

## 'Linked Lives' in der Wissenschaft: Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements

Rusconi, Alessandra; Solga, Heike

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., & Solga, H. (2011). 'Linked Lives' in der Wissenschaft: Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen : die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 11-50). Opladen: B. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-319422>

### 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.

# 1. „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements

Alessandra Rusconi & Heike Solga

Gegenstand des vorliegenden Buches sind inner- und außerpartnerschaftliche Faktoren, die die Berufskarrieren von Frauen und Männern beeinflussen, wenn sie in einer Akademikerpartnerschaft leben. Dies sind Partnerschaften, in denen beide Partner über einen Hochschulabschluss und damit über ein sehr hohes Potenzial für professionelle Karrieren verfügen. Vielfältige Untersuchungen zu Berufsverläufen von Frauen und Akademikerinnen zeigen, dass die gestiegenen Bildungsressourcen und beruflichen Erfahrungen von Frauen häufig nicht in professionelle Karrieren und damit auf Paarebene nicht in Doppelkarrieren umgesetzt werden. So ist der Anteil an so genannten Einverdienerpaaren, in denen nur der Mann erwerbstätig ist, bei Akademikerpartnerschaften von 44% (1971) auf 17% (2004) zwar gesunken (vgl. Solga/Rusconi 2008). Gleichwohl lag auch 2004 der Anteil an Akademikerpaaren, in denen beide in Vollzeit einer professionellen Tätigkeit nachgingen, nur bei 30%. In vielen dieser Partnerschaften hat sich somit die Berufsrolle der Frauen verändert, d. h. sie gehen heute mehrheitlich einer Erwerbstätigkeit nach. Dies geschieht allerdings häufig in Teilzeit und nicht immer entsprechend ihrem Bildungsniveau. Trotz der erheblichen Ausbildungsinvestitionen beider Partner hat die Mehrzahl der Akademikerpartnerschaften kein Doppelkarrierearrangement.

Warum ist es so schwer, Doppelkarrieren zu verwirklichen? Und warum scheitern sie auch heute noch zumeist an der Karriere der Frau? In diesem Buch wollen wir Antworten auf diese Frage geben und uns dabei insbesondere mit den beruflichen Karrieren von Frauen und Männern in der Wissenschaft beschäftigen. Grundannahme unserer Analysen ist, dass Doppelkarrieren das Ergebnis inner- und außerpartnerschaftlicher Faktoren sind, die nicht nebeneinander agieren, sondern in einer wechselseitigen Beziehung zueinander stehen. Das heißt, gemeinsam bestimmen die Institutionen des Arbeitsmarkts, die Laufbahnlogiken und Berufskulturen wissenschaftlicher Disziplinen und die innerpartnerschaftlichen Koordinierungsarrangements, in welchem Maße die Rhythmen der Berufsverläufe der beiden Partner hierarchisch oder egalitär

tär in Einklang gebracht werden (können) und ob der jeweilige berufliche Erfolg der beiden Partner (un-)gleich ist (siehe Abschnitt 1.3).

Datengrundlage des Buches ist die Erhebung von über 1.300 standardisierten Lebensverlaufsinterviews mit Wissenschaftler/innen unterschiedlicher deutscher Hochschulen sowie von 45 themenzentrierten qualitativen Interviews (siehe Abschnitt 1.4). Diese Interviews und deren Auswertung fanden im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung statt (gefördert durch das BMBF und den Europäischen Sozialfonds, siehe Vorwort in diesem Buch).

Gegenstand des vorliegenden Kapitels ist erstens, unsere Analysen in das Karrierefeld Wissenschaft sowie die historische Entwicklung von Karrieren im Paarkontext einzubetten (siehe Abschnitte 1.1 und 1.2). Daran anschließend folgen Ausführungen zum analytischen Rahmen und zu den zentralen Fragestellungen des Buches (Abschnitt 1.3), zur Datengrundlage (Abschnitt 1.4.) sowie zur Definition von Doppelkarrieren, wie sie im Buch verwendet wird (Abschnitt 1.5). Abschließend werden wichtige Ergebnisse der nachfolgenden Kapitel hinsichtlich der zentralen Fragestellung des Buches nach den Hindernissen für und Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften bilanziert (Abschnitt 1.6).

## **1.1 Frauen in der Wissenschaft**

Die älteste Universität Europas ist die Rechtsschule zu Bologna, gegründet 1088. Damit blicken europäische Hochschulen auf eine über 900-jährige Geschichte zurück – eine Geschichte jedoch, von der Frauen bis auf die letzten 100 Jahre beharrlich ausgeschlossen wurden. In den USA wurden Frauen erstmalig 1833 zum College zugelassen. In Europa dauerte es bei den „Vorreitern“ Frankreich und Schweiz bis 1865. Und in Deutschland wurde Frauen gar erst 1908 der Zugang zum Studium in allen Ländern des Deutschen Reichs gestattet (Geenen 1994: 23f.). Bis 1920 durften sie allerdings weiterhin nicht habilitieren (Mertens 1989: 5). Berufliche Karrieren von Frauen in der Wissenschaft in größerem Umfang sind damit ein relativ junges Phänomen.

Der Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden in Deutschland bis hin zur heutigen Parität von ca. 50% war ein langwieriger Prozess. Bis zum Beginn des Dritten Reichs stieg der Frauenanteil an den Studierenden zunächst relativ rasch auf 19% (1932). Mit der stark traditionellen Geschlechterideologie des Nationalsozialismus ging der Frauenanteil dann wieder auf 15% (1939) zurück (Mertens 1989: 3). Erst 1950 wurde in den beiden Teilen des nun geteilten Deutschlands das Niveau der Weimarer Republik wieder

erreicht. Seit den 1960er Jahren stieg mit dem Wirtschaftswunder sowie der beginnenden Bildungsexpansion der Frauenanteil stetig an, wenn auch mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten in der DDR und der BRD. Während es in der DDR bereits ab Mitte der 1970er Jahre eine Geschlechtergleichheit beim Zugang zum Studium gab (Geißler 1996: 278), dauerte dies in der BRD bzw. im wiedervereinten Deutschland bis zum Übergang ins 21. Jahrhundert. Der Abbau von Ungleichheiten beim allgemeinen Zugang zum Studium zwischen jungen Männern und Frauen benötigte damit fast ein ganzes Jahrhundert.

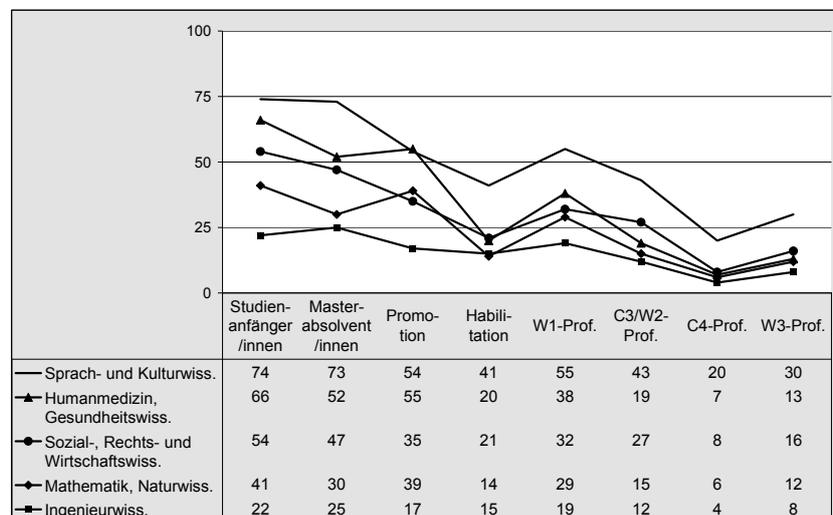
Zwischen den Fächern gibt es große Unterschiede hinsichtlich des Verlaufs dieser Entwicklung sowie im heute erreichten Frauenanteil. So studierten bereits in der Weimarer Republik Frauen vor allem Medizin und philosophische Fächer. Im Dritten Reich war die oben erwähnte Abnahme des Frauenanteils keinesfalls gleichmäßig über alle Fächer verteilt. Angesichts des Widerspruchs zwischen ideologischen Überzeugungen und wirtschaftlichen Interessen stieg der Frauenanteil in der Medizin und Pharmazie; insbesondere in den philosophischen Fächern sowie den Rechtswissenschaften sank er jedoch (vgl. Mertens 1989).

Diese *horizontale Segregation* in den Studienfächern von Frauen und Männern setzt sich bis heute fort. So liegt beispielsweise heute der Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen in der Humanmedizin sowie den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 66% bzw. 74%, in der Mathematik und den Naturwissenschaften bei 41% und in den Ingenieurwissenschaften bei 22% (siehe Abbildung 1.1). Verantwortlich dafür sind nicht mehr formale Zugangsbeschränkungen, sondern Sozialisationsprozesse, Geschlechterideologien und berufskulturelle Geschlechterstereotype sowie berufsspezifische Karrierechancen von Frauen (vgl. Solga/Pfahl 2009).

Über die Disziplinen hinweg gilt allerdings, dass der Frauenanteil ab der Promotion mit jeder Karrierestufe abnimmt, d. h. Frauen in stärkerem Maße als gleich gebildete Männer die wissenschaftliche Laufbahn verlassen (müssen) (siehe Abbildung 1.1). Im Vergleich zu den 1990er Jahren sind hier zwar einige Verbesserungen zu verzeichnen, allerdings zeigt sich insbesondere bei den Professuren – vor allem auf der höchsten Stufe (den C4- bzw. W3-Professuren) – weiterhin ein starkes Absinken der Frauenanteile im Vergleich zu den Promovierten, Juniorprofessuren oder Habilitierten. Der Vergleich der Besetzungen von C4- und der (seit 2005 berufenen) W3-Professuren signalisiert einen leichten Aufwärtstrend; Gleiches gilt für den Vergleich des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren und den Habilitationen. Angesichts des Generationswechsels und der damit verbundenen erhöhten Möglichkeit der Neubesetzung von Professuren in den letzten zehn Jahren ist dieser Unterschied bzw. Anstieg allerdings als relativ gering einzuschätzen. Nach Abschluss des Generationswechsels (d. h. ab ca. 2016) werden – ohne vergleichbare Hochschulexpansion wie Ende der 1960er und zu Beginn der

1970er Jahre – deutlich weniger Professuren neu besetzt, so dass der Frauenanteil (ohne „Quote“ oder andere wirksame Gleichstellungsanstrengungen) sich dann noch langsamer nach oben bewegen wird, wenn er denn unter den Bedingungen eines solchen Stellenengpasses und einer erhöhten Konkurrenz überhaupt weiter ansteigen wird.

Abbildung 1.1: Frauenanteil in unterschiedlichen Stadien einer wissenschaftlichen Karriere, 2009/2010 (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2009a: Tab. 4; 2009b: Tab. 3, 12; 2010: Tab. 7)

Die Zusammenschau dieser Befunde zeigt, dass der überproportionale Verlust von Frauen bei den unterschiedlichen Übergängen einer wissenschaftlichen Karriere in allen Fächerguppen präsent ist. Er findet nicht nur in den männlich dominierten Disziplinen wie den Ingenieurwissenschaften oder Naturwissenschaften statt, sondern auch in den gemischten Disziplinen der Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und selbst in den weiblich dominierten Disziplinen wie den Sprach- und Kulturwissenschaften oder der Humanmedizin. Steigende oder gar paritätische Frauenanteile bei den Studierenden und Absolvent/innen bringen also nicht automatisch steigende bzw. gleiche Chancen für Frauen auf den weiteren akademischen Karrierestufen mit sich. Mit dem Studium von Frauen ist eine Gleichheit auf dem Akademi-kerbeitsmarkt – und, wie wir sehen werden (siehe Kapitel 3 und 4 in diesem Buch), in der Familienarbeit – nicht zwangsläufig gegeben.

Sicherlich bildet die Hochschule nicht nur für die Wissenschaft aus, und nicht alle Frauen und Männer studieren und promovieren mit dem Berufsziel Wissenschaft bzw. Professur. Gleichwohl stellt sich die Frage, warum wesentlich weniger Frauen als Männer diesen Karriereweg einschlagen bzw. in der Wissenschaft verbleiben und dort Spitzenpositionen erreichen (können). Diese Frage stellt sich umso mehr, als die Karrierechancen außerhalb der Wissenschaft nicht unbedingt eine attraktive Alternative für Frauen darstellen. Im Gegenteil, auch dort zeigt sich, dass Frauen ihre Qualifikationen nicht im gleichen Umfang wie Männer in berufliche Karrieren und Führungspositionen umsetzen können (vgl. Holst 2009; Holst/Wiemer 2010). Und selbst wenn unterstellt wird, dass ein Teil der Frauen beides nicht *will* – weder eine Karriere in der Wissenschaft noch in der Wirtschaft oder Verwaltung –, so bleibt immer noch die Frage offen, warum eigentlich nicht, wo sie doch in Bildung (zum Teil bis zur Promotion) ebenso viel und so lange investiert haben wie Männer. Dieser und weiteren Fragen geht das vorliegende Buch nach (siehe Abschnitt 1.3).

Für die Beantwortung dieser Frage ist es jedoch wichtig, nicht nur die Anforderungen und Hindernisse im Berufsfeld der Wissenschaft zu betrachten, sondern auch den Lebens- und Haushaltskontext von Frauen. Nur bei einer Einbettung von Karriereanforderungen, beruflichen Entscheidungen und Karrierewegen in den Paarkontext kann die Frage des Könnens und Wollens sowie der Barrieren und Realisierungsbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen – im Vergleich zu Männern – angemessen beantwortet werden (siehe Abschnitt 1.3).

## **1.2 Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren im Doppelpack**

Frauen sind, wie bereits erwähnt, historisch gesehen eine relativ neue „Erscheinung“ an deutschen Hochschulen. Doch obgleich der Frauenanteil unter den Studierenden stark angestiegen ist, war und ist die Wissenschaft angesichts des geringen Frauenanteils auf Professuren immer noch eine Institution, die von Männern geprägt wird und deren Karrierewege traditionelle Geschlechtermuster der beruflichen und privaten Arbeitsteilung unterstellen (Geenen 1994: 23). Wissenschaftskarrieren und ihre Anforderungen in Form von Leitbildern, Arbeitskulturen, Zeitstrukturen sowie Alters- und Verfügbarkeitserwartungen orientieren sich immer noch – zumindest implizit – am Idealtypus der männlichen „Normalbiografie“ (vgl. Geenen 1994; Jacobs/Winslow 2004; Knights/Richards 2003; Moen 2010). Gefragt ist also eine berufsorientierte Lebensführung mit einer geradlinigen und lückenlosen Berufsbiografie. Wie von Sandra Beaufaÿs (2003: 243) beeindruckend beschrieben, wird von

Wissenschaftler/innen eine ungeteilte Hingabe für und vollkommene Identifikation mit ihrem Beruf erwartet. Als legitime Indikatoren dafür, dass Personen dies (anscheinend) auch *leben*, dienen unter anderem solche symbolisch zu verstehenden Praktiken wie die Vollzeitverfügbarkeit, Arbeitszeiten am Wochenende oder die Bewältigung langer und unsicherer Karrierewege (mit einem vergleichsweise geringen Einkommen). Anwesenheit und zeitliche Flexibilität sowie monetärer Verzicht gelten immer noch als stärkerer Ausweis für intrinsische Motivation, Zielstrebigkeit und Anstrengung als eine hohe Qualität der Arbeit oder eine hohe Produktivität trotz eingeschränkter (verfügbarer) Zeit.

Die Erfüllung bzw. Erfüllbarkeit dieser alltäglichen und langfristigen „zeitlichen Leistungsindikatoren“ berührt unmittelbar die private Lebenssituation und Lebensführung von Wissenschaftler/innen. Die wissenschaftliche Berufskultur verlangt den ganzen Menschen und setzt somit die Entlastung „durch eine stillschweigende Hintergrundarbeit“ (für Haushalt und ggf. Kinderbetreuung) sowie die uneingeschränkte räumliche und zeitliche Flexibilität einer weiteren Person – zumeist der Frau – voraus (vgl. Beck-Gernsheim 1983; Moen/Roehling 2005). Dies schafft die notwendigen zeitlichen und räumlichen Freiräume für den Partner, dessen wissenschaftliche Karriere Priorität hat, um für den Beruf und die beruflichen Anforderungen physisch und geistig allseits verfügbar sein zu können.

Dieses beruflich-private „Gleichgewicht“ der Arbeitsteilung ist zum einen für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen wollen, in der Regel nicht gegeben und wird zum anderen auch für Männer nun teilweise durch den Anstieg akademisch gebildeter Partnerinnen infrage gestellt. Anfang der 1970er Jahre hatte nur jeder siebte akademisch gebildete (30- bis 50-jährige) Mann in Westdeutschland eine akademisch gebildete Partnerin (15%); im Jahr 2004 war es bereits jeder dritte (in Gesamtdeutschland; vgl. Rusconi/Solga 2007). Frauen mit einem Hochschulabschluss hatten dagegen damals wie heute zu etwa der Hälfte einen gleichfalls akademisch gebildeten Partner. Damit ist mit der Bildungsexpansion zwischen 1971 und 2004 der Anteil an Akademikerpartnerschaften von nur 1% aller (westdeutschen) Paare auf 9% (gesamtdeutsch) gestiegen (Rusconi/Solga 2007: 312).

Darüber hinaus gibt es eine weitere interessante und relevante Entwicklung zum Paarkontext von Akademiker/innen. 1971 lebte jede dritte Frau mit einem akademischen Abschluss ohne einen Partner, bei den Männern waren es nur 11% (d. h. etwa jeder neunte). Dieser Anteil an Singles blieb bei den (30- bis 50-jährigen) Frauen über die Zeit relativ konstant, bei den Männern stieg er allerdings auf 27% an. Das heißt, auch bei akademisch gebildeten Männern ist heute fast jeder dritte nicht durch das Zusammenleben mit einer Partnerin „gebunden“ oder „unterstützt“. Diese Entwicklung mag ein Hinweis dafür sein, dass hoch qualifizierte Männer zunehmend Schwierigkeiten haben, eine „traditionelle“ Frau zu finden, und/oder ein gestiegenes Interesse

daran haben, sich zunächst beruflich zu etablieren, bevor sie eine Partnerschaft mit einem gemeinsamen Haushalt und ggf. mit Kindern eingehen.

Deutsche Akademikerpaare sind häufig – und häufiger als Paare mit anderen Bildungskonstellationen – Doppelverdienerpaare. Ursache dafür ist die seit den 1990er Jahren stark gestiegene Erwerbsbeteiligung akademisch gebildeter Frauen (vgl. Anger/Konegen-Grenier 2008). Dies betrifft auch Akademikerpaare mit Kindern. In ihnen verzichten Frauen heute deutlich seltener als früher auf eine Erwerbstätigkeit. Während 1971 bei jedem zweiten Akademikerpaar mit zumindest einem schulpflichtigen bzw. minderjährigen Kind nur der Mann erwerbstätig gewesen ist, traf dies 1997 nur noch bei jedem dritten Paar und 2004 bei jedem fünften Paar zu (Rusconi/Solga 2007: 319; 2004).

Damit ist allerdings noch nicht gesagt, dass die beiden Partner dieser Doppel-Verdiener-Paare auch jeweils eine Karriere und damit Doppel-Karrieren verwirklichen. Selbst 2004 arbeitete jede fünfte (30- bis 50-jährige) akademisch gebildete Frau in einer Tätigkeit, die keinen Hochschulabschluss voraussetzte (Rusconi/Solga 2007: 318). Und so ist zu konstatieren, dass die Realisierung von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften zumeist an Einschränkungen der beruflichen Entwicklung der Frauen scheitert.

In der Wissenschaft gibt es ähnliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Unterstützung durch eine unbezahlte „Hintergrundarbeit“ oder hinsichtlich des Lebens in einer Akademikerpartnerschaft. Während Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur häufiger als Männer ohne Partner waren oder mehrheitlich mit einem akademisch gebildeten Mann und in Doppelverdiener-, wenn nicht gar Doppelkarrierearrangements lebten, hatten ihre männlichen Kollegen häufiger Frauen ohne Hochschulabschluss sowie Ein- oder „nur“ Doppelverdienerarrangements. So zeigt eine Studie über Professor/innen an deutschen Universitäten Mitte der 2000er Jahre, dass ca. 90% der Professoren in einer festen Partnerschaft lebten, aber „nur“ 66% ihrer Kolleginnen (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 148). Ferner stellen Doppel-Verdiener-Arrangements zwar für Professorinnen wie Professoren die mehrheitliche Lebensform dar, doch während so gut wie alle Partner der Professorinnen durchgängig erwerbstätig waren, war immerhin knapp ein Fünftel der Partnerinnen der Professoren (zumindest zeitweise) nicht erwerbstätig. Schließlich war ca. ein Drittel der Partner der Professorinnen ebenfalls Hochschullehrer (bei den Professoren waren dies nur 5% der Partnerinnen), während fast ein Viertel (23%) der Partnerinnen ihrer männlichen Kollegen Lehrerin gewesen sind (Krimmer/Zimmer 2003: 29). Damit bestehen bei männlichen und weiblichen Wissenschaftlern sehr unterschiedliche Herausforderungen und Ressourcen für die Verwirklichung einer akademischen Karriere. So gehört z. B. der Lehrerberuf zu jenen Berufen, die überall nachgefragt sind (vgl. Cooke 2003); dies erleichtert die Jobsuche an einem neuen Ort, wenn das Paar aufgrund *seiner* Wissenschaftskarriere

umziehen muss. Eine Befragung an deutschen Hochschulen von 2000 zeigt zudem, dass Hochschulleitungen sich insbesondere dann in der Lage sahen, die Jobsuche der Partner/in neu berufener Professor/innen zu unterstützen, wenn diese Lehrer/in waren (vgl. Rusconi/Solga 2002; Solga/Rusconi 2004).

Bei Frauen geht eine Wissenschaftslaufbahn zudem häufiger mit Einschränkung bei der Familiengründung einher. Im Vergleich zu Hochschulabsolventinnen im Allgemeinen waren Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen wesentlich häufiger – auch dauerhaft – kinderlos. Während drei Viertel aller (über 43-jährigen) akademisch gebildeten Frauen Kinder hatte, war es bei den Wissenschaftlerinnen nur die Hälfte (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 20).<sup>1</sup> Zudem hatten Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen seltener (und weniger) Kinder als ihre männlichen Kollegen – ein Unterschied, der mit zunehmenden Alter bzw. Karrierestufe größer wird.<sup>2</sup> Im Ergebnis waren 2006 zwei Drittel der Professorinnen, aber nur ein Drittel der Professoren kinderlos (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010).<sup>3</sup> Beim wissenschaftlichen Mittelbau (in der Promotions- oder Postdoc-Phase) war die Kinderlosigkeit von Frauen noch höher (75%) – gleichwohl werden angesichts des geringeren Alters hier wohl noch einige Kinder geboren. Auch hier haben mehr Männer als Frauen bereits Kinder, auch wenn der Unterschied zwischen Männern und Frauen in dieser Karrierephase geringer ist als bei der Professor/innen. Gleichwohl haben auch Männer in diesen Statuspassagen häufig (noch) keine Kinder (71%). Diese hohe Kinderlosigkeit bei Männern und vor allem bei Frauen an deutschen Hochschulen führen die Autorinnen der Studie auf die besonderen Anforderungen und Beschäftigungsverhältnisse im (deutschen) Wissenschaftssystem zurück, die durch lange Qualifikationswege und überwiegend befristete Arbeitsverträge unterhalb der Professur gekennzeichnet sind. Zudem stellen sie seit Ende der 1990er Jahre eine Verschlechterung – eine „zunehmenden Prekarisierung“ – der Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren und damit zuneh-

---

1 Die Zahlen beziehen sich auf Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen, die zusammen etwa 60% des wissenschaftlichen Personals deutscher Hochschulen umfassen (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 18).

2 Bei den 21- bis 29-jährigen Wissenschaftler/innen betrug dieser Geschlechterunterschied nur einen Prozentpunkt, bei den 43- bis 53-jährigen hingegen sieben Prozentpunkte (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 20).

3 In der Studie von Zimmer, Krimmer und Stallmann (2007: 147f.) war „nur“ ein Fünftel der Professoren, aber die Hälfte der Professorinnen kinderlos. Bei Letzteren gab es einen bemerkenswerten Ost-West-Unterschied: Während fast alle (der allerdings sehr wenigen) Professorinnen, die noch in der DDR promoviert hatten, Kinder hatten (94%), traf dies auf weniger als die Hälfte ihrer westdeutschen Kolleginnen zu (43%). Erklärungen dafür sehen die Autor/innen in einer anderen Laufbahnlogik für Hochschulkarrieren in der DDR, die dem Prinzip des „Tenure Track“ folgte, in einem gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot sowie auch in einer geringeren Attraktivität der Wissenschaft als Beruf (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 151f.).

mende Unsicherheiten, die eine Familiengründung einschränken (können), fest (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 14). Diese Erklärung wird dadurch gestärkt, dass es keine Evidenz dafür gibt, dass sich der Kinderwunsch hoch qualifizierter Frauen von dem anderer Frauen unterscheidet; im Gegenteil, auch bei ihnen besteht nach wie vor mehrheitlich der Wunsch nach ein bis zwei Kindern (siehe Kapitel 3 in diesem Buch sowie Esping-Andersen 2009: 28).

Neben den Arbeitszeitmustern sowie den finanziellen Unsicherheiten in der Wissenschaft sind auch die Geschlechterarrangements der Partnerschaften von Wissenschaftler/innen kein unwesentlicher Faktor dafür, ob und wann Kinder geboren werden. Kinder sind für männliche Wissenschaftler kein Problem, „solange sie sich auf ein traditionelles Geschlechterverhältnis in ihrer privaten Arbeitsteilung stützen konnten“ (Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010: 10) – und weit häufiger als Frauen können sie darauf zurückgreifen. So zeigen beispielsweise Zimmer, Krimmer und Stallmann (2007: 154), dass männliche Professoren nur in Einzelfällen selbst die Hauptverantwortung für die Betreuung ihrer Kinder im Vorschulalter übernommen haben (2%) und nur eine Minderheit auf externe (private oder öffentliche) Betreuungsangebote zurückgegriffen hat (7%). Bei zwei Dritteln wurden die Kinder – „traditionell“ – hauptsächlich von der Partnerin betreut. Bei den Professorinnen gab es – nicht überraschend – ein deutlich anderes Bild. Sie nutzten zu 40% private oder öffentliche Betreuungsangebote; knapp ein Fünftel betreute ihre Kinder hauptsächlich selbst, und bei immerhin einem weiteren Fünftel wurde die Verantwortung für die Kinderbetreuung mit dem Partner geteilt. Letzteres ist ein erster Indikator dafür, dass auch akademisch gebildete Männer zunehmend in die Pflicht der Kinderbetreuung genommen werden oder genommen werden wollen, so dass auch sie verstärkt Schwierigkeiten haben (werden), dem allumfassenden Anspruch männlich normierter wissenschaftlicher Karrieremuster entsprechend zu können (oder zu wollen).

### **1.3 „Linked Lives“ – Analytischer Rahmen und Fragestellungen des Buches**

Zusammenfassend zeigen diese historischen und empirischen Entwicklungen, dass heute bereits jedes zehnte Paar in Deutschland ein Akademikerpaar ist – ein Trend, der mit der höheren Bildung von Männern und Frauen weiter zunehmen wird (vgl. Blossfeld/Timm 2003; Skopek/Schulz/Blossfeld 2009). Ferner ist zu beobachten, dass in vielen dieser Partnerschaften die Frauen häufiger berufstätig und Einverdienerarrangements auf dem Rückzug sind, wengleich sie auch noch immer nicht marginal sind. Schließlich ist zu kons-

tatieren, dass trotz erheblicher Ausbildungsinvestitionen beider Partner *Doppelkarrierearrangements* keine Selbstverständlichkeit sind.

Angesichts dieser Forschungsbefunde und Entwicklungen lautet die zentrale These dieses Buches daher, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft auch dadurch verursacht ist, dass Frauen der Weg zur Professur in Verflechtung mit der beruflichen Karriere ihres Partners, d. h. als *Doppelkarriere*, gelingen muss (da Männer einerseits wohl nicht auf ihre Karrieren verzichten werden und andererseits ein Rollentausch und damit eine Benachteiligung von Männern kein wünschenswertes Ergebnis im Sinne der Gleichstellung sein kann). Eingedenk der Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Frauen und Männer in einer Partnerschaft lebt, kann auch der Verzicht auf eine Partnerschaft für die Karriere, wenn dies überhaupt förderlich ist, kein gewünschtes Ziel sein.

Doppelkarrieren unterliegen allerdings spezifischen Herausforderungen: zum einen der zeitlich-räumlichen Koordinierung zweier – in der Wissenschaft zumeist längerfristig unsicherer – Karrieren und zum anderen den gleichzeitig zu erfüllenden Ansprüchen hinsichtlich Partner- und ggf. Elternschaft. Diese wechselseitigen beruflich-privaten Herausforderungen können die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten eines Partners – zumeist der Frau – einschränken oder gänzlich verhindern. Von daher sind die Karrierechancen von (partnerschaftlich gebundenen) Frauen in der Wissenschaft zumeist an die Realisierungschancen von Doppelkarrieren gebunden.

Im Unterschied zu anderen Studien, die entweder nur die berufliche Entwicklung von Frauen (mit und ohne Kinder) im Vergleich zu Männern oder die Arbeitsmarkt- und Organisationsstrukturen professioneller Karrieren betrachten, beziehen wir daher die *Paarebene* systematisch in unsere Betrachtung mit ein. Dafür reicht es nicht, nur die jeweils individuellen Merkmale der beiden Partner zu berücksichtigen. Vielmehr sind der Verflechtung der beruflichen Entwicklungen beider Partner und der familialen Arbeitsteilung in ihrer Dynamik besondere Aufmerksamkeit zu schenken (vgl. Moen 2003). Diese Verflechtungs- und Koordinierungsarrangements sind Resultat und zugleich zentrale Einflussfaktoren dafür, wie Paare mit den sozialen, kulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen in ihren beruflichen und familiären Entscheidungen umgehen. Auch wenn externe Rahmenbedingungen für Frauen – mit oder ohne Partnerschaft – benachteiligend sind, so sind sie doch keinesfalls deterministisch. Für Frauen in Partnerschaften heißt das, dass ihre Karrierechancen durch paarinterne Arrangements und Geschlechterrollenzuschreibungen in ihrer Wirkung verstärkt oder reduziert werden können. Welche paarinternen Arrangements es hinsichtlich der Verflechtung zweier Berufskarrieren und Partnerschaft bei Wissenschaftler/innen in unterschiedlichen Karrierestadien gibt und welchen Einfluss sie kurz- und längerfristig auf die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft haben, ist Gegenstand des Buches.

Bei der Untersuchung dieser These bzw. der Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren von akademisch gebildeten Paaren gehen wir von einem Dreiebenenmodell aus, in dem Karrierefaktoren auf der individuellen, paar-externen und paarinternen Ebene wechselseitig die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der beiden Partner beeinflussen (vgl. Rusconi/Solga 2008; 2010). Karrierekonstellationen und Verflechtungsarrangements von Paaren sind durch dieses wechselseitige Zusammenspiel der drei Ebenen jedoch keinesfalls stabil (siehe Kapitel 2 in diesem Buch). Sie unterliegen verschiedenen Dynamiken. Diese ergeben sich aus wechselnden externen Anforderungen (durch Veränderungen in Arbeitsmarkt- und Organisationsbedingungen von Karrieren inner- und außerhalb der Wissenschaft), durch berufliche Übergänge eines oder beider Partner, durch die Geburt von Kindern sowie letztlich durch die Beendigung und den Neubeginn von Partnerschaften.

Auf der *Individualebene* beeinflussen Prozesse der beruflichen Segregation die Berufschancen von Frauen und Männern – auch ganz unabhängig von ihrer Einbindung in eine Partnerschaft (vgl. auch Krimmer/Zimmer 2003). Wie in Abschnitt 1.1 kurz skizziert, unterscheiden sich auch heute noch junge Frauen und Männer in ihren Studienfächern. Wie in der Literatur vielfach belegt ist, verbinden sich mit dieser horizontalen Segregation des Akademikerarbeitsmarkts ungleiche Karrierechancen (vertikale Segregationsprozesse) hinsichtlich der Entlohnung, der Laufbahnmuster und Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. z. B. Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Anger/Konegen-Grenier 2008; England 2005). Der Zugang von Frauen zu Führungspositionen wird darüber hinaus auch – unabhängig vom Studienfach – durch diskriminierende Praktiken seitens der Arbeitgeber beschränkt, z. B. durch Prozesse der statistischen Diskriminierung, durch die verallgemeinernd bei Frauen von einer geringeren Produktivität ausgegangen wird (vgl. England 2005; Konrad/Cannings 1997; Reskin/Padavic 1994). Die Folge sind geringere Chancen für Frauen bei der Rekrutierung für oder Beförderung auf Führungspositionen.

Diese horizontalen und vertikalen Segregationsprozesse werden durch zwei weitere Segregationsprozesse verstärkt: informelle sowie arbeitsvertragliche Unterschiede in der Beschäftigung von Männern und Frauen. So zeigen Untersuchungen, dass berufliche Netzwerke nach Geschlecht segregiert sind und hoch qualifizierte Frauen weniger in die „High Trust“-Beziehungen beruflicher Netzwerke einbezogen sind (vgl. Allmendinger et al. 1999; Andersen/Oppen/Simon 1999; Wimbauer 1999). Frauen fehlen damit nicht nur Informationen über die Karriereanforderungen und -kriterien der zumeist männlich besetzten Auswahlkommissionen für die Besetzung von wissenschaftlichen Positionen; sie haben damit nicht nur geringere Chancen, dass ihnen in Besetzungsverfahren ein sie kennender „Leumund“ eine Wahrnehmung ihrer Leistungen und Reputationsgewinne verschafft. Sie haben zugleich auch weniger Gelegenheit zur Vertrauensgenerierung, die jedoch eine wesentliche Voraussetzung für Kooperationen oder eine berufliche (Be-)

Förderung ist. Zudem sind die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen durch oft schlechtere vertragliche Arbeitsbedingungen beeinträchtigt. Sie promovieren häufiger auf Stipendien; sie haben seltener eine Vollzeitstelle (auch wenn sie dies wünschen); ihre Arbeitsverträge sind häufiger und mit kürzeren Laufzeiten befristet als die von Männern (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Auch dies schränkt ihre berufliche Integration und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ein (vgl. z. B. Gash/McGinnity 2007; Webber/Williams 2008).

Diese beruflichen Segregationsprozesse führen – zunächst unabhängig davon, ob Frauen in einer Partnerschaft leben oder nicht – zu ungleichen Arbeitsmarkt- und Berufschancen von Frauen und Männern. Gleichwohl müssen sie für die internen Paarbeziehungen und Verflechtungsarrangements von zwei Berufstätigkeiten keinesfalls folgenlos bleiben. Denn diese unterschiedlichen Berufsaussichten und -positionen auf dem Arbeitsmarkt bedeuten für (heterosexuelle) Paarbeziehungen häufig, dass die Karrierechancen im Paar ungleich verteilt sind und Entscheidungen im Paar für oder gegen die Karriere des einen oder der anderen beeinflussen können.

Auf der *externen Paarebene* werden die beruflichen Chancen von Frauen und Männern dadurch beeinflusst, dass Personen, die in einer Partnerschaft leben, sich auf Arbeitsmärkten als Partner (und ggf. Eltern) bewegen. Die Gestaltungs- und Handlungsspielräume von Männern und Frauen in Partnerschaften, bei denen beide Partner einer Karriere nachgehen (wollen), sind durch die zeitlich-räumlichen, häufig konfligierenden beruflichen Anforderungen der beiden Partner sowie durch familiäre Anforderungen geprägt (vgl. Rapoport/Rapoport 1969; Sonnert 2005).

Berufsbedingte räumliche Mobilität stellt dabei für akademisch gebildete Paare eine zentrale Herausforderung dar (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Sonnert 2005). Akademiker/innen ziehen überdurchschnittlich häufig um und leben häufiger in multilokalen Lebensformen (tägliches und Wochenendpendeln sowie Living-apart-together-Arrangements), da räumliche Mobilität ein wesentliches Element der beruflichen Entwicklung von Personen mit einem akademischen Abschluss ist (vgl. Becker et al. 2011; Büchel/Frick/Witte 2002; Schneider et al. 2008). Ergeben sich Mobilitätsanforderungen aufgrund von zwei Karrieren, so stehen diese oft im Widerstreit zu den Stabilitätsanforderungen der Familie. Es ist dann zumeist die Frau, die auf ihre Karriere verzichtet – und zwar vor allem dann, wenn Kinder vorhanden sind (siehe unten). Und so zeigt sich, dass Frauen in Partnerschaften und insbesondere in solchen mit Kindern entweder weniger mobil sind als Singles oder häufiger mit dem Partner mitziehen (vgl. Becker et al. 2011; Schneider et al. 2008).

Eine Strategie von Paaren im Umgang mit Mobilität ist daher, vor allem Jobs in Regionen zu suchen, die beiden Partnern eine gute Arbeitsmarktsituation versprechen (vgl. Costa/Kahn 2000; Moen/Wethington 1992). Darüber

hinaus werden Doppelkarriereregungen seitens der Arbeitgeber (Hochschule), wie das Job-Sharing, das Double-Hiring oder die Unterstützung bei der Jobsuche außerhalb der Hochschule, aus diesem Grund zunehmend relevant – insbesondere an „isolierten“ Hochschulstandorten. Auch wenn eine Beschäftigung am gleichen Ort für die Partnerschaft und Familie vorteilhaft sein mag, so muss dies keinesfalls notwendigerweise für die Berufsperspektiven der beiden Partner der Fall sein. Möglicherweise sind die beruflichen Chancen eines oder beider Partner andernorts besser, so dass der Kompromiss, an einem Ort zu leben und zu arbeiten, zu beruflichen Einschränkungen für einen oder beide Partner führen und so langfristig die Realisierung einer Doppelkarriere gefährden kann (vgl. Rusconi 2002).

Auf der paarexternen Ebene spielen auch die Kinderbetreuungsangebote eine wichtige Rolle. Davon hängt ganz wesentlich ab, ob und in welchem Umfang Paare mit Kindern Betreuungsanforderungen externalisieren können (siehe paarinterne Ebene unten). Gerade in Deutschland sind die Voraussetzungen dafür sehr unzureichend, da Ganztagschulen in der Grundschule immer noch nicht die Regel sind, Ganztagskindergärten (bis 17 Uhr) vielerorts noch eine Ausnahme darstellen und für den gesetzlichen Ausbau des Kinderkrippenangebots nur eine Zielmarke von ca. 35% der Ein- bis Dreijährigen vorgesehen ist. Es mangelt somit an öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten im Allgemeinen (vgl. Plantenga et al. 2008) und vor allem an solchen, die mit Vollzeit und flexiblen Arbeitszeiten von zwei anspruchsvollen Berufstätigkeiten kompatibel sind. Zudem gilt normativ immer noch die Kinderbetreuung als Zuständigkeitsbereich der Mütter, wie beispielsweise das deutliche Ungleichgewicht der vorgesehenen Partnermonate, der so genannten Väter-Monate, zeigt, da es als ausreichend angesehen wird, dass der zweite Elternteil nur zwei Monate die Elternzeit in Anspruch nimmt (vgl. Henninger/Wimbauer/Dombrowski 2008 sowie auch Esping-Andersen 2009; Morgan/Zippel 2003).

Mit diesen Rahmenbedingungen werden den Paaren – dabei vor allem den Frauen – Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nahegelegt. Ein solches Vereinbarkeitsmodell steht jedoch im Widerspruch zu den Berufsbahnlogiken in Wissenschaft und Privatwirtschaft, die kontinuierliche Erwerbsbiografien erwarten und häufig auch Altersnormen für die Abfolge von Karriereschritten sowie den Zugang zu Positionen beinhalten.<sup>4</sup> Doch die Wahl zwischen Erwerbsunterbrechung oder Arbeitszeitreduzierung scheint einer Wahl zwischen Cholera und Pest gleichzukommen. Eine Erwerbsunterbrechung verstärkt z. B. die Annahme von Motivationsdefiziten und bestärkt, wenn es Frauen betrifft, Geschlechterstereotype; sie erhöht die Gefahr des Ausschlusses aus beruflichen Netzwerken oder den Vorwurf „veralteten Wissens“

---

4 Zum Teil handelt es sich dabei um gesetzlich fixierte Normen, wie z. B. die Altersgrenze bei der Verbeamtung.

(siehe oben: Individualebene). Eine signifikante Reduzierung der Arbeitszeit (z. B. auf 50%) könnte aus mehreren Gründen keine gute Alternative hinsichtlich der Karrierechancen darstellen. Zum einen widerspricht Teilzeit dem Vollzeit-Ideal von wissenschaftlichen Karrieren und kann gleichfalls als Motivationsdefizit ausgelegt werden. Selbst die oft anzutreffenden vertraglichen Teilzeitstellen während der Promotion betreffen nur die Bezahlung, nicht jedoch die erwartete ausgeübte Arbeitszeit. Teilzeit-Professuren aus familialen Gründen sind gleichfalls Mangelware. Existierende Teilzeit-Professuren gibt es zumeist aufgrund von (einträglichen) Nebenerwerbstätigkeiten, so dass die „Arbeitswilligkeit“ der Inhaber/innen nicht infrage gestellt wird. Zum anderen wird Teilzeit in der Qualifizierungsphase bestraft, denn für die Anrechnung der Jahre gemäß der Zwölf-Jahres-Regelung an deutschen Hochschulen ist die vertragliche Arbeitszeit (d. h. wie viele Stunden gearbeitet wird) irrelevant. Damit wird aber zugleich die Erbringung gleicher Qualifikationsleistungen im gleichen Zeitraum – trotz ggf. unterschiedlicher Arbeitszeiten – erwartet.

Die Einflussfaktoren der Individual- und der paarexternen Ebene stellen die Rahmenbedingungen dar, in denen Frauen und Männer in Akademikerpaaren ihre – gemeinsamen oder individuellen – familialen und beruflichen Entscheidungen treffen. Die benannten Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern auf Arbeitsmärkten, die häufig widersprüchlichen zeitlich-räumlichen Anforderungen wissenschaftlicher Karrieren sowie die institutionellen und organisatorischen Bedingungen von Arbeit bzw. Wissenschaft und Familie stellen zwar Einschränkungen für den Gestaltungsspielraum von Paaren dar, keinesfalls bedeuten sie notwendigerweise jedoch, dass akademisch gebildete Frauen in diesen Paaren auf ihre berufliche Karriere verzichten müssen. Wie der jeweils vorhandene Gestaltungsspielraum genutzt wird, d. h. wie Paare mit diesen Anforderungen und Konflikten umgehen, ist auch abhängig von den Geschlechterrollenvorstellungen der beiden Partner, der jeweiligen Interpretation der externen Bedingungen durch die beiden Partner sowie den damit begründeten und gelebten Verflechtungs- und Koordinierungsarrangements des Paares.

Insofern sind mit der *internen Paarebene* auch innerpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und Koordinierungsstrategien in Bezug auf Arbeit – Karriere – Familie in Rechnung zu stellen. In ihnen werden die auf den beiden anderen Ebenen geschaffenen Bedingungen ver- und bearbeitet und dadurch die Wirkungsmächtigkeit dieser Faktoren hinsichtlich der Ermöglichung oder Be- bzw. Verhinderung von Doppelkarrieren mitbestimmt. Aus der vorliegenden Forschung lassen sich diesbezüglich im Wesentlichen drei Verflechtungsweisen von Berufsverläufen in Partnerschaften unterscheiden, die die paarinternen Interpretationen und Machtverhältnisse der externen Karrierechancen widerspiegeln: a) hierarchische, b) individualistische und c) egalitäre Verflechtungsweisen.

Mit *hierarchischen Verflechtungsweisen* wird einem Partner – zumeist dem Mann – die primäre Berufsrolle zugeschrieben, und der andere Partner – zumeist die Frau – unterstützt dessen Karriere durch die Zuständigkeit für die privaten Belange. Sind beide Partner erwerbstätig, kommt es zu einer Definition einer „führenden“ und einer „folgenden“ Berufstätigkeit, deren Arbeitsanforderungen in Sachen Arbeitszeit und räumliche Mobilität/Stabilität den Anforderungen der führenden Karriere untergeordnet werden. Das heißt, berufliche Entscheidungen der untergeordneten Berufstätigkeiten werden aus dem Blickwinkel der Karriere des anderen Partners sowie des Zusammenlebens am selben Ort getroffen (vgl. z. B. Becker/Moen 1999).

Mit *individualistischen Verflechtungsweisen* verfolgen beide Partner jeweils eigenständig ihre beruflichen Karrieren. Der Partnerschaft, d. h. der gemeinsamen Zeit sowie ggf. dem Leben an einem Ort, kommt hier eine sekundäre Rolle zu. Fern- oder Pendelbeziehungen stellen hier eine mögliche (wenn auch nicht unbedingt gewünschte) Koordinierungsstrategie im Hinblick auf die Karrierechancen für beide Partner dar. Mit der Geburt von Kindern geraten individualistische Koordinierungsarrangements nicht nur aufgrund dieser örtlichen Distanz ins Wanken. Paarextern wie -intern kommen mit der Elternschaft geschlechtsspezifische Rollenerwartungen wieder an die Oberfläche. Es obliegt dann den beiden Partnern zu entscheiden, ob sie diese Erwartungen erfüllen oder ob sie nach externen oder geteilten Kinderbetreuungsmöglichkeiten suchen. Die Forschung zeigt hier, dass temporär gedachte Zugeständnisse (zumeist seitens der Frauen) in dieser Situation eine große Gefahr langfristig negativer Karrierekonsequenzen in sich bergen. Kommt es dadurch zu einer „Revitalisierung“ traditioneller Geschlechterrollenzuschreibungen auch in der beruflichen Sphäre, dann wird langfristig zum hierarchischen Muster der innerfamiliären Arbeitsteilung in Beruf und Familie übergegangen (vgl. Levy/Ernst 2002; Schulz/Blossfeld 2006). Frauen, die ein individualistisches Verflechtungsmodell aufrechterhalten wollen, verzichten möglicherweise auf Kinder oder verschieben den Kinderwunsch so lange, bis sie ihre Karriereabsichten erfüllt oder nicht mehr gefährdet sehen (siehe Abschnitt 1.2 sowie Kapitel 3 und 4 in diesem Buch).

Deutlich seltener als individualistische Verflechtungsweisen gibt es *egalitäre Koordinierungsarrangements* in Partnerschaften. Angesichts der äußeren Rahmenbedingungen bergen sie die Gefahr in sich, dass beide Partner für ein Zusammenleben (im Sinne von gemeinsamer Zeit und gemeinsamem Ort) bereit sind, Abstriche und Kompromisse hinsichtlich der eigenen Karriere zu machen (vgl. Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Becker/Moen 1999; Behnke/Meuser 2005). Für die langfristige Realisierung einer Gleichwertigkeit von Karriere, Partnerschaft und evtl. Elternschaft müssten somit ggf. Einschränkungen der Karrieren beider Partner in Kauf genommen bzw. könnten Karrierepotenziale zugunsten der Familie nicht ausgeschöpft werden.

## Fragestellungen und Aufbau des Buches

Das hochschul- und wissenschaftspolitische Interesse an Doppelkarrieren ist deutlich gestiegen – und es wird dafür auch einiges unternommen. So hat beispielsweise eine wachsende Zahl deutscher Universitäten *Dual Career Offices* eingerichtet (vgl. z. B. Gramespacher/Funk/Rothhäusler 2010). Zudem liegen Forschungsbefunde zu Doppelkarrierepaaren aus den zahlreichen (auch deutschen) Studien vor, die in den letzten zehn Jahren entstanden sind. Somit könnte sich für die eine oder den anderen an dieser Stelle vielleicht die Frage stellen: Wozu dieses Buch? Wissen wir nicht schon alles? Die einfache Antwort lautet: Wir brauchen dieses Buch, denn wir wissen längst nicht alles. Es gibt zahlreiche Forschungslücken, die wir selbst in diesem Buch nicht alle schließen können. Von daher werden wir uns auf einige, wenn auch sehr zentrale offene Fragen beschränken (müssen).<sup>5</sup>

Unbekannt sind in Anbetracht des oben erwähnten Spannungsverhältnisses von Herausforderungen und unterschiedlichen Einflussfaktoren in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren in (Akademiker-)Partnerschaften (a) die *Dynamiken von Verflechtungsarrangements* hinsichtlich der Erwerbstätigkeit (Ein- vs. Doppelverdiener) bei männlichen und weiblichen Wissenschaftlern und (b), welche Rolle dabei berufliche Veränderungen oder die Geburt von Kindern spielen. Damit verbunden sind folgende offene Fragen: Sind Doppelverdienerarrangements in früheren Phasen der Berufsbiografie einfacher zu bewerkstelligen als in späteren, da einerseits die zeitlich-räumlichen Herausforderungen im Karriereverlauf zunehmen und andererseits die Familiengründung häufig erst nach der beruflichen Etablierung stattfindet? Wie wichtig ist es, welches Verflechtungsmuster die beiden Partner vor dem ersten Kind praktiziert haben, dafür, wie das Arrangement nach der Geburt des Kindes aussieht? Und schließlich: Lassen sich Unterschiede in Verflechtungsmustern und deren Dynamiken zwischen jüngeren und älteren Geburtsjahrgängen beobachten, und wenn ja, führen sie zu einer größeren Gleichheit zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern? Diesen zentralen Fragestellungen widmet sich das Kapitel 2 dieses Buches.

Für den Zusammenhang von Kind und Karriere scheint gleichfalls alles gesagt bzw. erforscht zu sein. Doch unbeantwortet sind immer noch folgende Fragen: Welchen Einfluss haben *die im Paar verfolgten Betreuungsstrategien und praktizierten Betreuungsarrangements für ihre Kinder* auf die wissenschaftliche Karriere von Frauen? Welche Aushandlungsprozesse zwischen den beiden Partnern liegen den jeweils praktizierten Betreuungsmustern eigentlich zugrunde? Und sind die Karrierechancen – wie viele annehmen – wirklich besser, wenn die Geburt des ersten Kindes nach hinten verschoben wird, oder sind eher die paarinternen Betreuungsarrangements in Verbindung mit (externen) Betreuungsleistungen durch Dritte ausschlaggebend? Diese

---

5 Für weitere Aspekte siehe Hess/Rusconi (2010); Hess/Rusconi/Solga (2011a, b).

Fragen werden in Kapitel 3 beantwortet. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei – mit einem Vergleich einerseits von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder sowie andererseits von Müttern mit und ohne Karriere – der übergreifenden Frage geschenkt, in welchem Fall Kinder nicht zu einem „Karriereknick“, sondern zu einer Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen führen (können).

In der Forschung wird zudem immer noch davon ausgegangen, dass Frauen weniger karriereorientiert sind oder ihren beruflichen Erfolg darin sehen, Beruf und Familie gut vereinbaren zu können. Ungefragt bleibt jedoch, warum Frauen ggf. eine andere *Karriere- und Erfolgsdefinition* haben als Männer. Welche Rolle spielt die individuelle und im Paar hergestellte Verarbeitung externer Rahmenbedingungen (siehe Individualebene und paar-externe Ebene oben) für die Karriereorientierungen von Wissenschaftlerinnen? Das ist die zentrale Frage, der die Autorinnen in Kapitel 4 nachgehen. Dabei untersuchen sie, welche berufsbiografischen Orientierungen für Entscheidungen von Wissenschaftlerinnen im Spannungsfeld von Wissenschaft und Familie handlungsleitend waren. Welche Karrierenachteile von Frauen in der Wissenschaft werden von den Frauen und ihren Partnern antizipiert, und wie gehen sie hinsichtlich der Karriere- und Lebensplanung im Paar damit um? Zur Beantwortung dieser Fragen werden in diesem Kapitel nur erfolgreiche Wissenschaftlerinnen, d. h. jene, die zum Zeitpunkt des Interviews eine Karriere haben (siehe Abschnitt 1.5), miteinander verglichen, um so Gemeinsamkeiten, aber auch die interne Varianz „erfolgreicher“ Karriereorientierungen aufgrund unterschiedlicher Paarkonstellationen und Erfahrungen mit externen Rahmenbedingungen aufzeigen zu können.

Abschließend stellt sich die Frage: Wie wichtig sind die langfristig praktizierten Verflechtungsmuster früherer Phasen – die in Kapitel 2 behandelt werden – für die späteren Karriere- und Doppelkarrierechancen von Wissenschaftler/innen? *Verlangt der Erfolg in der Wissenschaft wirklich eine durchgängige Berufsbiografie à la männliche Normalbiografie?* Werden Unterbrechungen generell bestraft? Werden Mobilität oder multilokale Wohnarrangements belohnt? Diese Fragen beantwortend, geht es in Kapitel 5 im Grunde um die große Frage: Ist die „Maskulinisierung“ weiblicher Lebensverläufe der derzeit einzige Weg für Frauen zum Erfolg, oder gibt es jenseits des Karrieremythos (vgl. Moen 2010; Moen/Roehling 2005) individuelle und Paarstrategien, die gleichfalls Chancen für Frauenkarrieren in der Wissenschaft und Doppelkarrieren im Paar eröffnen?

Antworten auf diese Fragen sollen letztlich dazu beitragen herauszufinden, was förderliche Bedingungen oder „Gelingensbedingungen“ von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen – und damit verbunden von Doppelkarrieren – sind und inwiefern Faktoren, die wir häufig für besonders wichtig halten, vielleicht gar nicht so ausschlaggebend sind.

#### 1.4 „Linked Lives“ von wem? – Datengrundlage des Buches

Das Buch basiert auf einer einmaligen Datenbasis, bestehend aus quantitativen und qualitativen Interviews, die im Rahmen des Projekts erhoben wurden. Für die Beantwortung unserer Forschungsfragen und das Schließen der oben genannten Forschungslücken ist es erforderlich, zum einen Informationen von Wissenschaftler/innen zu haben, die in einem Paarkontext leben, und zum anderen Informationen zu beiden Partnern zu haben, die auch von beiden Partnern jeweils selbst gegeben werden. Gerade Informationen zum Lebensverlauf der Partner vor der Partnerschaft sowie subjektive Einschätzungen hinsichtlich Arbeitsteilung oder Karriereambitionen können nicht aus „dritter Hand“ gegeben werden. Einen solchen Datensatz gab es bisher in der Bundesrepublik nicht.

Es liegen inzwischen zwar eine Reihe von qualitativen Studien zu Doppelkarrieren bzw. zur Verflechtung von Berufskarrieren in Partnerschaften vor (vgl. z. B. Behnke/Meuser 2005; Dettmer/Hoff 2005; Hirsland/Herma/Schneider 2005; Wimbauer 2010). Deren Aussagekraft ist allerdings aufgrund der zumeist sehr kleinen Fallzahlen und des jeweils sehr spezifischen Samples eingeschränkt. Die vorhandenen bevölkerungsrepräsentativen Datensätze sind auch nicht ausreichend zur Untersuchung von Doppelkarrierepaaren. Der Mikrozensus bietet zwar eine sehr große Fallzahl (auch an Akademikerpaaren), es gibt allerdings kaum Informationen zur Identifizierung von *Doppelkarrieren* oder zum Arbeitsort der beiden Partner. Durch sein Querschnittsdesign sind Erwerbskonstellationen in Partnerschaften zudem nur als punktuell Phänomen erfassbar. Innerpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und Entscheidungssituationen können nicht rekonstruiert werden. Für die Untersuchung von Akademikerpartnerschaften ist die Fallzahl in den vorhandenen repräsentativen Längsschnittstudien, d. h. im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung oder in den Deutschen Lebensverlaufsstudien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, zu gering. Zudem würden sie bei höherer Fallzahl zumeist auch nicht weiterhelfen, da z. B. Wohnarrangements der beiden Partner im Zusammenhang mit den beiden Berufsbiografien nicht erhoben werden bzw. wurden. Gerade Letzteres kann jedoch als ein zentraler Bestandteil von innerpartnerschaftlichen Verflechtungsarrangements nicht unberücksichtigt gelassen werden (siehe Kapitel 5 in diesem Buch). Ferner wäre die Durchführung eigenständiger qualitativer Interviews mit Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern – rückgekoppelt an eine größere Fallzahl – nicht möglich gewesen.

### Stichprobendesign und Inhalte der quantitativen Befragung

Doch eine eigene Datenerhebung durchzuführen, ist leichter gesagt als getan. Denn es existiert kein Register für Wissenschaftler/innen – und schon gar nicht eines, in dem der Partnerschaftsstatus registriert wäre –, auf dessen Basis dann eine Stichprobenziehung möglich gewesen wäre. In dem Projekt haben wir daher folgenden Weg gewählt: Das Erhebungsinstitut Infas Bonn hat im Sommersemester 2008 eine Recherche der Mitarbeiterverzeichnisse auf den Internetseiten von 18 ausgewählten Hochschulen (in Großstädten und mittelgroßen Städten mit großen Universitäten) durchgeführt. Für eine große Zahl der sozial-, technik- und naturwissenschaftlichen Fachbereiche (ohne Medizin) wurden ein Personenverzeichnis und eine (soweit möglich erste) Klassifikation nach Karrierestufen erstellt. Auf dieser Grundlage erfolgte eine Zufallsziehung innerhalb der nach Geschlecht, Karrierestufe, Disziplin und regionalem Kontext definierten Zellen (siehe Tabelle 1.1).

Im Wintersemester 2008/09 wurde mit diesen Wissenschaftler/innen ein standardisiertes telefonisches Lebensverlaufsinterview (CATI) von Infas Bonn durchgeführt. Befragt wurden dabei nur wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschulen, die seit mindestens zwei Jahren in einer festen Partnerschaft lebten und deren Partner/innen (zum Interviewzeitpunkt) ebenfalls einen Hochschulabschluss hatten.

In den Telefoninterviews wurden detaillierte Angaben zu allen Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen sowie für den Zeitraum seit dem ersten Hochschulabschluss bis zum Interviewzeitpunkt erhoben sowie monatsgenaue Angaben zu allen Aktivitäten der Berufsbiografie (inkl. Unterbrechungen aufgrund von Kindererziehung, Arbeitslosigkeit oder sonstigen Aktivitäten) und zu allen Partnerschaften und Kindern (inkl. Angaben zur Kinderbetreuung bis zum sechsten Lebensjahr). Zudem wurde für jede Episode dieser Berufsbiografie das überwiegende Wohn-, Erwerbs-, Einkommens- und Arbeitsteilungsarrangement des Paares erfragt; ferner Einzelheiten zu zentralen Rahmenbedingungen und Entscheidungskonstellationen.

Viele dieser Informationen können nicht oder nicht zuverlässig (ohne „Rationalisierungs“-Prozesse) retrospektiv, d. h. im Nachhinein, erhoben werden. Daher wurden Wissenschaftler/innen auf vier Karrierestufen befragt, um so möglichst „nah“ an den jeweiligen Entscheidungssituationen zu sein:

1. nicht promovierte Mitarbeiter/innen (Promovierende);
2. Promovierte, deren Promotion maximal drei Jahre zurücklag;
3. Promovierte, deren Promotion mehr als drei Jahre zurücklag, und Juniorprofessor/innen;
4. Professor/innen (C3/C4 und W2/W3).

Da die Angaben zur Partnerschaft nicht und zur Karrierestufe nicht immer aktuell oder eindeutig auf Internetseiten verfügbar sind, wurde über ein kurzes

Eingangs-Screening sichergestellt, dass die Person den Stichprobenkriterien (wissenschaftliche/r Beschäftigte/r dieser Hochschulen, seit mindestens zwei Jahren in einer Partnerschaft mit einem/r gleichfalls akademisch gebildeten Partner/in lebend und Einordnung in eine der vier Karrierestufen) entsprach und bereit war, eine Kontakttelefonnummer für ihre/n Partner/in zu vermitteln (da auch das Partnerinterview für die Untersuchung wichtig war, siehe oben). War dies der Fall, wurde ein (vollständiges) Interview durchgeführt. Nach Abschluss des Interviews wurden dann der/die Partner/in für das standardisierte Partnerinterview kontaktiert und die Zielpersonen für ein qualitatives Interview ausgewählt (siehe unten).

*Tabelle 1.1:* Realisierte Interviews mit Wissenschaftler/innen und ihren Partner/innen nach Karrierestufe, Geschlecht und Disziplin (absolute Anzahl)

Disziplin	Promovierende		Promovierte (seit maximal drei Jahren)		Promovierte (seit mehr als drei Jahren)		Professor/innen	
	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Wissenschaftler/innen</b>								
<b>Technikwissenschaften</b>	29	32	22	15	46	36	37	13
<b>Naturwissenschaften</b>	31	35	21	28	42	44	36	32
<b>Sozialwissenschaften</b>	34	38	26	22	38	31	42	37
<b>Gesamt</b>	94	105	69	65	126	111	115	82
Geplante Fallzahl (absolut)	90	90	90	90	90	90	105	105
Realisierte Fallzahl (in%)	104%	117%	77%	72%	140%	123%	110%	78%
<b>Partner/innen</b>								
<b>Technikwissenschaften</b>	21	22	14	9	36	29	22	9
<b>Naturwissenschaften</b>	26	23	17	18	30	34	27	21
<b>Sozialwissenschaften</b>	24	32	17	17	29	26	27	22
<b>Gesamt</b>	71	77	48	44	95	89	76	52

M = Männer, F = Frauen

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Für jede der vier Karrierestufen wurden für Männer und Frauen und die drei Disziplinengruppen jeweils 30 bzw. bei den Professoren/innen 35 standardisierte Interviews angestrebt (insgesamt 750 Interviews). Zudem sollten 500 standardisierte Interviews mit ihren Partner/innen durchgeführt werden. Realisiert wurden letztlich 767 Interviews mit Wissenschaftler/innen und 552 mit ihren Partner/innen. Gleichwohl konnte nicht in allen Gruppen die angestrebte Fallzahl erreicht werden (siehe Tabelle 1.1). Dies betrifft insbesondere die Gruppe der Professorinnen in den Technikwissenschaften (bei denen die Grundgesamtheit bereits extrem klein ist) sowie die Gruppe der

Wissenschaftler/innen, deren Promotion maximal drei Jahre zurücklag. Letztere konnten größtenteils mit Interviews der Promovierten, deren Promotion mehr als drei Jahre zurücklag, ausgeglichen werden.

Der Arbeitsort und die Erwerbstätigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit der Partner/innen der befragten Wissenschaftler/innen mussten nicht in der Hochschule oder in der Wissenschaft sein. Damit können sehr unterschiedliche Konstellationen verglichen werden: Beide Partner in der Wissenschaft (wissenschaftshomogene Paare); ein Partner in und einer außerhalb der Wissenschaft erwerbstätig (berufsfeldheterogene Paare); ein Partner in der Wissenschaft und der andere Partner nicht erwerbstätig (Einverdienerpaare in der Wissenschaft). Nicht berücksichtigt werden in unseren Analysen – wenn sie sich auf den Interviewzeitpunkt beziehen – damit „nur“ Doppelverdiener- und Einverdienerpaare außerhalb der Wissenschaft sowie Paare, in denen beide Partner nicht erwerbstätig sind. All diese Konstellationen können gleichwohl für den Zeitraum *vor* dem Interview auch bei den von uns befragten Paaren auftreten und damit berücksichtigt werden.

Ähnliches gilt für das Auswahlkriterium „Leben in einer Partnerschaft“. Die von uns befragten Wissenschaftler/innen hatten zum Interviewzeitpunkt seit mindestens zwei Jahren eine Partnerschaft. Das schließt allerdings nicht aus, dass sie in den Zeiten davor zeitweise keine/n Partner/in hatten. Im Datensatz sind damit nur jene nicht enthalten, die entweder zum Interviewzeitpunkt temporär keine/n Partner/in hatten oder (bis zum Interviewzeitpunkt) nie in einer Partnerschaft gelebt haben. Wie groß dieser Anteil ist, ist schwer abzuschätzen, denn es gibt keine verlässliche Datenbasis, um dies zu berechnen (siehe oben). Gleichwohl ist angesichts der Verbreitung von Partnerschaften auch bei Hochschulabsolvent/innen davon auszugehen, dass mit dieser Stichprobe ein substanzieller Anteil der an Hochschulen arbeitenden Wissenschaftler und die Mehrheit der dort tätigen Wissenschaftlerinnen erfasst werden (siehe Abschnitt 1.2).

Die standardisierten Lebensverlaufsinterviews wurden für die Kapitel des Buches in vielfältiger Weise deskriptiv und multivariat ausgewertet. Dabei lassen sich zwei wichtige Auswertungsstrategien unterscheiden: (a) *verlaufsbezogene* Auswertungen zum individuellen Karriereverlauf der Wissenschaftler/innen oder zu den Verflechtungsarrangements im Paar (z. B. als Verteilungsgrafiken des jeweiligen individuellen oder im Paar realisierten Karrierestatus über einen bestimmten Zeitraum sowie Auswertungen mittels Sequenz- und Regressionsanalysen) und (b) *ereignisbezogene* Auswertungen (z. B. bis zur Promotion oder zu einem der nächsten Karriereschritte in der Postdoc-Phase – siehe Abschnitt 1.5 – sowie vor und nach der Geburt von Kindern).

Bei den deskriptiven Auswertungen – wenn sie nicht fachgruppenspezifisch sind – wurde durch eine entsprechende *Gewichtung* berücksichtigt, dass unterschiedliche Fallzahlen für die drei Disziplinengruppen vorliegen. Bezo-

gen z. B. auf das Gesamtsample liegen bei den Frauen aus den naturwissenschaftlichen Fächern mit 139 Gesprächen mehr Interviews vor als aus den sozialwissenschaftlichen (128) und den technikwissenschaftlichen (96) Fächern. Bei den Männern gibt es ein leichtes Übergewicht der Sozialwissenschaftler (140) gegenüber den Technik- und Naturwissenschaftlern (134 bzw. 130). Ähnliche Unterschiede bestehen auch, wenn einzelne Karrieregruppen oder nur jene Fälle ausgewertet werden, bei denen auch Interviews der Partner/innen vorliegen. Angesichts unterschiedlicher Karrierelogiken in diesen drei Fächergruppen (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a) würde eine ungewichtete Verwendung der Daten in deskriptiven Analysen dazu führen, dass die Logiken der Disziplinen, die mit höheren Fallzahlen vertreten sind, durchschlagend würden und somit die Verallgemeinerbarkeit eingeschränkt wäre. In die deskriptiven Analysen gehen die einzelnen Fälle der drei Disziplinengruppen daher mit einem unterschiedlichen Gewicht ein, womit sichergestellt wird, dass keine Gruppe ein Übergewicht erhält bzw. dass alle drei Gruppen gleichermaßen zum Ergebnis beitragen. In den multivariaten Analysen wird diese ungleiche Fallzahl durch die Schätzung entsprechender Koeffizienten angemessen berücksichtigt.

#### Design und Inhalte der qualitativen Befragung

Als zweiter Teil des Projekts wurde eine qualitative Befragung mit einer Auswahl von Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern durchgeführt. Gegenstand dieser qualitativen Interviews waren das subjektive Planungsverhalten, die innerpartnerschaftlichen Handlungsstrategien und Bewertungsdimensionen, die Aushandlungsprozesse im Paar sowie die Antizipationen, Deutungen und Verarbeitungen der institutionellen Umweltfaktoren wissenschaftlicher Karrieren im Spannungsfeld von Partnerschaft und Familie. Am Ende der *standardisierten* Lebensverlaufsinterviews wurden daher alle Interviewpartner/innen um ihre Zustimmung zu einer weiteren Befragung gebeten. Die erteilte Panelbereitschaft war mit 96% der Wissenschaftler/innen und 97% der Partner/innen sehr hoch. Letztlich war die reale Teilnahmebereitschaft an einem qualitativen Interview etwas geringer. Von den 47 angeschriebenen Wissenschaftlerinnen konnten 33 für ein Interview gewonnen werden. Darüber hinaus wurden – wie geplant – zwölf Interviews mit Partnern dieser Wissenschaftlerinnen durchgeführt.

Alle panelbereiten Wissenschaftlerinnen wurden nach einem theoriegeleiteten Sampling-Verfahren in die Auswahl für die qualitativen Interviews einbezogen. Die darin festgelegten Gruppen kontrastieren in Bezug auf theoretisch festgesetzte Kriterien, wobei durch Variation dieser Kategorien eine maximale Heterogenität der Merkmalskombinationen im Sample vertreten ist („model of deliberate sampling of heterogeneity“ nach Campbell/Cook 1979). Nach dem von Glaser/Strauss (1967) formulierten Sättigungsprinzip

für qualitative Interviews genügen zehn bis zwölf themenzentrierte Interviews mit Experten des zu sondierenden Themenfeldes, da weitere Interviews keine themenrelevanten zusätzlichen Informationen erbringen. Diese Vergleichsgruppenkonstruktion ermöglicht spätere kontrastierende Fallvergleiche bestimmter Untergruppen (vgl. Kluge/Kelle 2001).

Zentrale Auswahlkriterien waren die Paar-Karriere-Konstellation zum Zeitpunkt des Interviews sowie die Disziplinenzugehörigkeit. Bei der Paar-Karriere-Konstellation (zum Interviewzeitpunkt der standardisierten Erhebung) haben wir folgende Gruppen unterschieden: (a) Wissenschaftlerinnen, bei denen beide Partner eine Karriere haben (d. h. Doppelkarrierepaare, n=15), (b) Wissenschaftlerinnen, bei denen nur der Mann (n=9) oder (c) nur die Frau eine Karriere hatte (n=9). Von den insgesamt 33 interviewten Frauen waren elf Professorinnen, 24 der Frauen hatten Kinder und neun hatten (noch) keine. Darüber hinaus wurde die Fächer- und die Berufsfeldkonstellation der Paare zum Zeitpunkt des standardisierten Interviews berücksichtigt. Es wurden 14 Frauen mit einem wissenschaftshomogenen Partner und 19 Frauen mit einem fachhomogenen Partner interviewt. Die meisten Wissenschaftlerinnen befanden sich zum Interviewzeitpunkt in der Gruppe der Promovierten, deren Promotion mehr als drei Jahre zurücklag. Darüber hinaus wurden auch „frisch“ Promovierte (Karrierestufe 2) sowie Professorinnen befragt.

Die interviewten Partner von zwölf dieser Wissenschaftlerinnen wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt: Alter zwischen 30 und 49 Jahren (bzw. zwischen 1960 und 1979 geboren), aus Doppelkarriere- sowie Einkarrierepaaren sowie aus Paaren mit typischer und egalitärer Arbeitsteilung im Haushalt. Darüber hinaus sind alle drei Disziplinengruppen sowie Partner mit Berufstätigkeiten innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vertreten.

Die Erhebung der qualitativen Interviews folgte der im SFB 186 entwickelten Methode des problemzentrierten Interviews (vgl. Witzel 2000). Auf der Grundlage eines Leitfadens mit einem Themenkatalog, der sicherstellt, dass alle interessierenden Themenkomplexe angesprochen und ggf. nachgefragt werden, erlaubt diese Interviewform die Konzentration auf vordefinierte Themenbereiche und Einflussfaktoren. Durch die Verknüpfung von offenen Erzählaufforderungen mit dialogischen Sondierungssequenzen, die Bezug auf bestimmte Karriere- und Partnerschaftsphasen nehmen, bietet diese Interviewform genügend Raum für die Selbstthematizierungen der Befragten. Um die Erinnerungsarbeit und Rekonstruktion der faktischen Sequenzierung der Karriere- und Beziehungsphasen im Interview zu erleichtern, wurde aus den Daten der quantitativen Befragung für jede/n Interviewpartner/in eine persönliche Verlaufsgrafik erstellt. Die Interviews thematisierten die dort verzeichneten Sequenzen, die interessierenden (institutionellen) sichtbaren „turning points“ sowie weitere subjektiv bedeutsame „turning points“. Dieses Verfahren der dokumentengestützten Rekapitulation ermöglicht eine sehr

gute Verbindung von quantitativen Lebensverlaufsdaten und qualitativen Sinnstrukturen.

#### Zentrale Charakteristika der befragten Wissenschaftler/innen

Die standardisiert befragten Wissenschaftler/innen waren zum Interviewzeitpunkt je nach Karrierestufe (im Median) zwischen knapp 29 und 54 Jahren alt (Tabelle 1.2). Bei den Professor/innen gab es deutliche Altersunterschiede: Professorinnen waren im Schnitt sechs Jahre jünger als Professoren (dies weist auf eine noch stärkere Unterrepräsentanz von Frauen in früheren Generationen hin). Beim ersten Hochschulabschluss waren die männlichen Wissenschaftler aller Karrierestufen im Schnitt 26 Jahre alt, Wissenschaftlerinnen ein Jahr jünger. Im Median haben die promovierten Wissenschaftler/innen und Professor/innen mit Anfang 30, d. h. etwa fünf Jahre nach dem (ersten) Hochschulabschluss, promoviert. Auch hier gab es kaum Geschlechterunterschiede. Anders sieht es bei der Habilitation aus. Sie wurde von den Professoren – im Median – 14 Jahre nach dem Hochschulabschluss erworben, von den Professorinnen nach 15,5 Jahren.

*Tabelle 1.2:* Ausgewählte Merkmale der Wissenschaftler/innen nach Karrierestufe und Geschlecht (Median\* in Jahren)

		Alter bei ...				Dauer vom 1. Hochschulabschluss bis ...			Dauer der aktuellen Partnerschaft
		Interview	1. Hochschulabschluss	Promotion	Habilitation	zur Promotion	zur Habilitation	zum 1. Kind	
Promovierende	M	30,8	26,7	–	–	–	–	–	7,8
	F	28,7	25,4	–	–	–	–	–	6,4
Promovierte	M	39,0	25,9	31,4	–	5,4	–	9,4	13,1
	F	38,8	25,5	31,4	–	5,4	–	7,0	15,9
Professor/innen	M	54,1	25,7	30,8	37,3	4,8	14,3	8,0	29,2
	F	48,4	25,1	30,8	39,0	5,2	15,5	12,0	24,9

\* Der *Median* gibt Auskunft über das Alter, bis zu dem bei 50% des Samples das jeweilige „Ereignis“ eingetreten ist. Im Unterschied zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt) ist der Median nicht anfällig für Extremfälle. Zudem erlaubt er für Ereignisse, die (noch) nicht bei allen Personen des Samples stattgefunden haben (z. B. Geburt des ersten Kindes oder Habilitation), das gesamte Sample für die Berechnungen zu berücksichtigen.

M = Männer, F = Frauen

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Wie die Dauer der Partnerschaften zum Interviewzeitpunkt zeigt, handelt es sich um langjährige Paarbeziehungen. Die Bindung an eine/n Partner/in war bereits zu Beginn der beruflichen Laufbahn weit verbreitet. Knapp drei Viertel aller Wissenschaftler/innen lebten bereits beim ersten Hochschulabschluss in einer Partnerschaft; bei drei Vierteln von ihnen dauert(e) sie bis zum Interviewzeitpunkt an. Die befragten Wissenschaftlerinnen lebten etwas häufiger in einer Partnerschaft als ihre männlichen Kollegen (78% vs. 71%) sowie etwas häufiger auch mit dem gleichen Partner während ihres – vom ersten Hochschulabschluss bis zum Interviewzeitpunkt beobachteten – beruflichen Werdegangs (79% der Frauen vs. 74% der Männer). Dieser hohe Anteil an (langjährigen) Partnerschaften ist teilweise der Stichprobenkonstruktion geschuldet. Personen, die nie in einer Partnerschaft gelebt haben oder längere Zeiten ohne Partner/in waren, hatten keine bzw. eine statistisch geringere Chance, als Zielperson in die Befragung aufgenommen zu werden (siehe oben). Gleichwohl ist dies kein Manko für die Analysen, da gerade bei der Verflechtung von Berufsbiografien *in der Partnerschaft* ein Forschungsdefizit besteht (siehe Abschnitt 1.3) und dies der Gegenstand des Buches ist.

Die Wissenschaftlerinnen waren etwa 23 Monate (Median) jünger als ihre Partner, Wissenschaftler umgekehrt elf Monate älter als ihre Partnerinnen. Bei der Hälfte der Wissenschaftler studierte die Partnerin noch, als er bereits sein Studium abgeschlossen hatte (vs. 31% der Wissenschaftlerinnen, die zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses ihrer Partner noch studierten).

Hinsichtlich der Kinder gab es nur bei den Professor/innen deutliche Unterschiede: 85% der Professoren waren Väter (im Schnitt von zwei Kindern), aber „nur“ 61% der Professorinnen hatten (im Durchschnitt) ein Kind. Drei Viertel der promovierten Wissenschaftler/innen hatten (mindestens) ein Kind; bei den Promovierenden hatten hingegen drei Viertel (noch) keine (leiblichen) Kinder. Für den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes gibt es gleichfalls deutliche Unterschiede sowohl zwischen den als auch innerhalb der Karrierestufen: 50% der promovierte Frauen hatten ihr erstes Kind bis sieben Jahre nach ihrem ersten Hochschulabschluss und somit zwei Jahre früher als ihre männlichen Kollegen. Im Unterschied dazu fand bei den Professorinnen die Geburt des ersten Kindes im Schnitt zwölf Jahre nach dem Hochschulabschluss und damit vier Jahre später als bei ihren Kollegen statt.

Diese Unterschiede zwischen den Karrierestufen sind ein erneuter Hinweis darauf, dass es Frauen mit Kindern in der Wissenschaft schwerer haben. Die Verringerung des Kinderanteils sowie die Erhöhung des Alters, wann diese Kinder geboren wurden, bei den Professorinnen im Vergleich zu den Promovierten sind Anzeichen dafür, dass promovierte Wissenschaftlerinnen mit (frühen) Kindern schlechtere Chancen haben, auf eine Professur zu kommen. Diese Interpretation scheint angebracht zu sein, da der Altersunterschied zwischen den weiblichen Promovierten und Professorinnen nur durchschnittlich zehn Jahre beträgt (siehe Tabelle 1.2). Somit wäre es sehr frag-

lich, diese Unterschiede als „Generationenunterschiede“ zu interpretieren. Die Befunde für die (älteren) Professorinnen sind daher nicht nur auf sie zu beschränken. Vielmehr lässt sich aus ihnen wohl auch ein häufigerer „Ausstieg“ aus der Wissenschaft von Frauen mit Kindern bei den (jüngeren) Promovierten antizipieren (siehe dazu auch Kapitel 3 in diesem Buch).

#### Aussagekraft der Daten

Die Daten, die in diesem Buch für die Analysen verwendet werden, sind nicht repräsentativ für alle Wissenschaftler/innen an deutschen Universitäten. Positiv formuliert, stehen die Ergebnisse für folgende Personengruppen:

- Personen mit einem Hochschulabschluss, die mindestens eine gewisse Zeit (mindestens zum Interviewzeitpunkt) an einer der 18 ausgewählten Universitäten (in Groß- und mittelgroßen Städten) beschäftigt waren;
- Wissenschaftler/innen, die mindestens eine zweijährige Partnerschaft mit einem gleichfalls akademisch gebildeten Partner hatten;
- Wissenschaftler/innen aus Fachrichtungen der Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften (aus Gründen der Anonymisierung verzichten wir angesichts qualitativen Interviews auf die Benennung der ausgewählten Fachrichtungen in diesen drei Disziplinengruppen).

Diese Untersuchungsgruppe ist für die Beantwortung der oben formulierten Fragestellungen des Buches zu *Wissenschaftskarrieren in (heterosexuellen) Partnerschaften* sehr geeignet.<sup>6</sup> Die Berücksichtigung der drei Fachdisziplinen – Technik- (stark männlich dominiert), Natur- (männlich dominiert) und Sozialwissenschaften (gemischt bis männlich dominiert) – schützt zudem vor disziplinären Verkürzungen aufgrund von unterschiedlichen Karrierelogiken oder geschlechteranteilmäßigen Realitäten.

Mit dieser Konstruktion der Untersuchungspopulation gehen auch einige Einschränkungen einher. Erstens haben wir es eher mit einer positiven Auswahl an Personen hinsichtlich des Verbleibs in der Wissenschaft zu tun. Alle Personen, die sich – aus welchen Gründen auch immer – generell gegen die Wissenschaft entschieden haben, sind nicht im Sample enthalten (gleichwohl sind „Rückkehrer/innen“ enthalten, die zeitweise – vor der Befragung – nicht in der Wissenschaft waren). Der Ausstieg aus der Wissenschaft kann daher nicht *direkt* untersucht werden, sondern nur über einen Vergleich der Merkmale der Gruppen der Promovierenden, Promovierten und Professor/innen erfolgen (siehe oben das Beispiel bei den Kindern). Dabei ist daran zu erinnern, dass Wissenschaftler/innen, die (noch) nie eine Partnerschaft hatten oder deren Partner/in keinen Hochschulabschluss hat, nicht Teil der Untersuchungspopulationen sind (siehe oben). Zweitens haben in unserem Sample

<sup>6</sup> Interviews mit Wissenschaftler/innen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften bleiben aufgrund der zu geringen Fallzahl in den Analysen dieses Buches unberücksichtigt.

mehr Wissenschaftler/innen Kinder als in anderen Studien, da wir nur jene untersuchen, die in einer Partnerschaft leben und damit mit höherer Wahrscheinlichkeit auch Kinder haben als Singles. Schließlich können wir drittens keine Aussagen machen zu den Geistes- und Kulturwissenschaften sowie zu kleinen Universitäten, in denen nicht alle drei Fachdisziplinen vertreten sind, und zu kleineren Städten. Ihre Nichtberücksichtigung ist forschungspragmatischen Gründen, d. h. der Kostenbegrenzung hinsichtlich der Fallzahlen, geschuldet.

## 1.5 Doppelkarriere – Was ist das?

In älteren wie neueren Studien werden *Doppelkarrierepaare* selten explizit und einheitlich definiert und operationalisiert (vgl. Hiller/Dyehouse 1987; Saraceno 2007). Damit ist die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Forschungsergebnisse über unterschiedliche Untersuchungspopulationen und die Zeit hinweg nur in eingeschränktem Maße möglich. Dieser Sachverhalt ist jedoch weniger einer „Nachlässigkeit“ der Forscher/innen geschuldet, sondern großteils der realen Problematik der Definition von dem, was denn eigentlich eine Karriere ist (vgl. Moen 2003; 2010), und damit einhergehend auch, was eine Doppelkarriere ist. Insofern werden auch wir keine allgemeingültige Definition geben können, gleichwohl möchten wir unsere Definition offenlegen und begründen.

Dazu ist zunächst ein Blick auf die Defizite vorliegender Definitionen oder Operationalisierungen von Doppelkarrieren sinnvoll. Erstens werden (immer noch) häufig *Doppel-Karriere-Paare* mit *Doppel-Verdiener-Paaren* gleichgesetzt (vgl. z. B. Aldous 1982; Bernasco/De Graaf/Ultee 1998; Blossfeld/Drobnič 2001). Damit ist jede Teilnahme an (bezahlter) Erwerbsarbeit – unabhängig von Niveau, Laufbahnstufe oder sonstigen Charakteristika der ausgeübten Tätigkeit – eine „Karriere“.

Zweitens gibt es auch in Studien, die eine solche Unterscheidung treffen, keine einheitlichen Kriterien für die Definition einer *Karriere*. Verwendet werden hier ganz unterschiedliche strukturelle Merkmale der Erwerbstätigkeit, so etwa die berufliche Stellung (vgl. z. B. Gross 1980; Lucchini/Saraceno/Schizzerotto 2007), das erforderliche Bildungsniveau zur Ausübung einer Tätigkeit (vgl. z. B. Rusconi/Solga 2007) oder das Ausüben einer Profession (vgl. z. B. Bryson/Bryson 1980; Dettmer/Hoff 2005; Poloma/Pendelton/Garland 1981).

Drittens wird aus subjektiven Indikatoren häufig eine real vorhandene Karriere abgeleitet. So definieren einige Autor/innen die Karriere anhand von subjektiven Karriereinstellungen oder -ambitionen – oft zusammengefasst unter dem Begriff des „job commitment“ (für eine Kritik siehe Hiller/Dye-

house 1987; Levy/Bühlmann/Widmer 2007) – und setzen dies mit der Realisierung von Karrieren gleich.

Viertens wird von einigen Autoren zu Recht darauf hingewiesen, dass Karrieren nicht statisch definiert werden sollten, sondern dynamisch als eine Entwicklung, was allerdings sehr selten geschieht. Von daher sollte die Karrieredefinition die Betrachtung der (bisherigen) Gesamtbiografie und deren Kumulativität sowie Entwicklungsrichtung einbeziehen (vgl. Bielby/Bielby 1984; Hiller/Dyehouse 1987; Levy/Bühlmann/Widmer 2007).

Diese Vielfalt der Definitionskriterien und ihrer Operationalisierung ist auch auf die ursprüngliche Karrieredefinition von Rapoport und Rapoport (1969) zurückzuführen. In dem ersten Beitrag zu Doppelkarrieren definieren sie Karrieren (im Unterschied zur Erwerbstätigkeit) als „jobs which are highly salient personally, have a developmental sequence and require a high degree of commitment“ (Rapoport/Rapoport 1969: 3). In der bisherigen Forschung werden allerdings nur jeweils einzelne Dimensionen berücksichtigt, und nur selten wird die hier formulierte Mehrdimensionalität von Karriere umgesetzt.

Darüber hinaus wird diskutiert, ob sich Doppelkarrieren auf *Paare* oder *Familien* beziehen. Der Titel der ersten Studie von Rapoport und Rapoport (1969) zu Doppelkarrieren bezog sich nicht auf das Paar, sondern auf „The Dual Career Family“. Hier untersuchten sie also Paare, bei denen beide (Ehe-)Partner eine Karriere *und* zumindest ein Kind hatten. Eine neuere Studie definiert Kinder als eine *Bedingung* von Doppelkarrieren – mit der Begründung, dass erst durch „die damit verbundenen Pflichten und die ‚Familienarbeit‘“ die Berufskarrieren beider Partner schwer realisierbar wären (Clement/Clement 2001: 255). Aus dieser Perspektive haben wir es quasi mit einer doppelten Doppelkarriere zu tun: der Realisierung zweier Berufskarrieren und deren Verbindung mit der Geburt und Erziehung von Kindern. Diese Definition ist jedoch aus zwei Gründen problematisch. Erstens wird damit die Beziehungs- und Hausarbeit von Paaren ohne Kinder a priori als „einfach“ abgewertet; zweitens wird auf diese Weise normativ gesetzt, dass Kinder zu einer (vollkommenen) Paarbeziehung dazugehören, denn kinderlose Paare könnten per Definition keine Doppelkarriere haben. Es gibt nun aber nicht nur zahlreiche Studien für unterschiedliche Länder, die belegen, dass die Geburt von Kindern die Chance von Frauen für eine Erwerbstätigkeit und Karriere – und demzufolge die Wahrscheinlichkeit von Doppelkarrieren – verringert (vgl. z. B. Levy/Bühlmann/Widmer 2007; Levy/Ernst 2002; Luchini/Saraceno/Schizzerotto 2007; Rusconi/Solga 2007; Schulz/Blossfeld 2006). Genauso zahlreich sind die Belege auch dafür, dass die Verflechtung von zwei Berufsbiografien auch *ohne* Kinder weder selbstverständlich noch unkompliziert bzw. immer erfolgreich ist (vgl. z. B. Becker/Moen 1999; Bielby/Bielby 1992; Hertz 1986; Klein 1996; Rusconi/Solga 2007). Die oft mit Karrieren verbundenen Erfordernisse in zeitlicher und räumlicher Hin-

sicht stellen nicht erst bei Kindern große Herausforderungen für Paare dar (siehe Abschnitte 1.2 und 1.3 sowie die weiteren Kapitel dieses Buches).

#### Definition von Karriere und Doppelkarriere in diesem Buch

Angesichts dieser Forschungs- und Diskussionslage unterscheiden wir in diesem Buch explizit zwischen Erwerbstätigkeit und Karriere. Die bloße Erwerbsarbeit ist zwar eine notwendige Voraussetzung, jedoch kein hinreichendes Merkmal für das Vorhandensein einer Karriere. Für diese Unterscheidung verwenden wir die folgenden Kriterien.

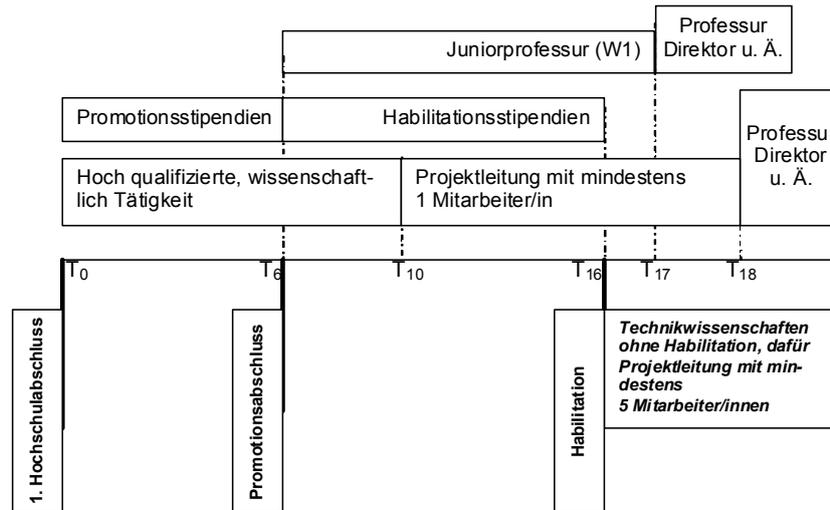
Als Erstes muss es sich um die Ausübung einer *bildungsadäquaten* Tätigkeit handeln, d. h. die ausgeübte Tätigkeit muss den bisher erworbenen Qualifikationen entsprechen. Insofern ist nicht das Einkommen, sondern der Tätigkeitsinhalt ausschlaggebend.

Zweitens ist – wie bereits von Rapoport und Rapoport (1969) ausgeführt – die Aussicht auf eine *berufliche (Weiter-)Entwicklung* wichtig. Karrieren in unterschiedlichen Berufen, Tätigkeitsbereichen und Wirtschaftssektoren folgen zwar unterschiedlichen Logiken und Anforderungen hinsichtlich Laufbahnmustern und Professionskulturen; allen ist jedoch gemein, dass sie Aufstiegsmöglichkeiten beinhalten. Dies entspricht auch der Karrieredefinition des Dudens einer (schnellen, erfolgreichen) beruflichen Laufbahn, einem beruflichen Vorwärtkommen sowie dem zugrunde liegenden französischen Wort „*carrière*“ (Rennbahn, Laufbahn) (vgl. Drosdowski 1989). Dementsprechend müssen Karrieren im *Längsschnitt* definiert werden, um die kumulativen und aufwärtsgerichteten Veränderungen der *Qualifikation, beruflichen Stellung* sowie den *sozialen Aufstieg* beobachten zu können. Das Vorhandensein einer Karriere wird von uns deshalb anhand der realisierten beruflichen Entwicklung bzw. der Aussicht darauf *entsprechend* dem Lebens- oder besser institutionellen Alter definiert (siehe unten). So wäre z. B. eine Stelle in der Wissenschaft, auf der promoviert werden kann, fünf Jahre nach dem Abschluss des Studiums karrierekonform, nicht jedoch zehn Jahre danach.

Kinder sowie „job commitment“ und Karriereambitionen werden als Definitionskriterium von uns nicht berücksichtigt. Sie können sicherlich wichtige Einflussfaktoren für die Realisierung von Karrieren darstellen – was allerdings empirisch zu prüfen wäre (Levy/Bühlmann/Widmer 2007: 264; siehe auch die Kapitel 3 und 4 in diesem Buch); sie definieren selbst jedoch nicht, ob man beruflich, im Sinne einer Karriere, erfolgreich ist oder nicht.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Operationalisierung des Karrierebegriffs in diesem Buch, die auch anhand der erhobenen Daten der standardisierten Interviews umgesetzt werden konnte. Werden diese Kriterien von beiden Partnern erfüllt, liegen dementsprechend *Doppelkarrieren* vor. Abbildung 1.2 zeigt unsere zentralen Kriterien für Karrieren in der Wissenschaft entsprechend dem institutionellen Alter und der Karrierestufe.

Abbildung 1.2: Zentrale Definitionskriterien für Karrieren im Wissenschaftssystem



Anmerkung:  $T_0$  definiert den Zeitpunkt des ersten Studienan schlusses,  $T_6$  steht für „sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss“ usw.

Hinsichtlich des *Erwerbs von Qualifikationen* sollten sechs Jahre nach dem ersten Hochschulabschluss die Promotion und 16 Jahre danach die Habilitation vorliegen (siehe unterer Teil von Abbildung 1.2). Eine Juniorprofessur wurde bis maximal 17 Jahre nach dem Hochschulabschluss als adäquat definiert. Schaut man sich diejenigen an, die es (schon) auf eine Professur geschafft haben (mit der Promotion im Durchschnitt nach fünf Jahren und der Habilitation nach zwölf Jahren, siehe Tabelle 1.2), so geben wir mit diesen Schwellenwerten etwas „mehr Zeit“ im Vergleich zu den darin zum Ausdruck kommenden Karrierelogiken (vgl. auch Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 103). (Noch) Längere Zeiträume für das Erreichen dieser Karriereschritte stellen eine „Abweichung von der vorherrschenden Norm“ dar und gehen vermutlich auch mit Nachteilen hinsichtlich der weiteren beruflichen Entwicklung bzw. Karriere einher.

Hinsichtlich der *bildungsadäquaten beruflichen Stellung* (oberer Teil von Abbildung 1.2) werden hoch qualifizierte Tätigkeiten bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterstellen mit den dafür angemessenen Besoldungen bzw. Vergütungen (mindestens BAT IIa, TVL oder TVöD 13, A13 oder C1) als Grundlage der Definition genommen. Promotionsstipendien werden bis höchstens sechs Jahre nach dem Hochschulabschluss und Habilitationsstipendien bis zehn Jahre danach als karrierekonform betrachtet. Zehn Jahre

nach dem Hochschulabschluss sollte eine gewisse Selbstständigkeit bzw. Leistungsverantwortung erreicht sein. Hierfür wird das Kriterium „Leitung von Projekten mit mindestens einem/r Mitarbeiter/in (inkl. studentische Mitarbeiter/innen)“ herangezogen. Bei Promovierten wurde schließlich ein Zeitlimit von 18 Jahren nach dem Hochschulabschluss für den Wechsel auf eine unbefristete Professur oder Direktorenposition oder Ähnliches gegeben; d. h. all jene, die danach noch in der Wissenschaft, aber nicht auf einer solchen Position waren, wurden zu diesem Zeitpunkt als „ohne Karriere“ klassifiziert. In den hier vorliegenden Daten wechselten die befragten Professor/innen bereits etwas früher – 15 Jahre nach ihrem ersten Hochschulabschluss (Median) – auf ihre erste Professur oder Direktorenposition (vgl. auch Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007: 103).

In ähnlicher Weise wurden auch für berufliche Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft Karrierekriterien bzw. Zeitpunkte, bis zu denen die Übernahme von Leitungspositionen erfolgt sein sollte, definiert.

## **1.6 Unsere Bilanz: Hindernisse für und Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften**

In Abschnitt 1.3 wurde eine Reihe von offenen Forschungsfragen formuliert, die in den nachfolgenden Kapiteln beantwortet werden. Anliegen unserer Bilanzierung an dieser Stelle ist es, anhand von wichtigen Befunden aus diesen Kapiteln zusammenfassend die zentrale Fragestellung des Buches „Was sind Hindernisse für und was sind Realisierungsbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und damit verbunden von Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften?“ zu beantworten.

Unsere Ausgangsthese war, dass Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften fragile Arrangements sind, die jederzeit durch partnerschaftsexterne und -interne Faktoren (siehe Abschnitt 1.3) infrage gestellt werden können. Denn wer den „Ton“ in diesen Partnerschaften angibt – er, sie oder beide – oder wie die Rhythmik der Karriereverläufe der beiden Partner aussieht, ist das wechselseitige Ergebnis der Institutionen des Arbeitsmarktes bzw. des Wissenschaftssystems, deren Interpretationen und Bearbeitungen in der Partnerschaft sowie der daraus resultierenden innerpartnerschaftlich praktizierten Verflechtungsarrangements. Letztere stellen zugleich die „Verbundsysteme“ der vergeschlechtlichten Statusbiografien der beiden Partner in Bildung, Arbeitsmarkt und Familie dar und tragen so zu einer (Re-)Produktion oder Verringerung der Ungleichheiten in den Karrierechancen von Frauen und

Männern inner- und außerhalb der Partnerschaft bei. Wie sehen jedoch diese Verbundsysteme aus, und welchen Einfluss haben sie auf die Realisierung von Doppelkarrieren?

Kapitel 2 zeigt, dass *Doppelverdiener*-Arrangements sowohl in der Promotions- als auch in der Postdoc-Phase mit 55% bzw. 58% die häufigste Verflechtungsweise der von uns untersuchten Akademikerpartnerschaften sind. Dabei bestehen markante Unterschiede zwischen Frauen und Männern – nicht jedoch zwischen den Disziplinen, so dass der unterschiedliche Frauenanteil in dem jeweiligen beruflichen Umfeld darauf keinen Einfluss hat. Ein *erster* Unterschied besteht darin, dass bereits in der Promotionsphase die Alleinverdienerkonstellation, in der nur der Mann erwerbstätig ist, bei den Männern deutlich häufiger und in durchaus substanziellem Umfang vorzufinden ist (35% vs. 13% bei den Frauen), während Frauen zu 66% in einer Doppelverdienerkonstellation leben. Dieser Unterschied zeigt sich bei Paaren mit und ohne Kinder gleichermaßen; er ist also nicht durch die Erwerbsunterbrechung von Frauen durch Kinder verursacht. Dass diese Unterschiede in den Erwerbskonstellationen des Paares von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern relativ unabhängig vom Vorhandensein von Kindern sind, zeigt sich auch daran, dass es eine hohe Stabilität der Verflechtungsweisen vor und nach der Geburt von Kindern gibt.

*Zweitens* leben Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger in Doppelverdienerarrangements als ihre männlichen Kollegen. Das heißt, Wissenschaftlerinnen müssen ihr berufliches Karriereziel sehr viel häufiger als Männer mit den Berufsanforderungen ihrer Partner abstimmen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist sicherlich, dass sie und ihre Partner langfristig – in der Promotions- und Postdoc-Phase – ein Doppelverdienerarrangement praktizieren. Dies gelingt einem relativ großen Anteil. Mehr als die Hälfte der Paare, die in der Promotionsphase in einem wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangement lebten, führten dieses fort (57%), und weitere 13% wurden berufsfeldheterogene Doppelverdienerpaare, in denen überwiegend der Mann nach der Promotion die Wissenschaft verlassen hat. Ein ähnliches Muster zeigt sich für die Partnerschaften der Frauen, die in der Promotionsphase ein berufsfeldheterogenes Arrangement praktiziert haben.

*Drittens* ist die alleinige Erwerbstätigkeit des Mannes, wenn Kinder geboren werden, bei Wissenschaftlern mit 40% genauso weit verbreitet wie Doppelverdienerarrangements. Wissenschaftlerinnen leben jedoch auch nach der Geburt von Kindern mehrheitlich (zu über 50%) in einem Doppelverdienerarrangement. Das heißt, wissenschaftliche Karrieren von Frauen müssen in deutlich stärkerem Maße unter den Bedingungen, nicht die Unterstützung „einer stillschweigenden Hintergrundarbeit“ des Partners zu haben (vgl. Beck-Gernsheim 1983) und zugleich die Herausforderungen von zwei Erwerbstätigkeiten und Kinderbetreuung zu vereinbaren, realisiert werden. Männer hingegen starten nicht nur häufiger als Alleinverdiener ihre Karriere, sondern

bleiben dies zu 42% auch in der Phase nach der Promotion bzw. über den gesamten Berufsverlauf. Nur ein Drittel von ihnen wechselte zu einem Doppelverdienerarrangement. Gleichwohl ist zu betonen, dass Männer, wenn sie denn mit einer Wissenschaftlerin in einer Partnerschaft leben, auch in stärkerem Maße mit den Herausforderungen der Realisierung von Doppelverdienerarrangements konfrontiert sind, wie die Befunde zu den Wissenschaftlerinnen zeigen.

Führt nun jedoch der relativ hohe Anteil an Doppelverdienerpaaren, insbesondere bei den Wissenschaftlerinnen, auch zu – für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen so bedeutsamen – *Doppelkarrieren*? Zunächst ist festzuhalten, dass sich Doppelkarrieren trotz der erheblichen Investitionen in Studium und Promotion sowie Doppelerwerbsarbeit nicht automatisch herstellen. Die Befunde in Kapitel 5 zeigen, dass zwölf Jahre nach dem Hochschulabschluss nur 53% der Wissenschaftlerinnen und 40% der Wissenschaftler eine Doppelkarriere im Paar hatten. Während jedoch dennoch die Mehrzahl der der Wissenschaftler (nämlich 86%) gleichwohl eine Karriere bewerkstelligen konnte (wenn auch zu 45% als einziger im Paar), konnten dies nur 73% der Wissenschaftlerinnen (mit 20% als alleinige Karriere im Paar). Dieser – angesichts der hohen Bildung und Erwerbsbeteiligung beider Partner – doch hohe Anteil einer Priorisierung der männlichen Karriere im Paar (45% in den Partnerschaften der Wissenschaftler und 23% bei den Wissenschaftlerinnen) war zu Beginn der Berufskarriere – d. h. in den ersten sechs Jahren nach dem Hochschulabschluss – deutlich schwächer ausgeprägt. Hier konnten noch 55% der Wissenschaftler und 77% ihrer Kolleginnen gemeinsam mit ihren Partner/innen eine Karriere verwirklichen, und in nur jedem dritten Paar wurde *seiner* Karriere die Priorität gegeben. Insgesamt scheiterte damit bei doppelt so vielen Wissenschaftlerinnen ab dem sechsten Jahr nach ihrem Hochschulabschluss die Doppelkarriere im Paar an *ihrer* Karriere im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.

Was zeichnet nun aber Paare, die eine Doppelkarriere und die dafür notwendige, aber schwieriger zu bewerkstelligende Karriere der Frauen realisieren konnten, gegenüber den nicht erfolgreichen Paaren aus? Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung ist aus den Befunden von Kapitel 5 interessant, dass Wissenschaftlerinnen, die über lange Zeit ein Doppelverdienerarrangement bewerkstellt haben, *erstens* keine höhere Karriere- und Doppelkarrierechance hatten als Frauen mit Unterbrechungen und dass sie *zweitens* dennoch nicht die gleichen Karrierechancen wie ihre männlichen Kollegen hatten. Daran wird zweierlei deutlich. Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften von Frauen scheitern nicht an Kindern, wenn die Partner ein Verflechtungs- und Betreuungsarrangement finden, dass ihr einen Wiedereinstieg sicherstellt – wenn auch (zunächst) mit einer reduzierten Arbeitszeit. Zum anderen weisen diese Befunde aber auch darauf hin, dass innerpartnerschaftliche Verflechtungsarrangements externe Karrierehemmnisse für Wissenschaftlerinnen nur

partiell ausgleichen können. Gleichwohl sind sie keinesfalls irrelevant, denn für die Partnerschaften von den Wissenschaftlern zeigt sich, dass die geringeren Karrierechancen ihrer Frauen maßgeblich durch eine traditionelle Priorisierung seiner Karriere durch ein Alleinverdiener- bzw. Einkarrierearrangement verursacht ist – dass Kinder jedoch für diese traditionelle Arbeitsteilung keine Rolle spielten.

Sind Kinder für die Karriere damit bedeutungslos? Nein, das sind sie nicht. Die oben genannten Befunde machen jedoch deutlich, dass Frauen in der Wissenschaft zum einen auch ohne Kinder seltener als ihren männlichen Kollegen eine Karriere bzw. gemeinsam mit ihren Partnern eine Doppelkarriere gelingt. Zum anderen ist die Frage der Erwerbsunterbrechung und ihrer Dauer von zentraler Bedeutung. Damit kommt nicht Kindern per se, sondern den jeweiligen *Betreuungsarrangements* eine besondere Bedeutung zu, wie Kapitel 3 zeigt. Eine Karriere konnten Frauen mit Kindern vor allem dann realisieren, wenn sie – angesichts der sehr starken Verbreitung einer traditionellen Arbeitsteilung zwischen den beiden Partnern – bereits im ersten Lebensjahr des Kindes externe Betreuungseinrichtungen in Kombination mit Unterstützungsleistungen durch private dritte Personen nutzten. Diese frühzeitige und flexible Externalisierung ermöglichte ihnen einen schnellen Wiedereinstieg, verbunden mit einer größeren Flexibilität hinsichtlich der täglichen Arbeitszeit, da sie nicht an die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen gebunden waren, zugleich aber auch durch die Nutzung der Betreuungseinrichtungen ihre Netzwerke nicht überforderten. Ferner zeigte sich eine partielle Weiterarbeit auch während der (kurzen) Elternzeit als Erfolgsbedingung, die eine kontinuierliche Integration in die beruflichen Netzwerke erleichterte (siehe Abschnitt 1.3). Geling dies nicht, bestand eine deutlich höhere Gefahr eines Karriereknicks oder gar -abbruchs.

Damit bleibt immer noch die Frage offen, warum nicht alle Akademikerpaare diesem Betreuungsarrangement folgten. Was waren die förderlichen Bedingungen für die Realisierung eines solchen Arrangements? Dafür zeigt Kapitel 3 zunächst, dass es nicht an *Motivationsunterschieden* lag. Frauen mit Kindern hatten sogar häufiger das Berufsziel *Wissenschaft* als Frauen ohne Kinder (77% vs. 63%). Gleichwohl ist beobachtbar, dass erfolgreiche, aber kinderlose Frauen für dieses Ziel häufiger ihren Kinderwunsch noch nicht realisiert hatten, aber auch nicht generell auf Kinder verzichten möchten. Unterschiede in den Karriereorientierungen der Frauen waren damit nicht vom Kinderwunsch, sondern vor allem – wie Kapitel 4 zeigt – durch ihre Erfahrungen mit den externen Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren und der beruflichen Situation im Paar geprägt. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass die berufliche Situation der männlichen Partner in der Regel sicherer war als die der Frauen (als Erklärung dafür siehe die Ausführungen in Abschnitt 1.3, Individualebene). Vor dem Hintergrund dieser ungleichen Erfahrung *im Paar* sowie ihrer jeweiligen eigenen Erfahrungen mit

befristeten Verträgen oder Arbeitslosigkeit haben auch Wissenschaftlerinnen einerseits das männliche Berufsethos der Wissenschaft (siehe Abschnitt 1.2) verinnerlicht und messen andererseits erst aufgrund dieser Erfahrungen – und nicht qua Geschlecht – der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie einen höheren Stellenwert zu als ihre Männer und männlichen Kollegen. *Erfolgreiche* Wissenschaftlerinnen entwickeln dabei sehr unterschiedliche berufliche Orientierungen, die ihnen den Umgang mit dieser Vereinbarkeitsproblematik ermöglichen: Ein Teil von ihnen gibt der individuellen Verfolgung der Karriereziele beider Partner gegenüber der Familie die Priorität, ein anderer Teil hält hingegen eine gleichberechtigte Familienorientierung aufrecht. Die „Berufung zur Wissenschaft“ geht bei Letzteren über die Inhalte, nicht den Aufstieg, und der Verbleib in der Wissenschaft wird von den Möglichkeiten flexibler Arbeitsbedingungen abhängig gemacht. Der Karriereerfolg dieser Wissenschaftlerinnen ist jedoch innerpartnerschaftlich voraussetzungsvoll, denn er bedarf der Unterstützung des Mannes durch eine in beruflicher Hinsicht egalitär orientierte Paarbeziehung sowie einer sicheren Beschäftigung bzw. eines guten Einkommens des Mannes.

Zentral dafür, welches Betreuungsarrangement im Paar praktiziert wurde, waren also nicht Motivationslagen, sondern die *Betreuungsstrategien der Paare und die ihnen zugrunde liegenden Geschlechtervorstellungen* hinsichtlich Mutter- und Vaterschaft der beiden Partner. Abbildung 1.3 zeigt dafür die drei wesentlichen Muster, die in den Analysen von Kapitel 3 beobachtet werden konnten. Auffällig ist, dass erstens traditionelle Gleichheitsvorstellungen im Paar mit einer stärkeren Externalisierung der Kinderbetreuung und nicht – wie wohl viele erwartet hätten – mit einer geringeren einhergehen können. Zweitens müssen egalitäre Gleichheitsvorstellungen der Frauen, wenn sie nicht auf gleichfalls egalitäre Vorstellungen bei ihren Partnern stoßen, nicht zu einer derartigen stärkeren Externalisierung führen. Diese Frauen laufen dann aber Gefahr, dass sie gegen ihren Willen die Hauptverantwortung und Hauptlast der Kinderbetreuung – ohne Hilfe – übernehmen und dadurch Karriereeinschränkungen erfahren.

Es ist hier nicht der Ort, diese drei Muster detailliert darzustellen bzw. deren Zustandekommen zu erklären (siehe dazu Kapitel 3 in diesem Buch). Wichtig ist an dieser Stelle, hinsichtlich der Bilanzierung der Realisierungsbedingungen von wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und von Doppelkarrieren hervorzuheben, dass traditionelle Vorstellungen der Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung *nicht* mit traditionellen Karrierevorstellungen von Frauen einhergehen müssen; gleichwohl ist wichtig, dass Frauen daran festhalten, beide Partner als *Gleiche im Beruf* wahrzunehmen, damit diese Frauen dann externe Unterstützung suchen und ihre Karriere fortsetzen (siehe Gruppe 1 in Abbildung 1.3).

Abbildung 1.3: Betreuungsstrategien und familiäre Rollenvorstellungen in Akademikerpaaren mit Kindern

Rollenvorstellungen zu Mutter- und Vaterschaft		Inanspruchnahme externer Betreuungsleistungen (bereits im ersten Lebensjahr des Kindes)	
der Frau	des Mannes	Häufiger	Selten
Traditionell (Zuständigkeit der Mutter)		(1) Technik- und Naturwissenschaftlerinnen*	
Egalitär	Traditionell		(2) Sozial- und Naturwissenschaftlerinnen*
Egalitär		(3) Sozial- und Naturwissenschaftlerinnen*	

\* Nennung der Disziplinengruppen, in denen dieses Muster am häufigsten war

Quelle: Zusammenstellung von Befunden aus Kapitel 3 in diesem Buch

Umgekehrt kann der Gleichheitsanspruch von Frauen bei der Kinderbetreuung, der auf eine traditionelle Rollenvorstellung des Mannes trifft, zu einer späteren Einbeziehung von „Dritten“ führen. Der Gleichheitsanspruch an den Partner wird (zu) lange aufrechterhalten. Zwar werden Legitimationsstrategien seitens dieser Frauen dafür entwickelt zu erklären, warum ihr Partner nicht mehr tun *könne* (z. B. werden auch von ihnen traditionelle Geschlechterrollenannahmen seitens des Arbeitgebers für den männlichen Partner antizipiert); doch selbst diese sowie die konflikthafter Auseinandersetzungen über die fehlende Beteiligung des Partners im Paar (in denen auch die traditionelle Einstellung des Partners sichtbar wird, da er sich trotz dieser expliziten Aushandlungsprozesse im Paar nicht beteiligt) führen nicht dazu, dass diese Frauen frühzeitig(er) nach externer Unterstützung bzw. Entlastung suchen.

Hinsichtlich der beruflichen Kontinuität nach der Geburt von Kindern sowie des Erfolgs der externen Unterstützung bei ihrer Betreuung zeigt Kapitel 3 zudem, dass sie mit „nur“ einem Kind besser zu bewerkstelligen waren. So hatten beruflich erfolgreiche Mütter häufiger nur ein Kind (48% vs. 74% der Mütter ohne Karriere). Über das Betreuungsarrangement hinaus – aber durchaus auch als begünstigender Faktor für die Inanspruchnahme externer Unterstützungsleistungen – ist zudem der *Zeitpunkt der Geburt des Kindes* von Bedeutung. Wissenschaftlerinnen, die ihre Kinder nach der Promotion bekommen haben und/oder aus einer erfolgreichen Karriere heraus, konnten danach ihre Karriere eher fortsetzen als Frauen, die zu einem eher frühen Zeitpunkt in der wissenschaftlichen Karriere ihre Kinder bekommen haben oder zu einem Zeitpunkt, als sie beruflich nicht erfolgreich waren. Wesentliche Faktoren für diese Vorteile des späteren Timings sind Unterschiede in den finanziellen Ressourcen für (flexible) externe Betreuung, in den Karrie-

ressourcen *beider* Partner, in den Motivationsannahmen seitens der Arbeitgeber und Kolleg/innen sowie in den Möglichkeiten der Fortsetzung oder Wiederanknüpfung an bereits etablierte berufliche Netzwerke. Für Männer hat die Familiengründung (bisher noch) keine Auswirkungen auf die Karrierechancen – auch nicht, wenn sie mit einer Wissenschaftlerin (mit Karriere) zusammenleben.

Diese Befunde dürfen dabei keinesfalls als ein Plädoyer dafür verstanden werden, dass junge Frauen und ihre Partner in stärkerem Maße ihre Familiengründung strategisch planen und nach hinten verlagern sollten und dass damit notwendigerweise den Anforderungen in der Berufssphäre der Vorrang zukommt. Sie verdeutlichen aber, dass den externen Betreuungsmöglichkeiten sowie den paarinternen Betreuungsstrategien eine besondere Bedeutung bei der Realisierung von Karriere mit Kind zukommt – und können somit auch als Hinweis auf Veränderungen gesehen werden, die notwendig wären, um den Zusammenhang von Karrierechancen für Frauen mit der Familiengründung und deren Zeitpunkt zu verringern (siehe unten). Dies wäre auch deshalb lohnend, weil die Frage des richtigen Zeitpunkts – die sich viele der interviewten Akademikerpaare in der Tat stellen – für viele von ihnen emotional sehr belastend ist.

Wie wichtig sind nun *räumliche Mobilität* und *Wohnarrangements* in Akademikerpartnerschaften? Hierzu weist Kapitel 5 aus, dass nur 60% der wissenschaftshomogenen und 66% der berufsfeldheterogenen Doppelverdiennerpaare am selben Ort lebten. Doch auch bei Wissenschaftler/innen mit nicht erwerbstätigen Partner/innen waren es nur 70%. Multilokale Wohnarrangements gehören damit (zumindest zeitweise) für viele Wissenschaftler/innen zum Familienalltag. Doch sie sind per se kein Erfolgsfaktor für eine Doppelkarriere. So zeigte sich beispielsweise in den Analysen von Kapitel 5, dass bei wissenschaftshomogenen Paaren Wissenschaftlerinnen mit multilokalen Wohnarrangements keine höhere Doppelkarrierechance hatten als ihre Kolleginnen, die mit ihrem Partner an einem Ort lebten. Wichtiger als das Wohnarrangement war vielmehr die Frage, ob der Arbeitgeber im Verlauf der Berufsbiografie gewechselt wurde, denn angesichts der Karrieremuster in der Wissenschaft geht räumliche Stabilität mit einer deutlichen Verringerung der Realisierungschance von individuellen und damit auch Doppelkarrieren bei Wissenschaftler/innen einher. Das heißt, das Wohnen an getrennten Orten, das nicht durch Arbeitgeberwechsel verursacht ist, trägt nicht zur Karriere bei. Umgekehrt erhöht der strategische Umgang mit Arbeitgeber- und damit karriererelevanten Jobwechseln, die beide Partner ggf. an einen Ort zusammenführen können, die Wahrscheinlichkeit, dass dem Paar eine Doppelkarriere gelingt. Hier zeigt sich wiederum: Beides – externe Karrierebedingungen auf den lokalen Arbeitsmärkten verbunden mit paarinternen Karrierestrategien – trägt zu einer höheren Chance bei, Doppelkarrieren zu realisieren.

Die Zusammenschau dieser Befunde zeigt, dass selbst bei Akademikerpartnerschaften eine berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen in Form von Doppelkarrieren keinesfalls die Regel darstellt und zudem *keine* hinreichende Bedingung für eine Gleichstellung der Geschlechter in der innerfamilialen Arbeitsteilung ist. Umgekehrt ist ein egalitäres Beziehungsarrangement hinsichtlich Beruf und Familie in der Partnerschaft keine hinreichende Bedingung für eine Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Doppelkarrieren werden durch egalitäre oder individualistische Paarbeziehungen – mit denen eine allzu schnelle traditionelle Priorisierung der männlichen Karriere durch männlich normierte externe Rahmenbedingungen beruflicher Karrieren verhindert werden kann – zwar eher möglich, aber nicht notwendigerweise durchsetzbar. Mitverantwortlich dafür sind institutionalisierte Geschlechterrollen sowie „individualistische“ professionelle Karrieremuster, die sich in der Partnerschaft „konfligierend“ kreuzen. Die Verflechtung von Lebensverläufen zu Doppelkarrieren ist damit mehr als nur eine Frage der Logistik oder der innerpartnerschaftlichen Abstimmung von institutionellen Ansprüchen.

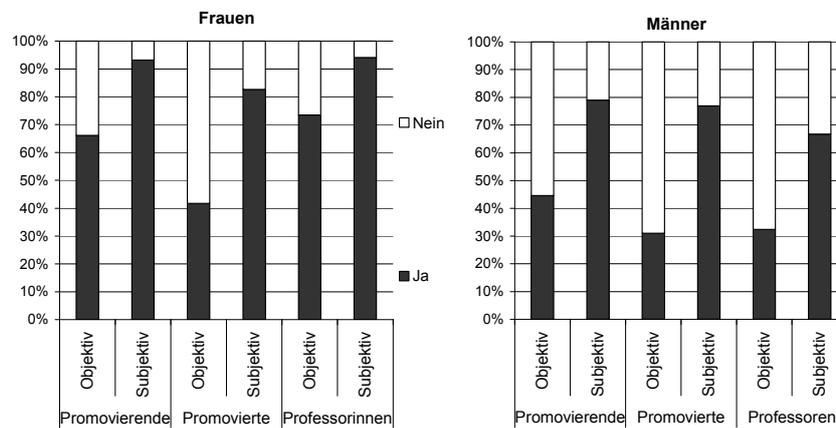
Gleichwohl sollte die innerpartnerschaftliche Perspektive nicht unterschätzt werden – und zwar auch nicht seitens der Paare. Eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Doppelkarrieren ist der reflektierte Umgang mit Karrieremustern und Kinderbetreuung sowie mit der Dekonstruktion von außer- und innerpartnerschaftlichen Geschlechterrollenvorstellungen im Paar – und damit eine angemessene Einschätzung der jeweiligen Situation. Diese ist wichtig, um einerseits Ungleichheiten der Karrierechancen im Paar zu erkennen und andererseits bei Bedarf Möglichkeiten der Beseitigung auszuloten.

Abbildung 1.4 zeigt in dieser Hinsicht allerdings eine große Diskrepanz: Sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Wissenschaftler überschätzen deutlich die Realisierung einer Doppelkarriere in ihrer Partnerschaft. Subjektiv ist die weit überwiegende Mehrheit von ihnen der Meinung, dass sie eine Doppelkarriere führt; real sind es aber in allen Karrierestufen deutlich weniger. Damit wird in vielen dieser Partnerschaften der Problemdruck nicht erkannt und den Karrierehemmnissen der Frauen (denn wie oben ausgeführt, scheitern die – objektiven – Doppelkarrieren zumeist an ihren Karrieren) nicht aktiv begegnet. Ein Weiter-so führt jedoch zu einer Verfestigung der Ungleichheiten im Paar.

Besonders auffällig ist die Diskrepanz bei den promovierten Wissenschaftlerinnen (mit einem Unterschied von 41 Prozentpunkten), bei denen der letzte Karriereschritt auf die Professur noch aussteht, der angesichts der zumeist fehlenden objektiv erreichten Karriere mit dieser falschen Wahrnehmung wohl nicht leichter bzw. wahrscheinlicher wird. Ferner wird deutlich, dass Wissenschaftler in allen Karrierestufen häufiger eine verzerrte

Wahrnehmung der Realisierung einer Doppelkarriere in ihrer Partnerschaft haben als ihre weiblichen Kolleginnen – und auch dadurch begründet selten(er) Handlungsbedarf hinsichtlich der beruflichen Karrierechancen ihrer Frauen sehen. Bei Männern wie Frauen zeigt sich dabei, dass *Doppelverdiener*-Arrangements allzu häufig bereits mit *Doppelkarrieren* gleichgesetzt werden – eine Gleichsetzung, die jedoch, wie die Analysen in diesem Buch zeigen, mit dazu beiträgt, dass Frauen weniger Karriere in der Wissenschaft machen (können).

Abbildung 1.4: Unterschiede zwischen dem objektiven Vorhandensein von Doppelkarrieren und der subjektiven Einschätzung



**Subjektive Doppelkarriere:**

Sind Sie der Meinung, dass Sie und Ihr/e Partner/in eine erfolgreiche Doppelkarriere führen?

**Objektive Doppelkarriere:** Entsprechend Definition in Abschnitt 1.5.

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Fragen wir daher abschließend danach, *was man tun kann*, so zeigen unsere Befunde, dass für eine Verbesserung der Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft und damit verbunden von Doppelkarrieren sowohl geeignete externe Rahmenbedingungen in der Berufswelt als auch erhöhte Reflexions-, Aushandlungs- und Koordinationsleistungen in der Partnerschaft notwendig sind. Um eine professionelle Karriere für beide Partner – bei gleichzeitiger Pflege von Partner- und ggf. Elternschaft – zu ermöglichen, bedarf es daher flexiblerer Arbeitsorganisationen, mit denen auch die Anforderungen der Familie in Einklang gebracht werden können; es bedarf flexibler und mit der Arbeitswelt abgestimmter externer Kinderbetreuungsmöglichkeiten (unabhängig von jeweiligen Geldbeutel der Paare) sowie veränderter Leitbilder in Bezug auf Geschlecht und Karriere in der Gesellschaft sowie auch in der

Partnerschaft selbst. Vorstellungen dazu, wie dies aussehen könnte, haben wir in einer eigenständigen Handlungsbroschüre formuliert (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011b).

## 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](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 Lebenslaufforschung. 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.