Orten gar nicht realisieren können. Institutionelle Rahmenbedingungen verdichten sich zu Lebenslaufregimen, die noch immer geschlechtsspezifische Zuständigkeiten für Erwerbsarbeit und Sorgearbeit voraussetzen und nahe legen (vgl. Born/Krüger 2001; Blossfeld u.a. 2006; Blossfeld/Hofmeister 2006).

- Familienangehörige, insbesondere die eigenen Kinder und Eltern des Paares, aber auch dessen Freunde haben gegebenenfalls Unterstützungsbedarfe und anderweitige Erwartungen, bieten unter Umständen aber auch Unterstützung und Hilfe bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere an. All dies kann für die Realisierung von Karrieren relevant werden.
- Die Partner haben schließlich Regenerations- und Teilhabewünsche, die über Familie und Beruf hinausreichen. Diese müssen in die Koordinierungsbemühungen des Paares eingeschlossen werden.
- Die Paare verorten sich in milieuspezifischen Geschlechterverhältnissen, die ihnen eine Naturalisierung von Geschlechterdifferenzen und Geschlechterhierarchien, eine Wahrnehmung der Chancen auf Gleichberechtigung durch sozialen Wandel, eine Gleichheitsfiktion bei gleichzeitiger Ungleichheit oder die pragmatische Suche nach einem individualisierten Geschlechterverhältnis in der Paarbeziehung nahe legen (vgl. Geissler/Oechsle 1996; Koppetsch/Burkart 1999; Behnke/Meuser 2005b, S. 288). Die Positionierungen der Partner gegenüber gesellschaftlich verfügbaren Deutungen von Geschlecht und Geschlechterrelationen nehmen dementsprechend Einfluss auf heterosexuelle Paararrangements.

Die genannten Strukturen des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme sowie die Interaktionszusammenhänge und Milieuzugehörigkeiten der Partner beeinflussen die biografischen Spielräume und das Karrierehandeln von Frauen, die in Paarbeziehungen leben, nicht unmittelbar, sondern *vermittelt über Deutungs- und Handlungsstrategien des Paares*, mit denen dieses die Berufswege und andere Lebensbereiche der Partner koordiniert.

Insbesondere vor einer Familiengründung oder dann, wenn die berufliche Entwicklung eines Partners an dessen räumliche Mobilität gekoppelt scheint, entsteht bei Paaren ein erheblicher Abstimmungsbedarf. Mit welchen Strategien gelingt es Paaren, dauerhaft zu zweit erfolgreich zu sein? Wie organisieren hoch qualifizierte Paare die anfallende Haus- und Betreuungsarbeit? Wie bewältigen sie Mobilitätsanforderungen und die biografischen Risiken einer Arbeitsmarktkrise? Wie beziehen sie institutionelle und betriebliche Rahmenbedingungen in ihre Entscheidungen ein? Wie können beruflich ambitionierte Paare darin unter-

stützt werden, zwei Karrieren erfolgreich zu verfolgen? Dies sind die Fragen, denen in diesem Band nachgegangen wird.

2.2 Stand der Forschung zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen

Unabhängig von Wohlfahrtsstaatsmodellen und sozio-kulturellen Traditionen konnten verheiratete Frauen in den letzten Dekaden in vielen Staaten der Welt sowohl ihre Partizipation an Ausbildung als auch die am Erwerbssystem deutlich verbessern. Gleichzeitig – und auch dieser Trend ist in vielen Ländern und Erdteilen zu beobachten – ist es nicht gelungen, Männer an einem komplementären Wandel teilhaben zu lassen (vgl. Blossfeld/Drobnič 2001; Schulz/Blossfeld 2006): Während Frauen auch in Deutschland die Erwerbssphäre inzwischen mit prägen, integrieren sich Männer in die Arbeitsbezüge des häuslichen Alltags nach wie vor nur begrenzt (vgl. Gille/Marbach 2004). In den letzten Jahren nimmt in Deutschland allerdings der Anteil der Väter zu, die zumindest eine kurze Elternzeit nehmen. Während bis 2005 nur ca. 3,5 Prozent der Väter einen Elternzeitantrag stellten, sind es 2009 23 Prozent (Pressemitteilung des BMFSFJ vom 01.12.2010). Dies ist zweifellos ein Effekt der Neuregelung der Elternzeit 2006 mit ihren „Vätermonaten“. Nach einer verstärkten Nutzung von Elternzeit könnten sich mehr Väter auch für eine Teilzeitbeschäftigung interessieren, um für ihre Kinder da zu sein. Sie könnten so auch die Karriererisiken, die ihre Partnerinnen oft mit längeren Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf sich nehmen, begrenzen. Solche Effekte sind bisher nicht nachzuweisen.²

Ein partnerschaftliches Aufteilen der Hausarbeit wird bisher in der Regel im Verlauf einer Ehe immer unwahrscheinlicher und zwar auch in Fällen, in denen die Ehefrauen über eine gleiche oder sogar eine höhere Bildung als ihre Ehepartner verfügen (Schulz/Blossfeld 2006, S. 37 und S. 45). Die Muster der Arbeitsteilung heterosexueller Paare sind offensichtlich wenig ressourcen-, sondern vor allem geschlechtsgesteuert (vgl. Grunow u.a. 2007, dagegen Kopp 2009). Dies wird auch an den Unterschieden zwischen gleichgeschlechtlichen und heterosexuellen Doppelkarrierepaaren deutlich. Erstere behaupten von sich deutlich häufiger als letztere, nämlich in 35 Prozent der Fälle, dass sie „Haus- und Familienarbeit gleichwertig“ unter sich aufteilen. Das gleiche Statement bestätigen nur 21% der heterosexuellen Paare (Mahler Walther 2010, S. 105). Allerdings setzen sich traditionsgeleitete Geschlechterarrangements auch in heterosexuellen Beziehungen

2 Erste Hinweise auf nachhaltige Effekte der Elternzeit von Vätern finden sich bei Pfahl und Reuyß (2009).

zumeist nicht mehr ungebrochen durch (vgl. Jurczyk u.a. 2009, S. 335). Insbesondere unter den Paaren, die als Doppelkarrierepaare³ starteten, führt die Retraditionalisierung Frauen nur selten ganz in die Hausfrauenrolle zurück. Wir sprechen deshalb in diesen Fällen von „neo-traditionellen“ Paaren (vgl. Kapitel 2.3.5).

Auf der Basis von Einzel- und Paarinterviews kommt eine qualitative schwedische Untersuchung zu dem Ergebnis, dass Paare über ihre paarinterne Arbeitsteilung *nur selten explizit* verhandeln, sondern stattdessen über das Aufrechterhalten von Routinen und Ritualen bemüht sind, ihren Alltag so reibungslos wie möglich zu organisieren. In diesem Zusammenhang erweisen sich nach ihren Erkenntnissen ein unreflektiertes Doing Gender und Doing Couple als ebenso wirksam wie die gemeinsame Annahme, die äußeren Umstände böten keine Alternative, oder die Annahme der Partner, beide wären sich einig (vgl. Evertsson/Nyman 2009, S. 10f.). Behnke und Meuser verweisen auf die Habitualisierung von Praxen familialer Arbeitsteilung auch speziell von Doppelkarrierepaaren (vgl. Behnke/Meuser 2005b, S. 303).

Viele Forschungsergebnisse zeigen, dass beruflich ambitionierte Männer auf Grund der etablierten häuslichen Arbeitsteilung häufiger und vor allem selbstverständlicher als karriereorientierte Frauen damit rechnen können, dass ihnen die Arbeit des privaten Alltags abgenommen wird. Da beruflich ambitionierte Frauen zudem häufiger als Männer mit einem Partner zusammen leben, der ebenfalls eine Karriere anstrebt, können diese Frauen auch aus diesem Grunde zumeist nicht wie beruflich ambitionierte Männer mit der Unterstützung eines Partners rechnen, der bereit ist, sein berufliches Engagement einzuschränken und mehr Hausarbeit und eventuell auch Kinderbetreuung zu übernehmen. Die Karrieren von Frauen geraten vielmehr durch eine Traditionalisierung der häuslichen Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes in Gefahr (vgl. Silberstein 1992; Gilbert 1993).

Seit Ende der 90er Jahre relativieren Befunde die These, dass die berufliche Entwicklung von qualifizierten Frauen in Paarbeziehungen stets Schaden nimmt. Frauen können von einer Dual-Career-Beziehung auch profitieren. So macht Sonnert (2005) auf die finanzielle Sicherheit und die emotionale Geborgenheit aufmerksam, die Männer ihren Partnerinnen oft bieten. Er empfiehlt, auch den zwar oft sehr begrenzten Beitrag der Partner zur Arbeit des Alltags nicht zu ignorieren, und verweist auf den fachlichen Austausch von Partnern und die erleich-

3 In der Forschung wird nicht immer zwischen Zweiverdienerpaaren (Dual Earner Couples – DEC) und Doppelkarrierepaaren (Dual Career Couples – DCC) unterschieden. Beide Begriffe werden in manchen Untersuchungen synonym verwendet und in anderen wiederum sehr unterschiedlich operationalisiert. Die Zuordnung von Paaren zu dem einen oder anderen Typ ist insofern nicht ganz einfach, als Paare im Lebenslauf ihr Karrierearrangement verändern. Sie mutieren zum Beispiel vom Doppelkarrierepaar zum Zweiverdienerpaar oder zum Ein-Karrierepaar (vgl. Kapitel 3).

terte Integration in die Fachgesellschaft bei professionsgleichen Partnern. Von beidem können auch Frauen in Paarbeziehungen profitieren.

Die besseren Karrierechancen von Männern werden häufig als Ursache für die Vernachlässigung der Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen betrachtet. Verbakel und de Graf machen auf der Basis der niederländischen Arbeitskräfteerhebung (1977–2006) allerdings deutlich, dass hohe Karriereressourcen eines Partners nicht ohne weiteres die erwarteten negativen Folgen für die Karriereentwicklung des anderen haben. In den Niederlanden, einem Land mit relativ hoher Teilzeitquote auch unter erwerbstätigen Männern, wirkt sich die hohe Position eines Partners in erster Linie auf den *Arbeitsumfang*, nicht aber auf das *Beschäftigungsniveau* des/der anderen aus. Die Partner von Personen mit hervorragenden Karriereressourcen arbeiten häufiger als Singles in Teilzeit, aber sie sind mit vergleichbarer Ausbildung keinesfalls auf einem niedrigeren Niveau als die Singles beschäftigt. Für Frauen hat sich – so Verbakel und de Graf – in den letzten 20 Jahren der *negative* Effekt einer Partnerschaft auf den Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung und der *positive* auf ihr Beschäftigungsniveau verstärkt. Verbakel und de Graf vermuten, dass ein avancierter Partner berufsrelevante Kompetenzen und Informationen weitergibt, und so dem/der anderen hilft, beruflich voran zu kommen (vgl. Verbakel/de Graaf 2009).

Entsprechend positive Effekte professionsgleicher Paarbeziehungen auf die Karrieren von Frauen weisen Hess u.a. (2011) für deutsche Akademikerpaare nach.

Das dauerhafte Aufrechterhalten von zwei Karrieren ist bisher eher selten. Becker und Moen kommen auf der Basis einer großen US-amerikanischen Paarstudie zu dem Schluss, dass nur eine Minderheit von Doppelverdienerpaaren dem Stereotyp des hochengagierten Doppelkarrierepaars entspricht. Die Mehrheit versuche, eine „Balance“ zwischen Beruf und Familie herzustellen, indem sie den jeweiligen beruflichen Anforderungen nur begrenzt entspreche (vgl. Becker/Moen 1999; Moen 2003a). Andere Strategien, die mit alternierenden Karriereinvestitionen und mit einem zeitweisen Verzicht der Partner auf Karriere-schritte einhergingen, fanden zum Beispiel auch Hertz (1986), Hirsland u.a. (2005) und Rüling (2007). Eine andere Strategie scheint der intendierte oder de facto Verzicht auf Kinder zu sein. Dies zeigen Metz-Göckel u.a. (2008) bezogen auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an deutschen Hochschulen. Die selbstbestimmte Begrenzung beruflicher und familialer Anforderungen, das „Scaling Back“, ist also vielen hoch qualifizierten Paaren eine hilfreiche Strategie, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können.

In Deutschland gelangt Schulte auf der Basis von Experteninterviews und Interviews mit Partnern in Doppelkarrierepaaren zu folgender Typologie von Karrierearrangements von Doppelkarrierepaaren: Er unterscheidet zwischen *modernisiert-traditionellen Paaren*, für die die Berufsrolle des Mannes prinzipiell Priorität genießt, und die Frau im Konfliktfall auf eine Karriere verzichtet, von *gleichbe-*

rechtigten Paaren, in denen beide Partner berufs- und familienorientiert sind, keiner der Berufsverläufe von vornherein Priorität genießt und Koordinierungsprobleme frühzeitig diskutiert und gemeinsam Handlungsoptionen entwickelt werden. Von diesen unterscheidet er einen dritten Typus, das *fragmentiert-individualistische Paar*, bei dem beide Partner stark berufsorientiert und gleichzeitig nicht bereit sind, zugunsten der Partnerschaft auf berufliche Optionen zu verzichten (vgl. Schulte 2005). Dettmer arbeitet – ebenfalls das *Ausmaß der Abstimmung* der Karrieren in Paarbeziehungen im Blick – in einer Studie mit Mediziner- und Psychologenpaaren drei Strategien der Koordinierung von Karrieren heraus, die *Segmentation*, bei der die Partner ihre beruflichen Ziele weitgehend unabhängig voneinander definieren und verfolgen, die *Integration*, bei der berufliche Ziele und Karriereschritte der Partner aufeinander abgestimmt werden, und die *Entgrenzung*, bei der berufliche Ziele und Projekte der Partner miteinander verschmelzen (vgl. Dettmer 2006). Diese Typologien von Schulte und von Dettmer boten Anregungen für die Entwicklung unseres Diagrammes zu den Praxen der Verflechtung von Karrieren in Paarbeziehungen (vgl. Abbildung 2, Kapitel 2.3.4).

Behnke und Meuser, die neben der Koordinierung der Karrieren auch die häusliche Arbeitsteilung von Doppelkarrierepaaren in den Blick nahmen, stellten fest, dass das „*Vereinbarkeitsmanagement*“, das ihrer Beobachtung nach Voraussetzung für das Gelingen von Doppelkarrieren ist, primär als Leistung von Frauen erwartet und erbracht wird. Letzteres verdecken Doppelkarrierepaare allerdings oft durch egalitäre „Paarmythen“ (vgl. Behnke/Meuser 2005a). Zum Vereinbarkeitsmanagement gehört nicht nur die anspruchsvolle Organisation eines Alltags von zwei zumeist „entgrenzt“ arbeitenden Partnern (womöglich mit Kind(ern)) (vgl. Jurczyk u.a. 2009). Zum Vereinbarkeitsmanagement gehört für Behnke und Meuser auch die vorausschauende Organisation einer gemeinsamen Zukunft. Dabei trägt das Vereinbarkeitsmanagement auch im Lebenslauf, wie im Alltag, geschlechtsspezifische Züge: Die männlichen Partner setzen sehr häufig ihre individuelle Karriereplanung als Faktum, die Partnerinnen sind dagegen zuständig dafür, dass beide Karrieren und private Lebenspläne vereinbar bleiben (vgl. Behnke/Meuser 2005a).

Wimbauer u.a. (2007) argumentieren, dass die in Deutschland „institutionalisierte Anerkennungsordnung“, in der die Erwerbsarbeit als Maßstab für gesellschaftliche Anerkennung für Frauen in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewann, den beruflichen Leistungen von Männern noch immer durch bessere Einkommens- und Aufstiegschancen weit mehr Anerkennungschancen bietet als den beruflichen Leistungen von Frauen. Dies habe zur Folge, dass die Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen oftmals geringer bewertet und derjenigen des Mannes nachgeordnet werden. Ein weiteres Risiko für Frauenkarrieren sieht Wimbauer darin, dass Frauen – traditionellen Geschlechtsrollenstereotypen entsprechend – auch aus „Liebe“ zu ihrem Partner ihre eigene Karriere zurückstell-

ten (vgl. Wimbauer 2005). Wimbauer u.a. folgern daraus, dass die institutionalisierte Anerkennungsordnung, die bei Frauen vor allem „Liebe“, bei Männern vor allem berufliche Leistung anerkennt, auch hoch qualifizierten Paaren einen Kooperationsmodus nahelegt, der weitgehend dem bürgerlichen Familienmodell entspricht. Sie belegen in einer qualitativen Studie allerdings, dass hoch qualifizierte Paare Spielräume haben und nutzen, um unter den gegebenen sozialstaatlichen Rahmenbedingungen und arbeitsorganisationalen Regeln *auch andere* Kooperationsmodi zu entwickeln. Dennoch trägt die institutionalisierte Ordnung zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheit in Paarbeziehungen bei (vgl. Wimbauer u.a. 2007).

Walther und Lukoschat (2008) entdecken bei deutschen Paaren in Führungspositionen derzeit die Tendenz, nicht mehr um jeden Preis Karriere machen und auf Kinder verzichten zu wollen. Sie beobachten vielmehr, dass beruflich erfolgreiche Männer eine stärkere Familienorientierung entwickeln und dass bei Frauen in Führungspositionen auch nach der Familiengründung die Berufsorientierung nicht nachlässt. Die relativ egalitären „neuen Paare“ suchten und fänden Gestaltungsspielräumen, um berufliche Spitzenleistung mit Familie vereinbaren zu können.

Mit ersten Auswertungen qualitativer Interviews im Projekt „Karriereverläufe von Frauen in Paarbeziehungen“ konnte gezeigt werden, dass Doppelkarrierepaare ihr beruflich egalitäres Arrangement am ehesten dann dauerhaft aufrecht erhalten können, wenn zumindest die Frauen die klassischen Geschlechtsrollenzuschreibungen ignorieren (*Doppelung des „männlichen“ Karrieremodells*) oder wenn beide Partner Distanz zu den klassischen Geschlechtsrollenzuschreibungen gewinnen und sich die Sorgearbeit teilen (*Dual Career – Dual Care*) (vgl. Bathmann u.a. 2011). Kapitel 3 und Kapitel 6 erläutern die gefundenen Zusammenhänge ausführlich.

Schließlich zeigen professionsorientierte Studien, wie unterschiedliche Fachkulturen und spezifische Arbeitsplatzbedingungen auf die Gestaltung von Paarbeziehungen Einfluss nehmen. Sweet und Moen (2004) zeigen zum Beispiel, dass Paare, die jeweils an der gleichen US-amerikanischen Universität Arbeit fanden, von dieser „Zusammenarbeit“ sowohl im Hinblick auf ihr Familienleben als auch im Hinblick auf ihre berufliche Situation profitierten. Die Paare, die an der gleichen Universität einen Arbeitsplatz fanden, tendierten auch stärker als andere Paare dazu, beiden Karrieren die gleiche Priorität einzuräumen.

Ein Vergleich von Berufsverläufen in Medizin und Psychologie ergab, dass die hierarchischeren Berufskonzepte in der Medizin weniger Flexibilität für DCC-Konstellationen boten, jedoch gleichzeitig das Vollzeitengagement von Frauen förderten (vgl. Dettmer/Hoff 2005).

Eine Untersuchung zu Karriereverläufen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik führte zu dem Schluss, dass dort, wo Frauen wie ihre Partner in ei-

ner Männerdomäne arbeiten, das Paar durch eine auffallend deutlichere geschlechtsspezifische häusliche Arbeitsteilung mit längeren Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen von Frauen und mit der Beschäftigung in Branchen mit schlechteren Aufstiegschancen Geschlechterdifferenzen „im neuen Kleid“ erzeugen (vgl. Konekamp/Haffner 2005, S. 97). Dabei spiegeln sich nach Auffassung der Autorinnen die auf der Ebene des Arbeitsmarktes vorgefundenen Mechanismen der Marginalisierung von Frauen auf der Mikroebene der Partnerschaft wieder (ebd.).

Hess, Rusconi und Solga (2011) zeigen in einer aktuellen Studie auf, dass disziplinspezifische Karrierelogiken und Disziplinkonstellationen in Partnerschaften eine wichtige Rolle für die Karrieren von Wissenschaftlerinnen spielen, die in einer Akademikerpartnerschaft leben: In den Fächern, in denen Auslandsaufenthalte und das Leiten großer Projekte wichtige Karrierevoraussetzungen sind, wie in den Naturwissenschaften und Technikwissenschaften, ist es für Frauen in Partnerschaften schwerer, in Spitzenpositionen zu gelangen, als in Fächern wie den Sozialwissenschaften, in denen Spitzenpositionen in der Wissenschaft über Qualifikationsarbeiten und andere Publikationen erreichbar sind. Die Untersuchung zeigt ferner, dass die Übereinstimmung der Fachgebiete und Berufsfelder der Partner eine Ressource für die Karrieren von Frauen darstellt. Für Akademikerinnen erweist sich die Partnerschaft je nach Paarkonstellation also teils als Hemmschuh, teils aber auch als Vorteil für ihre Karriere.

Ein besonderes Problem für Paare, die zu zweit Karriere machen wollen, ist das Mobilitätsgebot für Aufstiegswillige (vgl. Schneider/Meil 2008; Schneider/Collet 2010). Viele Karrierelogiken setzen einen Arbeitsgeber- oder zumindest einen Standortwechsel voraus. In verantwortungsvollen Positionen muss darüber hinaus oft viel gereist werden. Eventuell sind auch Projekte auf Zeit im Ausland zu leiten. Da die Karrierewege der Partner unter Umständen Mobilität zu unterschiedlichen Zeitpunkten an unterschiedliche Arbeitsorte erfordern, sind Mobilitätsentscheidungen in Partnerschaften oft auch Karriereentscheidungen (vgl. Kapitel 5).

Becker u.a. (2011) können an Hand einer repräsentativen Untersuchung in drei Großstadregionen zeigen, dass der akademische Teil der untersuchten Population mobiler ist als der nicht akademische. Unter den Mobilien, die erst in den letzten fünf Jahren in die untersuchte Region gezogen sind, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Frauen sind seit ihrem Berufseinstieg zwar kaum seltener als die Männer (84 Prozent vs. 88 Prozent) umgezogen, aber ihre Motive waren andere: Das Umzugsverhalten der mobilen Männer diente deutlich häufiger als das der mobilen Frauen ihrer beruflichen Entwicklung, das der Frauen häufiger anderen Zwecken. Becker u.a. (2011) zeigen auch, dass Frauen dem Gebot beruflicher Mobilität wie Männer entsprechen, solange sie Singles sind. Leben sie aber in einer festen Partnerschaft, so lässt ihre berufliche Mobilität nach und ihre Karrierechancen werden damit eindeutig schlechter.

Gemeinsam zum Erfolg?

Berufliche Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen

Bathmann, N.; Cornelißen, W.; Müller, D.

2013, XVI, 376 S. 7 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-17981-0