

Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Amorelli, Eva

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

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

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Auspurg, K., Hinz, T., & Amorelli, E. (2013). Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren. In A. Rusconi, C. Wimbauer, M. Motakef, B. Kortendiek, & P. A. Berger (Hrsg.), *Paare und Ungleichheit(en): Eine Verhältnisbestimmung* (S. 144-164). Opladen: Verlag Barbara Budrich.
<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69685-1>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Der Partnerschaftskontext als Bremse? Regionale Mobilität von Wissenschaftlerinnen in Doppelkarrierepaaren

Zusammenfassung

Frauen sind in der Wissenschaft immer noch deutlich unterrepräsentiert. Der vorliegende Beitrag untersucht am Beispiel von Stellenangeboten im akademischen Bereich, inwieweit Karriereungleichheiten durch geschlechtsspezifische Entscheidungen im Kontext von Partnerschaft und Familie bedingt sind. Befragte mit und ohne Doppelkarrierepartnerschaft bekamen in einem Faktoriellen Survey fiktive überregionale Stellenangebote zur Beurteilung vorgelegt. Im Gegensatz zur realen Umzugsmobilität zeigten sich nur noch geringe Geschlechtsunterschiede in der Mobilitätsbereitschaft, wenn allen Befragten vergleichbare Angebote vorlagen. Allerdings schätzten Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften die Wahrscheinlichkeit eines gemeinsamen Umzugs immer noch etwas geringer ein als Wissenschaftler. Multivariaten Analysen zufolge ist diese Differenz vor allem durch Unterschiede im Karrierefortschritt (gemessen am Altersunterschied) bedingt, was haushaltsökonomische und verhandlungstheoretische Modelle stützt.

Schlüsselwörter

Doppelkarrierepaare, Karrierekoordination, Geschlechterrollen, Verhandlungstheorie, Umzugsbereitschaft, Faktorieller Survey

Summary

Hindered by family ties? The willingness of female scientists in dual-career couples to relocate

Women are still underrepresented in academia. This article analyzes, based on the example of job offers in academia, to what extent gender inequalities are caused by a gender-specific framing of career decisions, given different partnership and family constellations. Respondents with or without a partner were asked in a factorial survey to rate a set of hypothetical job offers which would require regional (household) moves. In contrast to actual regional mobility patterns, there was only little evidence of gender differences when judging the attractiveness of standardized job offers. However, female scientists who lived with a partner assessed the probability of a joint move to be slightly lower than their male colleagues did. According to multivariate analyses, this difference is mainly caused by differences in regard to career progress (measured by age difference in a partnership), which supports household economic and bargaining theory.

Keywords

Dual-career couples, career coordination, gender roles, bargaining theory, willingness to relocate, factorial survey

1 Ausgangslage und Motivation

Nach wie vor sind Frauen in statushohen wissenschaftlichen Positionen deutlich unterrepräsentiert. Während sie im Jahr 2011 mit 50,7 Prozent gut die Hälfte aller Personen ausmachten, die ihr Studium abschlossen, sinkt ihr Anteil mit jeder höheren Karrierestufe. Für die höchste Stufe der C4-Professuren lag das Niveau lediglich bei 10,7 Prozent (Statistisches Bundesamt 2013).

Für diese *leaky pipeline* gibt es diverse Erklärungen. Frauen werden aufgrund anderer Vorleistungen weniger für Stellen nachgefragt oder sie können sich aufgrund von Diskriminierung schlechter durchsetzen (Wennerås/Wold 1997; Lind 2004). Weiter sind Unterschiede im Zugang zu Stellen aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation nach Wissenschaftsdisziplinen zu erwarten (Geenen 1994). So könnte die Konkurrenz um Jobs in den frauendominierten Disziplinen besonders stark sein. Ein solches Argument liegt der *crowding*-These von Bergmann (1974) zugrunde.

Gründe für geschlechtsspezifische Karriereunterunterschiede sind jedoch nicht nur der Nachfrageseite geschuldet. Ebenso spielen Karriereentscheidungen von Männern und Frauen eine Rolle (Lind 2004). Dabei gibt es Hinweise, dass vor allem der Haushaltskontext von Relevanz ist. So haben erfolgreiche Wissenschaftlerinnen seltener eine Partnerschaft und Familie als Wissenschaftler; und wenn, dann befinden sie sich eher in der Lebenssituation eines Doppelkarrierepaares (siehe z. B. Krimmer et al. 2003; Timmermans et al. 1992). In diesen Partnerschaften hat in aller Regel die männliche Karriere Vorrang (z. B. Becker/Moen 1999).

Allerdings fällt es bislang schwer, die verschiedenen Erklärungen empirisch zu trennen. So sind vor allem die Mechanismen, welche innerhalb von Paaren zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten führen, wenig untersucht. In der Regel liegen nur Informationen über akzeptierte Stellenangebote vor, nicht aber über die Verteilung aller Stellenoptionen. Somit ist unklar, inwieweit sich Wissenschaftlerinnen vergleichsweise weniger Stellenoptionen bieten (ungünstigere Nachfrageseite) oder ihre beruflichen Belange in den paarinternen Abstimmungsprozessen nachrangig sind (differentes Arbeitsangebot).

Hier setzt der vorliegende Beitrag an und prüft am Beispiel der Mobilitätsbereitschaft verschiedene Theorien der Karriereabstimmung. Etwa 420 alleinstehende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie 170 Doppelkarrierepaare in der Wissenschaft wurden mithilfe eines Faktoriellen Surveys zu ihrer Stellenannahme- und Umzugsbereitschaft befragt. Die Standardisierung der Stellenangebote ermöglicht es, von Unterschieden auf der Nachfrageseite zu abstrahieren. Zudem erlaubt ein Vergleich der fiktiven Umzugsentscheidungen mit vorangegangenen Standortwahlen eine erste Abschätzung, inwieweit Geschlechtsungleichheiten eher Unterschieden im Stellenangebot (Nachfrageseite des akademischen Arbeitsmarktes) oder Unterschieden im Entscheidungsverhalten (Angebotsseite) geschuldet sind. Zentrale Forschungsfragen sind: Werden Wissenschaftlerinnen in ihrer Stellenannahmefähigkeit und regionalen Flexibilität stärker durch einen Partnerschaftskontext eingeschränkt als Wissenschaftler? Gilt dies auch dann noch, wenn allen die gleichen Stellenangebote und Mobilitätsanreize vorliegen? Wenn ja, wodurch sind solche Unterschiede bedingt – folgen sie einer geschlechtsneutralen Entscheidungslogik oder kommen geschlechtsspezifische Rollenmuster zum Tragen, die *per se* der männlichen Karriere Vorrang geben?

2 Theorie

Um vorhersagen zu können, wie berufsrelevante Entscheidungen durch den Kontext einer Partnerschaft beeinflusst werden, bieten sich zunächst *humankapitaltheoretische Ansätze* an. Nach diesen werden Investitionen in Karrieren, wie etwa die Kosten eines beruflichen Umzugs, dann getätigt, wenn sie sich im Sinne eines höheren Lebensinkommens auszahlen (Kalter 1997; Sjaastad 1962). Individuelle Unterschiede in den Karrierechancen sollten somit ganz wesentlich zur Erklärung unterschiedlicher Mobilitätsbereitschaften beitragen. Eine Übertragung auf Haushaltsentscheidungen liegt mit der *neuen Haushaltsökonomie* vor, die von einer Maximierung des gemeinsamen Haushaltseinkommens ausgeht: Optionen werden realisiert, sofern sie das gemeinsame Einkommen steigern. In Haushalten, in denen zwei Einkommen erzielt werden, müssen dazu die Gewinne desjenigen Haushaltsmitglieds mit Umzugsanreiz hinreichend groß sein, um die Verluste der mitziehenden Person auszugleichen (Mincer 1978).

Allerdings greift die Annahme einer gemeinsamen Haushaltsnutzenfunktion zu kurz, da sie Konflikte und die Möglichkeit von Trennungen ausblendet. Hier setzen *austausch- und verhandlungstheoretische Modelle* an (Blood/Wolfe 1960; Manser/Brown 1980; Thibaut/Kelley 1959). Ihre Kernidee ist das *Prinzip des geringsten Interesses*: Je besser die Alternativen einer von beiden in Partnerschaft lebenden Personen zur bestehenden Beziehung sind, desto weniger ist sie oder er auf die Beziehung angewiesen und umso mehr Entscheidungsmacht kommen ihr oder ihm zu. In modernen Gesellschaften gelten dabei Erwerbsoptionen als zentral für die Unabhängigkeit (Ott 1992). Gemeinsame Optionen, wie etwa berufliche Umzüge, lassen sich demnach vor allem dann realisieren, wenn sich Partnerin *und* Partner mit dem Umzug ein Mindestmaß an Erwerbsoptionen erhalten und ohnehin ein deutlicher Unterschied in der Verhandlungsmacht besteht. Zusätzlich ist ableitbar, dass einseitige Lösungen, welche die Karriere einer Person bevorteilen, vor allem dann möglich sind, wenn die andere Person auch im Falle einer Trennung finanziell abgesichert ist (etwa durch eine Ehe) und *beide*, Partnerin und Partner, stark an die Beziehung gebunden sind (etwa durch Kinder).

Die bislang angeführten Theorien sehen das Entscheidungsverhalten als geschlechtsneutral an. Anders ist dies in *rollen- und sozialisationstheoretischen Ansätzen*, welche den Einfluss von geschlechtsspezifischen Normen betonen. Handlungen dienen diesen Ansätzen zufolge auch der Herstellung von Geschlechtsidentitäten (Fenstermaker 2002; West/Zimmerman 1987). In die Zuständigkeit von Frauen fallen nach der traditionellen Norm die Hausarbeit und Kinderbetreuung. Auch in Partnerschaften mit ähnlichen Karriereaussichten oder sogar Karrierevorsprung der Frau ist daher eine Priorisierung der männlichen Karriere zu erwarten, um der Norm des *männlichen Ernährers* zu entsprechen (Hook/Chalasan 2008).

Diese Theorien werden im vorliegenden Beitrag am Beispiel der beruflichen Umzugsbereitschaft getestet. Wie bereits Jacob Mincer (1978) gezeigt hat, ist es unwahrscheinlich, dass Partnerin *und* Partner an demselben Wohnort optimale Karrieremöglichkeiten vorfinden. Eine Person, *tied-mover* (im Falle eines Mitzugs) oder *tied-stayer* (im

Falle einer ausgeschlagenen eigenen Option), wird in aller Regel durch die gemeinsame Ortswahl in der Karriere stärker eingeschränkt. Mobilitätsentscheidungen sind daher besonders geeignet, um zu analysieren, wie Karrieren in Partnerschaften abgestimmt werden (siehe auch Bielby/Bielby 1992).

Forschungsannahmen

Welche Vorhersagen lassen sich aus den genannten Theorien für die Abstimmung von Karrieren und speziell Umzugsanreizen gewinnen? Nach der Humankapitaltheorie sollten Geschlechtsunterschiede in der Annahmefähigkeit überregionaler Stellen zurückgehen, wenn Karriere- und Einkommenschancen kontrolliert werden. Der neuen Haushaltsökonomie und Verhandlungstheorie zufolge kommt es zusätzlich auf die Karrierekonstellation im Haushalt an: Bei (Umzugs-)Entscheidungen erhält die Karriere der- oder desjenigen Priorität, die/der über vergleichsweise bessere Karriere- und Einkommenschancen verfügt. Derartige Karrierevorsprünge können zunächst durch einen unterschiedlichen Zugang zu attraktiven Stellenangeboten bedingt sein. Diese Möglichkeit wird in der folgenden Untersuchung durch Standardisierung der Angebotsseite (Stellenangebote) bewusst ausgeklammert. Zunächst ist also zu erwarten, *dass sich die Geschlechtsunterschiede in beruflichen Umzugsentscheidungen abschwächen, wenn allen die gleichen Stellenangebote vorgelegt werden.*

Für den vorliegenden Beitrag ist dann vor allem interessant, welche Ungleichheiten selbst bei gleichen Angeboten noch beobachtbar sind und inwiefern diese durch den Partnerschaftskontext geprägt werden. Personen, die bereits fester in der Wissenschaft verankert sind, sollte eine Karriere eher zugetraut werden, womit es aus haushaltsökonomischer Sicht rational erscheint, dieser Karriere Vorrang zu geben. Zudem befinden sich diese Personen in der verhandlungsstärkeren Position. Auch bei gleichem Stellenzugang sind also aus Sicht der Haushaltsökonomie und Verhandlungstheorie noch *Ungleichheiten zu erwarten, die bereits bestehende Ungleichheiten in den Karrierechancen widerspiegeln.* Geschlechtsspezifische Unterschiede, die trotz Kontrolle von Karrieremerkmalen bestehen bleiben, sprechen dagegen eher für ein (zusätzliches) Wirken von geschlechtsspezifischen Normen. *Die Relevanz solcher Normen sollte sich vor allem auch darin äußern, dass männliche Karrieren verstärkt von solchen Personen priorisiert werden, die sich zu traditionellen Rollenleitbildern bekennen.*

Zudem lassen sich weitere Vorhersagen zum Einfluss der Haushaltsstruktur ableiten. Aus verhandlungstheoretischer Sicht sind *Investitionen in eine gemeinsame Zukunft eher zu wagen, wenn Kinder oder ein Ehevertrag vorhanden sind*, denn mit beiden Aspekten steigt die Sicherheit einer gemeinsamen Zukunft und die (finanzielle) Absicherung der *tied*-Partnerin/des *tied*-Partners (Abraham/Auspurg/Hinz 2010; Lundberg/Pollack 2003). Beide Aspekte sind allerdings auch typische Indikatoren von stärker traditionell orientierten Paaren (siehe z. B. Schulz/Blossfeld 2006), und Kinder sind aus der Umzugsliteratur auch als generelle Umzugshindernisse bekannt (Kalter 1997).

3 Forschungsstand

Studien zum Thema Doppelkarrierepartnerschaften sind hauptsächlich in den anglo-amerikanischen Ländern beheimatet (für Überblicke Rusconi 2002a, 2002b; Rusconi/Solga 2008a). Inzwischen gibt es auch im deutschsprachigen Raum einige qualitative Studien (vgl. Behnke/Meuser 2003; Cornelißen/Rusconi/Becker 2011; Dettmer 2006; Rusconi/Solga 2011; Walther/Lukoschat 2008) sowie wenig quantitativ angelegte Forschung (etwa Rusconi/Solga 2011).

Diese Arbeiten zeigen konsistent, dass sich die anfängliche Egalität der Karrieren in aller Regel im Zeitverlauf in zunehmende Ungleichheit transformiert (Ackers 2004; Rusconi/Solga 2008b; Solga/Wimbauer 2005). Rusconi (2012) stellt anhand ihrer quantitativen Befragung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fest, dass das Lebensmodell Doppelkarrierepaar oft temporär gelebt wird. Nur knapp die Hälfte der Doppelverdienerpaare konnte zehn Jahre nach Studienabschluss noch als Doppelkarrierepaar bezeichnet werden. Dabei scheitern Doppelkarrierepartnerschaften in erster Linie an der fehlenden Karriere der Frau. Markante Einschnitte, an denen dieser oft unbewusste Prozess vorangetrieben wird, sind Familiengründungen und Fernumzüge (Ackers 2004; Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Becker/Moen 1999).

Was die quantitative Forschung zur regionalen Mobilität von Paaren anbelangt, weisen bisherige Arbeiten Frauen als die *tied*-Partnerinnen aus (z. B. Bielby/Bielby 1992; Cooke 2003; Jürges 2006; Shauman/Noonan 2007; Shauman 2010; Spitze 1984). Auch neue Arbeiten zeigen, dass Frauen in Partnerschaften häufiger aus nicht-beruflichen Gründen umziehen, wodurch sich Einbußen in den Karriereaussichten ergeben (Becker et al. 2011). Allerdings scheint eine regionale Differenzierung notwendig. In der Studie von Nisic (2010) können Frauen in Doppelverdienerpaaren im Gegenteil sogar Zugangsgewinne davontragen, wenn sie mit ihrem Partner in Metropolen ziehen. Allerdings beziehen sich diese Arbeiten nicht auf das Wissenschaftssystem und der Fokus liegt auf Doppelverdiener- und nicht auf Doppelkarrierepaaren.

Speziell in der Wissenschaft spielen Mobilitäts- und Karriereentscheidungen eine große Rolle. Studien zu unterschiedlichen Ländern sowie unterschiedlichen Karrierestufen identifizieren Wissenschaftlerinnen als geographisch weniger mobil als Wissenschaftler (z. B. Jöns 2011; Leyman 2009; Marwell/Rosenfeld/Spilerman 1979; Rosenfeld/Jones 1987). Dabei zeigen Studien generell auf, dass sich eine hohe geographische Mobilität für akademische Karrieren auszahlt (Becker et al. 2011; Marwell/Rosenfeld/Spilerman 1979). So wirkt sich fehlende Mobilität beispielsweise negativ auf das Erlangen fester Positionen aus (Kulis/Sicotte 2002; Rosenfeld/Jones 1987). Verglichen mit männlichen Wissenschaftlern begleiten weibliche Forschende ihren Partner häufiger in eine andere Stadt oder ins Ausland (Ledin et al. 2007; Romanin/Over 1993), nehmen also eher die Position des *tied-movers* ein. Geschlechtsspezifische Muster scheinen vor allem durch familienbedingte Gründe verursacht zu sein. So bindet das Vorhandensein von Kindern Wissenschaftlerinnen örtlich stärker als umgekehrt Wissenschaftler (Leyman 2009; Shauman/Xie 1996). Umstritten ist, inwieweit Wissenschaftler und vor al-

lem Wissenschaftlerinnen schon allein durch eine Partnerschaft (ohne Kinder) stärker örtlich gebunden werden (die Ergebnisse von Kirchmeyer 2006; Leemann 2010; Marwell/Rosenfeld/Spilerman 1979; Rosenfeld/Jones 1987 deuten darauf hin; Shauman/Xie 1996 finden dies nicht). Allerdings konnten diese Studien in aller Regel lediglich realisierte Stellenoptionen beobachten und nicht die gesamte Verteilung an Karriere-möglichkeiten. Dafür, dass auch die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes für geringere Karrierefortschritte von Wissenschaftlerinnen relevant ist, gibt es inzwischen diverse Evidenzen (für einen Überblick: Lind 2004): So konnten Studien beispielsweise eine Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen im Zugang zu Forschungsstellen aufzeigen (für Forschungsstipendien: Wennerås/Wold 1997). Schließlich gibt es auch Hinweise für ein vergleichsweise zurückhaltendes Bewerbungsverhalten von Frauen. So suchen Wissenschaftlerinnen weniger als Wissenschaftler die Konkurrenz um knappe Forschungsmittel (Hinz/Findeisen/Auspurg 2008), und ähnlich gibt es Hinweise dafür, dass sich habilitierte Frauen verhaltener auf Professuren bewerben (Auspurg/Hinz 2008). Ohne diese Unterschiede im Stellenzugang zu berücksichtigen, ist kaum zu entscheiden, inwieweit geschlechtsspezifische Mobilitätsmuster auf weniger attraktive Optionen für Frauen oder allein andere Präferenzen und paarinterne Entscheidungsmuster zurückgehen.

Viele Studien leiden zudem unter der Problematik des *survivor bias*: Bei den untersuchten Stichproben handelt es sich oft um einen selektiven Ausschnitt an Personen, die es schaffen eine Partnerschaft oder Familie mit Wissenschaft zu vereinen, während Personen ohne Partnerschaft oder nach Ausstieg aus der Wissenschaft per definitionem ausgegrenzt werden. Damit werden die Vereinbarkeitsmöglichkeiten sicher überschätzt. Weiterhin hat sich die Forschung bislang kaum auf die Analyse der paarinternen Abstimmungsprozesse konzentriert.

4 Stichprobe und Methodik

Genau auf diese Forschungslücken zielt das im Folgenden skizzierte Projekt „Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren“.¹ An eine Online-Screening-Befragung von gut 2 100 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an mehreren deutschen und schweizerischen Universitäten, in der erste Informationen zum wissenschaftlichen und Partnerschaftsstatus erhoben wurden, schlossen sich CAPI-Interviews mit etwa 170 Paaren an (getrennte Befragung von jeweils in Partnerschaft lebenden Personen, wodurch mehr als 300 Personeninterviews vorliegen).² Berück-

1 Das Projekt wurde durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft im Rahmen der Exzellenzinitiative (Dritte Förderlinie) gefördert. Für nähere Informationen: www.soziologie.uni-konstanz.de/professuren/prof-dr-thomas-hinz/forschung/aktuelle-forschungsprojekte/dcc/.

2 Nur an der Universität Konstanz konnte auf einen E-Mail-Verteiler aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zurückgegriffen werden (Rücklaufquote 58 %). An den anderen Hochschulen wurden E-Mail-Adressen teilweise über die Webseiten recherchiert oder nicht-personalisierte E-Mail-Einladungen von den dortigen Verwaltungen versendet. Aus diesen Gründen ist keine ge-

sichtigt wurden in diesen Interviews nur vollzeitbeschäftigte Personen, im Falle von Kindern im Haushalt oder einer Tätigkeit in der Wissenschaft auch teilzeitbeschäftigte Personen. Auf eine subjektiv hohe Karriereambition als Stichprobenkriterium wurde verzichtet. Dies wurde bewusst so gewählt, da auch eine allein an der Einkommenserzielung ausgerichtete Erwerbstätigkeit der Partnerin/des Partners nach allen referierten Theorien Schwierigkeiten in der Karriere-Koordination hervorrufen sollte. Bei einem Drittel der Paare ($n = 53$; 32,1 %) handelt es sich um Paare, in denen beide im Wissenschaftssystem arbeiten, bei anderen Paaren können auch Mischformen aus Doppelkarriere- und Doppelverdienerpaaren vorliegen. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl werden gleichgeschlechtliche Paare von den Analysen ausgeschlossen.

Partnerin und Partner wurden jeweils getrennt zu ihrer privaten Lebenssituation, ihrem beruflichen Werdegang, den Karriereambitionen und Einstellungen zu Beruf und Familie befragt (größtenteils Selbstausfüller bei Anwesenheit einer Interviewerin/eines Interviewers). Die Besonderheit des Projektes ist ein Faktorielles Survey-Modul: Allen Zielpersonen in der Wissenschaft wurden zehn fiktive Jobangebote (Vignetten) vorgelegt, deren Annahme einen Umzug erfordern würde. In den Stellenbeschreibungen wurden sieben Beschreibungsmerkmale experimentell und unabhängig voneinander variiert, die sich inhaltlich auf die Ausstattung und Befristung der Stelle, die Lehrbelastung, die Reputation der Fakultät, die überregionale Verkehrsanbindung, die Beschäftigungschancen der Partnerin bzw. des Partners und Angebote der Kinderbetreuung sowie eines *Dual-Career*-Unterstützungsservices beziehen. Alle Angebote wurden zufällig auf die Befragten verteilt, und unterschieden sich daher im Mittel nicht zwischen den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Damit konnte die gewünschte Standardisierung der Nachfrageseite erreicht werden. Alle Personen erhielten Stellenangebote, die mindestens ihrem aktuellen Status entsprachen, wenn möglich aber einen Aufstieg auf die nächst höhere Statusstufe bedeuteten (Doktorandinnen und Doktoranden erhielten Angebote für Postdoc-Stellen; Postdocs für Juniorprofessuren; alle Personen mit Privatdozentur oder Professur eine volle Professur).

Ein Beispiel ist Abbildung 1 zu entnehmen. Die Befragten sollten jeweils auf elfstufigen Ratingskalen einschätzen, für wie attraktiv sie das Angebot halten, wie wahrscheinlich sie es annehmen würden und wie wahrscheinlich sie gemeinsam mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner an den neuen Arbeitsort umziehen würden. Die Partnerin bzw. der Partner wurden dann jeweils mit spiegelbildlichen Optionen befragt, also in die Position von potenziellen *tied-movers* versetzt und sollten ebenfalls angeben, für wie wahrscheinlich sie den gemeinsamen Umzug halten.

nerelle Berechnung von Rücklaufquoten möglich. Allen Beteiligten sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Abbildung 1: Beispiel für ein Stellenangebot (Version für einen Doktoranden in Partnerschaft)

Bitte stellen Sie sich jeweils vor, Sie selbst bekommen in Deutschland eine **Post-Doc-Stelle (Vollzeit)** angeboten. [...]

Die Stelle ist auf **2 Jahre** befristet. Die Reputation der Hochschule in Ihrem Fach ist **überdurchschnittlich** und die Lehrbelastung **hoch**.

Die Hochschule kann Ihnen beiden einen **flexibel an Ihre Arbeitszeiten angepassten Kinderbetreuungsplatz** anbieten. Die Anbindung an das überregionale Verkehrsnetz ist am neuen Arbeitsort gut ausgebaut.

Die Chancen Ihrer Partnerin, am neuen Ort eine qualifikationsadäquate Stelle zu finden, sind **schlechter** als am aktuellen Arbeitsort Ihrer Partnerin. Der Dual-Career-Beratungsservice der Hochschule bietet Ihrer Partnerin eine **Übergangsfinanzierung für 1 Jahr** an.

Wie **attraktiv** ist das Stellenangebot für Sie?

wenig attraktiv	_____	sehr attraktiv
-----------------	-------	----------------

Wie wahrscheinlich würden **Sie selbst** die Stelle **annehmen**?

sehr unwahrscheinlich	_____	sehr wahrscheinlich
-----------------------	-------	---------------------

Wie wahrscheinlich ist es, dass **Sie gemeinsam mit Ihrer Partnerin umziehen**?

sehr unwahrscheinlich	_____	sehr wahrscheinlich
-----------------------	-------	---------------------

Anmerkungen: Die hervorgehobenen Merkmale wurden zwischen den Stellenangeboten variiert. Weitere allgemeine Vorgaben waren eine erforderliche Anwesenheit von vier Tagen in der Woche sowie eine Entfernung von vier Stunden einfache Fahrtzeit vom aktuellen Wohnort.

Um zusätzlich auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten, die durch Unterschiede in der Nachfrageseite bzw. der realen Verteilung von Umzugsanreizen bedingt sind, grob abzuschätzen zu können, wurden alle Personen auch danach gefragt, ob sie den aktuellen Wohnort aufgrund von eigenen beruflichen Motiven oder solchen der Partnerin bzw. des Partners gewählt haben.³

³ Den Befragten wurde eine Liste von insgesamt zwölf Gründen für die Wahl des aktuellen Wohnortes vorgelegt, aus denen sie alle zutreffenden auswählen sollten (etwa: „wohne schon immer hier“, „eigene berufliche Belange“, „soziale Kontakte“, ...). Eine Erfassung der Standortmotive erschien sinnvoller als eine detaillierte Erfassung der Umzugshistorie, denn auch gescheiterte Mobilität oder solche im Nahbereich kann für Arbeitsmarktoptionen relevant sein (siehe dazu auch Auspurg/Schönholzer 2013).

Um dem erwähnten *survivor bias* zu begegnen, wurden die in der Screening-Befragung erfassten Alleinstehenden ebenfalls befragt, und zwar in Form eines sich direkt an das Screening anschließenden Online-Surveys. Sie erhielten dabei einen soweit wie möglich analogen Fragebogen zu den Paarinterviews, was im Hinblick auf das Faktorielle Survey-Modul lediglich bedeutete, dass die Beschreibungsdimensionen „Beschäftigungschancen der Partnerin/des Partners“ und „Unterstützung des Dual-Career-Beratungsservice“ weggelassen und nicht nach der Wahrscheinlichkeit eines gemeinsamen Umzugs gefragt wurde. An dieser Befragung haben sich insgesamt 420 alleinstehende Personen beteiligt (194 Frauen und 226 Männer). Weitere Informationen zur Projektkonzeption und den Fragebögen sind Auspurg/Hinz/Amorelli (2010) sowie Amorelli/Auspurg/Hinz (2012) zu entnehmen.

Zur Prüfung der unterschiedlichen Theorien aus Abschnitt 3 werden Regressionen zum Einfluss einschlägiger Befragtenmerkmale geschätzt. Für die Operationalisierung der Humankapital- und Verhandlungstheorie sind dies vor allem die Einkommens- und Karrierechancen. Als Maß für die Verankerung in der Wissenschaft dient dabei der Publikationsoutput, welcher pro Statusgruppe kategorisiert wurde (Aufteilung in drei Terzenteile: über-/unter-/durchschnittlich viele Veröffentlichungen, wobei Veröffentlichungen in Zeitschriften mit *peer review* und Monographien mit doppeltem Gewicht in den Zählindex eingingen).⁴ Zur Messung des Karriere- und Einkommensvorsprungs gegenüber der Partnerin bzw. dem Partner wird nicht auf das gegenwärtige Einkommen zurückgegriffen, da dieses gerade in der Wissenschaft die langfristigen Einkommens- und Karriereaussichten nur schlecht widerspiegeln dürfte.⁵ Stattdessen wird, anderen Arbeiten zu akademischen Doppelkarrierepaaren folgend (Rusconi/Solga 2007; Solga/Rusconi/Krüger 2005), auf den Altersabstand zwischen Partnerin und Partner als Maß für den Karriereabstand zurückgegriffen, und dort auf die übliche Dreiteilung (mind. 3 Jahre älter/jünger, sonst „gleiche Altersgruppe“). Für die personenspezifische Messung der geschlechtsspezifischen Rolleneinstellungen wurde eine modernisierte Skala des klassischen Instruments von Krampen (1979) eingesetzt.⁶ Vier Items wurden mit zufriedenstellender Reliabilität (*Cronbach's Alpha* = 0,681) zu einem additiven Index zusammengefasst.

Zu beachten ist, dass von einzelnen Befragten jeweils mehrere Stellenangebote bewertet wurden, womit die resultierenden Fälle nicht unabhängig voneinander sind. Die Folge sind Korrelationen der Fehlerterme und verzerrte Schätzungen der Standardfehler und Signifikanzniveaus (Hox/Kreft/Hermkens 1991). Im vorliegenden Beitrag wird dieser Mehrebenenstruktur durch *Random-Intercept*-Regressionen Rechnung getragen. Aufgrund der geringen Fallzahlen werden auch zum Zehn-Prozent-Niveau signifikante Zusammenhänge ausgewiesen.

4 Bei zusätzlicher Standardisierung nach Fach bleiben die zentralen Ergebnisse stabil.

5 So lassen etwa die Besoldungsregeln erst ab der Statusgruppe einer Professur leistungsgerechte Bezahlungen zu. Vor allem aber dürften die häufigen Teilzeitbeschäftigungen das Einkommenspotenzial falsch wiedergeben.

6 Diese setzte sich etwa aus den folgenden Items zusammen: „Eine Frau sollte bereit sein, für die Karriere ihres Partners eigene berufliche Interessen zurückzustellen“; „Alles in allem: Das Familienleben leidet darunter, wenn die Frau voll berufstätig ist“.

5 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Screening-Befragung⁷ und damit eines umfangreichen, wenngleich aufgrund der Auswahlmethode nicht ganz repräsentativen Samples bestätigen die eingangs zitierten Ergebnisse aus der Literatur, nach denen eine statushohe Position für Wissenschaftlerinnen häufiger mit dem Verzicht auf eine Partnerschaft oder Familie einhergeht als für Wissenschaftler. So befinden sich zwar insgesamt zum Zeitpunkt der Befragung etwa gleich hohe Anteile von Frauen und Männern in einer Partnerschaft; wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, geben in der Statusposition einer Professur aber signifikant geringere Anteile von Wissenschaftlerinnen an, in einer Partnerschaft zu leben (83,3 versus 92,7 %; $p < 0,001$). Zudem haben die befragten Wissenschaftlerinnen deutlich seltener eigene Kinder als Wissenschaftler (auch bei Kontrolle des Alters). Ebenso befinden sie sich weitaus häufiger in der Lebenssituation eines Doppelverdiener- oder Doppelkarrierepaars: Sofern eine Partnerschaft vorliegt, ist ihr Partner fast doppelt so häufig vollzeitbeschäftigt (79,9 versus 44,1 %; $p < 0,001$) und auch tendenziell häufiger ebenfalls in der Wissenschaft tätig (36,4 versus 33,4 %; Unterschied mit $p = 0,168$ nicht signifikant). Alles in allem bestätigen also auch diese Daten, dass sich Wissenschaftlerinnen immer noch häufiger zwischen Partnerschaft und Karriere entscheiden (müssen) als Wissenschaftler und sie eher der schwierigen Koordination von zwei Erwerbstätigkeiten ausgesetzt sind.

Tabelle 1: Deskriptive Merkmale (Screening-Befragung)

	Frauen (%)	Männer (%)	p-Wert ^a	N gesamt
In fester Partnerschaft lebend:				
Insgesamt	79,5	80,5	0,537	2128
Doktorandinnen/Doktoranden	82,1	73,9	0,001**	1140
Postdocs	66,3	69,9	0,465	355
(Junior-)Professuren, Privatdozenturen	83,3	92,7	0,000***	633
Eigene Kinder vorhanden	29,7	44,4	0,000***	2128
Falls Partnerschaft:				
Partner/in arbeitet auch in Wissenschaft	36,6	33,4	0,168	1704
Partner/in arbeitet Vollzeit	79,9	44,1	0,000***	1704

Anmerkungen: ^a Chi²-Tests nach Pearson mit jeweils einem Freiheitsgrad.

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,1$.

Im Folgenden soll untersucht werden, ob dies zu einer Einschränkung ihrer regionalen Flexibilität führt. Alleinstehende Personen in der Wissenschaft und solche in Partnerschaft, denen die Stellenangebote des Faktoriellen Survey-Moduls vorgelegt wur-

7 Grundgesamtheit „wissenschaftliches Personal mit zugänglichen E-Mail Adressen“ an neun Hochschulen.

den (*mover*), werden im Folgenden immer als „Zielpersonen“ bezeichnet, um sie von den ebenfalls befragten Partnerinnen und Partnern bzw. *tied movern* zu unterscheiden. Zunächst interessiert, aus welchen Gründen die Zielpersonen den aktuellen Wohnort ausgewählt haben. Von allen Gruppen wurden eigene berufliche Gründe am weitaus häufigsten genannt (im Mittel über alle Befragten zu 62,2 %). Dies zeigt, dass generell eine hohe berufliche Mobilität besteht. Während es bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Partnerschaft diesbezüglich keine Geschlechtsunterschiede gibt, fällt ein deutlicher Unterschied im Hinblick auf die Orientierung der Ortswahl an den beruflichen Interessen der Partnerin bzw. des Partners auf (siehe Tabelle 2): Wissenschaftlerinnen mit Partnerschaft nennen dieses Motiv etwa 1,5-mal so häufig wie Wissenschaftler (46,1 versus 30,9 %, $p = 0,042$). Abbildung 2 schlüsselt die Motivlage noch etwas weiter auf. Demnach bestehen die deutlichsten Geschlechtsunterschiede darin, dass Frauen sich seltener nur an den eigenen Interessen orientieren und häufiger einen Kompromiss zwischen den beidseitigen Berufsinteressen realisiert haben.

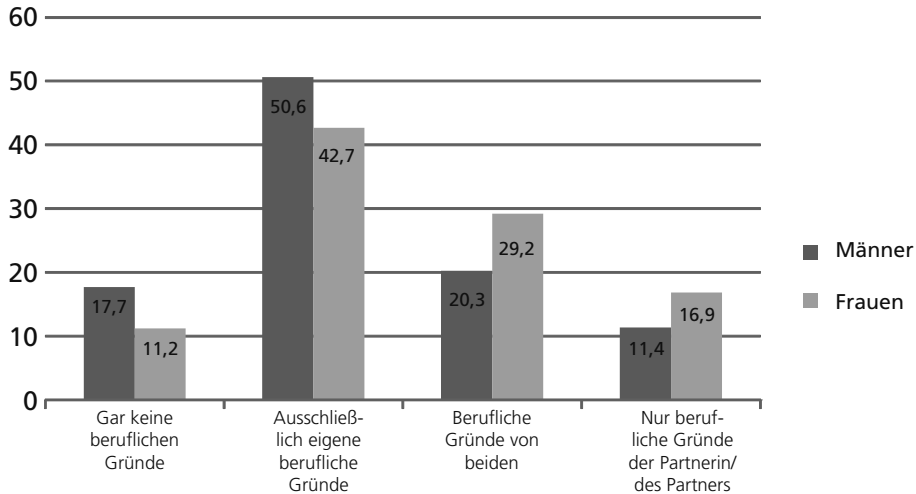
Tabelle 2: Gründe für die Wahl des aktuellen Wohnortes^a

	Zielpersonen		p-Wert ^b	N gesamt
	Frauen (%)	Männer (%)		
Zielpersonen mit Partnerschaft				
% Eigene berufliche Gründe	71,9	71,6	0,965	170
% Berufliche Gründe der Partnerin/des Partners	46,1	30,9	0,042*	170
Partner/innen der Zielpersonen ^c				
% Eigene berufliche Gründe	64,8	42,0	0,003**	169
% Berufliche Gründe der Partnerin/des Partners	40,9	40,7	0,982	169
Alleinstehende Zielpersonen				
% Eigene berufliche Gründe	67,4	56,2	0,019*	419
% Berufliche Gründe einer früheren Partnerin/ eines früheren Partners	3,1	3,1	0,995	419

Anmerkungen: ^a Mehrfachnennung möglich. ^b Chi²-Tests nach Pearson mit jeweils einem Freiheitsgrad. ^c Das in der Tabellenkopfzeile ausgewiesene Geschlecht bezieht sich hier auf die Zielpersonen in der Wissenschaft. *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,1$.

Die Befragungen der Partnerinnen und Partner stützen diese Ergebnisse. Partner von Wissenschaftlerinnen geben häufiger als Partnerinnen von Wissenschaftlern an, dass die Ortswahl an ihren eigenen beruflichen Interessen ausgerichtet war (64,8 versus 42,0 %, $p = 0,003$; siehe Tabelle 2). Die in den letzten Tabellenzeilen ausgewiesenen Daten zu alleinstehenden Frauen zeigen schließlich, dass sie häufiger ihren Wohnort (auch) aus beruflichen Gründen gewählt haben als Männer. Dies lässt auf eine generell etwas höhere Bereitschaft oder auch Notwendigkeit zu beruflicher Mobilität schließen.

Abbildung 2: Gründe für Wohnortwahl – Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Partnerschaft (Prozent der Nennungen)



Anmerkung: $N = 170$ Befragte.

Allerdings vermischen sich bei diesen Mustern Effekte der Nachfrageseite, also unterschiedliche Anreize, mobil zu sein, mit den Bereitschaften oder Zwängen, diesen Anreizen zu folgen. Dies leitet zur Auswertung der fiktiven Stellenangebote über. Wie sieht die Umzugsbereitschaft aus, wenn allen die gleichen Stellenoptionen vorliegen und damit die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes standardisiert ist? In Tabelle 3 werden zunächst die mittleren Einschätzungen der Attraktivität der vorgelegten Stellen sowie der Annahme- und Umzugswahrscheinlichkeit für die befragten Paare berichtet. Auffallend ist, dass es nur wenige und auch nur zum Zehn-Prozent-Niveau statistisch signifikante Geschlechtsunterschiede gibt. Wissenschaftlerinnen schätzen die Wahrscheinlichkeit eines gemeinsamen Umzugs etwas geringer ein als Wissenschaftler ($p = 0,073$). Dies ist nicht auf eine unterschiedliche Einschätzung der Attraktivität der Angebote zurückzuführen, denn diesbezüglich bestehen keine Unterschiede. Auch in der angegebenen Wahrscheinlichkeit einer Stellenannahme zeigen sich keine Geschlechtsunterschiede. Frauen sind also nicht weniger bereit, auf eigene Optionen zu verzichten, gehen aber eher davon aus, diese nur in Form eines alleinigen Umzugs realisieren zu können (was eine Trennung oder Fernbeziehung impliziert). Für die Partnerinnen und Partner zeichnet sich ein entsprechendes Muster ab: Partnerinnen von Wissenschaftlern gehen etwas eher davon aus, dass es zu einem gemeinsamen Umzug kommt, als Partner von Wissenschaftlerinnen (mit $p = 0,425$ nicht signifikant). Unter den Alleinstehenden bewerten Wissenschaftlerinnen die Stellen etwas attraktiver als Wissenschaftler.

Alles in allem deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die zuvor berichteten Geschlechtsunterschiede bei der tatsächlichen Ortswahl ganz wesentlich durch eine unterschiedliche Optionsstruktur an verfügbaren Stellen bedingt sind. Im Gegensatz zum

realen Umzugsverhalten finden sich auf der Grundlage von standardisierten, konkreten Stellenangeboten für die eigene Person weitaus weniger Geschlechtsunterschiede.

Tabelle 3: Mittlere Beurteilungen der Stellenangebote (Antwortskalen von 0 = „gar nicht attraktiv“ bzw. „sehr unwahrscheinlich“ bis 10 = „sehr attraktiv“ bzw. „sehr wahrscheinlich“)

	Zielpersonen		<i>p</i> -Wert ^a	<i>N</i> Stellen (Befragte)
	Frauen Mittelw. (SD)	Männer Mittelw. (SD)		
Zielpersonen mit Partnerschaft^b				
Attraktivität der Stelle	4,94 (3,39)	4,88 (3,45)	0,920	1681 (169)
Wahrscheinlichkeit der Stellenannahme	4,75 (3,36)	4,69 (3,40)	0,933	1680 (169)
Wahrscheinlichkeit gemeinsamer Umzug	4,06 (3,48)	4,82 (3,85)	0,073+	1680 (169)
Partner/innen der Zielpersonen^c				
Wahrscheinlichkeit gemeinsamer Umzug	4,59 (3,38)	4,96 (3,56)	0,425	1626 (164)
Alleinstehende Zielpersonen				
Attraktivität der Stelle	5,32 (3,41)	4,96 (3,22)	0,077+	4128 (418)
Wahrscheinlichkeit der Stellenannahme	5,12 (3,60)	4,91 (3,35)	0,337	4123 (418)

^a Signifikanzwerte des Geschlechtsunterschieds aus Random-Intercept-Regressionen. ^b Das in der Tabellenkopfzeile ausgewiesene Geschlecht bezieht sich hier auf die Zielpersonen in der Wissenschaft.

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,1$.

Indessen zeigen sich auch bei standardisierten Stellenangeboten noch Unterschiede in der gemeinsamen Umzugswahrscheinlichkeit. Die Ursachen dafür sollen abschließend in verschiedenen Regressionen analysiert werden, die mit den theoretischen Modellen aus Abschnitt 2 korrespondieren (siehe Tabelle 4). Analysiert wird jeweils die Einschätzung eines gemeinsamen Haushaltsumzugs durch 159 Zielpersonen, für die gültige Angaben zu allen erklärenden Variablen vorliegen.⁸ Im Grundmodell repliziert sich auch unter Kontrolle des wissenschaftlichen Status, der Fachrichtung und des Alters der Geschlechtseffekt aus Tabelle 3: Frauen geben tendenziell eine geringere Umzugswahrscheinlichkeit an. Zugleich zeigt sich, dass die Mobilitätsbereitschaft stark vom wissenschaftlichen Status beeinflusst wird: Als umzugsbereit erweisen sich insbesondere Doktorandinnen und Doktoranden ohne Mitarbeiterstelle (Referenzgruppe) und Personen kurz vor Erreichen einer vollen Professur (Privatdozenturen, Juniorprofessuren), während Befragte mit Professur besonders immobil sind (starker negativer Effekt). Dies legt nahe, dass die Partnerschaftskonstellation bedeutsam ist: Personen, deren Partnerin/Partner eine Professur innehat, dürften besonders große Schwierigkeiten haben, einen

⁸ Aufgrund des experimentellen Designs sind Stellen- und Befragtenmerkmale nicht korreliert, daher brauchen Befragtenmerkmale nicht unbedingt als Kovariaten berücksichtigt zu werden.

Tabelle 4: Random-Intercept-Regressionen der gemeinsamen Umzugswahrscheinlichkeit (nur befragte Zielpersonen in der Wissenschaft mit Partnerschaft, Koeffizienten und in Klammern Standardfehler)

	I	II	III	IV	V
	Grundmodell	Humankapital	Haushaltsökon./ Verhandlungst.	Geschlechts- rollen	Gesamtmodell
Wissenschaftlerin (1 = ja)	-0,782+ (0,406)	-0,883* (0,404)	-0,682 (0,462)	0,766 (1,213)	0,401 (1,233)
Status (Ref.: Externe Dokt.)					
Doktorand/in bzw. Wiss. Mitarb.	-1,474* (0,699)	-1,543** (0,691)	-1,369+ (0,703)	-1,489* (0,699)	-1,463* (0,700)
Postdoc	-1,640* (0,716)	-1,719* (0,708)	-1,691* (0,725)	-1,545* (0,717)	-1,758* (0,712)
Privatdoz./Juniorprof. ^a	0,981 (0,974)	0,802 (0,965)	0,737 (0,981)	0,748 (0,974)	0,534 (0,976)
Professor	-2,545* (1,035)	-1,830 (1,116)	-2,134+ (1,152)	-2,631* (1,034)	-2,069+ (1,122)
Anzahl Publikationen (Ref.: Unterd.)					
Durchschnittlich		-0,714 (0,469)			-0,755 (0,469)
Überdurchschnittlich		-0,870+ (0,489)			-0,992* (0,498)
Unbefr. Stelle (1 = ja)		-1,483+ (0,772)	-1,110 (0,778)		-1,403+ (0,769)
Partner/in hat unbefr. Stelle (1 = ja)			-0,218 (0,451)		
Altersabstand (Ref.: max. 2 Jahre)					
Partner/in ist mind. 3 Jahre jünger			0,543 (0,506)		0,562 (0,518)
Partner/in ist mind. 3 Jahre älter			1,131+ (0,624)		1,059+ (0,637)
Verheiratet (1 = ja)			0,790 (0,523)	0,888* (0,525)	
Kinder (1 = ja)			-0,620 (0,500)	-0,672 (0,505)	
Traditionelle Rolleneinst. ^b				0,139 (0,398)	-0,00792 (0,404)
Wissenschaftlerin X Trad. Rolleneinst.				-0,815 (0,563)	-0,650 (0,568)
Konstante	5,916*** (0,791)	6,702*** (0,845)	5,730*** (0,928)	5,351*** (1,205)	6,374*** (1,171)
Beobachtungen	1581	1581	1581	1581	1581
Paare	159	159	159	159	159
R ² between	0,279	0,312	0,327	0,307	0,344

Anmerkungen: Jeweils zusätzliche Kontrolle für die Fachrichtung und das Alter. ^a Auch Titular-, Vertretungs- und Gastprofessuren. ^b Additiver Index, siehe Abschnitt 4.

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,1$.

gemeinsamen Umzug durchzusetzen. Bevor die Partnerschaftsstruktur analysiert wird, soll zunächst ein Blick auf Effekte der Humankapitalausstattung geworfen werden (Modell 2). Personen mit überdurchschnittlich hohem Publikationsoutput erweisen sich als

weniger mobil. Dieser überraschende Effekt ist möglicherweise damit zu erklären, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit besonders produktiven Arbeitsbedingungen weniger umzugsbereit sind. Erwartungsgemäß sind Personen mit unbefristeter Stelle weniger zu einem gemeinsamen Umzug bereit. Unter Kontrolle dieser individuellen Karrieremerkmale geben Frauen immer noch eine geringere Umzugswahrscheinlichkeit an, der Geschlechtseffekt verstärkt sich sogar leicht.

Ob dies durch den Partnerschaftskontext bedingt ist, wird in Modell III durch Einbezug von solchen Variablen betrachtet, die zusätzlich die Konstellation der beiden Karrieren messen. Wie wirkt sich eine unbefristete Beschäftigung der Partnerin/des Partners aus? Der Effekt ist wie erwartet negativ, erreicht aber kein signifikantes Niveau. Ein deutlicher Effekt zeigt sich allerdings für den Altersabstand, der wie erläutert als Proxy für den Karriereabstand herangezogen wird: Personen mit Altersvorsprung – das sind in unserem Sample zu 92 % die männlichen Partner – gehen eher davon aus, dass sie einen beruflichen Haushaltsumzug initiieren werden. Unter Einbezug dieses aus Sicht der Haushaltsökonomie wie Verhandlungstheorie gleichermaßen relevanten Aspekts ist der Geschlechtseffekt nicht mehr signifikant. Weiter ist zu beobachten, dass eine Ehe die vermutete Wahrscheinlichkeit eines gemeinsamen Umzugs erhöht, allerdings ohne dass ein signifikantes Niveau erreicht wird. Kinder erweisen sich eher als bremsend.

Eine alternative Erklärung für die Priorität männlicher Berufsoptionen bieten Geschlechtsrollentheorien (Modell IV). Interessant ist dort vor allem die Interaktion zwischen „Wissenschaftlerin“ und traditionellen Rolleneinstellungen. Der Effekt ist negativ, und mit Kontrolle dieser Interaktion ist der Haupteffekt des Geschlechts nicht mehr signifikant. Dies bedeutet, dass – theoriekonform – lediglich traditionell orientierte Personen Umzüge als wahrscheinlicher ansehen, wenn diese zugunsten männlicher (und nicht weiblicher) Berufsoptionen erfolgen. Allerdings verfehlt der Effekt ein statistisch signifikantes Niveau. Dass die Rolleneinstellungen gleichwohl bedeutsam sind, wird an der gegenüber dem Grundmodell erhöhten Varianzaufklärung deutlich (siehe die Werte für R^2 *between* am Tabellenende; diese Werte messen, welcher Anteil der Urteilsvarianz *zwischen* den Befragten durch die jeweiligen Modelle aufgeklärt wird).

Schließlich wird noch ein Gesamtmodell geschätzt, in das alle Variablen einfließen, die sich bislang als bedeutsam erwiesen haben. Von den über Theorien zur Karriereabstimmung motivierten Variablen erweist sich lediglich der Altersabstand als signifikant. Vorausgesetzt, dass dieser tatsächlich den Karriereabstand misst, ist also vor allem die Karrierekonstellation im Haushalt bedeutsam. Bei höheren Fallzahlen dürfte dann vermutlich auch die immer noch mit einem deutlichen negativen Effekt versehene Interaktion von Rolleneinstellungen und Geschlecht ein signifikantes Niveau erreichen, womit ein Ineinandergreifen aller theoretischen Ansätze zu beobachten wäre. Nach unseren Daten bestätigen sich jedenfalls vor allem die geschlechtsneutralen Modelle (Haushaltsökonomie und Verhandlungstheorie), ohne dass eine klare Trennung der beiden Ansätze möglich wäre.

6 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die vorliegende Untersuchung zielte darauf ab, mögliche Ursachen für geschlechtsspezifische Karrieremuster im Wissenschaftssystem aufzudecken. Die Studie zur räumlichen Koordination von Doppelkarrieren zeichnet sich dabei durch die Perspektive auf wechselseitig verschränkte Karrieren aus – mit der Möglichkeit, die Situation und Einschätzungen von alleinlebenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Kontrastfolie heranzuziehen.

Die Verteilung der tatsächlichen Paarkonstellationen deutet zunächst darauf hin, dass Partnerschaften für die befragten Wissenschaftlerinnen stärker als Bremsen von Karrieren wirken. Gleichwohl bestehen bei der Einschätzung, wie interessant die präsentierten Jobangebote sind, zwischen den Geschlechtern keine großen Unterschiede.

Die plausibelste Erklärung für diese gegenläufigen Ergebnisse ist sicher, dass die standardisierten, hypothetischen Jobangebote und die tatsächlichen Jobangebote, über die man im Laufe einer Karriere entscheiden muss, bei Wissenschaftlerinnen deutlicher auseinanderfallen als bei Wissenschaftlern. Wie erwähnt, gibt es gewichtige Gründe für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nachfrageseite (etwa Diskriminierung), die dazu beitragen könnten, dass trotz der hier gefundenen geringeren Unterschiede in der beruflichen Mobilitätsbereitschaft die bekannten Ungleichheiten im tatsächlichen Karrierestand zu verzeichnen sind.⁹ Die Vignettenstudie blendet nicht nur diese Marktstruktur (Opportunitätsstruktur) aus, sondern auch den Suchprozess und seine möglichen geschlechtsspezifischen Varianten. Für das vorliegende Forschungsziel liegt in dieser Ausblendung unzweifelhaft ein analytischer Gewinn. Für die Aufklärung ungleicher Karrierechancen verdienen diese Mechanismen gleichwohl große Aufmerksamkeit, darauf deuten nicht zuletzt auch unsere Ergebnisse hin.

Selbst wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die gleichen Stellen angeboten wurden, zeigten sich noch Geschlechtsunterschiede in der Mobilitätsbereitschaft. Diese blieben auch bei Kontrolle der Humankapitalausstattung (Stellenbefristungen, Publikationsoutput) sichtbar, und ihre Ursachen ließen sich erst mit Einbezug von Merkmalen der Haushaltskonstellation aufklären. Somit wird die zentrale These dieses Beitrags gestützt, dass die Rahmung des Entscheidungsverhaltens durch Partnerschaften und Familien für geschlechtsspezifische Karrierechancen relevant ist. Beim Blick auf die genaueren Mechanismen erwies sich vor allem der – über den Altersabstand angenäherte – männliche Karrierevorsprung als erklärungsrelevant. Das ist konform mit gleich zwei Erklärungsansätzen: Weiter vorangeschrittene Karrieren versprechen dem Paar eine sichere Einkommensquelle (neue Haushaltsökonomie) und/oder sie spiegeln eine größere Unabhängigkeit von der Beziehung und damit Verhandlungsmacht wider

9 Kritisch lässt sich anmerken, dass im Faktoriellen Survey lediglich hypothetische Entscheidungen gemessen werden konnten. Allerdings gibt es gute theoretische und empirische Gründe anzunehmen, dass sich hypothetische und tatsächliche Umzugsentscheidungen stark ähneln (Nisic/Auspurg 2009). Die Studie, die den hier vorgenommenen Datenauswertungen zugrunde liegt, ist als prospektives Panel angelegt und wird somit in naher Zukunft Auskunft darüber geben, wie belastbar die Analysen zu hypothetischen Jobangeboten sind.

(Verhandlungstheorie). Die empirische Trennung dieser beiden Ansätze bleibt der künftigen Forschung überlassen, das Faktorielle Survey-Modul bietet auch hierfür interessante Ansatzpunkte (Auspurg/Hinz/Amorelli 2010).¹⁰

Daneben fanden sich auch Anzeichen für einen Einfluss von Geschlechtnormen. Nur für Wissenschaftlerinnen wirken sich tendenziell traditionelle Rolleneinstellungen als mobilitäts- und damit karrierehemmend aus. Bremsend wirken hier vermutlich weniger die gemessenen Einstellungen *per se*, sondern das Dilemma für Wissenschaftlerinnen, gleich mehrere Bereiche simultan zu bearbeiten. Zwei Skriptbündel sind miteinander verzahnt und führen letztlich dazu, dass bei Wissenschaftlerinnen das oft beobachtete *cooling out* auftritt (Kahlert 2011). Zum einen sind es die wahrgenommenen Erwartungserwartungen zu den Verantwortlichkeiten für Familien- und Kinderarbeit, mit denen sich Frauen weitaus mehr auseinandersetzen (müssen) als Männer. Die antizipierten und tatsächlichen Auswirkungen von Familienbildung auf Karrieren sind bei Frauen gravierender als bei Männern, wie etwa Findeisen (2011) argumentiert. Zum anderen verlangt ein zweites Skript, eine wissenschaftliche Laufbahn mit bestimmten Stationen und Mobilitätsnachweisen in stark normierter Zeit zu durchlaufen, sodass eine erfolgreiche Koordination von Familienskript und Laufbahnskript unwahrscheinlich erscheint. Übrigens umso mehr, als mit dem „Exzellenzskript“ auch in der individuellen Laufbahn herausragende Leistungen zu erbringen sind.

Kommt in dieser Situation noch der Abstimmungsbedarf mit einem Partner hinzu, wird aus dem systembedingten *cooling out* ein vermeintliches *opting out*. Für die in der Wissenschaftslandschaft verbreitete Bemühung, Doppelkarrieren im Sinne der Gleichstellung zu fördern (für einen Überblick Melzer 2010), heißt dies, dass ein Effekt in der gewünschten Weise nur dann erreichbar ist, wenn konsequent Möglichkeiten vorhanden sind, Karriere und Familienleben zu verbinden, und wirklich attraktive Angebote für mitziehende Partner bestehen (Auspurg/Hinz 2011). Alles in allem sprechen unsere Analysen jedenfalls dafür, dass die gewünschte hohe regionale Flexibilität für Wissenschaftlerinnen immer noch mit vergleichsweise hohen Hürden verbunden ist.

Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin; Auspurg, Katrin & Hinz, Thomas. (2010). Migration Decisions Within Dual-Earner Partnerships: A Test of Bargaining Theory. *Journal of Marriage and Family*, 72(2), 876–892.
- Ackers, Louise. (2004). Managing Relationships in Peripatetic Careers: Scientific Mobility in the European Union. *Women's Studies International Forum*, 27(3), 189–201.
- Amorelli, Eva; Auspurg, Katrin & Hinz, Thomas. (2012). *Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren* [Forschungsbericht]. Konstanz: Universität Konstanz.

10 Zugleich wäre es interessant, künftig einmal gezielt Paare mit einem Altersvorsprung der Partnerin zu beobachten. In unserer Stichprobe war das Geschlecht wie in anderen Untersuchungen (Rusconi/Solga 2007) stark mit dem Alters-, damit Karrierevorsprung korreliert.

- Auspurg, Katrin & Hinz, Thomas. (2008). Wer beruft Professorinnen? Eine geschlechtsspezifische Analyse der Berufungsverfahren an der Universität Konstanz. *Forschung & Lehre*, 6, 378–381.
- Auspurg, Katrin & Hinz, Thomas. (2011). *Unintended Consequences of Supporting Dual Career Couples* [ASA Meeting 2011, Las Vegas].
- Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas & Amorelli, Eva. (2010). Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren in der Wissenschaft – eine Forschungsskizze. In Julika Funk, Elke Gramespacher & Iris Rothhäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Theorie*. (S. 54–74). Opladen: Barbara Budrich.
- Auspurg, Katrin & Schönholzer, Thess. (2013). An Heim und Herd gebunden? Zum Einfluss von Pendelstrecken auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(2), 138–156.
- Bathmann, Nina; Müller, Dagmar & Cornelißen, Waltraud. (2011). Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi & Ruth Becker (Hrsg.), *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt* (S. 105–150). Wiesbaden: VS Verlag.
- Becker, Penny E. & Moen, Phyllis. (1999). Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies. *Journal of Marriage and Family*, 61(4), 995–1007.
- Becker, Ruth; Hilf, Ellen; Lien, Shih-cheng; Köhler, Kerstin; Meschkutat, Bärbel; Reuschke, Darja & Tippel, Cornelia. (2011). Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten. In Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi & Ruth Becker (Hrsg.), *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt* (S. 21–63). Wiesbaden: VS Verlag.
- Behnke, Cornelia & Meuser, Michael. (2003). Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. *Soziale Welt*, 54(2), 163–174.
- Bergmann, Barbara R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103–110.
- Bielby, William T. & Bielby, Denise D. (1992). I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job. *American Journal of Sociology*, 97(5), 1241–1267.
- Blood, Robert O. & Wolfe, Donald M. (1960). *Husbands & Wives. The Dynamics of Married Living*. Glencoe: Free Press.
- Cooke, Thomas J. (2003). Family Migration and the Relative Earnings of Husbands and Wives. *Annals of the Association of American Geographers*, 93(2), 338–349.
- Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra & Becker, Ruth. (2011). *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Dettmer, Susanne. (2006). *Berufliche und private Lebensgestaltung in Paarbeziehungen – Zum Spannungsfeld von individuellen und gemeinsamen Zielen* (Dissertation). Berlin.
- Fenstermaker, Sarah. (2002). Work and gender. In Sarah Fenstermaker & Candace West (Hrsg.), *Doing Gender, Doing Differences: Inequality, Power, and Institutional Change* (S. 105–114). New York: Routledge.
- Findeisen, Ina. (2011). *Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Geenen, Elke M. (1994). *Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Hinz, Thomas; Findeisen, Ina & Auspurg, Katrin. (2008). *Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991–2004)*. Bonn: Wiley.
- Hook, Jennifer L. & Chalasani, Satvika. (2008). Gendered Expectations? Reconsidering Single Fathers' Child-Care Time. *Journal of Marriage and Family*, 70(4), 978–990.
- Hox, Joop; Kreft, Ita & Hermkens, Piet. (1991). The Analysis of Factorial Surveys. *Sociological Methods & Research*, 19(4), 493–510.

- Jöns, Heike. (2011). Transnational Academic Mobility and Gender. *Globalisation, Societies and Education*, 9(2), 183–209.
- Jürges, Hendrik. (2006). Gender Ideology, Division of Housework, and the Geographic Mobility of Families. *Review of Economics of the Household*, 4(4), 299–323.
- Kahlert, Heike. (2011). *Wissenschaftliche Nachwuchskarrieren zwischen Auf- und Ausstieg*. Opladen: Barbara Budrich.
- Kalter, Frank. (1997). *Wohnortwechsel in Deutschland. Ein Beitrag zur Migrationstheorie und zur empirischen Anwendung von Rational-Choice-Modellen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Kirchmeyer, Catherine. (2006). The Different Effects of Family on Objective Career Success across Gender. A Test of Alternative Explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 323–346.
- Krampen, Günter. (1979). Eine Skala zur Messung der normativen Geschlechtsrollen-Orientierung (GRO-Skala). *Zeitschrift für Soziologie*, 8(3), 254–266.
- Krimmer, Holger; Stallmann, Freya; Behr, Markus & Zimmer, Anette. (2003). *Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Projekt Wissenschaftskarriere*. Münster: Institut für Politikwissenschaft.
- Kulis, Stephen & Sicotte, Diane. (2002). Women Scientists in Academia. Geographically Constrained to Big Cities, College Clusters, or the Coasts? *Research in Higher Education*, 43(1), 1–30.
- Ledin, Anna; Bornmann, Lutz; Gannon, Frank & Wallon, Gerlind. (2007). A Persistent Problem. Traditional Gender Roles Hold Back Female Scientists. *EMBRO Reports*, 8(11), 982–987.
- Leemann, Regula J. (2010). Gender Inequalities in Transnational Academic Mobility and the Ideal Type of Academic Entrepreneur. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 31(5), 609–625.
- Leyman, Anik. (2009). Home Sweet Home? International Mobility Among Flemish Doctoral Researchers. In Agnieszka Klucznik-Tőro, Andrea Csépe & Dorota Kwiatkowska-Ciotucha (Hrsg.), *Higher Education, Partnership, Innovation* (S. 67–74). Budapest: Publikon Publisher.
- Lind, Inken. (2004). *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick* (CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung No. 2). Bielefeld: Kleinen.
- Lundberg, Shelly & Pollack, Robert A. (2003). Efficiency in Marriage. *Review of Economics of the Household*, 1(3), 153–167.
- Manser, Marilyn & Brown, Murray. (1980). Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis. *International Economic Review*, 21(1), 31–44.
- Marwell, Gerald; Rosenfeld, Rachel & Spilerman, Seymour. (1979). Geographic Constraints on Women's Careers in Academia. *Science*, 205(4412), 1225–1231.
- Melzer, Kerstin. (2010). Die Dual Career Landschaft in der Bundesrepublik. In Elke Gramespacher, Julika Funk & Iris Rothäusler (Hrsg.), *Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik* (S. 149–159). Opladen: Barbara Budrich.
- Mincer, Jacob. (1978). Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy*, 86(5), 749–773.
- Nisic, Natascha. (2010). Mitgegangen – mitgefangen? Die Folgen von Haushaltsumzügen für die Einkommenssituation von Frauen in Partnerschaften. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 62(3), 515–549.
- Nisic, Natascha & Auspurg, Katrin. (2009). Faktorieller Survey und klassische Bevölkerungsumfragen im Vergleich – Validität, Grenzen und Möglichkeiten beider Ansätze. In Peter Kriwy & Christiane Gross (Hrsg.), *Klein aber fein! Quantitative empirische Sozialforschung mit kleinen Fallzahlen* (S. 211–235). Wiesbaden: VS Verlag.
- Ott, Notburga. (1992). *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin, New York: Springer.

- Romanin, Susanne & Over, Ray. (1993). Australian Academics: Career Patterns, Work Roles, and Family Life-Cycle Commitments of Men and Women. *Higher Education*, 26(4), 411–429.
- Rosenfeld, Rachel A. & Jones, Jo Ann. (1987). Patterns and Effects of Geographic Mobility for Academic Women and Men. *The Journal of Higher Education*, 58(5), 493–515.
- Rusconi, Alessandra. (2002a). *Academic Dual-Career Couples in the U.S. Review of the North American Social Research* (Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie). Berlin. Zugriff am 3. April 2013 unter www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/rusconi_ja_usresearch.pdf.
- Rusconi, Alessandra. (2002b). „Dual Careers“ – Insights from Social Research in Western Europe and Germany (Arbeitsbericht der Arbeitsgruppe „Wissenschaftspolitik“ der Jungen Akademie). Berlin. Zugriff am 3. April 2013 unter www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/aam/rusconi_ja_europeresearch.pdf.
- Rusconi, Alessandra. (2012). Zusammen an die Spitze? Der Einfluss der Arbeitsbedingungen im Paar auf die Verwirklichung von Doppelkarrieren. In Sandra Beaufays, Anita Engels & Heike Kahlert (Hrsg.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (S. 257–279). Frankfurt/M.: Campus.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2007). Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(3), 311–334.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2008a). *A Systematic Reflection upon Dual Career Couples* (WZB Discussion Paper SP I 2008-505). Zugriff am 3. April 2013 unter <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2008/i08-505.pdf>.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (2008b). Herausforderung Doppelkarriere. Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB Mitteilungen* (119), 15–18.
- Rusconi, Alessandra & Solga, Heike. (Hrsg.). (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Barbara Budrich.
- Schulz, Florian & Blossfeld, Hans-Peter. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 23–49.
- Shaman, Kimberlee A. (2010). Gender Asymmetry in Family Migration: Occupational Inequality or Interspousal Comparative Advantage? *Journal of Marriage and Family*, 72(2), 375–392.
- Shaman, Kimberlee A. & Noonan, Mary C. (2007). Family Migration and Labor Force Outcomes. *Social Forces*, 85(4), 1735–1764.
- Shaman, Kimberlee A. & Xie, Yu. (1996). Geographic Mobility of Scientists: Sex Differences and Family Constraints. *Demography*, 33(4), 455–468.
- Sjaastad, Larry A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93.
- Solga, Heike; Rusconi, Alessandra & Krüger, Helga. (2005). Gibt der ältere Partner den Ton an? In Heike Solga & Christine Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“: *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* (S. 27–52). Opladen: Barbara Budrich.
- Solga, Heike & Wimbauer, Christine. (2005). „Wenn zwei das Gleiche tun ...“: Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung. In Heike Solga & Christine Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“: *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* (S. 9–26). Opladen: Barbara Budrich.
- Spitze, Glenna. (1984). The Effect of Family Migration on Wives' Employment: How Long Does It Last? *Social Science Quarterly*, 65(1), 21–36.
- Statistisches Bundesamt. (2013). *Frauenanteile akademische Laufbahn*. Zugriff am 3. April 2013 unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html.

- Thibaut, John W. & Kelley, Harold H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York: John Wiley & Sons.
- Timmermans, Harry; Borgers, Aloys; van Dijk, Joan & Oppewal, Harmen. (1992). Residential Choice Behaviour of Dual Earner Households: A Decompositional Joint Choice Model. *Environment and Planning*, 24(4), 517–533.
- Walther, Kathrin & Lukoschat, Helga. (2008). *Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Eine Studie der EAF im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Wennerås, Christine & Wold, Agnes. (1997). Nepotism and Sexism in Peer-Review. *Nature*, 387, 341–343.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society* 1(2), 125–151.

Zu den Personen

Katrin Auspurg, Dr., geb. 1974. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich für empirische Sozialforschung, Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der empirischen Sozialforschung, Soziale Ungleichheit, Familien- und Bildungssoziologie.

Kontakt: Universität Konstanz, Fach 40, 78457 Konstanz

E-Mail: katrin.auspurg@uni-konstanz.de

Thomas Hinz, Prof. Dr., geb. 1962. Professur für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der empirischen Sozialforschung, Arbeitsmarktsoziologie, Wirtschaftssoziologie, Wissenschaftssoziologie.

Kontakt: Universität Konstanz, Fach 40, 78457 Konstanz

E-Mail: thomas.hinz@uni-konstanz.de

Eva Amorelli, M.A., geb. 1981. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich für empirische Sozialforschung, Universität Konstanz. Arbeitsschwerpunkte: Doppelkarrieren, Familiensoziologie.

Kontakt: Universität Konstanz, Fach 40, 78457 Konstanz

E-Mail: eva.amorelli@uni-konstanz.de