



# Zwei Karrieren – eine Familie

Ein Themenabend über Doppelkarrierepaare  
in der Wissenschaft am 28. April 2010  
an der Ruhr-Universität Bochum

# Zwei Karrieren – eine Familie:

## Ein Themenabend über Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft

Das Thema Doppelkarriere in der Wissenschaft hat an deutschen Universitäten seit einigen Jahren Konjunktur. Hochschulen haben entdeckt, dass immer häufiger beide Partner eine akademische Karriere anstreben und dabei auch auf eine Familie nicht verzichten wollen. Einige Universitäten haben den Handlungsbedarf auf diesem Feld erkannt. So macht die Ruhr-Universität Bochum die „Partnerfrage“ zum speziellen Thema in Berufungsverfahren; andere Universitäten haben nach US-amerikanischem Vorbild begonnen, Dual Career-Service-Stellen einzurichten.

Nun muss man als Paar in der Wissenschaft erst einmal in die Position kommen, z.B. in Berufungsverfahren nach Beschäftigungsmöglichkeiten für den Partner oder die Partnerin zu fragen. Der Themenabend „Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft“ ging daher den Fragen nach: Wie wird man überhaupt ein Doppelkarrierepaar in der Wissenschaft? Was ist auf dem langen Weg in Spitzenpositionen in Forschung und Lehre zu beachten?

Dabei näherte sich die Abendveranstaltung, die am 28. April 2010 an der Ruhr-Universität Bochum stattfand, von zwei Seiten dem Thema:

Zum einen durch einen Vortrag von Dr. Alessandra Rusconi (Wissenschaftszentrum Berlin). Frau Rusconi hat sich bereits in den Jahren 2001 bis 2003 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe Wissenschaftspolitik der Jungen Akademie mit dem Thema Doppelkarrieren in der Wissenschaft beschäftigt. Inzwischen ist sie Projektleiterin am Wissenschaftszentrum Berlin für das Projekt „Gemeinsam Karriere machen“. Die PowerPoint-Version ihres Vortrages finden Sie auf den folgenden Seiten.

Zum anderen durch das Kennenlernen von Vorbildern: Das Phänomen „Zwei Karrieren – eine Familie“ ist im deutschen Hochschulsystem noch nicht weit verbreitet. Es gibt jedoch Pionier/innen auf diesem Feld. In einer Podiumsdiskussion berichteten Prof. Dr. Martina Havenith-Newen und Prof. Dr. Albert Newen (beide Ruhr-Universität Bochum) sowie Dr. Christina Reinhardt (Kanzlerin der Hochschule Bochum) und Dr. Hanno Gottschalk (Abteilungsleiter, Siemens-Mülheim) von ihren Erfahrungen mit der Karriereplanung zu zweit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den wachsenden Mobilitätsanforderungen im wissenschaftlichen Raum.

Dr. Beate von Miquel  
Ruhr-Universität Bochum



**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



## **Zwei Karrieren – eine Familie** **Doppelkarrieren in der Wissenschaft**

Alessandra Rusconi  
Bochum, 28 April 2010

### Gliederung:

- Generelle Entwicklungen & Definitionen
- Ein analytisches Mehrebenenmodell für Doppelkarrieren
- Zusammenfassung & Ausblick

## Einleitung

- Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen weltweit (in Deutschland von ca. 46% im Jahr 1970 auf 70% in 2008)
- Steigender Anteil von Frauen mit einem akademischen Abschluss in den Industriestaaten (in Deutschland sind 50% der AbsolventInnen Frauen, innerhalb der EU liegt der Frauenanteil bei 59%).
- Gerade unten Akademikerinnen steigt die Erwerbsbeteiligung: zwischen 1991 und 2008 um 84% (bei Akademikern nur 12%)

**Eigentlich sollten diese Frauen die gleichen, wenn nicht gar bessere Chancen als Männer haben, eine professionelle Karriere zu verfolgen.**

**ABER:** weltweit sind Frauen in Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft, als auch in der Wissenschaft noch immer unterrepräsentiert (z.B. ist in Deutschland der Frauenanteil bei den Managern gerade 27%, bei Professuren sogar nur 17%, bei C4/W3 Professuren bloß 13%)

## Frage: Warum haben selbst hochqualifizierte Frauen geringere Karrierechancen als Männer?

### ➤ **Homogene Partnerschaften & Doppelkarrieren**

- Steigende Anzahl von Paaren, in denen beide Partner gleichermaßen hoch qualifiziert sind (in Deutschland stieg die Zahl von Akademikerpaaren von **1%** im Jahr 1971 auf **10%** im Jahr 2004).
- Die Mehrzahl der hoch gebildeten Frauen lebt mit einem gleichfalls akademisch gebildeten Partner zusammen (in Deutschland ca. **50%** der Hochschulabsolventinnen leben mit einem ebenso gebildeten Partner zusammen, bei Männern sind es **33%**).
- Diese Paare haben hohes Potential für Doppelkarrieren – d.h. work/life Modelle, in denen beide Partner eine ihrem Alter und ihren Qualifikationen entsprechende professionellen Beschäftigung nachgehen können.
- **Doppelkarrieren sind eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Entwicklung von Frauen.**

## Doppel-Verdiener vs. Doppel-Karrieren Arrangements

Doppel-*Verdiener* Arrangements sind zunehmend weitverbreitet (z.B. Blossfeld and Drobnič 2001; Crompton 2006), aber Doppel-*Karrieren*-Paare bleiben eine Minderheit – sogar unter Akademiker.

**Deutschland**: zwar in **79%** der Akademikerpaare sind beide Partner erwerbstätig, sie sind also *Doppel-Verdiener-Paare*.

Aber in nur **27%** könnten beide Partner einer ihrem Bildungsniveau angemessenen Vollzeit-Beschäftigung nachgehen. In **21%** der Paare hatten zwar beide eine adäquate Beschäftigung, aber die Frau war nur Teilzeit beschäftigt. → potentiell *Doppel-Karrieren-Paare*

In weitere **27%** ging nur der Mann eine professionellen Tätigkeit nach, während die Frau entweder nicht erwerbstätig war (**14%**) oder keiner bildungsadäquaten Tätigkeit nachging (**13%**). → *Ein-Verdiener-Paare*

→ Sogar unter Akademiker bleibt die Realisierung von Doppelkarrieren eine große Herausforderung und scheitert in vielen Fällen auf Grund der Einschränkungen der beruflichen Karriere der Frauen.

# Ein Mehrebenenmodell der Verflechtung von Lebensverläufen in Partnerschaften

## Individualebene

= berufliche Entwicklung beider Partner als Einzelpersonen

## Externe Paarebene

= berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

## Interne Paarebene

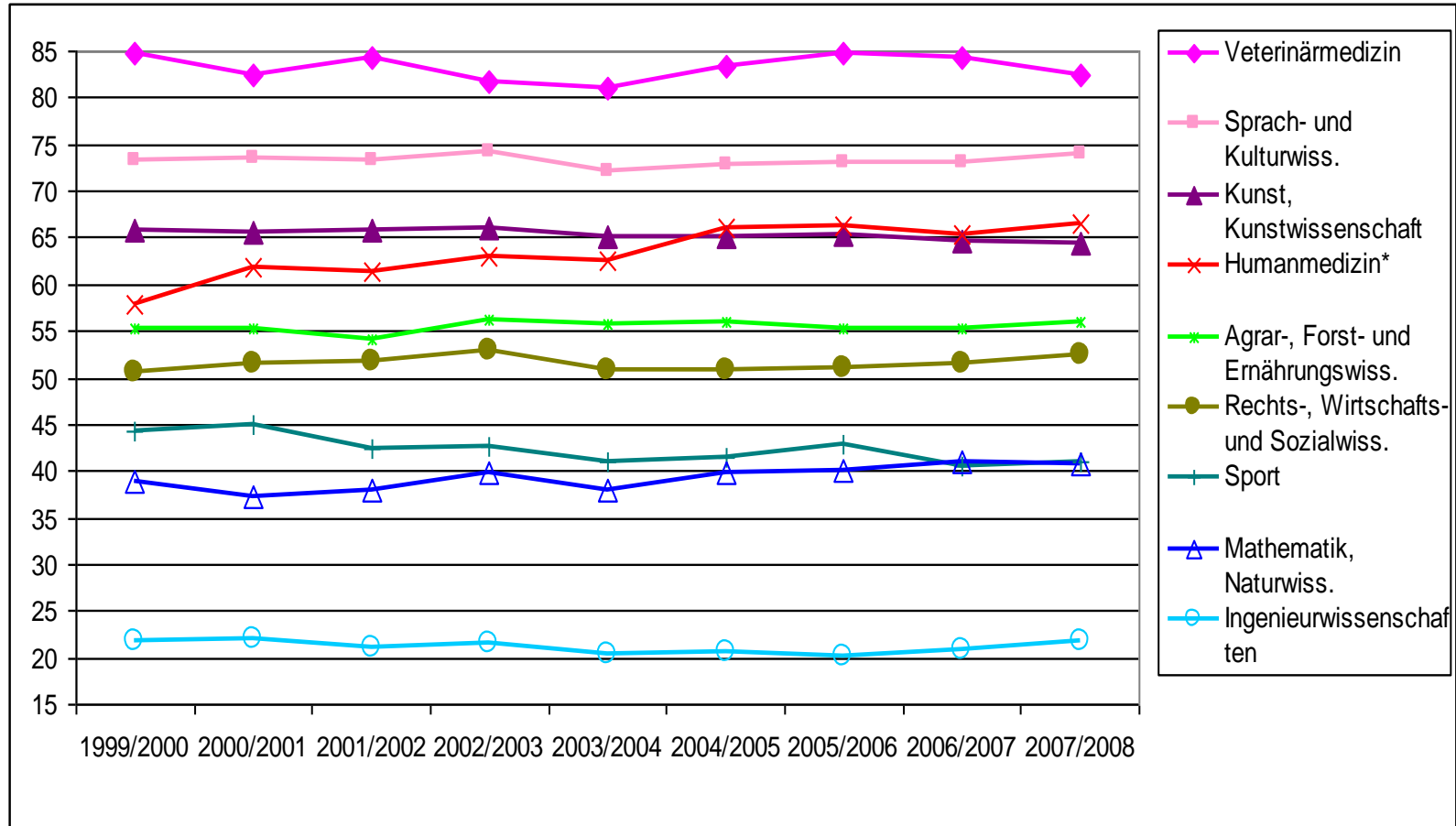
= berufliche Entwicklung beider Partner als Aushandlungs- und Koordinierungsprozess innerhalb der Partnerschaft

„linked lives“ in Paaren

## Individualebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Individuen

- **Horizontale Segregation (nach Studienfächer):** Frauen sind in den Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik unterrepräsentiert und im Gesundheitswesen und Bildungsbereich überrepräsentiert (z.B. Charles & Bradley 2002).

# Frauenanteil bei Studienanfängern/innen in Deutschland nach Fachgruppen (%)

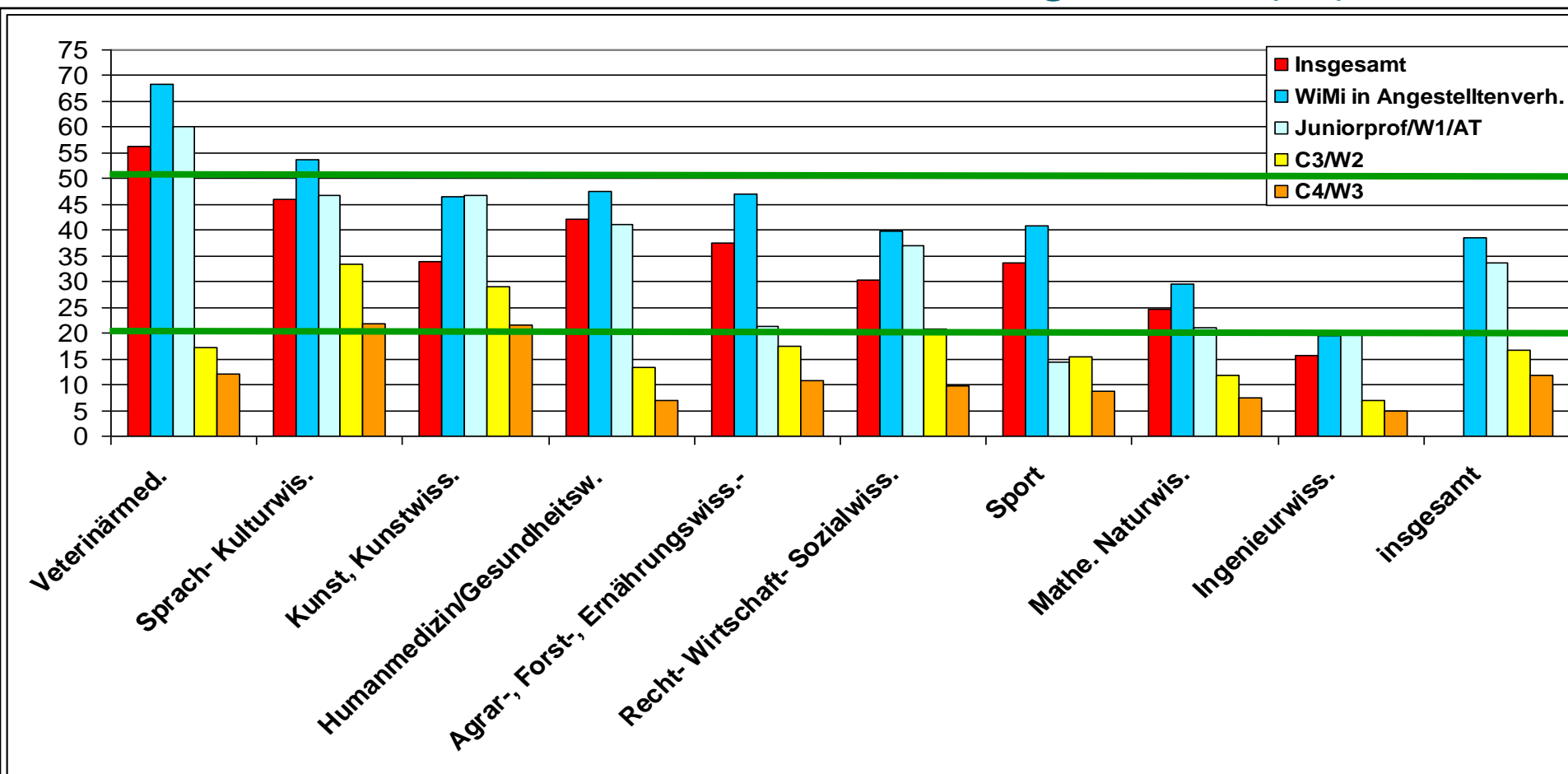


Quelle: Statistisches Bundesamt (2004, 2008) „Studierende an Hochschulen“  
(eigene Berechnungen)

## Individualebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Individuen

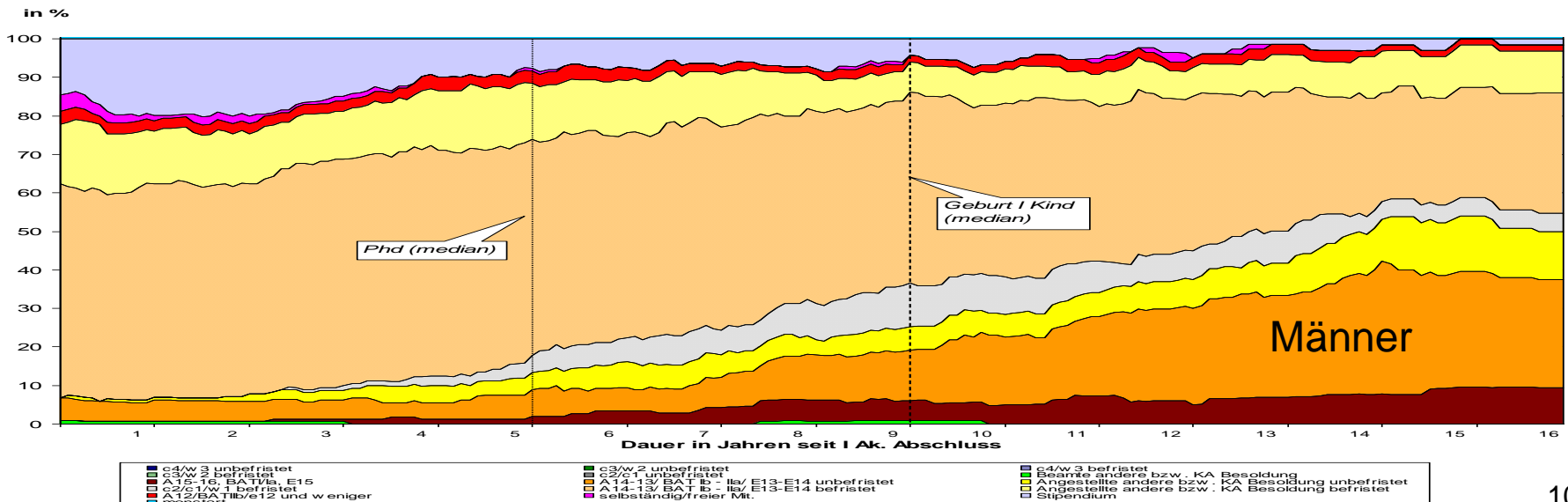
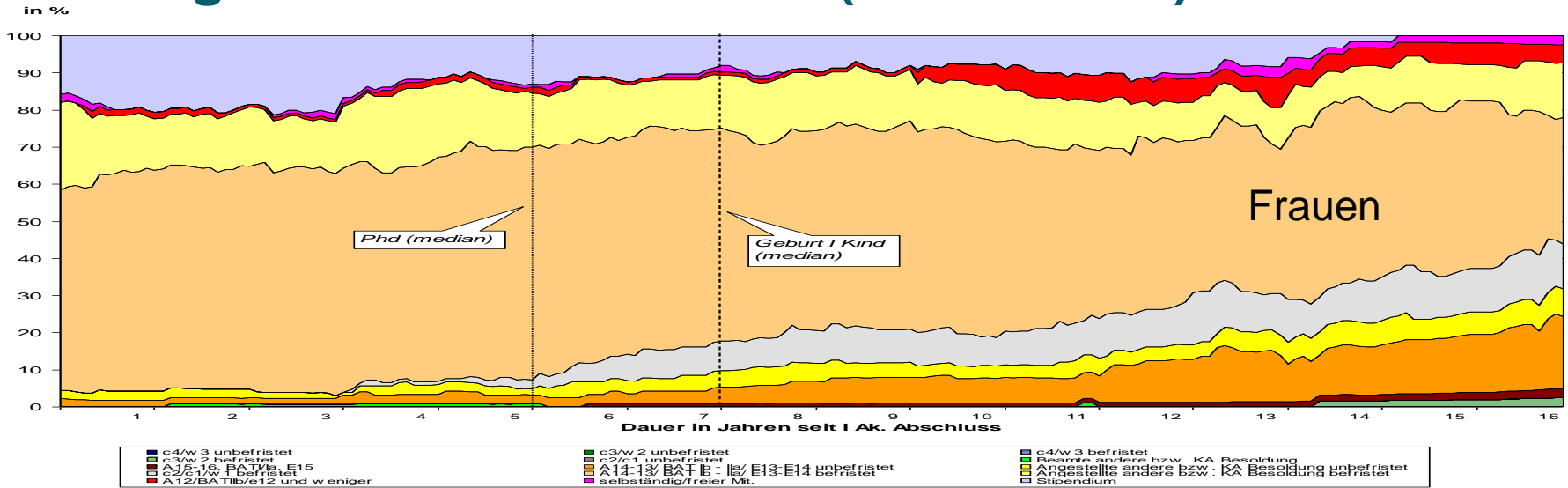
- **Horizontale Segregation (nach Studienfächer)**
- **Vertikale Segregation:** Geringere Entlohnung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Karriereentwicklung für “weibliche” Berufe (z.B. England 2005). Aber auch in den selben Arbeitsfeldern sind Frauen vor allem auf den unteren Ebenen der Karriereleiter/Karrierehierarchie angesiedelt.
- **Kontraktuelle Segregation:** Frauen sind häufiger als Männer mit befristeten Verträgen und Teilzeit beschäftigt. Im Ergebnis dessen bekommen sie niedrigere Löhne und haben schlechtere/unsichere (Karriere-)Aussichten (z.B. Petrongolo 2004).
- **Informelle Segregation:** Der Ausschluss von Frauen von informellen beruflichen Netzwerken (z.B. Allmendinger et al. 2000) und “High trust”-Beziehungen.

# Frauenanteil bei wiss. Personal in Deutschland, nach Fach und Dienstbezeichnung, 2007 (%)

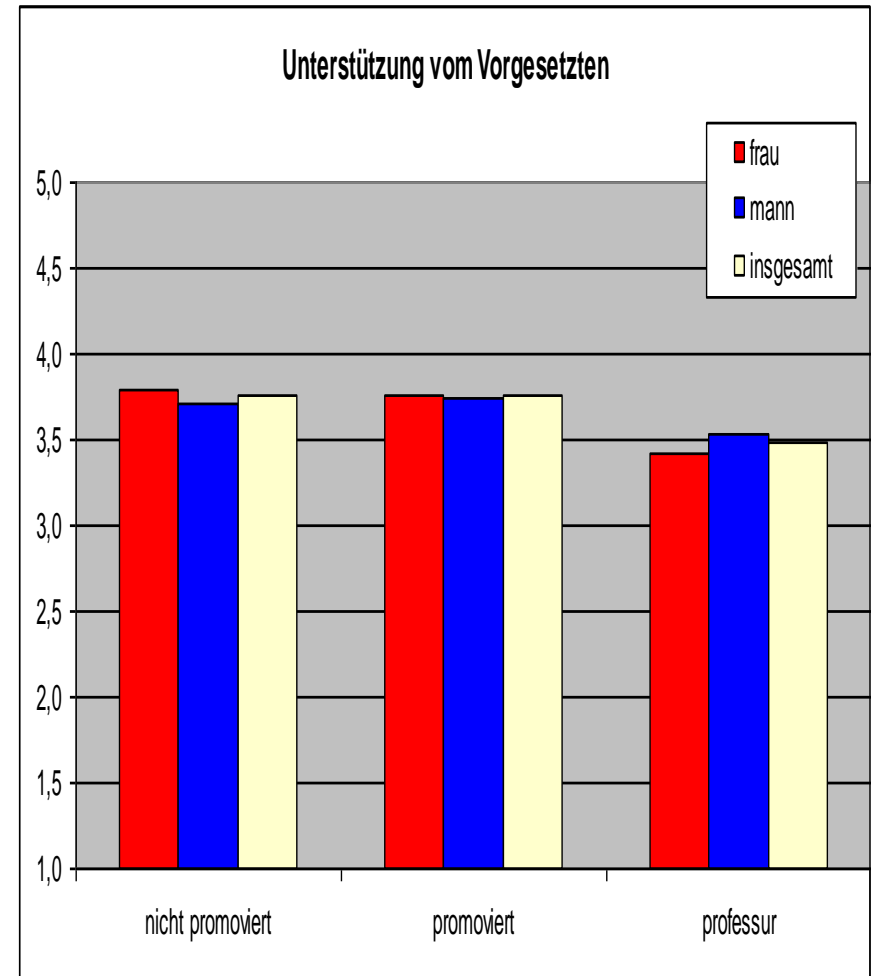
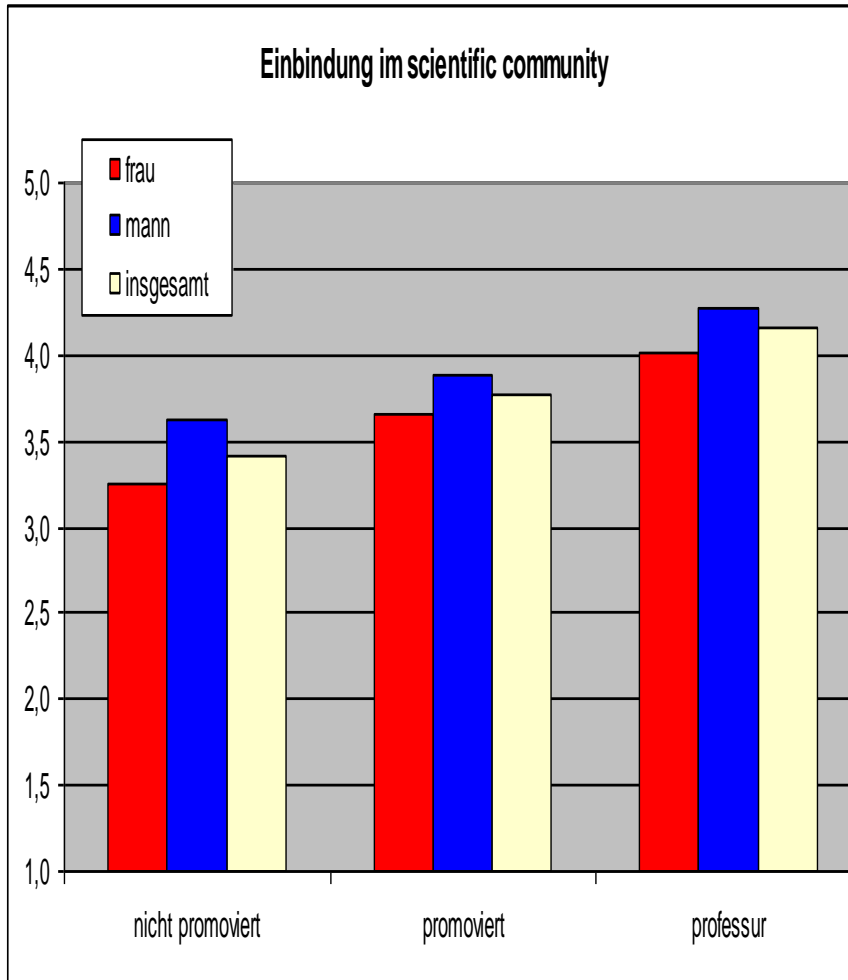


Quelle: Statistisches Bundesamt (2007) „Personal an Hochschulen“ (eigene Berechnungen)

# Vertragsverlauf Promovierten (nur in Wiss.)



# Einbindung in scientific community & Unterstützung vom Vorgesetzten (Mittelwert über alle ETs und Stipendien)



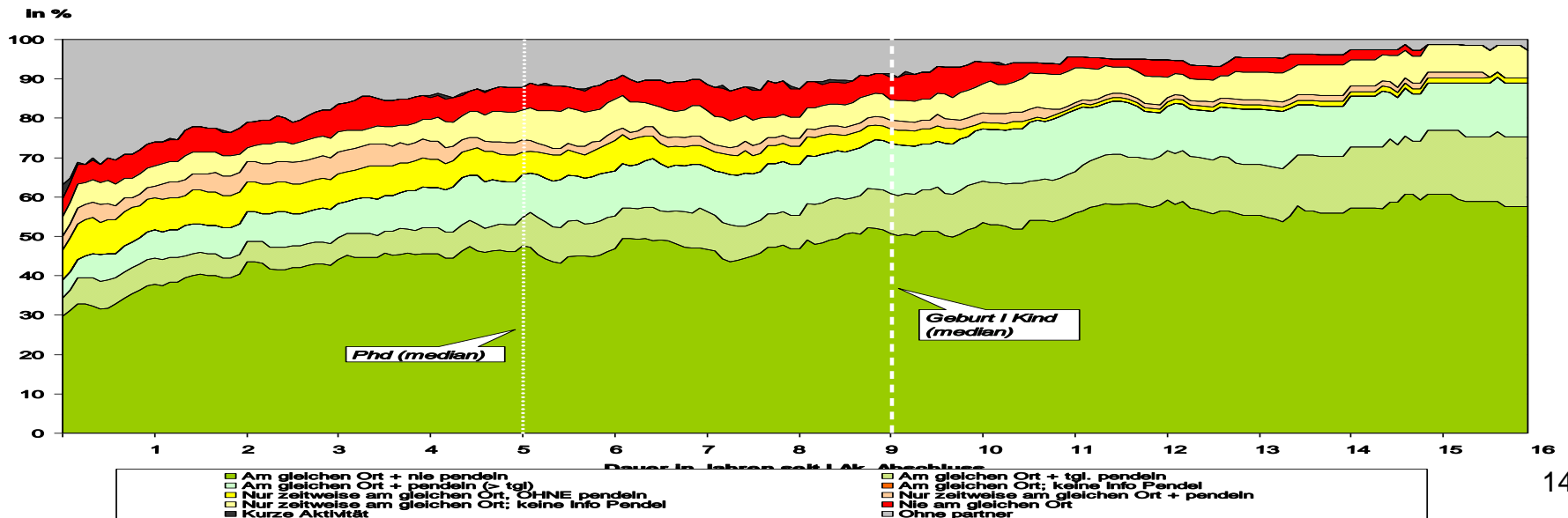
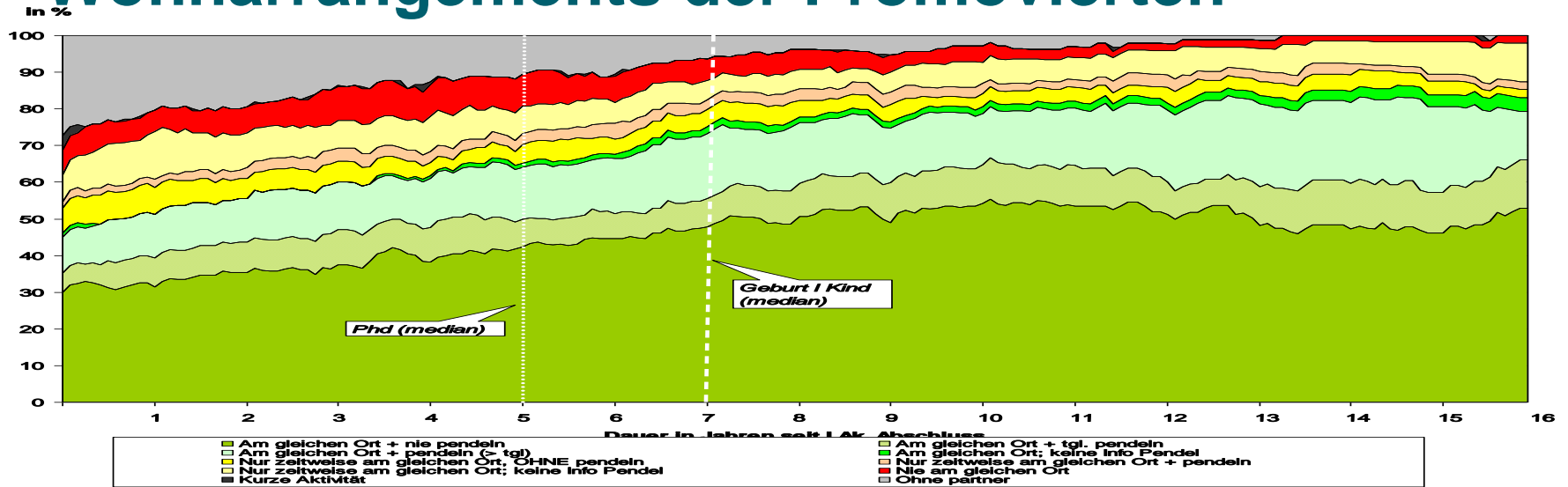
## Individualebene - Fazit

- Berufliche Segregationsprozesse benachteiligen Frauen gegenüber Männern, woraus ungleiche Karrierechancen für weibliche und männliche Partner entstehen.
- Diese Ungleichheit auf der Individualebene setzt wichtige Voraussetzungen für Prozesse der Verflechtung auf der externen und internen Paarebene.
- Segregationsprozesse erhöhen die Geschlechterungleichheit sowohl auf der Individualebene und auch innerhalb der Partnerschaft.

## Externe Paarebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

- **Mobilitätsdilemma:** Räumliche Mobilität ist ein wichtiges karriereförderliches Element, jedoch stellt sie eine große Herausforderung für Individuen, die durch eine Familie (Kinder, aber auch nur einen Partner) gebunden sind.

# Wohnarrangements der Promovierten



## Externe Paarebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

- **Eingeschränkte Mobilität:** von familiär/ partnerschaftlich gebundenen Individuen. Räumliche Mobilität jedoch ist ein wichtiges karriereförderliches Element.
- **Regeln, für die (gemeinsame) Beschäftigung von Paaren:** Doppelkarriere-Programmen, die bspw. (Ehe-)Partner bei der Arbeitssuche unterstützen; einige davon sogar in der selben Institution/Firma.

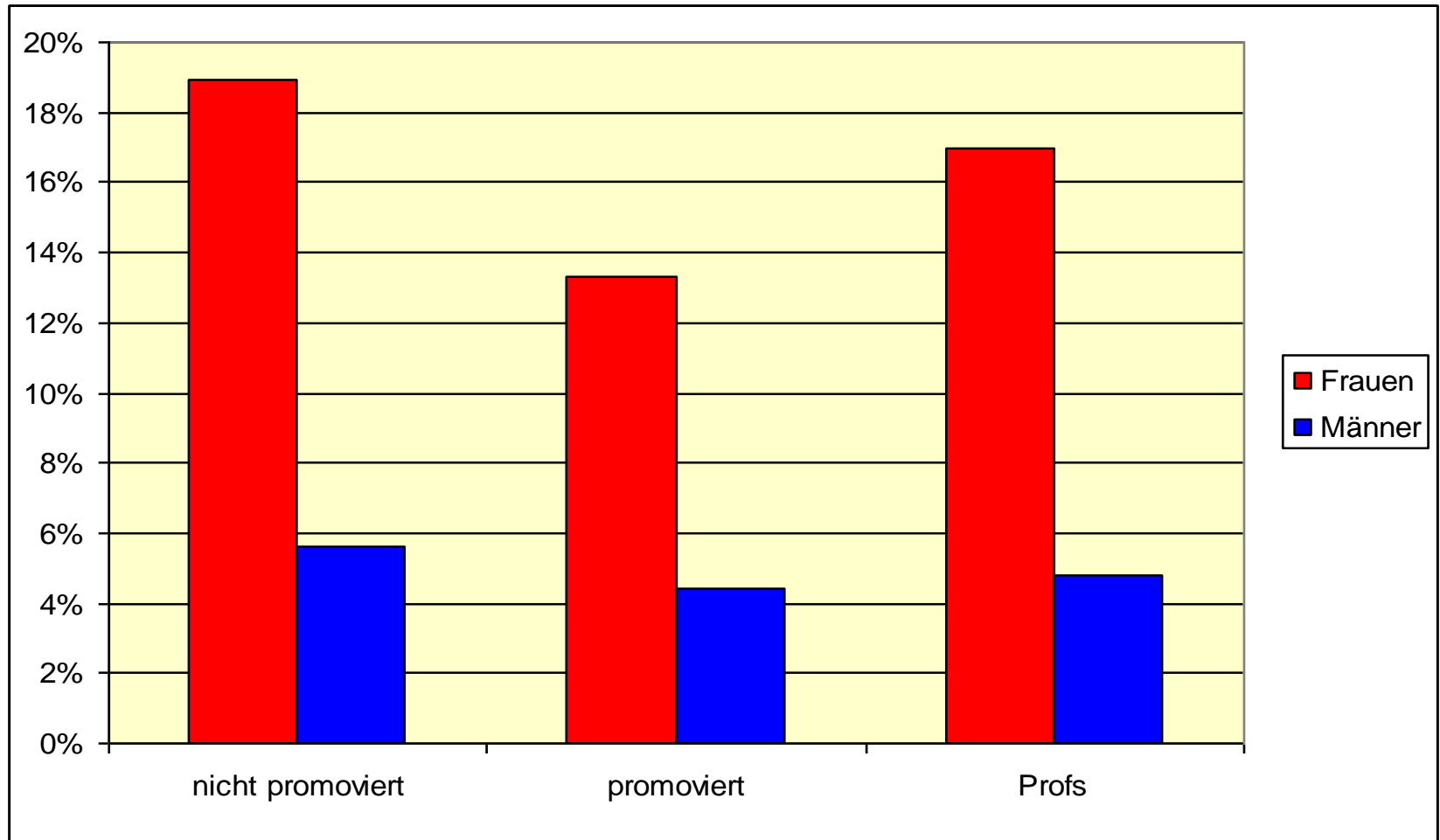
## Wenn die Berufsperspektive der Partner angesprochen wurde, boten die Hochschulleitungen *Unterstützung* an?

	Anzahl	%
Die Hochschulleitung konnte:		
• keinerlei Unterstützung anbieten	28	<b>25</b>
• nur auf das Arbeitsamt verweisen	10	<b>9</b>
• <b>Unterstützung anbieten...</b> (freier Text)	64	<b>58</b>
Keine Angabe	9	<b>8</b>
<b>N</b>	111	<b>100</b>

(Nur Hochschulen, bei denen die Berufsperspektive der Partner in Berufungsverhandlungen angesprochen wurde)

Befragung der Jungen Akademie (2001):  
[www.diejungeakademie.de/publikationen/](http://www.diejungeakademie.de/publikationen/) (Solga/Rusconi)

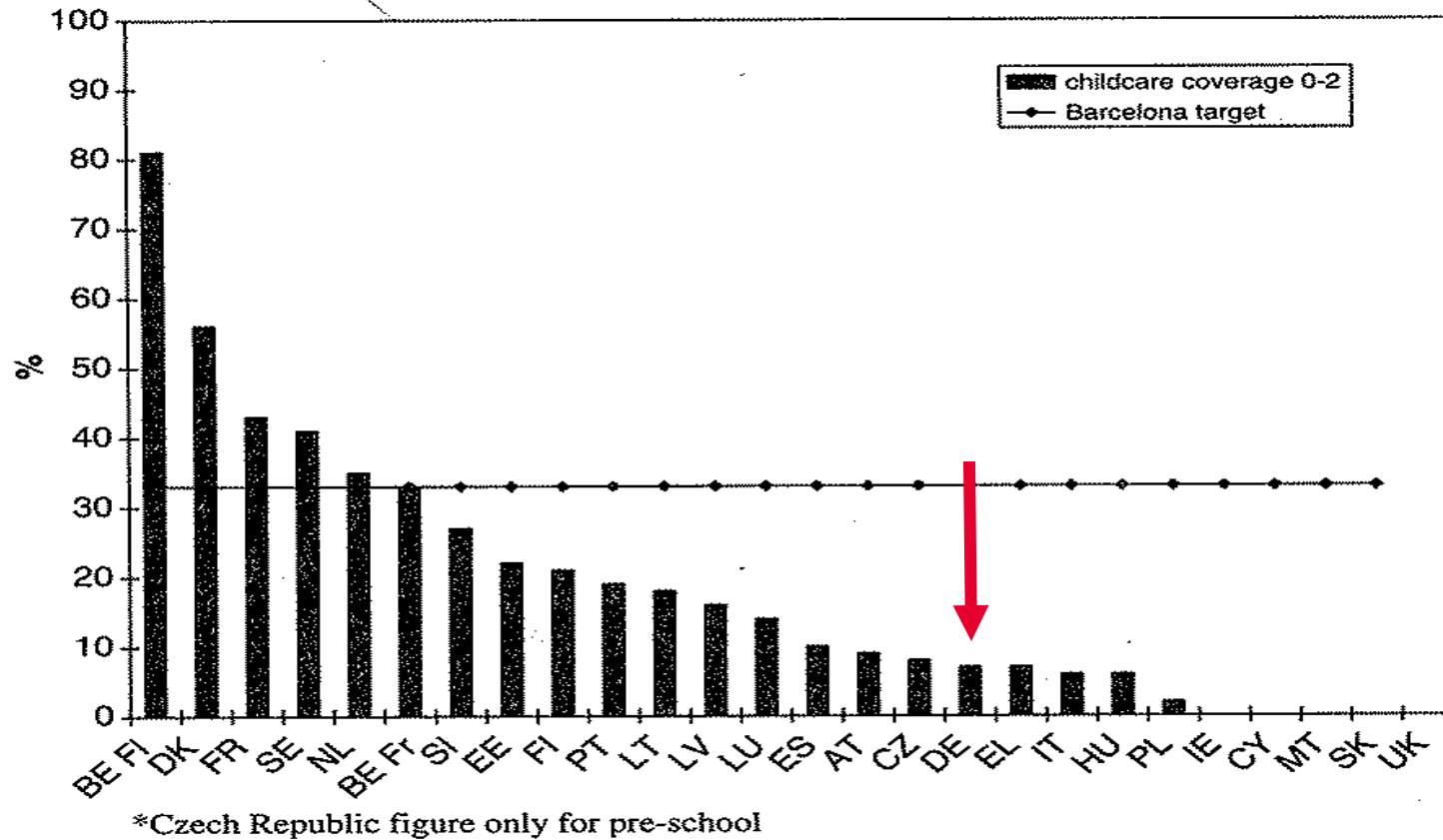
## Bewerbung beim gleichen Arbeitgeber des Partners (jemals seit I ak. Abschluss)



## Externe Paarebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

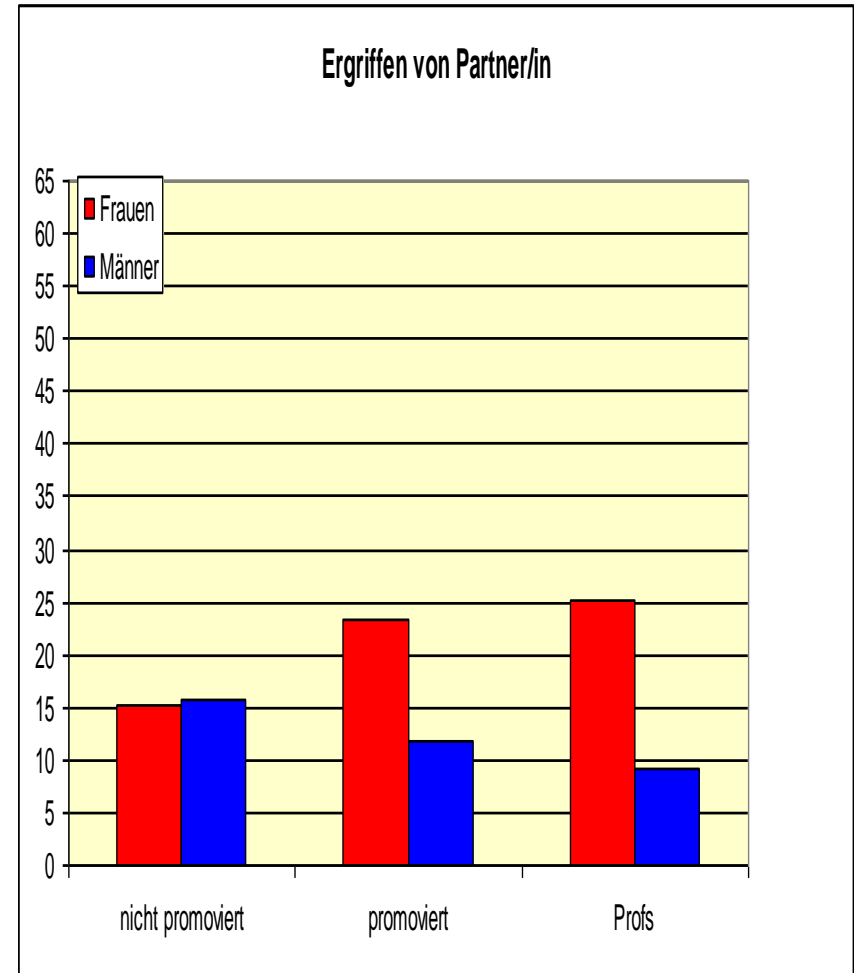
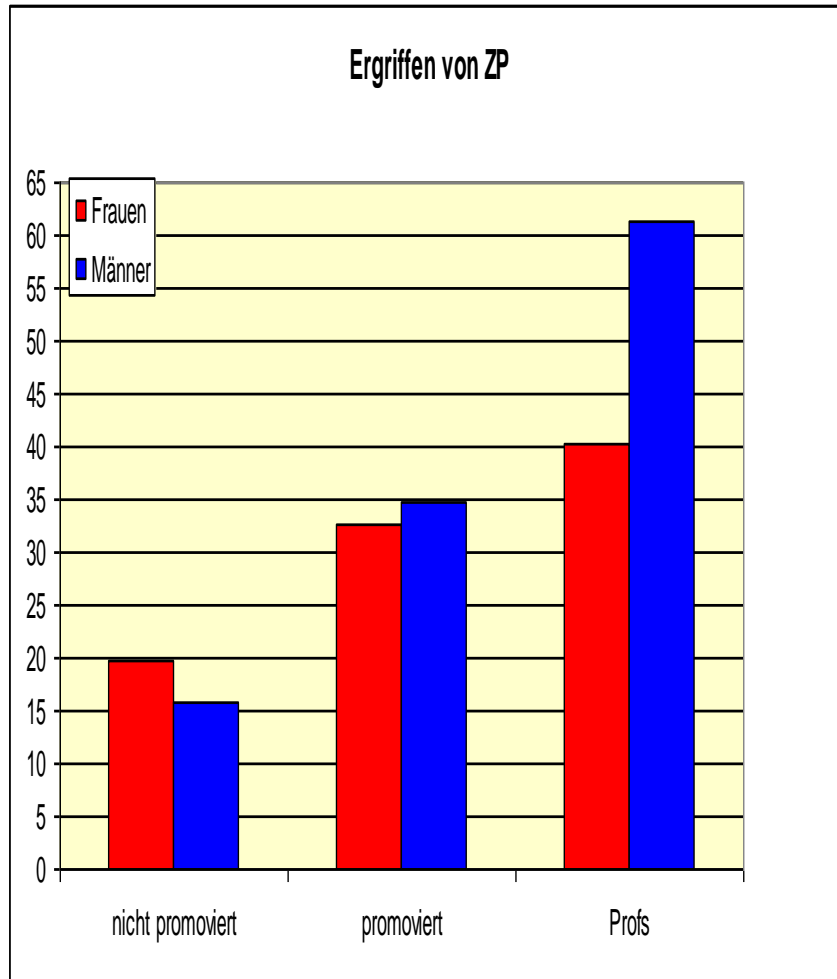
- **Eingeschränkte Mobilität:** von familiär/ partnerschaftlich gebundenen Individuen. Räumliche Mobilität jedoch ist ein wichtiges karriereförderliches Element.
- **Regeln, für die (gemeinsame) Beschäftigung von Paaren:** Anti-Nepotismus-Klauseln oder Vorbehalte gegen Commuter- oder Living-apart-Arrangements vs. Doppelkarriere-Programmen.
- **Länderspezifische Beschäftigungsstrukturen und Wohlfahrtsregime:** die v.a. im Hinblick auf Kinderbetreuung die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Müttern beeinflussen (z.B. Esping-Andersen 1991, 1999; Leira & Saraceno 2008).

# Öffentliche & private Kinderbetreuungsabdeckungsrate für Kinder unter 3 Jahre



Quelle: Plantenga et al. 2008, S. 36

# Berufliche Gelegenheit verbunden mit wesentlicher Veränderung für Partner/in - ergriffen



**Interne Paarebene** = berufliche Entwicklung beider Partner als Aushandlungs- und Koordinationsprozess innerhalb der Partnerschaft

**Koordinationsmuster in Partnerschaften** ⇒ „**Wessen Karriere führt?**“

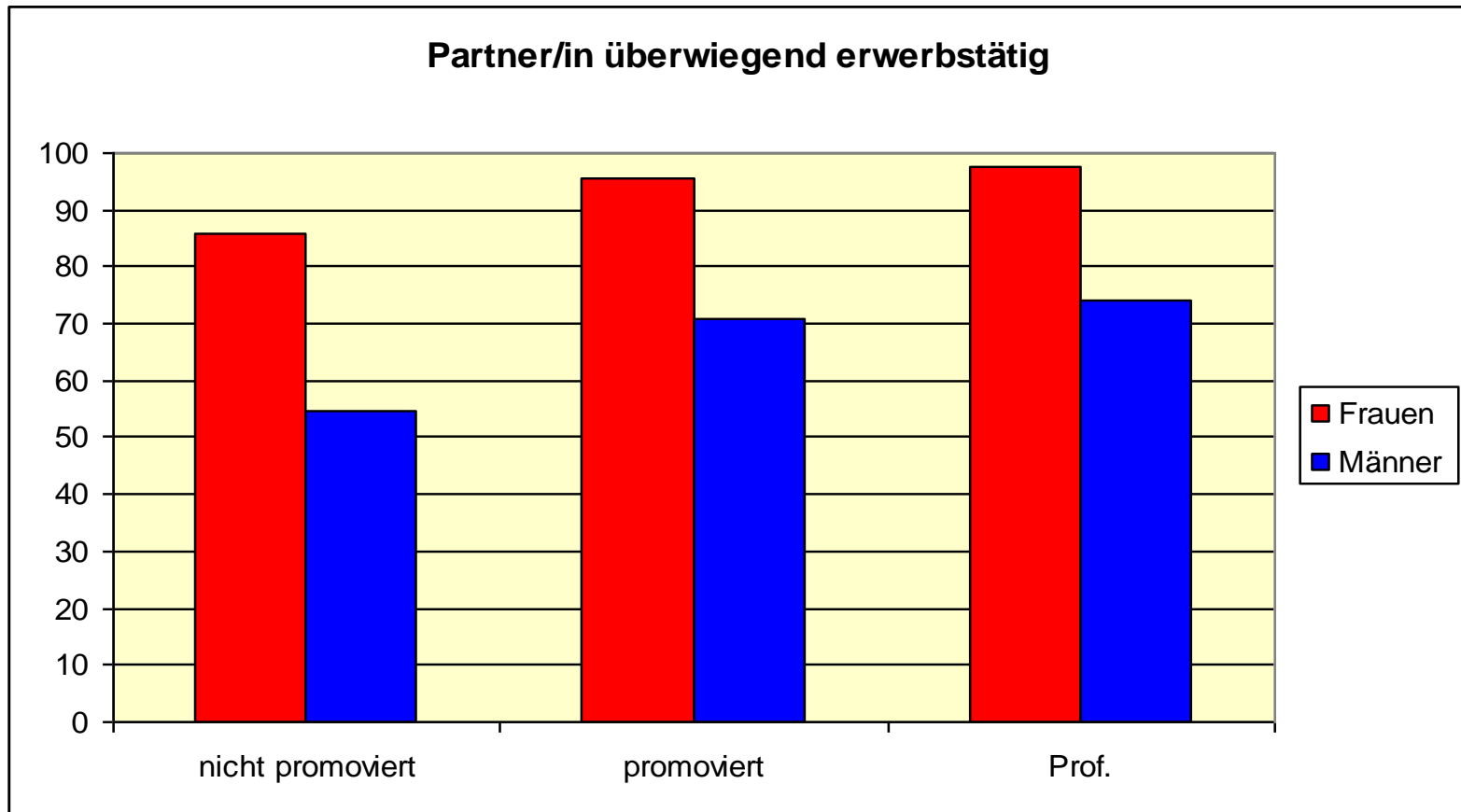
---

Hierarchisches Modell ⇒ eine Karriere – zumeist „**seine**“

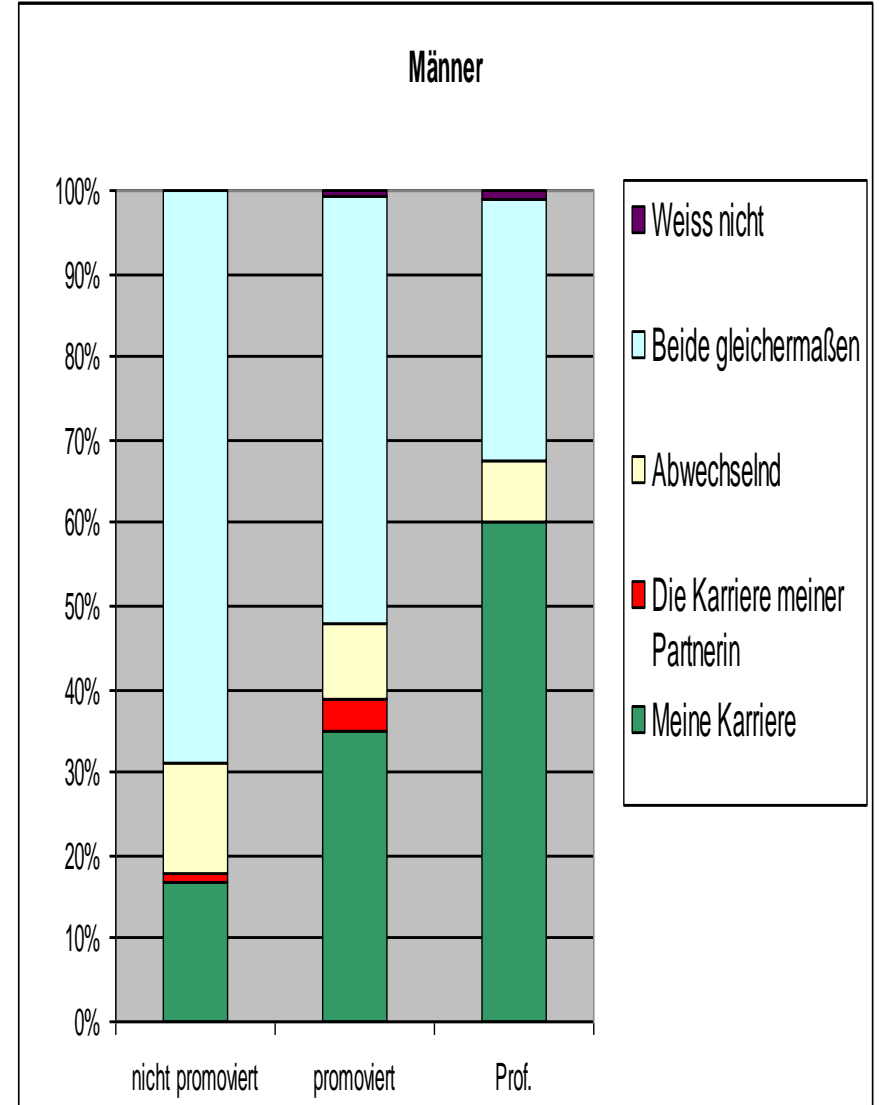
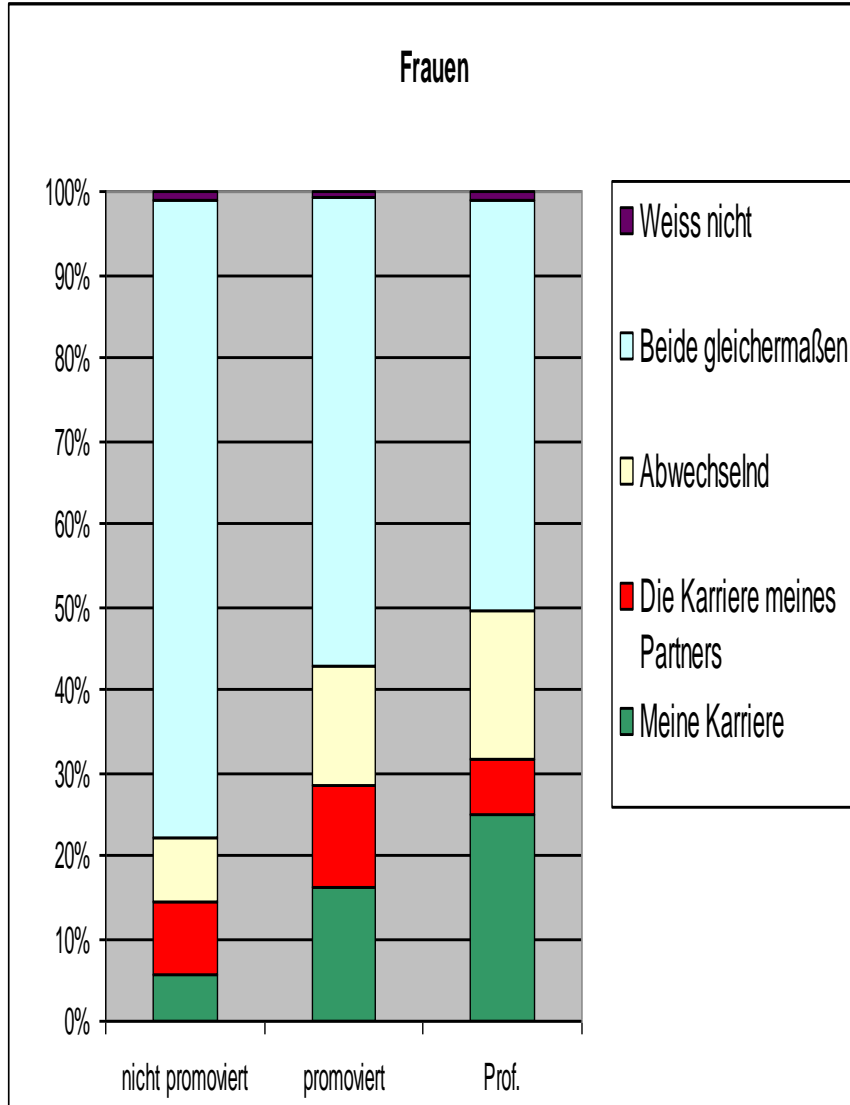
Individualistisches Modell ⇒ zwei Karrieren – „**seine**“ & „**ihre**“  
(getrennt)

Gegenseitigkeitsmodell ⇒ beide Karrieren – „**ihre**“  
(zusammen)

# Überwiegendes Erwerbsarrangement in der Partnerschaft

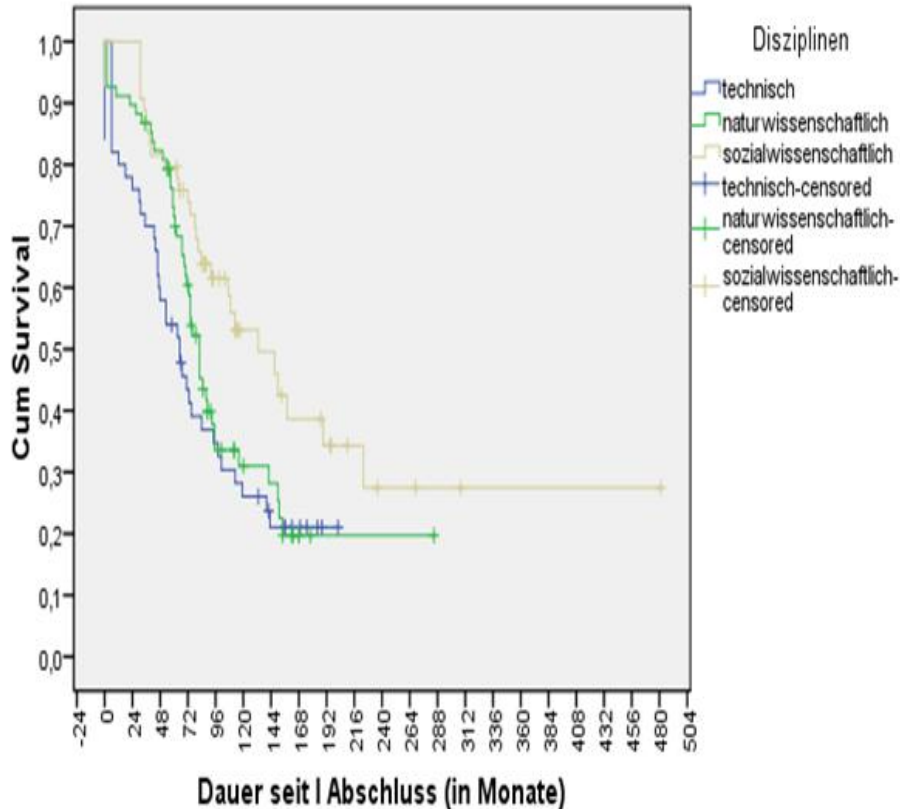


# Wessen Karriere hatte Vorrang?



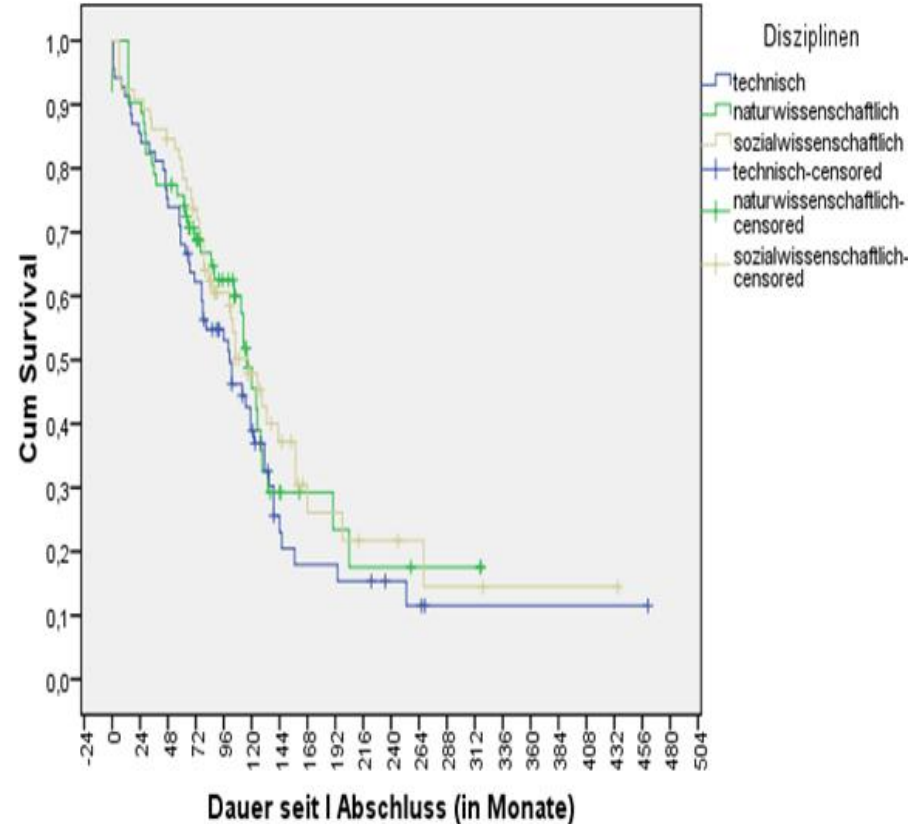
Survival Functions: Geburt des ersten Kindes

Weibliche Promovierte, JunProfs, APL Profs, PD

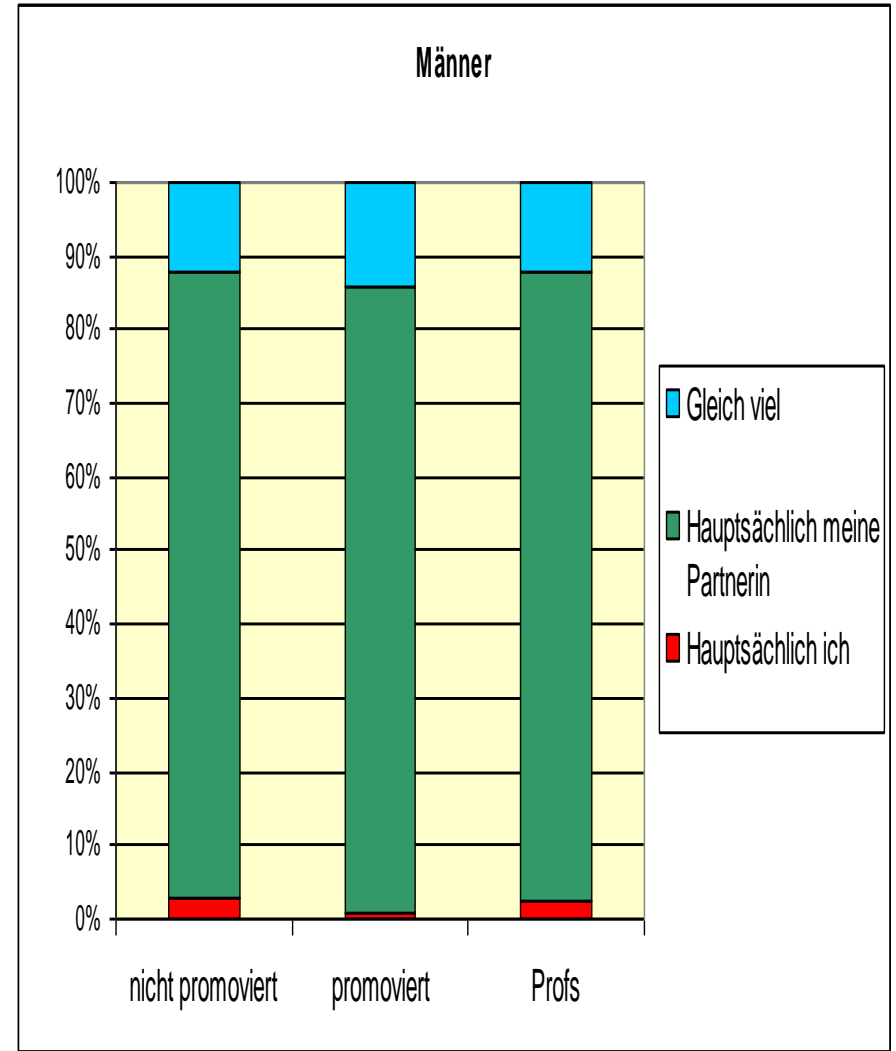
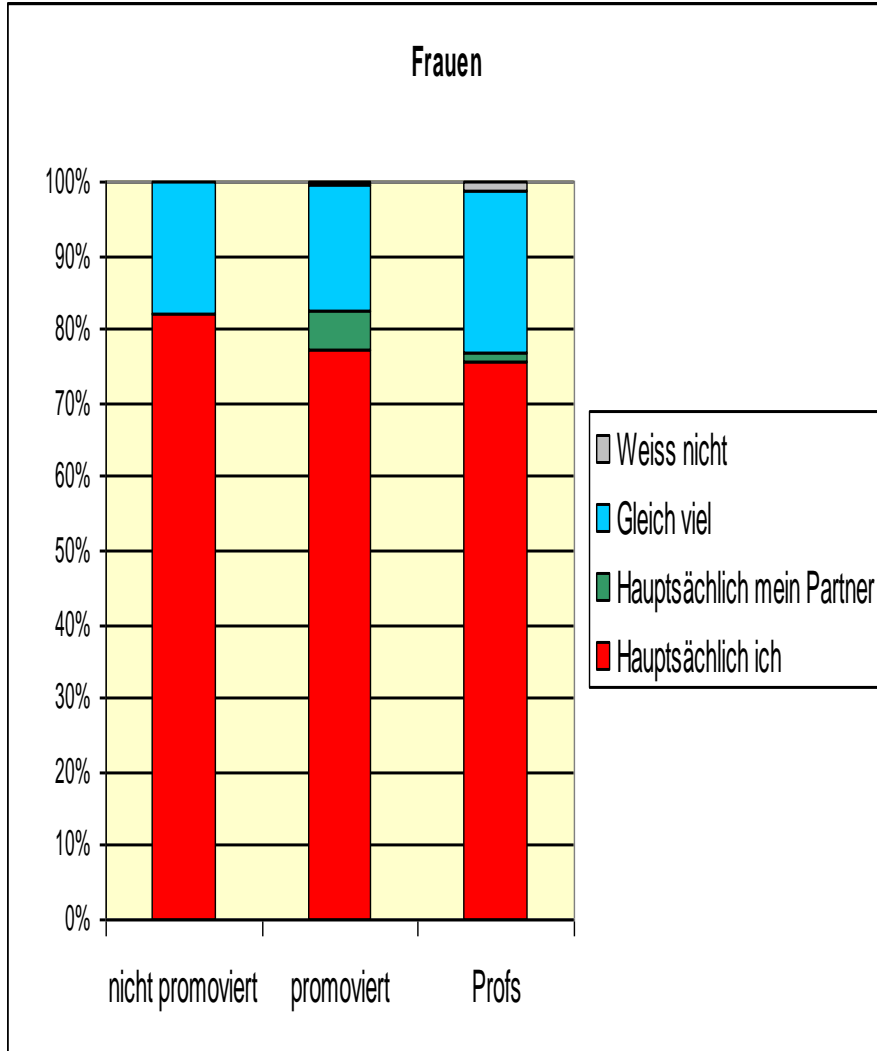


Survival Functions: Geburt des ersten Kindes

Männliche Promovierte, JunProfs, APL Profs, PD

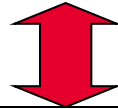


# Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung im 1sten Lebensjahr



## Schlussfolgerung (I): Eine dynamische Beziehung innerhalb des Lebensverlaufs

**Individual-Ebene** = berufliche Segregation, die unabhängig von einer Partnerschaft die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen

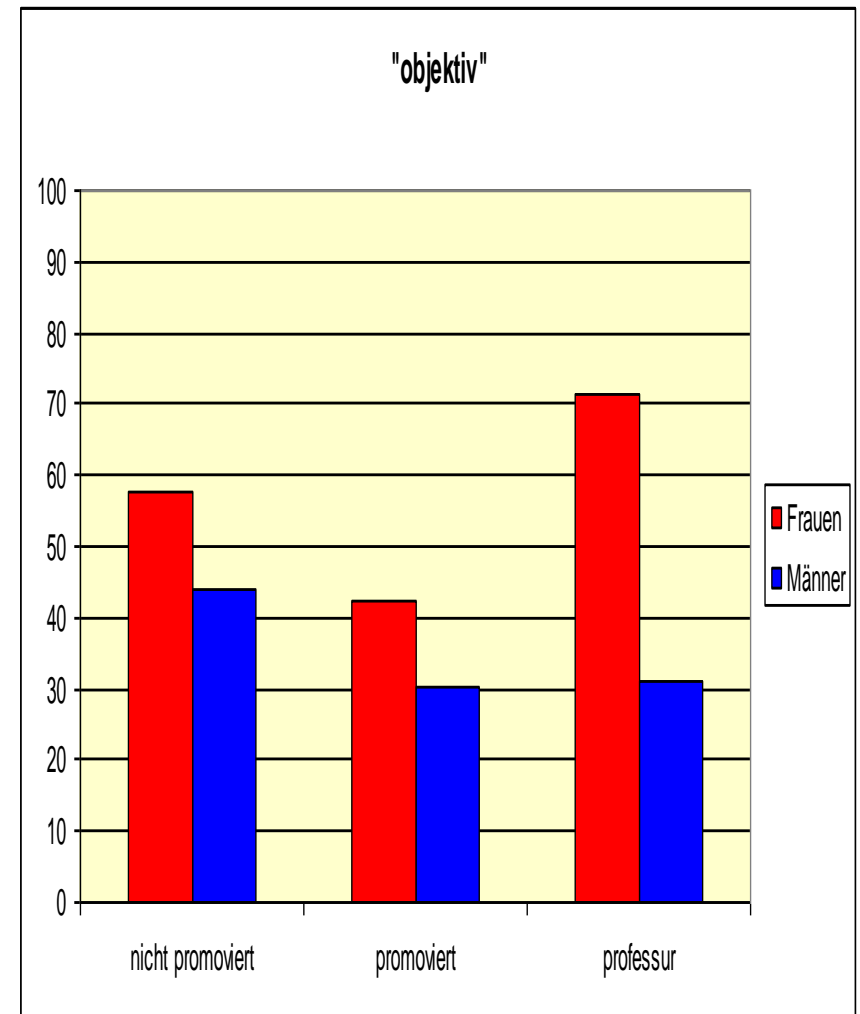
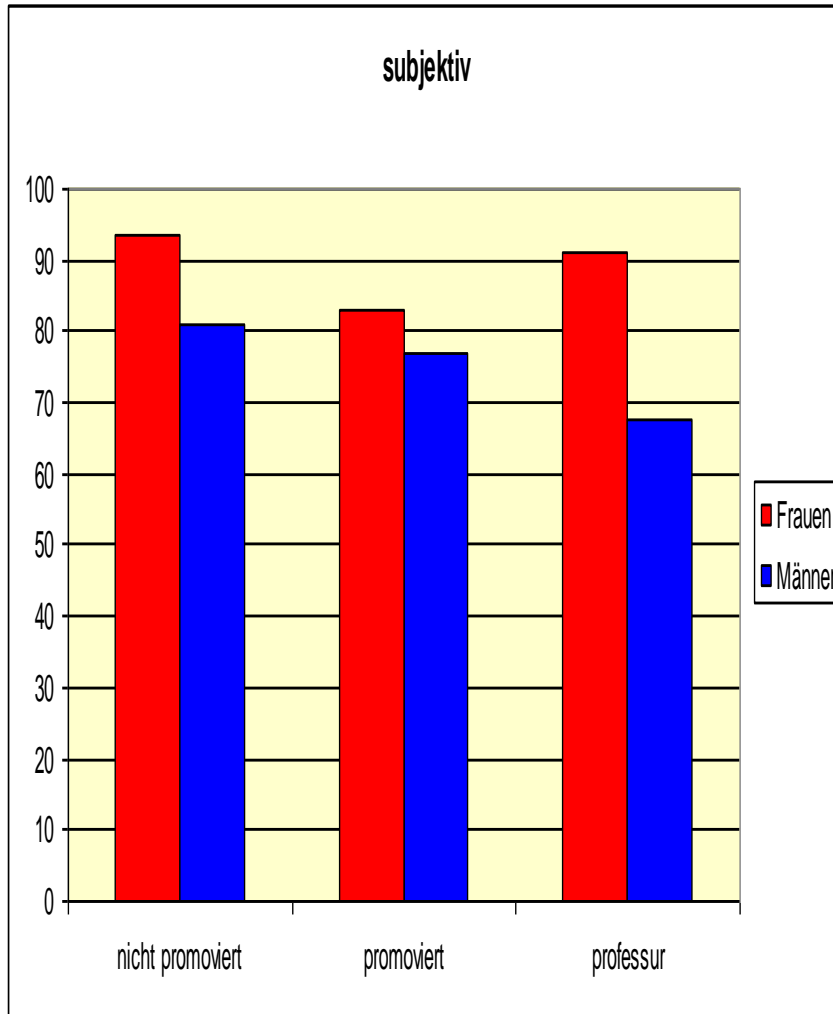


**Externe Paarebene** = Prozesse, die die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen, auf Grund der Verpflichtungen gegenüber einem Partner (und Kindern)

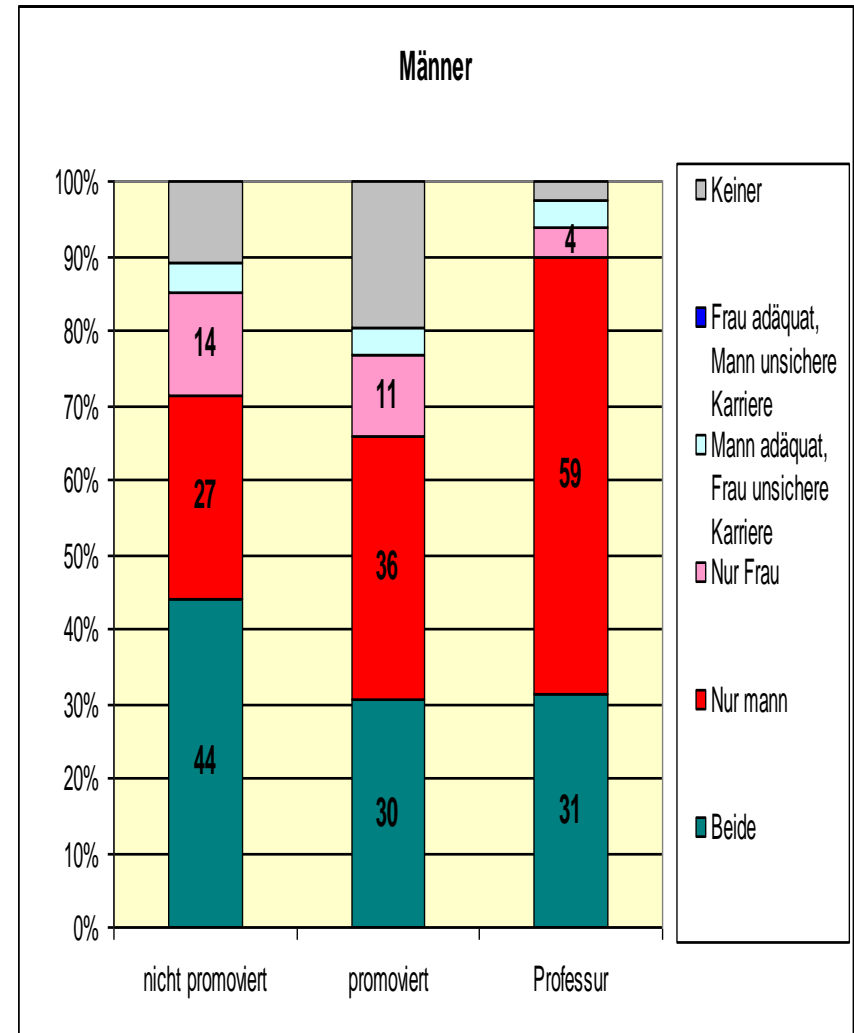
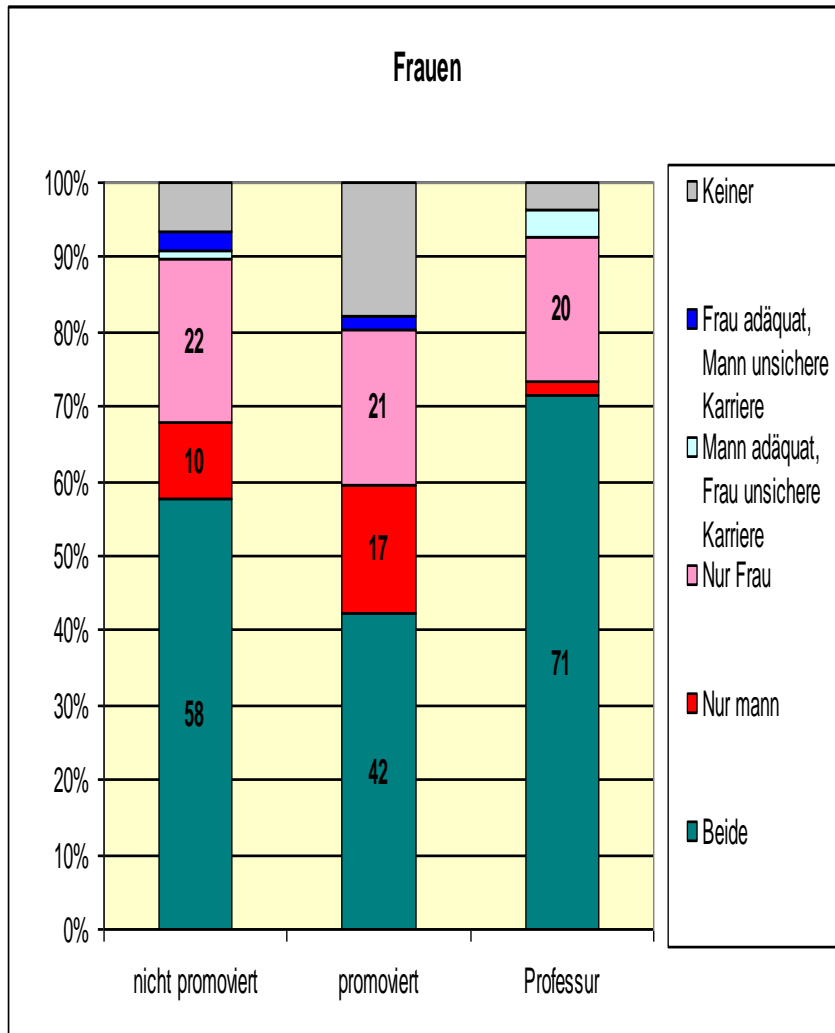


**Interne Paarebene** = Prozesse bezüglich der Aushandlungs- und Koordinationsmuster innerhalb der Partnerschaft im Hinblick auf Karriere und Familie, die die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen

# Subjektive & „objektive“ Doppelkarrieren



# Mit wem hat man bzw. frau Karriere gemacht (oder nicht)?



## Schlussfolgerung (II): Entwicklungen & Handlungsbedarf

- **Positiv:** auf alle drei Ebene findet die Frage, wie eine Gleichstellung von Männern & Frauen unterstützt werden kann, eine verstärkte Aufmerksamkeit
- **Negativ:** es besteht weiterhin Handlungsbedarf auf alle drei Ebene
  - Langfristige & langlebige Änderungen sind nur möglich, wenn Prozesse auf alle drei Ebenen miteinbezogen werden



**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!**

**Weitere Information:**

[www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm](http://www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm)