

Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren

Rusconi, Alessandra

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rusconi, A. (2011). Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen : die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 147-178). Opladen: B. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-319404>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

5. Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren

Alessandra Rusconi

5.1 Einleitung: Der Karrieremythos

Wie im zweiten Kapitel dieses Buches dargelegt, haben Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Akademikerpartnerschaften geschlechtspezifische Chancen für Doppelverdiener- und Ein- bzw. Alleinverdienerarrangements. Die Frage in diesem Kapitel lautet nun, inwiefern solche Verflechtungsmuster einerseits die eigenen Karrierechancen und andererseits die Chancen für die Realisierung von Doppelkarrieren beeinflussen. Es geht also um die Frage, inwiefern über eine „bloße“ Teilnahme am Erwerbsleben hinaus Wissenschaftler/innen und ihre Partner/innen in der Lage waren, Berufspositionen zu erreichen, die den getätigten Bildungsinvestitionen entsprachen und Aussicht auf berufliche (Weiter-)Entwicklung boten (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch). Sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beruflich erfolgreicher (d. h. haben sie eher eine Karriere), wenn nur sie in der Partnerschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen? Und schließen temporäre Allein- bzw. Einverdienerarrangements zwangsläufig spätere Doppelkarrieren aus? Bei der Beantwortung dieser Fragen sollen zugleich in der Literatur gängige Erklärungen für die Verwirklichung oder das Scheitern von Doppelkarrieren auf den Prüfstand gestellt werden.

Als Mythos und zugleich als institutionelle Wirklichkeit scheinen Karrieren eine durchgängige und langjährige Anbindung an den Arbeitsmarkt zu benötigen – verbunden mit der Möglichkeit, sich durch die Unterstützung einer weiteren Person an der „Haushaltsfront“ voll und ganz dem eigenen Beruf und der beruflichen Entwicklung widmen zu können (vgl. Beck-Gernsheim 1983; Geenen 1994; Moen/Roehling 2005):

„(...) the career mystique requires two conditions: (1) an expanding economy with upward or at least secure occupational paths, and (2) workers with someone else – a full-time homemaker – to provide backup on the domestic front. Today, these two conditions are seldom met for either men or women.“ (Moen/Roehling 2005: 9)

Wird dies für alle hoch qualifizierten Berufe unterstellt, so ist zu vermuten, dass die Notwendigkeit, sich diesem Mythos anzupassen, in Berufsfeldern mit langen und unsichereren Berufslaufbahnen wie der Wissenschaft noch stärker vorhanden ist. Aufgrund der überwiegend befristeten Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur und der relativ begrenzten Berufsalternativen nach einer langjähriger Beschäftigung im Wissenschaftssystem erhöht sich der Druck auf Wissenschaftler/innen, einerseits räumlich flexibel vorhandene Optionen zu nutzen sowie andererseits zeitlich flexibel und mit großer Arbeitszeitintensität vielfältige Erfolgsindikatoren (wie Veröffentlichungen, Drittmittelinwerbungen, Projektleitungen, Lehrerfahrungen) zu bedienen, um diesen Karriereanforderungen gerecht zu werden bzw. den „Mythos des Vollblut- und Vollzeitwissenschaftlers“ aufrechtzuerhalten (Beaufäys 2003: 243). Denn gelingen die Berufung auf eine Professur und der Verbleib in der Wissenschaft nicht, sind die Wissenschaftler/innen aufgrund der langen Qualifikationsphasen in der Regel zu alt, um als Quereinsteiger/innen (mit Berufserfahrungen ausschließlich in Forschung und Lehre) eine Stelle außerhalb des Wissenschaftsbetriebs zu finden (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 104).

Entsprechend diesem Karrieremythos sollten jene Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bessere Karrierechancen haben, die eine jahrelange Anbindung an den Arbeitsmarkt vorweisen können und deren berufliche Entwicklung und Einsatzbereitschaft durch eine Nichterwerbstätigkeit der Partner/innen „unterstützt“ wurde. Wissenschaftler/innen in Alleinverdienerarrangements sollten daher Vorteile gegenüber ihren Kolleg/innen in Doppelverdienerarrangements haben.¹ Im Unterschied dazu sollte die Karriere der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpartnerschaften, d. h. in Verflechtungsarrangements, in denen sie selbst lange Phasen der Nichterwerbstätigkeit hatten, besonders gefährdet sein. Diese Annahmen speisen sich aus der Beobachtung, dass Berufslaufbahnen in der Wissenschaft (noch) immer von Erwartungen geprägt sind, die sehr häufig auf den Idealtypus einer „männlichen Normalbiografie“ rekurrieren (vgl. Geenen 1994; Moen 2010) (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch), d. h. auf eine berufsorientierte Lebensführung mit geradliniger lückenloser Berufsbiografie. Die Frage dieses Kapitels ist nun, inwiefern diese Annahmen bestätigt werden können sowie warum und wann (unter welchen Bedingungen) Doppelkarrieren dennoch möglich sind.

1 In diesem Kapitel werden mit Alleinverdienerarrangements langjährige Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen bezeichnet, bei denen nur der Wissenschaftler bzw. die Wissenschaftlerin erwerbstätig ist (vgl. Abschnitt 5.3 sowie Kapitel 2 in diesem Buch).

5.2 Doppelkarrieren – dem Karrieremythos zum Trotz

In Doppelkarrierepaaren haben – entsprechend dem Karrieremythos und der dabei unterstellten „männlichen Normalbiografie“ – eigentlich beide Partner nur begrenzte Möglichkeiten, den oben genannten Karriereanforderungen zu entsprechen. Gleichwohl haben sie es geschafft, dass beide Partner nicht „nur“ erwerbstätig sind (im Sinne von Doppelverdienerpaaren), sondern auch alters- und qualifikationsadäquate berufliche Aufstiege, teilweise bis hin zu Führungs- oder Spitzenpositionen in ihren jeweiligen Berufen, erreicht haben. Wie ist es diesen Paaren gelungen, trotz zusätzlicher Herausforderungen durch die Koordinierung zweier Karrieren und trotz fehlender Unterstützung durch eine Hausfrau/einen Hausmann nicht nur eine (oder gar keine), sondern zwei Karrieren zu verwirklichen? Warum gelingt dies nicht allen Paaren, die dies wollen?

In der Literatur finden sich dafür verschiedene Erklärungen, die die unterschiedlichen Möglichkeiten der Paare aufgrund ihrer Paarkonstellationen (d. h. die Kombination individueller Merkmale der beiden Partner), (Nicht-) Verantwortung für Kinder und Wohnarrangements hervorheben. Der Blick auf die *Paarkonstellationen* ist angesichts des Karrieremythos unter anderem deshalb interessant, weil sich selbst Doppelverdienerpaare veranlasst sehen könnten, einer beruflichen Entwicklung die Priorität einzuräumen (vgl. Kapitel 4 in diesem Buch), damit überhaupt einer der beiden Partner eine Karriere realisieren kann. Vorliegende Forschungsbefunde sprechen tatsächlich dafür, dass selbst in Doppelverdienerpaaren aufgrund von Mobilitäts- und/oder Verfügbarkeitsanforderungen der beiden beruflichen Tätigkeiten sowie durch die Familiengründung häufig der beruflichen Entwicklung eines Partners – oft des Mannes – der Vorrang eingeräumt wird (vgl. z. B. Ackers 2004; Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Becker/Moen 1999; Boyle et al. 2001).

Gleichwohl finden sich in der Literatur auch Befunde für andere partnerschaftliche Karrierestrategien. Zum einen gibt es eine eher „individualistische“ Strategie, mit der beide Partner relativ unabhängig voneinander ihre Karrieren verfolgen und beide dem (männlichen) Karrieremythos zu entsprechen versuchen (vgl. z. B. Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Dettmer/Hoff 2005; Hirsland/Herma/Schneider 2005).

Zum anderen verfolgen Paare auch eine „egalitäre“ oder kollektive Karriere-Familien-Strategie, bei der beide Partner bereit sind, für ein Zusammenleben Abstriche und Kompromisse in Bezug auf die eigene Karriere hinzunehmen. Bei diesem Arrangement kann es zu Einschränkungen beider Karrieren kommen, weil die Karrierepotenziale zugunsten der Familie nicht ausgeschöpft werden. Mitverantwortlich dafür sind sicherlich auch die vielfältigen „partnerschaftsfeindlichen“ Anforderungen professioneller Karrieren (bzw. des Karrieremythos) sowie das institutionelle *Doing Gender* – d. h. die ungleichen Erwartungen und Reaktionen auf das Berufs- und Familienenga-

gement von Männern und Frauen (vgl. Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Becker/Moen 1999; Behnke/Meuser 2005; Hirsland/Herma/Schneider 2005).

Einerseits begründet sich das Verfolgen unterschiedlicher Strategien aus den Gender-, Beziehungs- und Elternschaftskonzepten (vgl. Bathmann/Müller/Cornelißen 2011) sowie den Karrierekonzepten der Paare bzw. der beiden Partner (vgl. Kapitel 3 und 4 in diesem Buch). Andererseits beeinflussen auch die Machtverhältnisse zwischen den Partnern die Verflechtungsarrangements im Paar und damit die Realisierungsbedingungen von Karrieren (vgl. Blood/Wolfe 1960).

Die Literatur zu haushaltsökonomisch begründeten Erwerbsentscheidungsprozessen in Paaren (vgl. Becker 1991; Ott 2001) legt nahe, dass *Einkommensunterschiede* maßgeblich die Chance von Doppelverdiener- sowie Doppelkarrierearrangements beeinflussen. Deren Realisierung sei vor allem dann gefährdet, wenn die Partner unterschiedlich viel verdienen. Angesichts der Gewinne, die durch eine besser bezahlte Tätigkeit erzielt werden können, sei es – so die Argumentation – im Interesse beider Partner, diese Gewinnsituation zu maximieren, wodurch entweder eine Erwerbstätigkeit zugunsten der anderen im Paar aufgegeben wird (z. B. bei Umzügen oder bei der Geburt von Kindern) oder selbst bei Aufrechterhaltung zweier Erwerbstätigkeiten den Anforderungen und der beruflichen Entwicklung des besser verdienenden Partners Priorität eingeräumt wird. Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung kommen auch austauschtheoretische Modelle – zurückgehend auf Blood und Wolfe (1960): Wer in der Partnerschaft über mehr Ressourcen verfügt, besitzt dadurch eine größere Durchsetzungsfähigkeit für die eigenen beruflichen Interessen (vgl. Emerson 1976; Hood 1983). Demzufolge kann die Erwartung formuliert werden, dass Doppelkarrieren mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von „gleich verdienenden“ Paaren (d. h. beide Partner haben ein ähnliches Einkommen) als von Paaren mit Einkommensunterschieden realisiert werden können.

In diesen theoretischen Ansätzen sind die Nutzenmaximierung bzw. die ressourcenbasierten Aushandlungsprozesse geschlechtsneutral konzeptualisiert. Das heißt, unabhängig vom Geschlecht sollte der Partner oder die Partnerin mit den größeren Ressourcen besser in der Lage sein, seine/ihre beruflichen Interessen durchzusetzen – unter Umständen auch auf Kosten der anderen Karriere und demzufolge einer Doppelkarriere. Eine Reihe von Studien belegt allerdings, dass eine bessere Verhandlungsposition der Partnerin nicht in gleichem Maße zu einem Verzicht oder einer Einschränkung der beruflichen Entwicklung des Partners führt (vgl. Bielby/Bielby 1992; Jürges 2006; Shauman 2010). Dies berücksichtigend, kann für die Einkommensrelation in Partnerschaften eine zweite Erwartung formuliert werden: Doppelkarrieren sind vor allem in Paaren gefährdet, bei denen der Mann (Wissen-

schaftler oder Partner) mehr verdient, während sie bei einem gleichen oder gar höheren Einkommen der Frau eher durchsetzbar sind.

In ähnlicher Weise könnte auch die *Alterskonstellation* in der Partnerschaft – und der damit (zumindest potenziell) einhergehende Karriereabstand bei nicht gleichaltrigen Partnern – für die Verwirklichung von Doppelkarrieren eine Rolle spielen. Das heißt, in Partnerschaften, in denen die Partner unterschiedlich alt sind, könnte der ältere Partner einen Karrierevorsprung haben. Empirisch und normativ ist – auch bei hoch qualifizierten Paaren – zumeist der Mann älter als die Frau (vgl. Rusconi/Solga 2007; Solga/Rusconi/Krüger 2005).² Der Argumentation zum Zusammenhang von Einkommensunterschieden und Karrierearrangements in Partnerschaften folgend, könnte der ältere Partner (bzw. wenn vorhanden, die ältere Partnerin) besser in der Lage sein, die eigenen beruflichen Interessen in der Partnerschaft durchzusetzen. Doch auch für die Alterskonstellation zeigen frühere Untersuchungen, dass sie keine rein zeitliche, geschlechtsneutrale Beziehung darstellt (vgl. Rusconi/Solga 2007; Solga/Rusconi/Krüger 2005). Vielmehr ist von geschlechtskodierten Alterskonzepten auszugehen, so dass es durchaus von Bedeutung ist, wer – Mann oder Frau – älter ist. Und so zeigen bereits die Analysen im zweiten Kapitel dieses Buches, dass Doppelverdienerarrangements etwas häufiger von Paaren mit untypischer Alterskonstellation verwirklicht werden können, d. h. von Paaren, in denen Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen) älter sind als ihre Männer. In diesem Kapitel soll untersucht werden, inwiefern sie ihren Altersvorsprung auch für die Verwirklichung von Doppelkarrieren nutzen können. Aufgrund von Abstimmungsschwierigkeiten bei einem Gleichtakt der (ähnlichen) Karriereanforderungen kann ebenfalls die Erwartung formuliert werden, dass gleichaltrige Partner eine geringere Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren im Allgemeinen und in der Wissenschaft im Besonderen haben als Paare mit einem Altersunterschied. Die zugrunde liegende Frage dabei lautet: Inwiefern ist eine altersbedingte Entzerrung der beruflichen Anforderungen für Doppelkarrieren förderlich, und ist dies insbesondere dann der Fall, wenn beide Partner eine wissenschaftliche Karriere realisieren wollen?

Bekannt ist außerdem, dass der Übergang von einer Partnerschaft in eine Familie (mit Kindern) die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern unterschiedlich beeinflusst (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch). Dies liegt zum einen an den gesellschaftlichen Erwartungen und Rollenzuschreibungen, die von den Frauen (verinnerlicht oder aufgrund fehlender externer Betreuungsoptionen) zu einer Übernahme der Hauptverantwortung für die *Kinder* führen können, so dass einige Frauen ihr berufliches Engagement unterbrechen oder reduzieren (müssen). Andere Frauen tun dies zwar nicht, tragen aber dennoch

2 Auch in unserer Untersuchungspopulation zeigte sich, dass männliche Wissenschaftler älter als ihre Partnerinnen waren, Wissenschaftlerinnen aber jünger als ihre Partner (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

faktisch die Hauptverantwortung und haben damit eine „Doppelbelastung“ – und zwar entweder aufgrund eines nicht-egalitären Anspruchs an die Partnerschaft oder weil sie Schwierigkeiten haben, ihren egalitären Anspruch auch um- oder durchsetzen zu können (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch; Hess/Rusconi 2010). Diese Doppelbelastung kann zu einem Nachteil für ihre berufliche Entwicklung führen. Zum anderen können Frauen im Allgemeinen und Mütter im Besonderen unabhängig von der tatsächlichen Organisation und Zuständigkeit für die Kinderbetreuung durch Prozesse der statistischen Diskriminierung (vgl. z. B. England 2005) seitens ihrer Arbeitgeber in ihrer beruflichen Entwicklung gehemmt, wenn nicht gar behindert werden. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn männliche Kollegen oder kinderlose Kolleginnen allein aufgrund quantitativer, nicht jedoch qualitativer Leistungsmerkmale bei Beförderungen oder der Vergabe von Leitungsaufgaben gegenüber Müttern bevorzugt werden. Dies könnte dazu führen, dass Doppelverdienerpaare mit Kindern aufgrund der potenziellen Einschränkungen der Karriere der Frau (Wissenschaftlerin oder Partnerin) weniger in der Lage sind, eine Doppelkarriere zu realisieren. Das wird im Folgenden zu prüfen sein.

Darüber hinaus gibt es einige Hinweise dafür, dass Beruf und Familie in der Wissenschaft besonders schwierig zu vereinbaren sind (vgl. Lind 2008; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). So haben Wissenschaftlerinnen beispielsweise aufgrund unsicherer Jobperspektiven und Beschäftigungsverhältnisse häufiger keine Kinder als Hochschulabsolventinnen generell (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 19). Zum einen lässt die Befürchtung von Karrierenachteilen viele Wissenschaftlerinnen auf ihrem Kinderwunsch verzichten oder ihn verschieben (vgl. Lind 2008). Zum anderen fühlen sich vor allem Mütter, zunehmend aber auch Väter in ihrer beruflichen Entwicklung seitens Kolleg/innen und Vorgesetzten benachteiligt (vgl. Lind 2008). Demnach könnte erwartet werden, dass Paare, bei denen beide Partner in der Wissenschaft tätig sind, seltener Doppelkarrieren mit Kindern realisieren können als berufsfeldheterogene Paare. Andererseits zeigen frühere Analysen, dass von berufsfeldheterogenen Paaren die Tätigkeit in der Wissenschaft als diejenige konzipiert wird, die besser mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren ist – und mit dieser Begründung fiel die Aufgabe dann zumeist den Wissenschaftlerinnen zu (vgl. Hess/Rusconi 2010; Hess/Rusconi/Solga 2011a). Derartige geschlechterstereotype Zuschreibungen von Arbeitszeit- bzw. Arbeitsortflexibilität sind in Wissenschaftsparen weniger möglich, da hier beide Partner den (angeblich) flexibleren Beruf ausüben. Demzufolge könnte alternativ erwartet werden, dass Karrieren von Müttern und dementsprechend Doppelkarrieren mit Kindern eher in wissenschaftshomogenen als in berufsfeldheterogenen Paaren verwirklicht werden können.

Schließlich setzt eine Wissenschaftslaufbahn bzw. die Bewährung als wissenschaftlicher Nachwuchs häufig die Lebensweise eines flexiblen und

mobilen Singles (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010) oder ein Alleinverdienermuster von Paaren voraus (vgl. Geenen 1994). Gerade für akademisch gebildete Personen stellt die räumliche Mobilität einen wesentlichen Bestandteil der beruflichen Karrieren dar, so dass Akademiker/innen überdurchschnittlich häufig umziehen (vgl. Becker et al. 2011; Büchel/Frick/Witte 2002; Schneider et al. 2008). Dies erfordert von hoch qualifizierten Paaren – die Doppelkarrieren realisieren wollen – häufig, dass sie mittels multilokaler Wohnarrangements mit diesen Mobilitätsanforderungen Schritt halten können und damit quasi eine „Doppelung des ‚männlichen‘ Karrieremodells“ bewerkstelligen (Bathmann/Müller/Cornelißen 2011: 131f.). Insofern verwundert es nicht, dass Akademikerpaare häufiger (als andere Bildungsgruppen) in multilokalen Wohnarrangements leben, die vom täglichem Pendeln, Wochenendpendeln bis hin zu Living-Apart-Together-Arrangements (LAT) reichen (vgl. Schneider et al. 2008). Diese Wohnarrangements dienen dazu, die berufliche Karriere beider Partner aufrechtzuerhalten bzw. zu ermöglichen (vgl. Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Darüber hinaus ergeben sich eine erhöhte räumliche Mobilität und die daraus resultierende Multilokalität des Zusammenlebens auch aus der beruflichen Unsicherheit aufgrund von befristeten Verträgen (vgl. Becker et al. 2011; Schneider et al. 2008).

Selbst wenn multilokale Wohnarrangements die Realisierung von Doppelkarrieren unterstützen können, so sind sie oft mit erheblichen zeitlichen, finanziellen und emotionalen Kosten verbunden (vgl. Rhodes 2002; Schneider/Limmer/Ruckdeschel 2002). Zudem kann jeder berufliche Wechsel mit geografischer Mobilität verbunden sein, so dass eine hohe Flexibilität in den Wohnarrangements seitens der Paare erforderlich ist. Sind Paare nun nicht gewillt, an getrennten Wohnorten zu wohnen (LAT oder Fernpendeln), kann dies zu Einschränkungen in den beruflichen Chancen für einen oder beide Partner führen (vgl. Jürges 1998a, b). Eine Vielzahl von Studien zeigt hierbei, dass Frauen häufiger ihre Wohn- und Arbeitsorte an den Mobilitätsanforderungen des Mannes ausrichten als umgekehrt – sei es als „mitziehende“ Partnerin (tied mover) oder örtlich gebundene Immobiler (tied stayer) (vgl. Bielby/Bielby 1992; Büchel 2000; Büchel/Frick/Witte 2002).³

Aufgrund der überwiegend befristeten Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Professur im deutschen Hochschul- bzw. Wissenschaftssystem sowie der (disziplinspezifisch) unterschiedlichen Verbreitung von längeren Auslandsaufenthalten (z. B. als Postdocs; vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007) als Bestandteil einer Wissenschaftslauf-

3 Gilt das auch für akademisch gebildete Frauen und Paare im Allgemeinen, konnte eine Studie zu promovierten Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen (mit Tätigkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft) hingegen zeigen, dass keine dieser Frauen nach der Promotion dem Typ „tied stayer“ oder „tied mover“ entsprach (Becker et al. 2011: 49f.). Einen gemeinsamen Wohnsitz mit ihren Partnern wurde bei einer Vielzahl dieser Frauen durch lange tägliche Pendelzeiten ermöglicht bzw. aufrechterhalten.

bahn ist zu erwarten, dass multilokale Wohnarrangements – wie das Fernpendeln (d. h. mehr als tägliches Pendeln zum Arbeitsplatz eines oder gar beider Partner) oder LAT-Arrangements (d. h. getrennte Wohnorte) – in wissenschaftshomogenen Partnerschaften häufiger die Paarrealität sind als in berufsfeldheterogenen Paaren. Zudem könnten bei Wissenschaftspaaren „immobile“ Wohnarrangements, d. h. das Wohnen an einem gemeinsamen Ort, ohne zu pendeln oder mit maximal täglichem Pendeln, mit größeren Nachteilen für Doppelkarrieren einhergehen als bei berufsfeldheterogenen Paaren.

Ferner ist anzunehmen, dass die Partner/innen in Wissenschaftspaaren häufiger den Arbeitsort wechseln müssen als solche, die außerhalb der Wissenschaft tätig sind. Dies kann zu einer höheren Dynamik von Wohnarrangements bei Ersteren führen. Hinsichtlich des Einflusses unterschiedlicher Mobilitätsdynamiken können gegensätzliche Erwartungen formuliert werden: (a) Mobilitätsdynamiken, die das vorhandene Wohnarrangement nicht infrage stellen oder sogar den Zusammenzug (d. h. eine Verbesserung) ermöglichen, befördern Doppelkarrieren. (b) Berufliche Mobilität, die mit einer Veränderung bzw. Verschlechterung des Wohnarrangements verbunden ist, kann die Gefahr erhöhen, dass eine Karriere zur Disposition gestellt wird, und dadurch ebenfalls die Chance für eine Doppelkarriere verringern.

Diese unterschiedlichen Hypothesen zum Einfluss von Paarkonstellationen und Verflechtungsarrangements auf den Karriereerfolg von Frauen und die Realisierung von Doppelkarrieren werden im Folgenden untersucht. Dazu wird zunächst deskriptiv dargestellt, inwiefern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Lage waren, eine Karriere zu bewerkstelligen und ob diese im Rahmen von Ein- oder Doppelkarrierearrangements realisiert wurde. In einem zweiten Schritt wird die Bedeutung langjähriger Verflechtungsmuster in Partnerschaften untersucht. Hierbei wird der Karrieremythos auf den Prüfstand gestellt, und es werden Antworten auf die beiden eingangs formulierten Fragen geliefert: Inwieweit sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beruflich erfolgreicher, wenn nur sie in ihrer Partnerschaft einer Erwerbstätigkeit nachgehen? Und inwiefern schränken temporäre Allein- bzw. Einverdienerarrangements spätere Doppelkarrierechancen ein? In einem dritten Schritt werden dann die Hypothesen zur Bedeutung von Paarkonstellationen hinsichtlich Einkommen, Alter, Vorhandensein von Kindern und Wohnarrangement überprüft.

5.3 Methoden

Datenbasis dieses Kapitels sind die standardisierten Lebensverlaufinterviews der Wissenschaftler/innen sowie (getrennt) ihrer Partner/innen. Damit

werden nur jene Wissenschaftler/innen in die Analyse einbezogen, für die ein Interview des/der Partner/in vorliegt (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch). Da im Fokus dieses Kapitels die Konsequenzen der Verflechtungsarrangements im Paar und der Einfluss von Paarkonstellationen für die Verwirklichung von individuellen und Doppelkarrieren stehen, werden nur jene Wissenschaftler/innen berücksichtigt, die mindestens im letzten Jahr des Beobachtungszeitraums (siehe unten) mit diesem Partner bzw. dieser Partnerin zusammen waren.⁴

Als Beobachtungszeitraum für die Verflechtungsmuster wurde die Lebensphase sechs bis zwölf Jahre nach dem ersten Studienabschluss des Wissenschaftlers bzw. der Wissenschaftlerin gewählt. Die Auswahl dieser Zeitspanne ermöglicht, die Berufsverläufe auch der jüngeren Partnerinnen (und seltener jüngeren Partner) der Wissenschaftler/innen einzubeziehen, die altersbedingt erst später als die Wissenschaftler/innen ihren ersten Studienabschluss erworben haben (vgl. Abschnitt 5.4). Entlang der hier verwendeten Karrieredefinition und empirisch bei der Mehrheit der befragten Wissenschaftler/innen handelt es sich hierbei um die ersten sechs Jahre nach der Promotion sowie um dem Zeitraum, in dem die Mehrheit der Befragten ihr erstes Kind bekam (vgl. Tabelle 1.2 in Kapitel 1 in diesem Buch). Es ist also eine sehr kritische Phase, in der die meisten Wissenschaftler/innen sich für den Übergang auf eine Professur vorbereiten (müssen) und in der berufliche und familiäre Anforderungen stark kollidieren können. Da nur sehr wenige (noch) nicht promovierte Wissenschaftler/innen so lange beobachtet wurden, wurden sie generell (um Selektionseffekte zu vermeiden) aus der Sequenzanalyse ausgeschlossen. Die multivariaten Analysen für individuelle und Doppelkarrieren (zum Zeitpunkt zwölf Jahre nach Studienabschluss) beziehen sich daher ebenfalls nur auf die zum Interviewzeitpunkt promovierten Wissenschaftler/innen und Professor/innen.

Wie im ersten Kapitel dieses Buches detaillierter diskutiert, ist die Teilnahme am Erwerbsleben kein hinreichendes Merkmal für das Vorhandensein einer Karriere; ausschlaggebend sind die Tätigkeitsinhalte und die Aussicht auf eine berufliche (Weiter-)Entwicklung. Für Wissenschaftler/innen und Partner/innen wurde anhand der Informationen aus ihren Interviews das Erreichen einer Karriere als eine Berufsposition innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft operationalisiert, die ihren Qualifikationen und ihrem institutionellen Alter entsprach.⁵ Basierend darauf wurden Doppelkarrieren als

4 10% der promovierten Wissenschaftler/innen (inkl. Professor/innen) wurden aus der Analyse ausgeschlossen, weil sie zu dem Zeitpunkt noch Single oder mit einem/r anderen Partner/in zusammen waren.

5 Für Wissenschaftskarrieren sind zwölf Jahre nach Studienabschluss als wesentliche Karrierekriterien die Ausübung von hoch qualifizierten Tätigkeiten bzw. die Stellung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in (inkl. Stipendien), die Promotion und die Übernahme von Leistungsverantwortung zu nennen (siehe Kapitel 1 in diesem Buch).

solche Erwerbskonstellationen definiert, in denen beide Partner zum jeweiligen Zeitpunkt eine – im eben genannten Sinne – Karriere hatten.

Anhand der Angaben der Wissenschaftler/innen und deren Partner/innen zu ihren Aktivitäten wurden auf Monatsbasis die jeweiligen Verflechtungsarrangements der Erwerbsverläufe in den Partnerschaften rekonstruiert (für eine Beschreibung der angewendeten Sequenz- und Clustermethode vgl. Kapitel 2 in diesem Buch). Die Analyse der Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe in Partnerschaften zeigte für den Zeitraum sechs bis zwölf Jahre nach Studienabschluss neben den vier bereits bekannten Mustern (Allein- und Einverdiener- sowie wissenschaftshomogene und berufsfeldheterogene Doppelverdienerarrangements; vgl. Kapitel 2 in diesem Buch) zwei weitere Muster, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann.⁶ Wie bereits im zweiten Kapitel dieses Buches im Detail diskutiert, zeigt sich auch für diesen Zeitraum, dass Wissenschaftlerinnen wesentlich häufiger als ihre männliche Kollegen in wissenschaftshomogenen Partnerschaften lebten (29% vs. 12%), d. h. beide Partner waren im Wissenschaftsbereich tätig.⁷ Ebenfalls waren Einverdienerarrangements aufgrund einer eigenen langjährigen Nichterwerbstätigkeit häufiger bei Wissenschaftlerinnen zu finden (14,5% vs. 1% der Wissenschaftler).⁸ Hingegen übernahmen sie wesentlich seltener als ihre männlichen Kollegen die Alleinverdienerrolle (5% vs. 32%). Kaum Geschlechterunterschiede finden sich in der Verbreitung von berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpartnerschaften, also Paaren, bei denen die Wissenschaftler/innen innerhalb, ihre Partner/innen außerhalb der Wissenschaft tätig waren (27% der Wissenschaftlerinnen und 30% der Wissenschaftler).

Für die Analyse des Einflusses der Paarkonstellationen auf die Chance, zwölf Jahre nach Abschluss eine Doppelkarriere zu haben, werden hier die jeweiligen Konstellationen ein Jahr zuvor betrachtet. Die *Einkommensunterschiede* im Paar wurden in drei Kategorien zusammengefasst: „Gleich verdienende Paare“ sind jene, bei denen beide Partner etwa gleich viel verdienten, während bei der Kategorie „Wissenschaftler/in mehr“ die Partner/innen etwas weniger bis wesentlich weniger als die Wissenschaftler/innen verdien-

6 Dazu gehört zum einen eine kleine Gruppe von Wissenschaftler/innen (3%), die zum Ende dieses Zeitraums zwar mit dem/der aktuellen Partner/in zusammen war, aber in den sechs Jahren zuvor überwiegend als Single lebte oder einen Partner hatte, der/die nicht der/die aktuelle Partner/in ist. Zum anderen gab es eine wesentlich größere Gruppe (21%), deren Beobachtungszeitraum kürzer als die sechs Jahre war (im Median 31 Monate).

7 Quantitative Deskriptionen wurden hinsichtlich des Geschlechts, der Karrierestufe und Disziplinen gewichtet, so dass sie – wie im Stichprobenplan vorgesehen (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch) – immer zu gleichen Anteilen vertreten sind.

8 Wissenschaftlerinnen in Einverdienerpartnerschaften waren im Beobachtungszeitraum im Median 45 Monate nicht erwerbstätig, d. h. während knapp drei Viertel der Zeit.

ten, und umgekehrt bei der Kategorie „Partner/in mehr“.⁹ Bei der *Alterskonstellation* unterscheiden zwei Kategorien wer in der Partnerschaft – Wissenschaftler/in oder Partner/in – älter ist. Paare, bei denen der Altersunterschied zwischen den Partnern maximal zwölf Monate betrug, wurden als „gleich alt“ kodiert. Das *Vorhandensein von Kindern* bezieht sich auf die Geburt des ersten leiblichen Kindes. Schließlich wurden die *Wohnarrangements* in vier Kategorien abgebildet:

- „Am gleichen Ort“, wenn das Paar am gleichen Ort lebte und ein oder beide Partner maximal täglich zum Arbeitsplatz pendelten (d. h. nur tagsüber an einem anderen Arbeitsort waren);
- „Fernpendeln (ZP)“, wenn das Paar am gleichen Ort lebte, aber der/die Wissenschaftler/in zum entfernten Arbeitsplatz pendelte und dort für mehrere Tage/Nächte blieb;
- „Fernpendeln (PA)“, wenn das Paar am gleichen Ort lebte, aber der/die Partner/in mit jeweils mehrtägigem Aufenthalt pendelte, während der/die Wissenschaftler/in am Wohnort verblieb;
- „LAT“, d. h. Living-apart-together-Arrangements, wenn die Partner an getrennten Wohnorten lebten und arbeiteten.

Bevor die Bedeutung von Verflechtungsarrangements und Paarkonstellationen für die Verwirklichung einer eigenen Karriere und von Doppelkarrieren mittels multivariater Analysen überprüft wird (zu den Details siehe Abschnitt 5.5), wird im nächsten Abschnitt deskriptiv dargestellt, wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Lage waren, eine eigene Karriere zu bewerkstelligen und inwiefern dies im Rahmen einer Doppelkarriere geschah.

5.4 Eine oder zwei Karrieren?

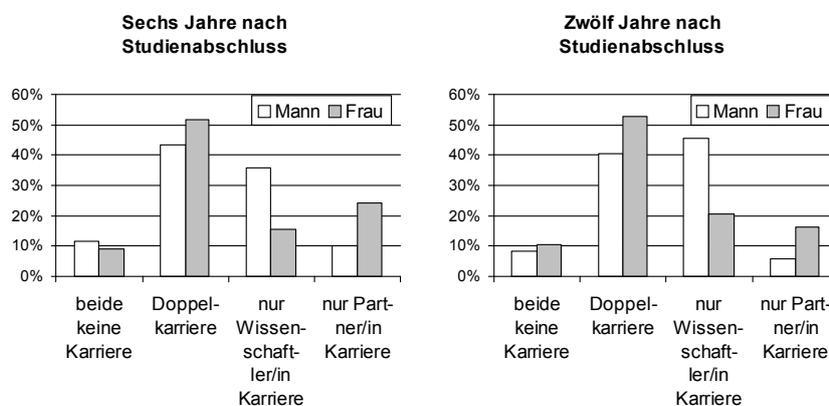
Sechs Jahre nach Studienabschluss hatte die Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine Karriere entsprechend der oben genannten Karrieredefinition. Bei den Männern traf dies etwas häufiger zu als bei den Frauen (79% vs. 69%). Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unterschieden sich weit stärker darin, in welcher partnerschaftlichen Konstellation sie ihre Karriere verwirklichten: Für beide gilt, dass eine Doppelkarrierekonstellation das häufigste Arrangement war (43% bzw. 51%; Abbildung 5.1) – doch während über drei Viertel der Wissenschaftlerinnen mit Karriere Teil eines Doppelkarrierepaares war, waren es bei den männlichen Kollegen

⁹ Die Einkommens- und Wohnkonstellationen wurden anhand der Angaben der Wissenschaftler/innen zu der Einkommensrelation und dem Wohnarrangement in der Partnerschaft während ihrer zu dem Zeitpunkt ausgeübten Tätigkeit kodiert.

nur etwa die Hälfte (77% vs. 55%, nicht abgebildet). Im Unterschied dazu realisierte über ein Drittel der Wissenschaftler, aber nur 15% ihrer Kolleginnen eine Karriere in einem Einkarrierearrangement. Ferner verwirklichte bei fast einem Viertel der Wissenschaftlerinnen, aber gerade bei 10% ihrer Kollegen nur der/die Partner/in eine Karriere. In der Summe heißt dies: Wenn Frauen in Partnerschaften eine Karriere haben, dann in der Regel „gemeinsam“ mit dem Partner. Für Wissenschaftler ist dies hingegen weit weniger häufig der Fall.

Ein weiterer deutlicher Unterschied zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen besteht in den Gründen für eine fehlende Karriere. Die männlichen Wissenschaftler ohne Karriere (sechs Jahre nach Studienabschluss) waren überwiegend erwerbstätig oder Stipendiaten (81%). Das heißt, sie waren berufstätig, wenn auch nicht (entsprechend der hier verwendeten Karrieredefinition) bildungs- und altersadäquat. Sie hatten beispielsweise noch keine Promotion. Bei den Wissenschaftlerinnen ohne Karriere war hingegen nur knapp die Hälfte berufstätig (49%). Ihre fehlende Karriere ging damit häufiger als bei ihren Kollegen mit einer Nichterwerbstätigkeit einher.¹⁰

Abbildung 5.1: Karrierekonstellationen sechs und zwölf Jahre nach Studienabschluss



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

¹⁰ Ein Viertel dieser Wissenschaftlerinnen (aber keiner ihrer Kollegen ohne Karriere) war in Elternzeit. Weitere 10% der Wissenschaftler/innen ohne Karriere waren arbeitslos; die anderen gingen in eine andere Aktivität (z. B. einem weiteren Studium) nach (16% der Frauen und 8% der Männer ohne Karriere).

Gleiches sehen wir auch bei den Partnern und Partnerinnen: Fast dreimal so viele Partner wie Partnerinnen ohne Karriere waren berufstätig (65% vs. 23%). Einer der Gründe hierfür war, dass doppelt so viele Partnerinnen wie Partner zu diesem Zeitpunkt noch keinen akademischen Abschluss erworben hatten (19% vs. 9%) – und von daher noch gar keine Karriere haben/beginnen konnten. Die Ursache ist unter anderem in der alterstypischen Partnerwahl zu finden: Die Männer waren meistens älter als ihre Partnerinnen. Die Partnerinnen, die zu diesem Zeitpunkt noch keinen akademischen Abschluss hatten, waren im Median 5,5 Jahre jünger als ihre Partner. Wie bei den Wissenschaftler/innen ist dennoch auch bei den Partner/innen festzustellen, dass eine fehlende Karriere bei Frauen häufiger als bei Männern mit einer Nichterwerbstätigkeit verbunden ist.¹¹

Auch zwölf Jahre nach dem ersten Studienabschluss hatte die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine Karriere (86% bzw. 73%). Erneut zeigt sich, dass Wissenschaftlerinnen ihre Karriere überwiegend im Rahmen eines Doppelkarrierearrangements realisierten: Bei fast drei Vierteln der Wissenschaftlerinnen mit Karriere hatte der Partner ebenfalls eine Karriere, während dies bei weniger als die Hälfte ihrer Kollegen mit Karriere der Fall war (72% vs. 47%, nicht abgebildet). Obwohl Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu diesem Zeitpunkt sogar etwas häufiger als sechs Jahre zuvor selbst eine Karriere hatten, stellten Doppelverdienerpartnerschaften für männliche Wissenschaftler nicht mehr die häufigste Karrierekonstellation dar (40,5% vs. 53% der Wissenschaftlerinnen; Abbildung 5.1). Zu diesem Zeitpunkt überwog bei Wissenschaftlern nun (wenn auch knapp) die Einkarrierekonstellation, bei der nur sie selbst eine Karriere hatten (45%). Bei den Wissenschaftlerinnen kam diese Konstellation nur halb so häufig vor. Einkarrierekonstellationen, bei denen nur die Partner/innen eine Karriere hatten, stellten für männliche Wissenschaftler die Ausnahme dar, während sie für immerhin etwa 16% ihrer Kolleginnen zuträfen. Dies zeigt erneut, dass wissenschaftliche Karrieren von Frauen überwiegend im Rahmen von Doppelkarrieren stattfinden und Doppelkarrieren – innerhalb und außerhalb der Wissenschaft – zumeist durch eine fehlende Karriere von Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen scheitern.

Anders als noch sechs Jahre zuvor waren nun sowohl die Wissenschaftler als auch die Wissenschaftlerinnen ohne Karriere überwiegend berufstätig, wenn auch nicht bildungs- und altersadäquat (96% bzw. 72%).¹² So hatten sie beispielsweise noch keine Promotion oder keine Leitungsaufgaben. Bei

11 Ein Viertel der Partnerinnen ohne Karriere (aber kein Partner) war in Elterzeit. Etwa 11% der Partnerinnen und 9% der Partner waren arbeitslos, die anderen gingen anderen Aktivitäten nach (23% der Frauen und 18% der Männer).

12 Weitere 15% der Wissenschaftlerinnen – und wiederum kein Kollege – waren in Elternzeit. 11% der Wissenschaftlerinnen (und kein Kollege) waren arbeitslos. Die anderen absolvierten ein weiteres Studium.

den männlichen Partnern ohne Karriere waren gleichfalls mehr als drei Viertel berufstätig, bei den Partnerinnen hingegen weniger als die Hälfte (77% vs. 40%). Nun war jedoch nicht mehr das noch nicht abgeschlossene Studium die Ursache dafür, sondern vor allem die Elternzeit.¹³

Zusammenfassend ist festzuhalten: Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften waren einerseits relativ erfolgreich, eine Karriere zu bewerkstelligen, d. h. eine Berufsposition zu erreichen, die ihrer Qualifikation und ihrem institutionellen Alter adäquat war. Die große Mehrheit der männlichen wie weiblichen Wissenschaftler hatte zwölf Jahren nach Studienabschluss eine Karriere. Andererseits war nur etwa die Hälfte der Wissenschaftler/innen darin erfolgreich, diese „gemeinsam“ mit ihren Partner/innen zu verwirklichen. Das Scheitern von Doppelkarrieren lag zumeist an einer fehlenden Karriere der Frauen, sei es aufgrund von Nichterwerbstätigkeit (vor allem bei den Partnerinnen der Wissenschaftler) oder weil die Berufsposition nicht bildungs- und altersadäquat war (vor allem bei den Wissenschaftlerinnen).

Karrieren werden allerdings nicht „über Nacht“ gemacht, sie sind das Resultat einer langjährigen beruflichen Entwicklung – die zudem bei den meisten Männern und Frauen in einer Partnerschaft stattfindet. Welche Verflechtungsarrangements der Erwerbsverläufe Wissenschaftler/innen und ihre Partner/innen praktizieren, wurde im Abschnitt 5.3 und detaillierter in Kapitel 2 dieses Buches dargestellt. Im folgenden Abschnitt soll nun untersucht werden, welchen Einfluss diese Verflechtungsmuster auf die Realisierung von Karrieren der Wissenschaftler/innen sowie von Doppelkarrieren haben.

5.5 Der Karrieremythos auf dem Prüfstand

Die Frage, inwiefern Verflechtungsmuster, die in den sechs Jahren zuvor praktiziert wurden, die (zeitlich definierte) Wahrscheinlichkeit einer Karriere und von Doppelkarrieren beeinflussen, wurde mithilfe von Linear-probability-Regressionen untersucht.¹⁴ Die abgebildeten Regressionskoeffizienten drü-

13 Denn zu diesem Zeitpunkt hatte jeweils nur ein Partner bzw. eine Partnerin noch keinen akademischen Abschluss. Etwa ein Viertel der Partnerinnen ohne Karriere war in Elternzeit (9% der Männer), weitere 10% waren arbeitslos (6% der Männer), die anderen gingen einer anderen Aktivität (z. B. einem weiteren Studium oder Praktikum) nach.

14 Neben den Verflechtungsmustern und den Paarkonstellationen kontrollieren die Modelle für weitere Merkmale, auf die nicht näher eingegangen wird. Bei den Wissenschaftler/innen: Abschlusskohorte, Disziplin des ersten Abschlusses, Geburt in Ost- oder Westdeutschland, Erwerbstätigkeit der Mutter während der Kindheit, akademische Bildung der Eltern, Dauer der zu dem Zeitpunkt ausgeübten Aktivität, Promotion. Bei den Partner/innen: Beschäftigung im öffentlichen Dienst oder Privatwirtschaft, Befristung des Arbeitsverhältnisses, Promotion sowie für die Fachhomogenität im Paar.

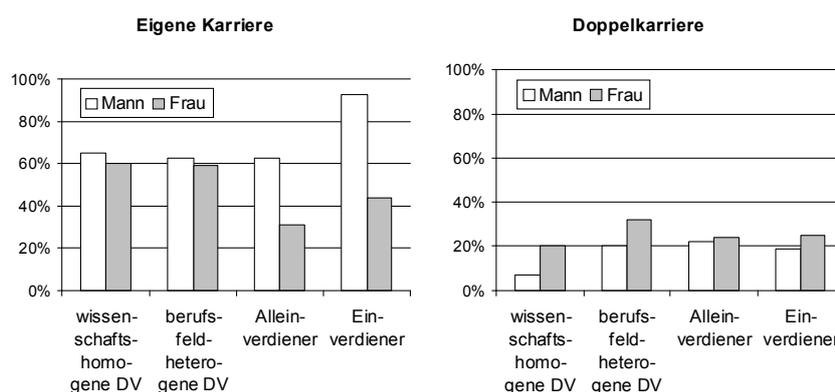
cken je nach Verflechtungsarrangement die Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus, zwölf Jahre nach Studienabschluss eine Karriere bzw. eine Doppelkarriere zu haben, was einen Vergleich der unterschiedlichen Gruppen ermöglicht.

Wie Abbildung 5.2 zeigt, hatten Doppelverdienerarrangements keinen negativen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, zwölf Jahre nach Studienabschluss eine Karriere zu haben. Männliche Wissenschaftler mit (in den sechs Jahren zuvor) wissenschaftshomogenen oder berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements hatten mit der gleichen Wahrscheinlichkeit eine Karriere wie ihre Kollegen mit Alleinverdienerarrangements. Das heißt, die Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit der Partnerin hatte für die berufliche Entwicklung der männlichen Wissenschaftler weder Vor- noch Nachteile. Im Unterschied dazu verringerten das Allein- sowie das Einverdienerarrangement bei Wissenschaftlerinnen deren Karrierechancen. Die Wahrscheinlichkeit für eine eigene Karriere war bei den (wenigen) Wissenschaftlerinnen, die die Alleinverdienerrolle übernommen hatten, nur halb so groß wie bei ihren männlichen Alleinverdienerkollegen und wie bei den Kolleginnen mit Doppelverdienerarrangements.

Dass die Nichterwerbstätigkeit für Männer und Frauen (Wissenschaftler/innen und Partner/innen) eine unterschiedliche Bedeutung haben kann bzw. nicht in gleichem Maße der Unterstützung der beruflichen Entwicklung des anderen Partners durch eine Zuständigkeit für die „privaten Belange“ an der „Haushaltsfront“ dient, wird auch beim Unterschied zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit temporären Einverdienerarrangements deutlich. Die (sehr wenigen) männlichen Wissenschaftler, die in den sechs Jahren zuvor während längerer Phasen nicht erwerbstätig waren, hatten nicht nur eine doppelt so hohe Karrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit gleichem Arrangement, sondern zudem auch die höchste Karrierewahrscheinlichkeit. Dieses zunächst kontraintuitive Ergebnis ist unter anderem dadurch zu erklären, dass diese Wissenschaftler ihre Zeit der Nichterwerbstätigkeit beispielsweise für ein weiteres Studium oder Praktikum nutzten und nicht – wie häufig bei ihren Kolleginnen – ihre Tätigkeit aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Elternzeiten unterbrachen.

Als Zwischenfazit ist hervorzuheben, dass Doppelverdienerarrangements sowohl für Wissenschaftler als auch Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Alleinverdienerarrangements kein Hindernis für die Realisierung ihrer individuellen beruflichen Karrieren darstellen. Dies gilt zudem für wissenschaftshomogene wie berufsfeldheterogene Doppelverdienerarrangements. Das heißt, Wissenschaftler/innen, die Teil eines Wissenschaftspaares sind, können ihre eigene Karriere genauso häufig verwirklichen wie Kolleg/innen, deren Partner/innen außerhalb des Wissenschaftsbereichs tätig sind. Eine Übereinstimmung des Berufsfeldes bringt also weder Vorteile für die eigene

Abbildung 5.2: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für eine eigene Karriere und für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Verflechtungsmustern



DV= Doppelverdiener

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Karriere aufgrund eines „geteilten Wissens“ und besserer Möglichkeiten der Unterstützung zwischen Partnern (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a) noch Nachteile aufgrund erhöhter Konkurrenzen oder Abstimmungsschwierigkeiten der ähnlichen beruflichen Anforderungen. Ferner zeigt sich – insbesondere für Männer –, dass temporäre Einverdienerarrangements, d. h. längere Phasen der Nichterwerbstätigkeit, nicht zwangsläufig ein Karrierehemmnis darstellen, nämlich dann nicht, wenn sie Phasen der Weiterqualifizierung darstellen. Da die temporäre Nichterwerbstätigkeit von Wissenschaftlerinnen jedoch häufiger als bei Männern mit Elternzeiten oder Arbeitslosigkeit verbunden war, führte bei ihnen die „brüchige“ Berufsbiografie häufiger dazu, dass sie zwölf Jahre nach dem Abschluss nicht adäquat beschäftigt waren.

Richtet man nun den Blick von der individuellen auf die Doppelkarriere, zeigt sich jedoch ein anderes Bild (Abbildung 5.2). Zum einen können Doppelkarrieren in deutlich geringerem Umfang als individuelle Karrieren realisiert werden. Zum anderen sind die Unterschiede innerhalb der beiden Geschlechtergruppen hinsichtlich des Einflusses der unterschiedlichen Verflechtungsarrangements deutlich geringer. So haben Wissenschaftlerinnen in langjährigen Doppelverdienerarrangements eine sehr ähnliche Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren wie ihre Kolleginnen, die für längere Phasen nicht erwerbstätig oder (seltener) die Alleinverdienerinnen waren. Positiv

betrachtet, bedeutet dies, dass – entgegen der in der Literatur häufig formulierten Erwartung – eine Verzögerung oder Unterbrechung der eigenen Karriere bei Wissenschaftlerinnen, die zeitweise in traditionellen Einverdienerpartnerschaften leben, zu keinem zusätzlichen Nachteil führt. In negativer Hinsicht heißt dies aber auch, dass die Wahrscheinlichkeit für die Realisierung von Doppelkarrieren – unabhängig vom innerpartnerschaftlichen Verflechtungsarrangement – relativ gering sind und damit auch die (oft mühsame) Bewerksstellung von langjährigen Doppelverdienerarrangements keine Garantie für Doppelkarrieren ist.

Dieser fehlende Vorteil von Doppelverdiener- für Doppelkarrierearrangements zeigt sich stärker bei männlichen Wissenschaftlern und ihren Partnerinnen. Für Wissenschaftler sind Doppelkarrieren bei wissenschaftshomogenen Partnerschaften nahezu unwahrscheinlich. Die Ursache dafür sind vor allem Karriereeinschränkungen bei ihren Partnerinnen aufgrund einer nicht adäquaten Beschäftigung (seltener aufgrund einer Nichterwerbstätigkeit). Ein leichter Vorteil der Realisierung von zwei Karrieren in unterschiedlichen Berufsfeldern gegenüber wissenschaftshomogenen Paaren zeigt sich auch bei den Wissenschaftlerinnen.

Durchaus markante Unterschiede gibt es hingegen zwischen Männern und Frauen. Wissenschaftlerinnen in wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangements haben eine dreimal so hohe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit wie ihre männlichen Kollegen. Ein etwas geringerer Geschlechterunterschied zeigt sich für berufsfeldheterogene Doppelverdienerpaare, bei denen es ebenfalls den Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern häufiger gelang, eine Doppelkarriere zu realisieren, als den Wissenschaftlern und ihren Partnerinnen. Ein zentrale Erklärung dafür ist, dass Doppelkarrieren mehrheitlich an der weiblichen Karriere scheitern (siehe oben) – dies jedoch unter anderem stichprobenbedingt seltener bei den Wissenschaftlerinnen als bei den Partnerinnen der Fall ist.¹⁵ Gleichwohl zeigt sich auch bei dieser äußerst „positiven“ ausgewählten Personengruppe, dass bei mehr als doppelt so vielen Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftlern die Doppelkarriere daran scheiterte, dass sie selbst keine Karriere hatten (52% vs. 20%).

15 Um an der Befragung teilnehmen zu können, mussten sie an einer Universität und auf einer der vier Karrierestufen (darunter auch die Professur) beschäftigt sein, d. h. zumindest zum Befragungszeitpunkt waren sie im Wissenschaftssystem beschäftigt und zum Teil hatten sie per Definition eine „Karriere“ (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

5.6 Der Einfluss der Paarkonstellationen auf Doppelkarrieren

Nun stellt sich die Frage, inwiefern darüber hinaus unterschiedliche Paarkonstellationen die Realisierung von Doppelkarrieren für Männer und Frauen beeinflussen. Welche der im zweiten Abschnitt formulierten Erwartungen können bestätigt werden und welche nicht? Um Antwort auf diese Fragen zu liefern, wurden (getrennt für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen) ebenfalls Linear-Probability-Regressionen geschätzt, die je nach Paarkonstellation die Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ausdrücken, eine Doppelkarriere zwölf Jahren nach Studienabschluss zu haben.¹⁶

5.6.1 Einkommensunterschiede: Gleiches Geld = gleiche Karriere?

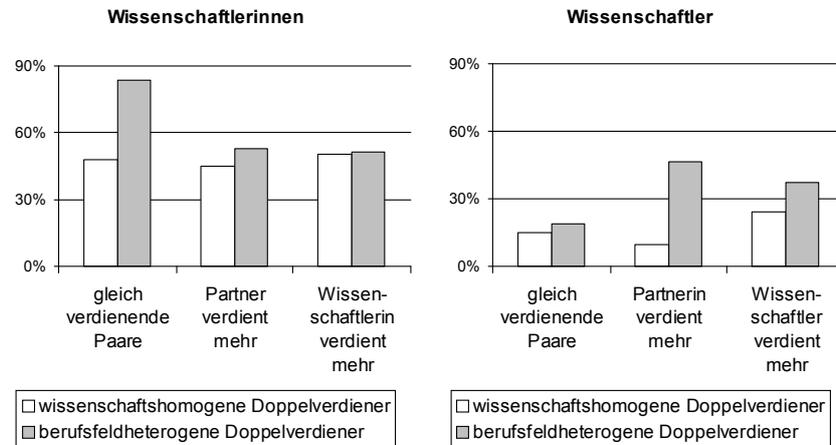
Für die Einkommenskonstellation in Partnerschaften wurden zwei Erwartungen formuliert: Zum einen eine haushaltsökonomische – geschlechtsneutrale – Annahme, der zufolge Doppelkarrieren mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von „gleich verdienenden“ Paaren als von Paaren mit Einkommensunterschieden realisiert werden können. Zum anderen unter Einbezug einer geschlechterungleichen Verwertbarkeit von Machtressourcen im Paar, dass Einkommensunterschiede nur dann die Wahrscheinlichkeit einer Doppelkarriere verringern, wenn der Mann (Wissenschaftler oder Partner) mehr verdient, nicht jedoch wenn die Frau (Wissenschaftlerin oder Partnerin) ein gleiches oder gar ein höheres Einkommen einbringt.

Für die Wissenschaftlerinnen mit berufsfeldheterogenem Doppelverdienerarrangement scheint sich die erste Annahme zu bestätigen (Abbildung 5.3). Denn Doppelkarrieren sind bei gleichem Einkommen deutlich häufiger als bei Einkommensungleichheiten im Paar. Liegt ein Einkommensunterschied vor, spielt es für die Wahrscheinlichkeit einer Doppelkarriere keine Rolle, ob die Frau oder der Mann mehr verdient. In wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren spielen Einkommensunterschiede hingegen keine Rolle für die Wahrscheinlichkeit von Doppelkarrieren. Eine mögliche Erklärung für den unterschiedlichen Einfluss der Einkommenskonstellation in homogenen und heterogenen Doppelverdienerpartnerschaften der Wissenschaftlerinnen liefern die Ergebnisse einer früheren Analyse der Daten. In diesen konnte gezeigt werden (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a), dass bei Wissenschaftlerinnen in berufsfeldheterogenen Partnerschaften der Wert ihrer wissenschaftlichen Arbeit teilweise von den Partnern infrage gestellt

¹⁶ Neben den Verflechtungsmustern und den Paarkonstellationen kontrollieren die Modelle für weitere Merkmale, auf die nicht näher eingegangen wird (vgl. Fußnote 14).

wurde. Aufgrund der langen Beschäftigungsunsicherheit und der ausgedehnten so genannten Qualifikationsphase (ein Begriff, der bei einer Person, die nicht mit dem Wissenschaftssystem vertraut ist, Zweifel aufkommen lassen könnte, inwiefern es sich überhaupt um eine „richtige“ Arbeit oder doch eher um eine Art verlängertes Studium handelt) könnte es für Wissenschaftlerinnen schwieriger durchzusetzen sein, dass ihre Karriereansprüche und -anforderungen in berufsfeldheterogenen Partnerschaften gleichberechtigt berücksichtigt werden. Demzufolge sind eine eigene Karriere und eine Doppelkarriere in diesen Partnerschaften eher realisierbar, wenn zumindest das Einkommen ähnlich hoch ist. Aufgrund einer „geteilten Haltung“ zum Beruf (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a) könnte in Wissenschaftspaaren das Einkommen keine oder nur eine untergeordnete Rolle in Aushandlungsprozessen spielen.

Abbildung 5.3: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Einkommenskonstellation und Verflechtungsmuster



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Etwas anders stellt sich die Situation für männliche Wissenschaftler dar. Erstens ist in berufsfeldheterogenen Partnerschaften die Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren bei Paaren mit einem Einkommensunterschied wesentlich höher als bei Paaren, bei denen beide Partner gleich viel verdienen. Dieser Befund widerspricht also der haushaltsökonomischen Annahme. Zudem gibt es bei den gleich viel verdienenden Paaren hier keinen Unterschied zwi-

schen wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Paaren. Dies legt die Vermutung nahe, dass der Wert der Arbeit von Männern innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft nicht unterschiedlich bewertet wird, wie dies jedoch bei den Wissenschaftlerinnen der Fall ist (siehe oben). Insofern gibt es keine geschlechtsneutrale Wahrnehmung des Werts von Arbeit. Vielmehr ist diese abhängig vom Geschlecht der Person, die diese Arbeit ausübt, sowie von der Relation zu dem jeweiligen Beruf des Partners/der Partnerin. Denn aufgrund der horizontalen beruflichen Segregation sind männliche und weibliche Partner der Wissenschaftler/innen in den unterschiedlichen Berufen ungleich verteilt.¹⁷

Wenn auch die Unterschiede zwischen männlichen Wissenschaftlern in berufsfeldheterogenen Partnerschaften größer sind, spielt die Einkommensrelation auch bei wissenschaftshomogenen Verflechtungsarrangements eine Rolle. Bei Letzteren hatten Wissenschaftler, die mehr als ihre Partnerinnen verdienten, eine höhere Doppelkarrierewahrscheinlichkeit sowohl im Vergleich zu ihren Kollegen, die gleich viel wie ihre Partnerinnen verdienten, als auch zu den (wenigen) Kollegen, die weniger als die Partnerinnen verdienten. Dieser Befund widerspricht ebenfalls der zweiten formulierten Erwartung, denn Doppelkarrieren sollten seltener bei jenen Paaren zu finden sein, bei denen der Mann mehr verdient.

Zusammenfassend können beide Annahmen zum Einfluss der Einkommensunterschiede in Partnerschaften weder eindeutig widerlegt, noch bestätigt werden. Eine Einkommensgleichheit bedeutet – vor allem in Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler – nicht automatisch eine „Gleichheit“ der Karrierechancen in der Partnerschaft, noch verhindert eine Ressourcenungleichheit zwangsläufig Doppelkarrieren – auch nicht, wenn der Mann das höhere Einkommen bezieht. Die Befunde zeigen zudem, dass die Einkommensrelation vor allem eine Rolle bei berufsfeldheterogenen Paaren spielt, bei denen aufgrund der unterschiedlichen ausgeübten Berufe die Notwendigkeit einer zusätzlichen „Vermittlungsarbeit“ bzw. Erklärung der jeweiligen Karriereanforderungen und -logiken besteht (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a). Dabei zeigt sich, dass in berufsfeldheterogenen Arrangements die Wissenschaftlerinnen eher in der Lage waren, Doppelkarrieren (und damit eine eigene Karriere) zu verwirklichen, wenn sie gleich viel wie ihre Partner verdienten, während den Partnerinnen dies eher gelang, wenn ihr Einkommen höher als das der Wissenschaftler war. Dies könnte ein Hinweis dafür sein, dass die Aushandlungen in Partnerschaften über und die Wahrnehmung des Werts von Arbeit weder geschlecht- noch berufsneutral sind.

17 Von den zu dem Zeitpunkt erwerbstätigen (berufsfeldheterogenen) Partner/innen waren die Partnerinnen der Wissenschaftler sehr häufig als Lehrerinnen tätig (31% vs. 7% der Partner), während die männliche Partner der Wissenschaftlerinnen häufiger in Berufen der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (21,5% vs. 5% der Partnerinnen) oder als Informatiker (26% vs. 7%) und Ingenieure (16% vs. 4%) tätig waren.

5.6.2 Alterskonstellation: Geht die Ältere vor?

Über das Einkommen hinaus wurde im zweiten Abschnitt die Erwartung formuliert, dass Doppelkarrieren häufiger bei Paaren mit untypischer Alterskonstellation vorkommen, also bei Paaren, bei denen die Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen) älter als ihre Männer sind. Gleichfalls wurde vermutet, dass ein Gleichtakt von Karriereanforderungen bei gleichaltrigen Partnerschaften zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren – insbesondere in der Wissenschaft – führen kann.

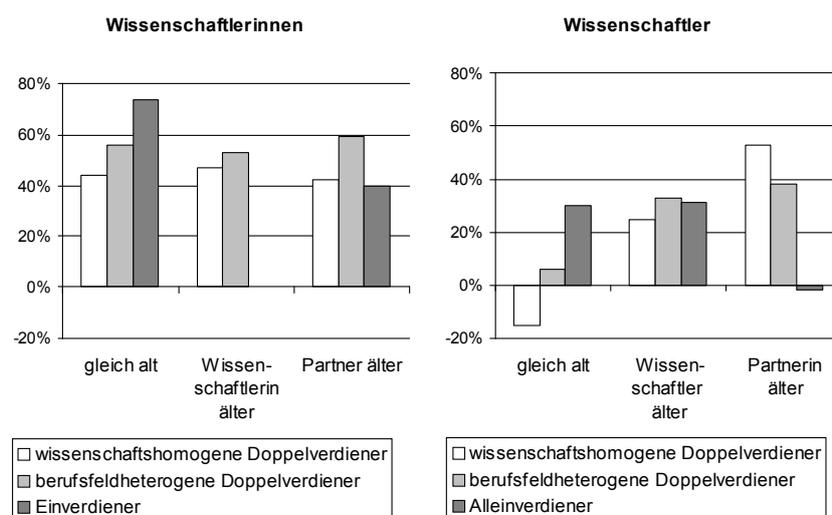
Abbildung 5.4 zeigt, dass für Wissenschaftlerinnen in wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements die Alterskonstellation nur eine untergeordnete Rolle spielt. Die Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren ist ähnlich hoch in Partnerschaften mit oder ohne Altersunterschied sowie unabhängig davon, wer – Frau oder Mann – die oder der Ältere in der Partnerschaft ist. Für die Frage, ob nach langjährigen Einverdienerarrangements Doppelkarrieren möglich sind, spielt die Alterskonstellation hingegen eine wichtige Rolle. Das Erreichen einer Karriere trotz langjähriger Unterbrechung gelingt mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit den Wissenschaftlerinnen in gleichaltrigen Partnerschaften.¹⁸ Ähnliches gilt auch für männliche Wissenschaftler mit langjährigen Alleinverdienerarrangements. Auch hier waren Doppelkarrieren trotz langjähriger Nichterwerbstätigkeit der Partnerin mit einer höheren Wahrscheinlichkeit bei Wissenschaftlern mit einer gleichaltrigen oder (typischerweise) jüngeren Partnerin zu finden.

Das heißt zugleich, in gleichaltrigen Partnerschaften besteht einerseits ein höheres Risiko für Alleinverdienerarrangements (vgl. Kapitel 2 in diesem Buch), andererseits aber auch eine größere Chance, diese zu einem späteren Zeitpunkt doch noch in Karrieren für beide Partner auszubauen. Eine mögliche Erklärung hierfür wäre, dass nicht nur, aber vor allem gleichaltrige Partner erwarten, dass zwei Erwerbstätigkeiten zu Widersprüchen und Konflikten der beruflichen Anforderungen von zwei Karrieren führen können. Dieser „Unvereinbarkeit“ versuchen sie phasenweise mit einer traditionellen Arbeitsteilung und der Konzentration auf nur eine (die männliche) Karriere zu entgehen. Ist dann ein Vorsprung für den männlichen Partner vorhanden und seine Karriere „gesichert“, kann die Karriere der Partnerin folgen.

Die größere Schwierigkeit gleichaltriger Paare, trotz eines langjährigen Doppelverdienerarrangements eine Doppelkarriere zu verwirklichen, wird bei den männlichen Wissenschaftlern besonders deutlich (Abbildung 5.4). Wissenschaftler mit einer gleichaltrigen Partnerin hatten insbesondere in wissenschaftshomogenen, aber auch in berufsfeldheterogenen Paaren eine

18 Aufgrund der zu geringen Fallzahl für Einverdienerpartnerschaften, bei denen die Wissenschaftlerin älter als ihr Partner war, wird auf diese untypische Alterskonstellation nicht näher eingegangen.

Abbildung 5.4: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Alterskonstellation und Verflechtungsmuster



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

deutlich geringere Doppelkarrierewahrscheinlichkeit als ihre Kollegen in Partnerschaften, in denen der Altersunterschied für eine teilweise Entzerrung der beruflichen Anforderungen hilfreich war. Die höchste Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren hatten gleichwohl männliche Wissenschaftler mit einer untypischen Alterskonstellation. Dies gilt vor allem für wissenschaftshomogene Paarbeziehungen: Wissenschaftler mit einer älteren Partnerin hatten eine zweimal so hohe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kollegen mit einer (typischen) jüngeren Partnerin. In der Tat scheinen die „älteren“ Partnerinnen besser in der Lage gewesen zu sein, ihren Altersvorsprung in eigene Karrieren und dadurch in Doppelkarrieren umzusetzen. Möglicherweise waren Partnerinnen, die aufgrund eines Altersvorsprungs in ihren Karrieren bereits vorangeschrittenen waren, weniger bereit, diese bei Schwierigkeiten zur Disposition zu stellen, als die Partnerinnen, bei denen der Mann in der beruflichen Entwicklung vorangeschritten war. Oder aber Partnerinnen mit einem Altersvorsprung in der Partnerschaft mussten mit weniger Nachteilen bei beruflichen Kompromissen rechnen, da sie bereits gesicherte Positionen oder gar Spitzenpositionen (wie eine Professur) erreicht hatten.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die nur sehr geringe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit bei männlichen Wissenschaftlern in wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren (vgl. Abschnitt 5.5) zum Teil auf den höheren Anteil gleichaltriger Partnerschaften zurückgeführt werden kann – denn diese Paare haben größere Schwierigkeiten, zeit- und statusgleich zwei Karrieren in der Wissenschaft zu realisieren. Zudem ist für Doppelverdienerpartnerschaften von männlichen Wissenschaftlern beobachtbar, dass eine untypische Alterskonstellation in der Tat bessere Möglichkeiten für Doppelkarrieren bietet.

5.6.3 Kinder: Doppelkarrieren nur ohne Kind(er)?

Kinder sollten – so die Erwartung – selbst bei Doppelverdienerpaaren zu Einschränkungen in der Karriere der Frauen (Wissenschaftlerin oder Partnerin) und damit in Doppelkarrieren führen. Darüber hinaus wurde theoretisch begründet erwartet, dass dieses (Doppel-)Karriererisiko sowohl in wissenschaftshomogenen als auch in berufsfeldheterogenen Partnerschaften hoch ist.

Für Wissenschaftlerinnen mit berufsfeldheterogener Doppelverdienerkonstellation bestand unabhängig vom Vorhandensein von Kindern eine ähnlich hohe Wahrscheinlichkeit für eine Doppelkarriere (Abbildung 5.5).¹⁹ Gleichfalls nur kleine Unterschiede gibt es zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kind(er) in wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren. Hier war die Doppelkarrierewahrscheinlichkeit für Mütter sogar etwas höher als bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen. Das bedeutet zugleich, dass bei Wissenschaftlerinnen mit langjährigen Doppelverdienerarrangements das Scheitern oder der beruflichen Erfolg der beiden Partner nicht primär von der Verantwortung für Kinder abhängig gewesen ist.

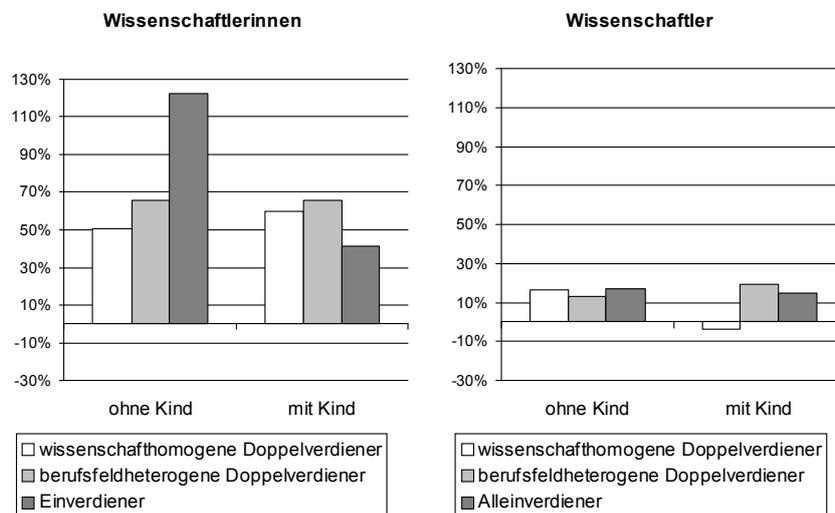
Anders stellt sich hingegen die Situation bei den Wissenschaftlerinnen mit langjährigen Einverdienerarrangements dar. Hier hatten kinderlose Wissenschaftlerinnen eine dreimal so hohe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit mindestens einem leiblichen Kind. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass diese (wenigen) Frauen, die ohne Verantwortung für ein Kind lange Zeit keiner (bezahlten) Arbeit nachgingen, diese Phase dafür nutzen konnten, um sich weiterzuqualifizieren, so dass sich ihre späteren Karrierechancen nicht verringert haben.

In der Zusammenschau dieser Befunde ist für Wissenschaftlerinnen festzustellen, dass sich nur bei langjährigen Einverdienerarrangements die Chancen für eine Doppelkarriere mit der Geburt von Kindern verringern. Gelingt

19 Zu diesem Zeitpunkt hatten 64% der Wissenschaftlerinnen mindestens ein leibliches Kind (wissenschaftshomogene Paare 59%, berufsfeldheterogene 63%). Wissenschaftlerinnen mit zuvor langjährigen Einverdienerarrangements waren überdurchschnittlich oft Mütter (83%).

es den Wissenschaftlerinnen mit Kindern hingegen, (wissenschaftshomogene oder berufsfeldheterogene) Doppelverdienerarrangements aufrechtzuerhalten, dann haben sie keine geringere Doppelkarrierechance als kinderlose Wissenschaftlerinnen.

Abbildung 5.5: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Vorhandensein vom ersten Kind und Verflechtungsmuster



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Schaut man auf Wissenschaftler mit Kindern, zeigt sich hingegen ein etwas anderes Bild. Erstens realisieren sie mit ihren Partnerinnen seltener zwei Wissenschaftskarrieren mit Kind(ern) als ohne. Im Unterschied dazu spielen zweitens Kinder bei der Realisierung von Doppelkarrieren in berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpaaren, d. h. wenn die Partnerin außerhalb der Wissenschaft erwerbstätig ist, keine Rolle.²⁰ Wissenschaftler und ihre Partnerinnen mit berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement hatten eine viermal so hohe Wahrscheinlichkeit, mit (oder trotz) Kind eine Doppelkarrie-

²⁰ Zu diesem Zeitpunkt hatten 56% der Wissenschaftler mindestens ein leibliches Kind. Männliche Wissenschaftler in wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren waren etwas häufiger kinderlos als ihre Kollegen in berufsfeldheterogenen Partnerschaften (52% vs. 37%).

ren zu realisieren, wie ihre Kollegen mit wissenschaftshomogenem Arrangement. Bei Letzteren scheiterten Doppelkarrieren hauptsächlich an den Karrieren der gleichfalls wissenschaftlich tätigen Partnerinnen, zum Teil aber auch an der Karriere der Wissenschaftler. Das heißt, die Geburt von Kindern führte häufiger innerhalb der Wissenschaft zu einem (zumindest temporären) Karriereknick als in Tätigkeiten außerhalb. Drittens waren – im Unterschied zu den Wissenschaftlerinnen – die geringen Doppelkarrierechancen bei Alleinverdienerarrangements (d. h. die Partnerin war nicht erwerbstätig) nicht durch das Vorhandensein von Kindern begründet.

Angesichts der primären Verantwortung der Partnerinnen der männlichen Wissenschaftler für die Kinderbetreuung und seltener Inanspruchnahme von externen Einrichtungen oder Betreuungsleitungen durch Dritte (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch sowie Hess/Rusconi 2010) weist der Unterschied zwischen wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler darauf hin, dass die zeitintensive Verantwortung für Kinder schlechter mit den räumlich-zeitlichen Anforderungen von Wissenschaftskarrieren vereinbar ist als mit Berufslaufbahnen außerhalb.

5.6.4 Wohnarrangements: Mobil und erfolgreich?

Angesichts der hohen Mobilitätsanforderungen aufgrund von befristeten Verträgen sowie (disziplinspezifisch unterschiedlich) von Auslandsaufenthalten als Bestandteil der Wissenschaftslaufbahn wurde einerseits erwartet, dass bei Wissenschaftsparen multilokale Wohnarrangements häufiger verbreitet sind. Andererseits wurde vermutet, dass „immobile“ Wohnarrangements, d. h. das Wohnen an einem gemeinsamen Ort ohne Pendeln oder mit täglichem Pendeln, mit Nachteilen für die Realisierung von Doppelkarrieren verbunden sind – und dies in stärkerem Maße bei wissenschaftshomogenen als bei berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpaaren.

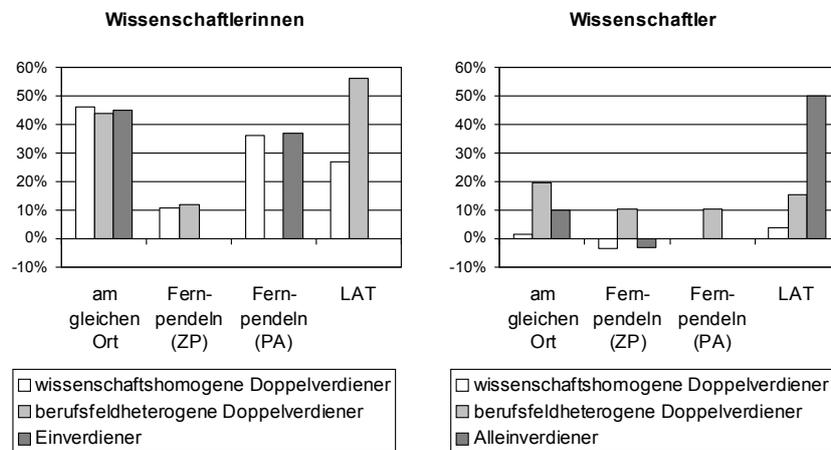
Zunächst ist festzustellen, dass fast zwei Drittel der Wissenschaftler/innen am gleichen Ort wie ihre Partner/innen lebten, so dass sie oder ihre Partner gar nicht oder maximal täglich zum Arbeitsplatz pendeln mussten. Hierbei sind zum einen die Unterschiede zwischen berufsfeldheterogenen und wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren relativ gering (66% vs. 60%). Gleichwohl lebten Wissenschaftler/innen in wissenschaftshomogenen Paaren fast doppelt so häufig an getrennten Wohnorten wie ihre Kolleg/innen in berufsfeldheterogenen Paaren (22% vs. 13%), während Letztere häufiger Fernpendelarrangements führten.²¹ Zum anderen lebten Wissenschaftler/in-

21 Die Unterschiede zwischen wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Partnerschaften sind bei männlichen Wissenschaftlern ausgeprägter als bei weiblichen. Darüber hinaus pendelten in allen Doppelverdienerpartnerschaften häufiger die Männer (der Wissenschaftler oder der Partner) als die Frauen fern.

nen mit Ein- oder Alleinverdienerarrangements häufiger in „immobilen“ Wohnarrangements (75% bzw. 70%). Die Konzentration auf nur eine Erwerbstätigkeit oder Karriere ermöglichte somit in höherem Maße das Zusammenleben der Partner am gleichen Ort. Doppelverdienerarrangements erforderten hingegen häufiger – jedoch nicht mehrheitlich – multilokale Wohnarrangements.

Gleichwohl stellt sich die Frage danach, ob sich multilokale Wohnarrangements für die Realisierung von Doppelkarrieren tatsächlich „lohnen“ und wenn ja, für welche Paare? Abbildung 5.6 zeigt, dass für Wissenschaftlerinnen Multilokalität vor allem in berufsfeldheterogenen Partnerschaften mit einer höheren Doppelkarrierewahrscheinlichkeit verbunden war. Die Wissenschaftlerinnen mit berufsfeldheterogenen LAT-Paarbeziehungen hatten eine höhere Doppelkarrierewahrscheinlichkeit im Vergleich zu ihren Kolleginnen, die am gleichen Ort mit ihrem Partner lebten, aber vor allem im Vergleich zu ihren Kolleginnen in wissenschaftshomogenen Partnerschaften mit LAT-Arrangements.²²

Abbildung 5.6: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach Wohnarrangement und Verflechtungsmuster



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

22 Aufgrund zu geringer Fallzahlen wird auf einige Fernpendelarrangements sowie auf Einverdienerarrangements nicht näher eingegangen.

Dass multilokale Wohnarrangements für Wissenschaftlerinnen mit wissenschaftshomogenen Paarbeziehungen nicht vorteilhaft sind, heißt jedoch nicht, dass sie nachteilig sind. So sind die Unterschiede zwischen diesen Wissenschaftlerinnen mit mobilen und immobilen Wohnarrangements relativ gering. Dabei gibt es nur eine Ausnahme: Wissenschaftlerinnen, die selbst zum Arbeitsplatz fernpendelten, hatten keine höhere, sondern eine deutlich geringere Doppelkarrierewahrscheinlichkeit als ihre „immobilen“ Kolleginnen. Letzteres gilt allerdings auch für berufsfeldheterogene Paare. Doppelkarrieren scheiterten hier vor allem an der fehlenden Karriere des Partners. Das Fernpendeln dieser Wissenschaftlerinnen war somit nicht nachteilig für die eigene Karriere, jedoch für die Doppelkarriere im Paar.

Die Befunde für die männlichen Wissenschaftler legen zudem nahe, dass Multilokalität die Chance für eine eigene Karriere der Partnerinnen und damit für eine Doppelkarriere im Paar trotz langjähriger Nichterwerbstätigkeit der Partnerin eröffnen kann. Wissenschaftler mit langjährigen Alleinverdienerarrangements hatten dann eine wesentlich höhere Doppelkarrierewahrscheinlichkeit, wenn sie an getrennten Orten lebten. Eine vergleichsweise hohe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit hatten darüber hinaus Wissenschaftler mit berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements – allerdings relativ unabhängig von ihrem Wohnarrangement. Im Unterschied zu wissenschaftshomogenen Paaren wird in berufsfeldheterogenen Partnerschaften das Leben am gleichen Ort nicht mit geringeren Doppelkarrierechancen „bestraft“.²³ Eine mögliche Erklärung hierfür liegt in dem von Partnerinnen häufig ausgeübten Lehrerberuf (vgl. Abschnitt 5.1), mit dem das Zusammenleben und Arbeiten an einem Ort eher möglich zu sein scheint – und dies, ohne dadurch in der adäquaten beruflichen Entwicklung eingeschränkt zu sein.²⁴

Zusammenfassend kann man festhalten, dass wissenschaftshomogene Doppelverdienerpartnerschaften häufiger mit multilokalen Wohnformen einhergehen als berufsfeldheterogene. Nur für männliche Wissenschaftler konnte die Erwartung bestätigt werden, dass „immobile“ Wohnarrangements mit größeren Nachteilen für die Verwirklichung von wissenschaftshomogenen als von berufsfeldheterogenen Doppelkarrieren einhergehen. Zu betonen ist auch der überragende positive Einfluss von multilokalen Wohnarrange-

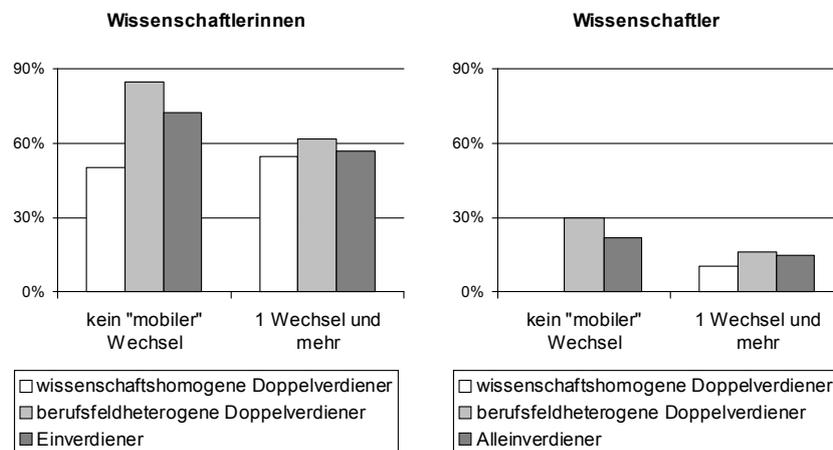
23 Wie bei Wissenschaftlerinnen war die Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren in wissenschaftshomogenen Partnerschaften noch geringer bei Wissenschaftlern, die selber fernpendelten. Wie bei ihren Kolleginnen schmälerte dies jedoch nicht die Chancen für eine eigene Karriere, sondern für die Karriere der Partnerin (und demzufolge für Doppelkarrieren).

24 Trotz der Zuständigkeit der Länder für die Lehrer, was Umzüge über Ländergrenzen hinweg formell komplizierter macht, zeigte eine Befragung an deutschen Hochschulen, dass Hochschulleitungen sich insbesondere dann in der Lage sahen, die Jobsuche der Partner/innen neu berufener Professor/innen und dadurch das Leben und Arbeiten der Partner an einem gemeinsamen Ort zu unterstützen, wenn diese als Lehrer/innen tätig waren (vgl. Rusconi/Solga 2002; Solga/Rusconi 2004).

ments für die Karrieren von Partnerinnen mit langen Phasen der Erwerbslosigkeit und demzufolge für die Verwirklichung von Doppelkarrieren auch in Partnerschaften, in denen für einen längeren Zeitraum auf eine Erwerbstätigkeit „verzichtet“ wurde.

Wohnarrangements sind jedoch – wie jedes Verflechtungsarrangement – dynamisch und können sich mit der Zeit, den Anforderungen sowie auch den Möglichkeiten ändern. Hinsichtlich der Frage, ob Wissenschaftspaare einer höheren Dynamik der Wohnarrangements unterliegen als Paare, bei denen die Partner/innen außerhalb der Wissenschaft tätig sind, zeigte sich, dass dies nur bei männlichen Wissenschaftlern der Fall ist. Knapp ein Viertel der männlichen Wissenschaftler mit berufsfeldheterogenem Arrangement hatte keine Änderung des Wohnarrangements aufgrund eines Arbeitgeberwechsels der Partnerin, während eine solche Stabilität nur bei einem Wissenschaftler mit wissenschaftshomogenem Arrangement zu finden war. Die Unterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen waren hingegen nur sehr gering: Bei etwas mehr Wissenschaftlerinnen in wissenschaftshomogenen als in berufsfeldheterogenen Partnerschaften hatten die Partner keinen Arbeitgeberwechsel, der zu Veränderungen in dem Wohnarrangement führte (17% vs. 11%).

Abbildung 5.7: Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen für Doppelkarrieren zwölf Jahre nach Studienabschluss, nach „mobilen“ Arbeitgeberwechsel und Verflechtungsmuster



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

In berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpaaren war vor allem bei den Wissenschaftlern, aber auch bei den Wissenschaftlerinnen die Doppelkarrierewahrscheinlichkeit höher, wenn es bei den Partner/innen keinen Arbeitgeberwechsel gab, der zu Veränderungen des Wohnarrangements führte (Abbildung 5.7). Doppelkarrieren gelangen somit eher jenen Paaren, in denen die berufliche Tätigkeit der Partner/innen keine (zusätzliche) Mobilitätsanpassung mit sich brachte. Dieser Befund deutet daraufhin, dass Partnerschaften und Doppelkarrieren eine gewisse Stabilität brauchen. Wenngleich auch der Unterschied etwas geringer ausfällt, so gilt doch das Gleiche für männliche Wissenschaftler mit Allein- und für Wissenschaftlerinnen mit Einverdienerarrangements, d. h. bei denen zuvor die Frau (Partnerin oder Wissenschaftlerin) länger nicht erwerbstätig gewesen ist. In wissenschaftshomogenen Doppelverdienerpaaren gab es hingegen keinen Unterschied zwischen Wissenschaftlerinnen, deren Partner keinen oder einen und mehr „mobilen“ Arbeitgeberwechsel hatten. Dies bedeutet wiederum, dass diese Wissenschaftlerinnen hinsichtlich der Realisierung von Doppelkarrieren weniger von der Wohnortstabilität ihrer Partner profitieren konnten als ihre Kolleginnen mit Partnern mit Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft. Denn bei ihnen war das Risiko höher, dass räumliche Stabilität (auch) bei ihren Partnern mit Karriereeinschränkungen einherging. Das heißt, obgleich eine Tätigkeit des Partners/der Partnerin in der Wissenschaft nicht unbedingt häufiger mit mobilen Arbeitgeberwechseln einhergeht, so sind doch in der Wissenschaft diese Wechsel eher notwendig, um bildungs- und altersadäquate Positionen zu erreichen und damit auch (wissenschaftshomogene) Doppelkarrieren zu verwirklichen.

5.6 Fazit

In diesem Kapitel wurden die Konsequenzen der Verflechtungsmuster in den Erwerbsverläufen von Partnerschaften für die Verwirklichung einer eigenen (Wissenschafts-)Karriere und für Doppelkarrieren untersucht. Darüber hinaus wurden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Paare aufgrund ihrer Paarkonstellationen, Verantwortung für Kinder und Wohnarrangements ergründet.

Im Allgemeinen zeigt sich *erstens*, dass es mehr Wissenschaftlern als Wissenschaftlerinnen gelang, bildungs- und altersadäquate Berufspositionen zu erreichen (zwölf Jahre nach Studienabschluss: 86% vs. 73%). Trotz dieser hohen Anteile an Wissenschaftler/innen mit Karriere waren jedoch *zweitens* Doppelkarrieren keinesfalls das überwiegende partnerschaftliche Arrangement; denn nur die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und zwei Fünftel der Wissenschaftler realisierten eine Doppelkarriere im Paar. Trotz hoher Bil-

derung und Erwerbsbeteiligung beider Partner/innen ist die Verwirklichung von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften daher keine Selbstverständlichkeit. Doppelkarrieren scheitern *drittens* mehrheitlich an der „fehlenden“ Karriere der Frau. In fast jeder zweiten Partnerschaft bei den Wissenschaftlern und jeder sechsten bei den Wissenschaftlerinnen war nur der Mann in der Lage, eine bildungs- und altersadäquate Berufsposition zu erreichen. Das heißt, in diesen Partnerschaften fand eine Priorisierung der Karriere des männlichen Partners statt. Hatten hingegen Frauen in Partnerschaften eine Karriere, dann in der Regel „gemeinsam“ mit ihrem Partner.

Frauen erreichten nicht nur seltener bildungs- und altersadäquate Berufspositionen, sie hatten auch häufiger (langjährige) Phasen der Nichterwerbstätigkeit. In dem Zeitraum von sechs bis zwölf Jahren nach Studienabschluss praktizierte fast jede siebte Wissenschaftlerin ein Einverdienerarrangement, wobei sie zumeist aufgrund von Elternzeiten oder Arbeitslosigkeiten nicht erwerbstätig war. Im Unterschied hierzu war knapp ein Drittel ihrer Kollegen der Alleinverdiener in der Partnerschaft. Dem Karrieremythos zufolge sollten diese männlichen Wissenschaftler dank ihrer langjährigen Anbindung an den Arbeitsmarkt verbunden mit der Unterstützung durch eine nicht erwerbstätige Partnerin, die „besten“ Karrierechancen haben. Entgegen diesem Mythos zeigen die Befunde dieses Kapitels, dass eine solche geschlechtertypische Arbeitsteilung im Paar sich nicht „lohnt“, insofern sie die Karriereaussichten der Frauen (bestenfalls nur kurz- und mittelfristig) schmälert, aber zu keinem Vorteil für die Karriere der männlichen Wissenschaftler führt. Dem Karrieremythos entsprechend mussten hingegen Wissenschaftlerinnen, aber nicht ihre männlichen Kollegen, mit Karrierenachteilen rechnen, wenn sie Einverdienerarrangements mit längeren Unterbrechungen der eigenen Berufstätigkeit praktizierten. Der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern sowie zwischen Müttern und kinderlosen Wissenschaftlerinnen mit Einverdienerarrangements verdeutlicht jedoch, dass nicht jede (langjährige) Nichterwerbstätigkeit per se zu einem Nachteil führt, sondern vor allem dann, wenn diese aufgrund von Elternzeiten oder Arbeitslosigkeiten erfolgt. Wird diese Zeit dagegen für eine weitere Qualifizierung genutzt, dann stellt dieses Arrangement kein Karrierehemmnis dar.

Für Doppelkarrieren zeigt sich jedoch anderes Bild: Zum einen werden Doppelkarrieren viel seltener als individuelle Karrieren realisiert, zum anderen sind die Unterschiede je nach Verflechtungsarrangement deutlich geringer. Vor allem Wissenschaftlerinnen in langjährigen Doppelverdienerarrangements hatten mit einer sehr ähnlichen Wahrscheinlichkeit eine Doppelkarriere wie ihre Kolleginnen, die für längere Phasen nicht erwerbstätig oder (seltener) die Alleinverdienerinnen waren. Gleiches galt auch für männliche Wissenschaftler mit Allein- und (weniger häufig) Einverdienerarrangements im Vergleich zu ihren Kollegen in berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpartnerschaften. Einerseits schließt also der geschlechtertypische (aber auch

-untypische) langjährige „Verzicht“ einer Erwerbstätigkeit nicht zwangsläufig spätere Doppelkarrieren aus, andererseits ist die (oft mühsame) langjährige Bewerksstellung und Koordinierung von zwei Erwerbstätigkeiten keine Garantie für Doppelkarrieren. Das heißt, Doppelverdienerarrangements „schützen“ nicht vor der Priorisierung einer beruflichen Entwicklung (zumeist die des männlichen Partners) (vgl. Kapitel 4 in diesem Buch).

Der fehlende Vorteil von Doppelverdienerarrangements für Doppelkarrieren ist besonders deutlich bei wissenschaftshomogenen Partnerschaften. Die Verwirklichung von zwei Karrieren gelingt – vor allem bei männlichen Wissenschaftlern, aber auch bei ihren Kolleginnen – wesentlich seltener, wenn beide Partner Wissenschaftslaufbahnen nachgehen, als wenn die Partner/innen außerhalb des Berufsfelds Wissenschaft tätig sind. Trotz langjähriger Erwerbstätigkeit sind es vor allem die weiblichen Partner (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen von Wissenschaftlern), die nicht adäquat beschäftigt waren. Die Befunde zum Einfluss der Alterskonstellation in den Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler legen nahe, dass eine Ursache hierfür in den größeren Schwierigkeiten der Paare liegt, zeit- und statusgleich zwei Wissenschaftskarrieren zu realisieren. Eine (altersbedingte) Entzerrung des Gleichtakts der (ähnlichen) beruflichen Anforderungen ist demnach förderlich für Doppelkarrieren. Angesichts dessen sehen sich vor allem gleichaltrige Paare veranlasst, diese Unvereinbarkeit zumindest zeitweise mit einer traditionellen Arbeitsteilung (vgl. Kapitel 2 in diesem Buch) oder einer Priorisierung der beruflichen Entwicklung des männlichen Partners aufzulösen. Diese Strategie schließt zwar spätere Doppelkarrieren nicht aus (wie auch die Befunde für Wissenschaftlerinnen mit traditionellen Einverdienerarrangements zeigen), sie ist aber zweifellos ziemlich riskant und beinhaltet einen (bestenfalls nur temporären) Nachteil für gut qualifizierte Frauen und trägt zur (Re-)Produktion von Ungleichheiten in der Arbeitswelt und in Partnerschaften bei.

Die Befunde für männliche Wissenschaftler verdeutlichen zudem, dass Paare ebenfalls größere Schwierigkeiten haben, zwei Wissenschaftskarrieren zu realisieren, wenn sie die Verantwortung für Kinder tragen. Dass dies nicht bei Wissenschaftlerinnen zu beobachten ist, liegt unter anderem in ihrer – wesentlich häufigeren und früheren Inanspruchnahme externer Betreuungseinrichtungen und Unterstützungsleistungen durch Dritte (vs. einer hauptsächlichlichen Betreuung durch die Partnerinnen bei den Wissenschaftlern; vgl. Kapitel 3 in diesem Buch sowie Hess/Rusconi 2010; Hess/Rusconi/Solga 2011a). Das heißt, Kinder bedeuten nicht per se einen Karriereknick für Frauen – auch nicht in der Wissenschaft –, sondern es hängt maßgeblich von den jeweiligen Betreuungsarrangements ab (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch). Die Tatsache jedoch, dass bei männlichen Wissenschaftlern in berufsfeldheterogenen Partnerschaften Doppelkarrieren mit Kind(ern) eher möglich sind als in Wissenschaftspaaren (da die Partnerinnen mit Berufen außerhalb der

Wissenschaft mit wenigeren Nachteilen für die eigene Karriere rechnen mussten), sollte Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen anregen, nach lebensphasenspezifischen Lösungen zu suchen, wie auch das Wissenschaftssystem und seine Karriereanforderungen flexibler gestaltet werden können (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011b).

Eine weitere Hürde für die Verwirklichung von Doppelkarrieren – vor allem in der Wissenschaft – stellen Mobilitätsanforderungen dar. Wenngleich Wissenschaftspaare nur zum Teil häufiger als berufsfeldheterogene Paare multilokale Wohnarrangements praktizieren und diese berufsbedingt anpassen (müssen), ist eine solche „Mobilität“ für Karrieren in der Wissenschaft eher notwendig. Arbeitgeber – und in primis Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen – können mit der Einrichtung und dem Ausbau von Dual-Career-Services und mit Jobangeboten für die Partner/innen maßgeblich dazu beitragen, dass „gemeinsam Karriere machen“ nicht gleichbedeutend mit einer langjährigen, wenn nicht gar dauerhaften räumlicher Trennung der Partner ist; oder dass für ein Zusammenleben auf eine angemessene berufliche Entwicklung (wenn nicht gar auf die Erwerbstätigkeit) eines der Partner verzichtet wird.

Um tatsächlich Doppelkarriere- und nicht „nur“ Doppelverdienerpaare zu fördern, sollten Dual-Career-Angebote jedoch zum einen bereits für Paare in früheren Berufsphasen verfügbar sein (und nicht erst ab der Professur), zum anderen der Qualifikation der Partner/innen angemessen sein und Aussicht auf eine berufliche (Weiter-)Entwicklung bieten (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011b). Denn wie die Befunde dieses Kapitels deutlich zeigen, ist selbst bei Akademikerpaaren die langjährige (!) und oft komplizierte Aufrechterhaltung von zwei Erwerbstätigkeiten nicht gleichbedeutend mit oder eine Garantie für die Verwirklichung von Doppelkarrieren. Aufgrund dessen täten Paare gut daran, nicht jede Erwerbstätigkeit mit der Verwirklichung einer Karriere gleichzusetzen (vgl. auch Kapitel 1 in diesem Buch).

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. In: *Gender & Society* 4, 2, S. 139-158.
- Ackers, Louise (2004): Managing relationships in peripatetic careers: Scientific mobility in the European Union. In: *Women's Studies International Forum* 27, 3, S. 189-201.
- Aldous, Joan (1982): From dual-earner to dual-career families and back. In: Aldous, Joan (Hrsg.): *Two paychecks: Life in dual-earner families*. Beverly Hills: Sage, S. 11-26.
- Allmendinger, Jutta/von Stebut, Janina/Fuchs, Stefan/Brückner, Hannah (1999): Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten: Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt/Main: Campus, S. 193-220.
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 276-307.
- Andresen, Sünne/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (1999): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferenz als Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Organisationen. WZB Discussion Paper P99-601, Berlin. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/1999/p99-601.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Anger, Christina/Konegen-Grenier, Christiane (2008): Die Entwicklung der Akademikerbeschäftigung. In: *IW-Trends* 35, 1, S. 1-16.
- Backhaus, Beate/Ninke, Lars/Over, Albert (2002): *Brain Drain – Brain Gain: Eine Untersuchung über internationale Berufskarrieren*. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen. http://www.stifterverband.org/publikationen_und_podcasts/positionen_dokumentationen/braindrain_braingain_2002.pdf [Zugriff: 31.05.2011]
- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): *Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen*. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 105-149.
- Beaufäys, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufäys, Sandra (2004). *Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes [22 Absätze]*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal)*, 5, 2, Art. 10. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/613> [Zugriff: 31.05.2011]
- Beaufäys, Sandra (2005): *Aus Leistung folgt Elite? Nachwuchsförderung und Exzellenz-Konzept*. In: *Forum Wissenschaft* 2005, 2, S. 54-57.

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom ‚Dasein für andere‘ zum Anspruch auf ‚ein Stück eigenes Leben‘: Individualisierung im weiblichen Lebenszusammenhang. In: *Soziale Welt* 34, 3, S. 307-340.
- Becker, Gary Stanley (1991): *A treatise on the family*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Becker, Penny Edgell/Moen, Phyllis (1999): Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. In: *Journal of Marriage and the Family* 61, 4, S. 995-1007.
- Becker, Ruth/Hilf, Ellen/Lien, Shih-cheng/Köhler, Kerstin/Meschkat, Bärbel/Reuschke, Darja/Tippel, Cornelia (2011): Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 21-63.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, Roland/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske + Budrich: S.189-200.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005): Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 123-139.
- Bernasco, Wim/de Graaf, Paul M./Ultee, Wout C. (1998): Coupled careers. Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. In: *European Sociological Review* 14, 1, S. 15-31.
- Bielby, Denise Del Vento/Bielby, William T. (1984): Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. In: *American Sociological Review* 49, 2, S. 234-247.
- Bielby, William T./Bielby, Denise D. (1992): I will follow him: Family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. In: *American Journal of Sociology* 97, 5, S. 1241-1267.
- Biller-Andorno, Nikola/Jakovljevic, Anna-Karina/Landfester, Katharina/Lee-Kirsch, Min Ae (2005): *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*. Frankfurt/New York: Campus.
- Blood, Robert O./Wolfe, Donald M. (1960): *Husbands and wives: The dynamics of married living*. New York: The Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter/Drobnič, Sonja, (Hrsg.) (2001): *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families*. Oxford: Oxford University Press.
- Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (2003): Assortative mating in cross-national comparison: A summary of results and conclusions. In: Blossfeld, Hans-Peter/Timm, Andreas (Hrsg.): *Who marries whom? Educational systems as marriage markets in modern societies*. Dordrecht: Kluwer, S. 331-342.
- Bock, Bettina/de Jong, A. (1994): *Carrières van vrouwen en mannen*. Ministerie van Binnenlandse Zaken, Den Haag.

- Boyle, Paul/Cooke, Thomas J./Halfacree, Keith/Smith, Darren (2001): A cross-national comparison of the impact of family migration on women's employment status. In: *Demography* 38, 2, S. 201-213.
- Bryson, Jeff B./Bryson, Rebecca (1980): Salary and job performance differences in dual-career couples. In: Pepitone-Rockwell, Fran (Hrsg.): *Dual-Career Couples*. Beverly Hills/London: Sage, S. 241-259.
- Brzinsky-Fay, Christian (2007): Lost in Transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe. In: *European Sociological Review* 23, 4, S. 409-422.
- Brzinsky-Fay, Christian/Kohler, Ulrich/Luniak, Magdalena (2006): Sequence analysis with Stata. In: *The Stata Journal* 6, 4, S. 435-460.
- Büchel, Felix (2000): Tied movers, tied stayers: The higher risk of overeducation among married women in West Germany. In: Gustafsson, Siv S./Meulders, Danièle E. (Hrsg.): *Gender and the labour market. Econometric evidence of obstacles to achieving gender equality*. London: Macmillan Press, S. 133-146.
- Büchel, Felix/Frick, Joachim R./Witte, James, C. (2002): Regionale und berufliche Mobilität von Hochqualifizierten. Ein Vergleich Deutschland – USA. In: Bellmann, Lutz/Velling, Johannes (Hrsg.): *Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte*. Nürnberg: IAB, S. 207-244.
- Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.) (2005): *Kinderwunsch und Familiengründung bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Repräsentativbefragungen*. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung, Köln.
- Campbell, Donald T./Cook, Thomas D. (1979): *Quasi-experimentation. Design and analysis issues for field settings*. Chicago: Rand McNally College.
- Clement, Ulrich/Clement, Ute (2001): Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. In: *Familiendynamik* 26, 3, S. 253-274.
- Cooke, Thomas J. (2003): Family migration and the relative earnings of husbands and wives. In: *Annals of the Association of American Geographers* 93, 2, S. 338-349.
- Correll, Lena (2010): Anrufungen zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung von Kinderlosigkeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Costa, Dora L./Kahn, Matthew E. (2000): Power couples: Changes in the locational choice of the college educated, 1940-1990. In: *The Quarterly Journal of Economics* 115, 4, S. 1287-1315.
- Dettmer, Susanne/Hoff, Ernst-H. (2005): Berufs- und Karrierekonstellationen in Partnerschaften: Segmentation, Integration, Entgrenzung. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 53-75.
- Diaz-Bone, Rainer/Glückner, Ulf/Küffer, Anne-Catherine (2004): Berufliche Situation und Tätigkeitsfeld von Sozialwissenschaftlern. Eine Analyse mit dem Mikrozensus 2000. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis* 27, 2, S. 171-184.
- Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Cornelißen, Waltraud (Hrsg.): *Gender-Datenreport – Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, S. 99-158.
- Drosdowski, Günther (1989): *Der Duden in 12 Bänden*. Das Standardwerk zur deutschen Sprache. Mannheim: Dudenverlag.

- Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: *Annual Review of Sociology* 2, S. 335-362.
- Enders, Jürgen (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. Ein Beitrag zur Nachwuchspolitik an den Hochschulen. In: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, S. 254-262.
- Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz (2001): *Karriere mit Dokortitel? Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierenden*. Frankfurt/New York: Campus.
- England, Paula (2005): Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. In: *Social Politics* 12, 2, S. 264-288.
- Engler, Steffani (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Engler, Stefanie (2003): „Aufsteigen oder Aussteigen“. Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft. In: Hitzler, Roland/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen, S.113-128.
- Esping-Andersen, Gosta (2009): *The incomplete revolution: Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Gash, Vanessa/McGinnity, Frances (2007): Fixed-term contracts – the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. In: *Socio-Economic Review* 5, 3, S. 467-496.
- Geenen, Elke M. (1993): Brüche und Kontinuitäten in den Biographien von Wissenschaftlern. In: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hrsg.): *Frauenforschung in universitären Disziplinen*. Opladen: Leske + Budrich, S. 41-65.
- Geenen, Elke M. (1994): *Blockierte Karrieren: Frauen in der Hochschule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Geißler, Rainer (1996): *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechtild (2001): Zeitordnungen des Erwerbssystems und biographische Bindungen an Andere: Verflechtung und Entkoppelung. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim/München: Juventa, S. 83-106.
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther (2008): *Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine Publishing.
- Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.) (2010): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.
- Gross, Harriet Engel (1980): Dual-career couples who live apart: Two types. In: *Journal of Marriage and the Family* 42, 3, S. 567-576.
- Gülker, Silke (2010): Arbeitsmarkt Wissenschaft – Strukturen und Trends. In: *WSI-Mitteilungen* 63, 5, S. 227-233.
- Hardill, Irene/van Loon, Joost (2007): Individualization and identity risks in dual-career households. In: Perrons, Diane/Fagan, Collette/McDowell, Linda/Ray,

- Kath/Ward, Kevin (Hrsg.): Gender divisions and working time in the new economy: Changing patterns of work, care and public policy in Europe and North America. Cheltenham: Edward Elgar, S. 162-177.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt/Main: Campus.
- Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine (2008): Demography as a push toward gender equality? Current reforms of German family policy. In: *Social Politics* 15, 3, S. 287-314.
- Herma, Holger (2009): Liebe und Authentizität. Generationswandel in Paarbeziehungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hertz, Rosanna (1986): More equal than others: Women and men in dual-career marriages. Berkeley: University of California Press.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra (2010): Langlebige Rollenmuster. Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern stehen meist hinten. In: *WZB-Mitteilungen* 129, S. 24-27.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011a): „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.): *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 65-104.
- Hess, Johanna/Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2011b): Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen. In: Becker, Ruth/Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra (Hrsg.): *Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik*. Berlin, Dortmund, München, S. 10-14. <http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/bmbf-broschure.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Hiller, Dana Vannoy/Dyehouse, Janice (1987): A case for banishing “dual-career marriages” from the research literature. In: *Journal of Marriage and the Family* 49, 4, S. 787-795.
- Hirsland, Andreas/Herma, Holger/Schneider, Werner (2005): Geld und Karriere – Biographische Synchronisation und Ungleichheit bei karriereorientierten Paaren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 163-186.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1997): *Sozialwissenschaftliche Hermeneutik*. Leske + Budrich: Opladen.
- Holst, Elke (2009): *Führungskräfte-Monitor 2001-2006*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Holst, Elke/Wiemer, Anita (2010): Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: *Wochenbericht des DIW Berlin* 4, S. 2-10.
- Hood, Jane (1983): *Becoming a two-job family*. New York: Praeger.
- Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, *Zeitschrift für Soziologie* 7, S. 97-115.

- Jacobs, Jerry A./Winslow, Sarah E. (2004): Overworked faculty: Job stresses and family demands. In: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 569, 1, S. 104-129.
- Jaksztat, Steffen/Schinder, Nora/Briedis, Kolja (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. *HIS: Forum Hochschule*, 14/2010.
- Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich (2006): Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA. Internationales Zentrum für Hochschulforschung, Kassel.
- Jürges, Hendrik (1998a): Beruflich bedingte Umzüge von Doppelverdienern. Eine empirische Analyse mit Daten des SOEP. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27, 5, S. 358-377.
- Jürges, Hendrik (1998b): Einkommen und berufliche Situation von Doppelverdienern nach Umzügen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, 2, S. 234-243.
- Jürges, Hendrik (2006): Gender ideology, division of housework, and the geographic mobility of families. In: *Review of Economics of the Household* 4, 4, S. 299-323.
- Kahlert, Heike (2010): Triadische Karriereberatung in der Wissenschaft – ein neues Konzept der Politik der Chancengleichheit. In: *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 2 (2), S. 69-86.
- Klein, Thomas (1996): Der Altersunterschied zwischen Ehepartnern. Ein neues Analysemodell. In: *Zeitschrift für Soziologie* 25, 5, S. 346-370.
- Kluge, Susann/Kelle, Udo (Hrsg.) (2001): Methodeninnovation in der Lebenslauforschung. Integration qualitativer und quantitativer Verfahren in der Lebenslauf- und Biographieforschung. Weinheim/München: Juventa.
- Knie, Andreas/Simon, Dagmar (2009): Verlorenes Vertrauen? Auf der Suche nach neuen Governance-Formen in einer veränderten Wissenschaftslandschaft. In: Botzem, Sebastian/Hofmann, Jeanette/Quack, Sigrid/Schuppert, Gunnar/Folke/Straßheim, Holger (Hrsg.): *Governance als Prozess – Koordinationsformen im Wandel*. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 527-545.
- Knights, David/Richards, Wendy (2003): Sex discrimination in UK Academia. In: *Gender, Work and Organization* 10, 2, S. 213-238.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, 1, S. 1-29.
- Könekamp, Bärbel (2007): *Chancengleichheit in akademischen Berufen*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Konrad, Alison M./Cannings, Kathy (1997): The effects of gender role congruence and statistical discrimination on managerial advancement. In: *Human Relations* 50, 10, S. 1305-1328.
- Krais, Beate (Hrsg.) (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/New York: Campus.
- Krimmer, Holger/Zimmer, Annette (2003): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 21, 4, S. 18-33.

- Krüger, Helga (2002): Territorien – Zur Konzeptualisierung eines Bindeglieds zwischen Sozialisation und Sozialstruktur. In: Breitenbach, Eva/Bürmann, Ilse/Liebsch, Katharina (Hrsg.): *Geschlechterforschung als Kritik*. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 29-47.
- Levy, René/Ernst, Michèle (2002): Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 14, 2, S. 103-131.
- Levy, René/Bühlmann, Felix/Widmer, Eric (2007): Dual and single career couples in Switzerland: Exploring partners' trajectories. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 263-289.
- Lind, Inken (2008): Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. In: *Forschung & Lehre* 15, 11, S. 754-756.
- Lucchini, Mario/Saraceno, Chiara/Schizzerotto, Antonio (2007): Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 290-310.
- Matthies, Hildegard (2006): Die Organisation der Wissenschaft: Chancen und Risiken für Karrieren. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): *Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven*. Zürich: Vdf Hochschulverlag, S. 57-73.
- Mayer, Karl Ulrich (1991): Soziale Ungleichheit und die Differenzierung von Lebensverläufen. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*. Frankfurt/Main: Campus, S. 667-687.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, S. 468-475.
- Mayring, Philipp (2003): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mertens, Lothar (1989): Die Entwicklung des Frauenstudiums in Deutschland bis 1945. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 28, S. 3-12.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürmann, Ramona (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32, 1, S. 8-35.
- Mittelstraß, Jürgen (2006): Wissenschaft als Lebensform – eine Erinnerung und eine Einleitung. In: Liebig, Brigitte/Dupuis, Monique/Kriesi, Irene/Peitz, Martina (Hrsg.): *Mikrokosmos Wissenschaft. Transformationen und Perspektiven*. Zürich: S. 17-36.
- Moen, Phyllis (Hrsg.) (2003): *It's about time: Couples and careers*. Ithaca: ILR Press.
- Moen, Phyllis (2010): From 'Work-Family' to the 'Gendered Life Course' and 'Fit': Five challenges to the field. WZB Discussion Paper SP I 2010-501, Berlin. <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2010/i10-501.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Moen, Phyllis/Wethington, Elaine (1992): The concept of family adaptive strategies. In: *Annual Review of Sociology* 18, S. 233-251.

- Moen, Phyllis/Roehling, Patricia (2005): *The career mystique. Cracks in the American dream*. Lanham, Maryland: Lanham Rowman & Littlefield.
- Morgan, Kimberly J./Zippel, Kathrin (2003): Paid to care: The origins and effects of care leave policies in Western Europe. In: *Social Politics* 10, 1, S. 49-85.
- Münch, Richard (2006): Drittmittel und Publikationen. Forschung zwischen Normalwissenschaft und Innovation. In: *Soziologie* 35, 4, S. 440-461.
- Nock, Steven L. (1998): Turn-taking as rational behavior. In: *Social Science Research* 27, 3, S. 235-244.
- Oevermann, Ulrich/Allert, Tilmann/Konau, Elisabeth/Krambeck, Jürgen (1979): Die Methodologie einer „objektiven Hermeneutik“ und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Soeffner, Hans Georg (Hrsg.): *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften*. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 352-433.
- Ott, Notburga (2001): Der Erklärungsansatz der Familienökonomik. In: Huinink, Johannes/Strohmeier, Klaus Peter/Wagner, Michael (Hrsg.): *Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung*. Würzburg: Ergonverlag, S. 129-144.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern – eine explorative Studie. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Plantenga, Janneke/Remery, Chantal/Siegel, Melissa/Sementini, Loredana (2008): Childcare services in 25 European Union member states: The Barcelona targets revisited. In: Leira, Arnlaug/Saraceno, Chiara (Hrsg.): *Childhood: Changing contexts*. Bingley: Emerald, S. 27-53.
- Poloma, Margaret M./Pendelton, Brian F./Garland, T. Neal (1981): Reconsidering the dual-career marriage: A longitudinal approach. In: *Journal of Family Issues* 2, 2, S. 205-224.
- Rabe-Hesketh, Sophia/Skrondal, Anders (2005): *Multilevel and longitudinal modeling using Stata*. Texas: StataPress.
- Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1969): The dual career family. A variant pattern and social change. In: *Human Relations* 22, 1, S. 3-30.
- Reichart, Elisabeth/Chesley, Noelle/Moen, Phyllis (2007): The end of the career mystique? Policy and cultural frameworks that structure the work-family interface in the United States and Germany. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 337-370.
- Reichert, Jo/Schröer, Norbert (1994): Erheben, Auswerten, Darstellen. Konturen einer hermeneutischen Wissenssoziologie. In: Schröer, Norbert (Hrsg.): *Interpretative Sozialforschung: Auf dem Weg zu einer hermeneutischen Wissenssoziologie*. Opladen: Leske + Budrich, S. 56-84.
- Reskin, Barbara F./Padavic, Irene (1994): *Women and men at work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rhodes, Angel R. (2002): Long-distance relationships in dual-career commuter couples: A review of counseling issues. In: *The Family Journal* 10, 4, S. 398-404.
- Rusconi, Alessandra (2002): "What can universities do?" Dual-career policies at American universities. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2002): Auswertung der Befragung deutscher Hochschulen zur „Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpart-

- nerschaften“. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2004): Alters- und Erwerbskonstellationen in Akademikerpartnerschaften: Ein Vergleich zwischen 1971 und 1997. Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie, Berlin.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2007): Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 311-336.
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2008): A systematic reflection upon dual career couples. WZB Discussion Paper SP I 2008-505, Berlin. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf> [Zugriff: 31.05.2011]
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2010): Doppelkarrieren – Eine wichtige Bedingung für die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen. In: Gramespacher, Elke/Funk, Julika/Rothhäusler, Iris (Hrsg.): *Dual Career Couples an Hochschulen*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 37-55.
- Saraceno, Chiara (1989): The concept of the family strategy and its application to the family-work complex: Some theoretical and methodological problems. In: *Marriage Family Review* 14, 1-2, S. 1-18.
- Saraceno, Chiara (2007): Introduction to the special issue: Dual-career couples. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 19, 3, S. 255-262.
- Schneider, Norbert F./Limmer, Ruth/Ruckdeschel, Kerstin (2002): *Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- Schneider, Norbert F./Ruppenthal, Silvia/Lück, Detlev/Rüger, Heiko/Dauber, Andrea (2008): Germany – A country of locally attached but highly mobile people. In: Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.): *Mobile living across Europe. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six European countries*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag, S. 105-147.
- Schubert, Frank/Engelage, Sonja (2010): Sind Kinder ein Karrierehindernis für Hochgebildete? Karriere und Familie bei Promovierten in der Schweiz. In: *Zeitschrift für Soziologie* 39, 5, S. 382-401.
- Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58, 2, S. 23-49.
- Schütze, Fritz (1984): Kognitive Figuren des autobiografischen Stegreiferzählens. In: Kohli, Martin/Robert, Günter (Hrsg.): *Biografie und soziale Wirklichkeit. Neue Beiträge und Forschungsperspektiven*. Stuttgart: Metzlerische Verlagsbuchhandlung, S. 78-117.
- Shauman, Kimberlee A. (2010): Gender asymmetry in family migration: Occupational inequality or interspousal comparative advantage? In: *Journal of Marriage and Family* 72, 2, S. 375-392.
- Skopek, Jan/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2009): Partnersuche im Internet. Bildungsspezifische Mechanismen bei der Wahl von Kontaktpartnern. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61, 2, S. 183-210.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2004): Deutsche Hochschule und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. In: Vedder, Günther (Hrsg.): *Familiengerechte Hochschule: Analysen, Konzepte, Perspektiven*. Hertie-Stiftung, Frankfurt/Main, S. 64-89.

- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra/Krüger, Helga (2005): Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren. In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 27-52.
- Solga, Heike/Rusconi, Alessandra (2008): Das schwierige Unterfangen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. In: Rolf, Gabriele/Zwick, Markus/Wagner, Gert G. (Hrsg.): Fortschritte der informationellen Infrastruktur in Deutschland. Festschrift für Johann Hahlen zum 65. Geburtstag und Hans-Jürgen Krupp zum 75. Geburtstag. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 324-337.
- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Berlin: Springer Verlag, S. 155-218.
- Sonnert, Gerhard (2005): Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples? In: Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 101-122.
- Statistisches Bundesamt (2009a). Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2. Wiesbaden: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2009b). Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4. Wiesbaden: DESTATIS.
- Statistisches Bundesamt (2010). Studierende an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.1. Wiesbaden: DESTATIS.
- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- van Doorne-Huiskes, Anneke/den Dulk, Laura/Peper, Bram (2005): Organisational change, gender and integration of work and private life. In: Peper, Bram/Doorne-Huiskes, Anneke van/den Dulk, Laura (Hrsg.): Flexible Working and Organisational change. The Integration of Work and Personal Life. Cheltenham, UK/Northampton: Edward Elgar Publishing, S. 39-61.
- Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana (2003): Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Hochschule – Ein Bericht über eine qualitative Studie. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 21, 1, S. 23-38.
- Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara (2007): Karriere mit Kindern?! In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 15-20.
- Weber, Max (1992) [1919]: Wissenschaft als Beruf. In: Mommsen, Wolfgang J./Schluchter, Wolfgang (Hrsg.): Max Weber Gesamtausgabe. Schriften und Reden. Band 17, Wissenschaft als Beruf: 1917/1919; Politik als Beruf: 1919. Tübingen: J.C.B. Mohr (Paul Siebeck), S. 71-109.
- Webber, Gretchen/Williams, Christine (2008): Mothers in “good” and “bad” part-time jobs: Different problems, same results. In: Gender & Society 22, 6, S. 752-777.
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.

- Wimbauer, Christine (2010): Subjektivierte Arbeit und die ‚Tücken‘ der Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. In: Frey, Michael/Heilmann, Andreas/Lohr, Karin/Manske, Alexandra/Völker, Susanne (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 165-187.
- Wimbauer, Christine/Henninger, Anette/Spura, Anke/Gottwald, Markus (2008): Eine Frage der Anerkennung. Wie Doppelkarriere-Paare Familie und Beruf vereinbaren. In: WZB-Mitteilungen Nr. 119, S. 11-14.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview [25 Absätze]. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online-Journal) 1, 1, Art. 22. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> [Zugriff: 31.05.2011]
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Verlag.