

Waltraud Cornelißen  
Alessandra Rusconi  
Ruth Becker (Hrsg.)

# Berufliche Karrieren von Frauen

Hürdenläufe in Partnerschaft  
und Arbeitswelt

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG METHODEN GEWALT SPRACHE WISSEN  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT SYSTEM INDIVIDUUM KONTROLLE  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION WIRTSCHAFT GERECHTIGKEIT STADT WERTE  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT RELIGION UMWELT SOZIALISATION  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG MACHT PROZESS LEBENSSTIL DELIN  
QUENZ KUNST UNGLEICHHEIT ORGANISATION NORMEN REGULIERUNG  
IDENTITÄT HERRSCHAFT VERGLEICH SOZIALSTRUKTUR BIOGRAFIE KRIZIK  
WISSEN MASSEN MEDIEN EXKLUSION GENERATION THEORIE HIERARCHIE  
GESUNDHEIT NETZWERK LEBENS LAUF KONSUM FREIHEIT BETEILIGUNG  
GEMEINSCHAFT INFORMATION WANDEL DIFFERENZ WOHLFAHRTSSTAAT  
ETHNIE BERUF RITUAL KÖRPER MODERNISIERUNG GESCHLECHT DEMOKRA  
TIE EVOLUTION INTEGRATION KAPITAL REALITÄT KRIEG BILDUNG ALLTAG  
KULTUR VERTRAUEN LIEBE WERBUNG GLOBALISIERUNG BEOBACHTUNG  
RECHT EXTREMISMUS STATISTIK INTERAKTION KRIMINALITÄT ZUKUNFT  
ALTER ERKENNTNIS MORAL RAUM KLASSE STEUERUNG GELD ZIVILISATION  
EMPIRIE AUFKLÄRUNG ARMUT ENTSCHEIDUNG TECHNIK MIGRATION

Waltraud Cornelißen · Alessandra Rusconi  
Ruth Becker (Hrsg.)

Berufliche Karrieren von Frauen

Waltraud Cornelißen  
Alessandra Rusconi  
Ruth Becker (Hrsg.)

# Berufliche Karrieren von Frauen

Hürdenläufe in Partnerschaft  
und Arbeitswelt



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Die diesem Band zu Grunde liegenden Forschungsvorhaben wurden vom Bundesministerium  
für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF)  
gefördert.

1. Auflage 2011

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011

Lektorat: Frank Engelhardt

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede  
Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist  
ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere  
für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspei-  
cherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem  
Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche  
Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten  
wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-531-17542-3

# Inhalt

Vorwort.....	7
<i>Alessandra Rusconi, Waltraud Cornelißen, Ruth Becker</i> Einleitung.....	9
<i>Ruth Becker, Ellen Hilf, Shih-cheng Lien, Kerstin Köhler, Bärbel Meschkutat, Darja Reuschke, Cornelia Toppel</i> Bleiben oder gehen? Räumliche Mobilität in verschiedenen Lebensformen und Arbeitswelten.....	21
<i>Johanna Hess, Alessandra Rusconi, Heike Solga</i> „Wir haben dieselben Ziele ...“ – Zur Bedeutung von Paarkonstellationen und Disziplinenzugehörigkeit für Karrieren von Frauen in der Wissenschaft.....	65
<i>Nina Bathmann, Dagmar Müller, Waltraud Cornelißen</i> Karriere, Kinder, Krisen Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen....	105
Literatur .....	151
Autorinnenverzeichnis.....	161

# Vorwort

Der vorliegende Band ist das Produkt einer Zusammenarbeit von drei Forschungsprojekten, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) im Rahmen des Programmes „Frauen an die Spitze“ zwischen 2007 und 2010 gefördert wurden. Die drei Projekte gingen auf Anregung des BMBF eine Kooperation ein, um das gemeinsame Thema, die Bedeutung von Paarbeziehungen für die Karrieren von Frauen, aus der Perspektive sehr unterschiedlicher Forschungsvorhaben gemeinsam zu beleuchten.

Der erste Beitrag in diesem Band stammt aus dem Projekt „Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft – Strategien zu ihrer Überwindung“, das unter der Leitung von Ruth Becker an der TU Dortmund – zeitweise mit Unterstützung der Sozialforschungsstelle Dortmund – durchgeführt wurde. Der zweite Beitrag stammt aus dem Projekt „Gemeinsam Karriere machen – Realisierungsbedingungen für Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“, das von Alessandra Rusconi und Heike Solga am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) geleitet wurde. Der dritte Beitrag in diesem Band stammt aus dem Projekt „Karriereverläufe von Frauen. Paardynamiken und institutionelle Rahmungen in der Rush Hour des Lebens“, das von Waltraud Cornelißen am Deutschen Jugendinstitut (DJI) in München geleitet wurde. Die drei Projekte legen ihre jeweiligen Forschungsbefunde hier zum ersten Mal in etwas ausführlicherer Form vor. Der Band richtet sich an soziologisch interessierte Fachkreise, die mehr über die Relevanz von Paarbeziehungen und Paarkonstellationen für die Karrieren von Frauen erfahren wollen. Insbesondere wollen wir Personalverantwortliche in Wirtschaft und Wissenschaft sowie Verantwortliche in der Politik ansprechen.

Viele haben zum Gelingen dieses Bandes beigetragen. Hier sind natürlich in erster Linie die Autorinnen zu nennen. Wir danken ihnen und all denjenigen, die sie bei ihrer Arbeit tatkräftig organisatorisch und technisch unterstützt haben. Hierzu gehören die studentischen Hilfskräfte des Dortmunder Projektes Julia Kelly, Verena Kreuzer, Maeva Mba Obone, Sylvia Michalski, Kathrin Sicks, Sandra Vonnahme, Violetta Wilczek und Ping Xiao, die die Recherche der Kontaktdaten der Probandinnen dort durchgeführt und die Dateneingabe und -editierung besorgt haben. Der Dank gilt weiterhin Frau Heidrun Hentrich und ihrem Team, die die wahrlich nicht einfache Aufgabe der Transkription der Interviews übernommen hat. Nicht zuletzt gilt unser Dank Frau Sabine Kampczyk, die mit ebenso großem Engagement wie Geduld die verwaltungstechnische Koordination des Projekts in

Dortmund besorgt hat. Weiterhin gilt unser Dank all denjenigen, die die Forschung im beteiligten Projekt am WZB unterstützt haben, so Ralf Künster (Datenmanager) und den studentischen Hilfskräften Angela Berger, Marion Schulz, Agnieszka Skuza, Julia Teschlade, Hannah Ulbrich, sowie Infas Bonn für ihre Arbeit bei der Datenerhebung, -edition und Kodierung. Unser Dank gilt weiterhin Philip Wotschack, Lisa Pfahl und Caren Kunze für ihre wertvolle Unterstützung und die Anregungen, die sie dem Berliner Projekt boten. Ferner gilt unser Dank denjenigen, die das Münchener Forschungsprojekt unterstützt haben, so den studentischen Hilfskräften Miriam Irlsberger, Raphaela Reindl, Verena Kuglstatler und Angelina Fischer, weiterhin Viola Heimeshoff und Stefanie König, die das Team in München als Praktikantinnen auf vielfältige Weise unterstützten, sowie Gudrun Beck-Heirler, Birgit Auld und Anja Truckenbrodt, die das Gros der Interviews transkribierten. Ferner danken wir Ulrike Loch, Jutta Stich und Michael Meuser, die dem Projekt am DJI Anregungen und Beratung boten.

Ein besonderer Dank gilt allen Befragten, die trotz hoher beruflicher Belastungen bereit waren, ausführliche Fragebögen auszufüllen und/oder sich gar an ein- bis dreistündigen Interviews, zum Teil auch mehrmals, zu beteiligen.

Schließlich gilt unser Dank dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Beide haben die drei Projekte wohlwollend begleitet und ihnen Spielräume für die Umsetzung der eigenen Vorhaben geboten.

München, Berlin, Dortmund, August 2010

Waltraud Cornelißen   Alessandra Rusconi   Ruth Becker

# Einleitung

*Alessandra Rusconi, Waltraud Cornelißen, Ruth Becker*

## 1 Stand der Chancengleichheit im Erwerbssystem

Unter dem Titel „female power“ befasste sich der *Economist* im Dezember 2009 mit der überall in der ‚reichen‘ Welt steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Er bezeichnete diese Entwicklung als eine der bemerkenswertesten „Revolutionen“ der letzten 50 Jahre. Er lässt seine Leser/innen zudem darüber staunen, dass dieser dramatische Wandel nur „kleine Friktionen“ erzeugt hat. Dennoch prognostiziert er, dass die Bewältigung dieses Wandels eine der großen Herausforderungen der nächsten 50 Jahre sein wird (The Economist, 30. Dec. 2009). Auch dieser Band befasst sich mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und den Herausforderungen, die dieser Wandel mit sich bringt: Er fragt, wie hoch qualifizierte Paare das Verfolgen zweier Karrieren bewerkstelligen und wie sich die Personalpolitik in Organisationen auf die Zunahme von Frauen in Führungspositionen und deren Folgen für den Alltag in Familien und Betrieben einstellt. Zudem fragt er, was noch zu tun ist, um Frauen die gleichen Chancen wie Männer auf berufliche Entwicklung und beruflichen Erfolg zu sichern und beruflich ambitionierten Paaren ein subjektiv lebenswertes privates Leben, ggf. auch mit Kindern, zu ermöglichen.

### *Ein Blick in die Statistik*

Auch im vereinten Deutschland hat die vom *Economist* beschriebene „Revolution“ stattgefunden: Die Erwerbsquote von Frauen stieg zwischen 1991 und 2008 von 61 % auf 70 %, während die der Männer mit einigen zwischenzeitlichen Schwankungen im gleichen Zeitraum bei 82 % verharrte (Statistisches Bundesamt 2008: 159 f.). Diese Entwicklung ist weniger spektakulär, wenn man im Blick behält, dass nicht die Quote der Vollzeit beschäftigten Frauen, sondern die der Teilzeit und geringfügig beschäftigten stieg. Auf den zweiten Blick findet sich aber auch für Deutschland ein Hinweis für die erwähnte „Revolution“: Speziell die Akademikerinnen erzielten nach 1990 enorme Beschäftigungsgewinne: Zwischen 1991 und 2008 stieg die Zahl der erwerbstätigen Akademikerinnen um 84 Prozentpunkte (!), während sich die der erwerbstätigen Akademiker nur um 12 Prozentpunkte erhöhte (eigene Berechnungen nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes,



Fachserie 1, Reihe 4.1.1, verschiedene Jahrgänge). Auf diese Personengruppe und deren berufliche Chancen konzentriert sich dieser Band.

Vormals vorhandene Geschlechterunterschiede in der formalen Qualifikation haben sich in den letzten Jahrzehnten nivelliert. Während unter den 60- bis 65jährigen 32 % der Männer aber nur 16 % der Frauen einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss haben, gibt es unter den Jüngeren kein solches Bildungsgefälle mehr (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 228). Im Jahr 2008 lag der Frauenanteil an den Hochschulabsolventen bei 52 % (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 299).

Die Karrierechancen von Frauen bleiben dagegen deutlich hinter denen von Männern zurück. Selbst wenn man in Rechnung stellt, dass Hochschulabsolvent/innen erst nach zehn, zwanzig und manchmal erst nach dreißig Jahren in Spitzenpositionen gelangen, können formale Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern offensichtlich immer weniger zur Legitimation für die ausgeprägten Geschlechterhierarchien im deutschen Erwerbssystem herangezogen werden.

Interessant ist, dass unterschiedliche Berufsfelder Frauen generell unterschiedliche Chancen zum Aufstieg in Spitzenpositionen bieten. Besonders ungünstige Chancen haben Frauen an Hochschulen. Seit den 1980er Jahren ist zwar der Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen und seit den 1990er Jahren auch der von Professorinnen gestiegen, doch bis zum Jahr 2008 lag der Frauenanteil bei Neuberufungen weiterhin unter ihrem Anteil an den Habilitationen. Der Frauenanteil an C4/W3-Professuren erhöhte sich zwischen 1998 und 2008 nur von 6 % auf 13 % (CEWS 2010). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich an vorletzter Stelle, vor Belgien, den Niederlanden und Griechenland mit jeweils 11 % (European Commission 2009: Tab. 3.1). Selbst bei der Besetzung der 2002 neu eingeführten Juniorprofessur wurde mit einem Frauenanteil von 35 % im Jahr 2008 keine Geschlechtergleichheit erreicht (Statistisches Bundesamt 2009). Auch in den Fächern, in denen weit mehr als die Hälfte der Studierenden weiblich sind, wie etwa in den Sprach- und Kulturwissenschaften, ist nur ein Viertel der C4/W3-Professuren von Frauen besetzt. In den Naturwissenschaften und der Mathematik, in denen weit weniger als die Hälfte der Studierenden weiblich sind, beträgt der Frauenanteil an C4/W3-Lehrstühlen sogar nur 8 % und in den Ingenieurwissenschaften 6 % (Statistisches Bundesamt 2009).

Die Karrierechancen der Frauen in der Privatwirtschaft und in öffentlichen Verwaltungen sind zwar etwas besser als in der Wissenschaft, doch auch dort stellen Frauen mit einem Anteil von 21 % an Führungskräften mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Führungspersonen als Direktor/in, Chefarzt/Chefärztin, Handlungsbevollmächtigte/r) im Jahr 2004 nur eine Minderheit dar (Breiholz 2005: 335). Auf der Basis des SOEP 2006 kommt Holst (2009: 33) im Führungskräftemonitor auf einen Frauenanteil von 31 % bei Angestellten in der Privatwirtschaft, von 44 % im öffentlichen Dienst und 30 %

bei Beamt/innen im höheren Dienst. Der Frauenanteil in Führungspositionen variiert auch mit der Beschäftigungsbranche: Er ist am höchsten im Gastgewerbe, gefolgt vom Gesundheits- und Bildungsbereich. Am seltensten sind Frauen im produzierenden und im Versicherungsgewerbe auf Führungspositionen zu finden (Holst 2009: 144). Im europäischen Vergleich bewegt sich Deutschland, was die Frauenanteile an Managementpositionen in der Privatwirtschaft betrifft, im oberen Mittelfeld. Werden nur börsennotierte Unternehmen betrachtet, dann liegt Deutschland nur im unteren Mittelfeld (Holst 2009: 152 f.). 2009 sind Frauen in Deutschland so gut wie gar nicht, nämlich mit einem Anteil von nur 2,5 %, in den Vorständen der 200 umsatzstärksten privaten Unternehmen präsent. Nur sehr selten sind sie in deren Aufsichtsräten vertreten. Hier machen sie 9,8 % aus. Die entsprechenden Frauenanteile im umsatzstarken Teil des Finanzsektors, den größten Banken und Versicherungen, sind zwar etwas höher; aber insgesamt sind Frauen auch dort in den Führungspositionen stark unterrepräsentiert, obwohl sie unter den Beschäftigten insgesamt die Mehrheit stellen (Holst/Wiemer 2010). Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Akademikerinnen ist also bisher keine proportionale Präsenz von Frauen in Spitzenpositionen in Wissenschaft, Verwaltung und Wirtschaft verbunden.

## **2 Erklärungsversuche für den begrenzten beruflichen Aufstieg von Frauen**

Es stellt sich also die Frage, warum die rasche und ungebrochen anhaltende Akademisierung der weiblichen Beschäftigten nicht längst zu einer stärkeren Präsenz von Frauen in Führungspositionen geführt hat. Die Ursachen hierfür sind vielfältig, aber in ihrem Zusammenwirken längst nicht geklärt.

Eine Ursache wird in den Berufsentscheidungen von Frauen gesehen. Von Frauen häufig ‚gewählte‘ Fächer und Berufe bieten oft geringere Löhne, kürzere Karriereleitern und schlechtere Beförderungschancen als von Männern ‚gewählte‘ Fächer und Berufe (Allmendinger/Podsiadlowski 2001). Aufgrund von Prozessen statistischer Diskriminierung (England 2005) haben Frauen jedoch auch in ‚männerdominierten‘ Berufen schlechtere Chancen. Da Arbeitgeber bei Frauen oft mit einer geringeren Karriereorientierung rechnen und bei ihnen eine höhere Bereitschaft erwarten, aufgrund familiärer Verpflichtungen ihr berufliches Engagement zurückzustellen (Stroh/Reilly 1999), ziehen sie häufig(er) Männer für Beförderungen und für Leitungspositionen vor. Sei es aufgrund der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes oder eines diskriminierenden Arbeitgeberverhaltens, sei es aufgrund reduzierter Karrieremöglichkeiten durch Vereinbarkeitsprobleme von Familie und Beruf oder als unbeabsichtigte Folge familienbedingter Erwerbsunterbrechungen – auch heute noch sind Frauen häufiger als Männer auf

befristeten und/oder Teilzeitstellen beschäftigt. Aufgrund der z. T. niedrigeren Löhne und unsichereren Beschäftigungsaussichten sind diese Stellen oft auch mit einem hohen Risiko einer eingeschränkten beruflichen Entwicklung verbunden (Gash/McGinnity 2007; Webber/Williams 2008). Wie schließlich der Begriff „*old boys' networks*“ signalisiert, werden Frauen auch seltener in informelle Netzwerke einbezogen und haben damit weniger Gelegenheit zum Aufbau vertrauensvoller Arbeitsbeziehungen, die für berufliche Aufstiege wichtig sind (Lorber 1994; Allmendinger/Podsiadlowski 2001).

Das Aufdecken solcher Ausgrenzungs- und Benachteiligungsprozesse gegenüber Frauen im Erwerbssystem stellt eine wichtige Etappe in der Forschung zur Chancengleichheit im Beruf dar. Ein wesentliches Manko dieser Forschung ist jedoch, dass sie Frauen und Männer nur als Einzelindividuen betrachtet und ihre Einbindung in (heterosexuelle) Partnerschaften mit je spezifischen Beziehungskonzepten, Paar- und Familienkonstellationen zu wenig berücksichtigt. Diese vernachlässigten Aspekte werden zunehmend im Rahmen der Doppelkarriereforschung ins Zentrum der Analyse gerückt. Bereits die Pionierarbeit von Rapoport und Rapoport (1969; 1971) betont die raum-zeitlichen Herausforderungen, die Frauen und Männer in Partnerschaften zu bewältigen haben, wenn sie beide einer Karriere nachgehen (wollen) und ihre beruflichen Anforderungen miteinander und mit ihrer Familie koordinieren müssen. Damals wie heute gilt, dass Karrieren in akademischen Berufen, wenn auch für Wirtschafts- und Berufsfelder in unterschiedlicher Weise, hohe Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit und Flexibilität sowie die räumliche Mobilität der Beschäftigten stellen (Green/Canny 2003; Könekamp/Haffner 2005).

Dass Mobilitätsanforderungen oft im Widerstreit zu den Bedürfnissen von Paaren und Familien nach stabilen Beziehungen und regelmäßiger Kopräsenz stehen, verdeutlicht der Befund, dass Paare im Allgemeinen und insbesondere solche mit Kindern weniger mobil sind als Singles (Kalter 1998; Green/Canny 2003). Die Aufgabe, eine gemeinsame Lebensführung zu organisieren, ist dabei besonders komplex, wenn von beiden Partnern berufliche Mobilität verlangt wird und dies nicht zur gleichen Zeit und zum gleichen Ort. Wird eine Mobilitätsentscheidung zugunsten nur *einer* Karriere getroffen, geht dies oft mit eingeschränkten beruflichen Chancen für den Partner/die Partnerin einher (Jürges 1998; Kalter 1998). Wie in einer Vielzahl von Studien gezeigt wird, kommen diese für Karrieren nachteiligen Rollen des „mitziehenden“ Partners, des „*tied movers*“, oder des gebundenen Immobilien, des „*tied stayers*“, auch bei akademisch gebildeten Paaren überdurchschnittlich häufig den Frauen zu (Bielby/Bielby 1992; Büchel 2000; Büchel et al. 2002).

Damit beide Partner ihre Karriere verfolgen können, leben zunehmend mehr Paare in mobilen und multilokalen Lebensformen, die von täglichem Pendeln über das Wochenendpendeln bis hin zur Lebensform des *Living-Apart-Together* reichen (Schneider et al. 2002). Gelingt den Partnern dadurch die Realisierung

zweier Karrieren, so ist dies oft mit erheblichen zeitlichen, finanziellen und emotionalen Kosten verbunden (Rhodes 2002; Schneider et al. 2002). Sind Frauen ebenso wie Männer zur Mobilität bereit, nützt ihnen dies beruflich meist weniger als Männern. Es gibt einige Hinweise darauf, dass Arbeitgeber zwar Mobilität und Umzugsbereitschaft erwarten, gleichzeitig aber gegenüber mobilen Wohnformen insbesondere bei Frauen Vorbehalte haben, was deren Chancen für weitere Karriereschritte einschränken kann (Stroh 1999; Rusconi/Solga 2002).

Über räumliche Herausforderungen hinaus sind Paare, die sich zur Karriere auch noch Kinder wünschen, mit einem „Vier-Uhren-Problem“ konfrontiert (Sonert 2005: 101). Sie müssen die zeitlichen Ansprüche zweier Karrieren koordinieren und die Fertilitätsphasen beider Partner berücksichtigen. Die kulturellen, organisatorischen, und institutionellen Kontextbedingungen, unter denen diese Synchronisierung stattfindet, verschärfen die komplexe Zeitproblematik oft. So beinhalten berufliche Laufbahnen in Wissenschaft und Privatwirtschaft Alterserwartungen, wenn nicht gar festgelegte Altersvorgaben (z. B. die Altersgrenze bei der Verbeamtung), für den Zugang zu Positionen und die Abfolge von Karriereschritten. Die kontinuierliche Partizipation im Erwerbssystem wird mit Aufstieg und höherem Einkommen belohnt. Insbesondere in der Privatwirtschaft, wenngleich mit fachspezifischen Unterschieden, herrscht zudem eine ausgeprägte Anwesenheitskultur (Dettmer/Hoff 2005; Könekamp/Haffner 2005), die die Realisierung mobiler Lebensformen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wesentlich erschwert. Die Situation von berufstätigen Paaren mit Kindern wird noch dadurch komplizierter, dass die zeitliche Lagerung bestimmter Arbeitsanforderungen und die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen völlig unterschiedlichen Logiken folgen. So sind das Angebot und die Organisation öffentlicher Kinderbetreuung kaum an die Nachfrage von Paaren angepasst, in denen auch die Frau und nicht nur der Mann einem anspruchsvollen Beruf nachgeht. Insbesondere in Deutschland gelten Kinder und deren Betreuung als eine ‚Privatangelegenheit‘, vor allem eine der Mütter (Morgan/Zippel 2003; Henninger et al. 2008).

Den oben beschriebenen zeit-räumlichen Konflikten begegnen Paare häufig mit einer Priorisierung der männlichen Karriere, insbesondere nach der Geburt von Kindern (Klein 1996; Becker/Moen 1999; Schulz/Blossfeld 2006). Diese Koordinierungsstrategie birgt angesichts der institutionalisierten Erwartung von kontinuierlicher Erwerbspartizipation und institutionalisierten oder normativen Altersgrenzen im Karriereverlauf ein sehr hohes Risiko für die berufliche Entwicklung von Frauen (Vogel/Hinz 2003). Die besseren Positionen und beruflichen Aussichten von Männern auf dem Arbeitsmarkt scheinen solche Koordinierungsentscheidungen zu Lasten der weiblichen Karriere zu rechtfertigen. Verabredungen, die im Moment für den Haushalt möglicherweise den höheren Nutzen bringen und im Einvernehmen beider Partner erfolgen, können jedoch langfristig für den Haushalt, insbesondere aber für die Frau, hohe Kosten nach sich ziehen.

Die spärliche Forschung zu atypischen Paaren zeigt, dass es dann, wenn Frauen die besseren Positionen innehaben – z. B. aufgrund ihres höheren Alters, Status oder Einkommens –, nicht im gleichen Maße wie bei Männern zu einer Priorisierung der weiblichen Karriere kommt (Hawkes et al. 1980; Bielby/Bielby 1992; Solga et al. 2005). Das haushaltsökonomische Modell der Nutzenmaximierung (Mincer 1978; Becker 1991) kann dies nicht erklären. Es bleibt außerdem eine Erklärung dafür schuldig, warum manche Paare trotz eines männlichen Karrierevorsprungs einem eher egalitären Koordinierungsmuster folgen. Es blendet die Bedeutung von Geschlechtsrollenideologien auf der gesellschaftlichen und die des *Doing Gender* auf der interaktiven Ebene für die Ausgestaltung der familialen Arbeitsteilung aus (Bielby/Bielby 1992; Schulz/Blossfeld 2006). Es ignoriert zudem die Gestaltbarkeit von Lebensphasen und Partnerschaften jenseits ökonomischer Kostenkalküle.

Unterschiedliche Arbeits- und Berufswelten sind, wie gezeigt, unterschiedlich offen für Karrieren von Frauen. Generell gilt sowohl (als Mythos, Norm oder Realität) für sogenannte *high potentials*, junge hoch qualifizierte Nachwuchskräfte, als auch für Führungskräfte: Sie müssen in vielen Bereichen allzeit verfügbar, mobil und flexibel sein. Dies war männlichen Führungskräften gut möglich, da ihre Partnerinnen oft bereit waren, Haus und Kinder zu versorgen und entsprechend der Karriereambitionen und -optionen ihrer Partner, wenn nötig, auch den Wohnort zu wechseln. Wollen Frauen nun selbst berufliche Chancen nutzen, so stellen sie Partnerschaften vor neue Herausforderungen. Trotz ihrer zunehmenden gesellschaftlichen Relevanz ist die Forschung zur Bewältigung raum-zeitlicher Anforderungen durch Frauen, Männer, Paare und deren Arbeitgeber in Deutschland immer noch rar. Was, wenn die Karrieren der Frauen einen hohen und flexiblen Arbeitseinsatz und das Arbeiten an wechselnden Orten verlangen? Ist das Leben in einer Partnerschaft für Frauen dann ein Karrierehindernis? Sind Frauen als Single flexibler, mobiler und beruflich erfolgreicher? Wie und unter welchen Bedingungen gelingt Frauen in Partnerschaften eine eigene Karriere? Welche Rolle spielen ungleiche Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und wie werden diese in der Partnerschaft relevant? Das sind die Fragen, denen sich das vorliegende Buch widmet.

### 3 Zum Inhalt des Buches

Aus der Vielfalt der Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben behindern, greifen wir in diesem Buch zwei heraus. Unser erster Fokus sind die *privaten Lebensformen* von Frauen und Männern, insbesondere deren Gestaltung in Partnerschaften. Der Blick auf Partnerschaften ist insofern nicht zufällig gewählt, als in der Lebensphase, in der wichtige Karriereschritte gemacht

werden müssen, der übergroße Teil der Bevölkerung in einer Partnerschaft lebt.<sup>1</sup> Den zweiten Fokus bildet die *Arbeitswelt*. Sie stellt den sozialen Kontext dar, auf den sich (hoch qualifizierte) Frauen und Männer, auch solche in Partnerschaften und ggf. mit Kindern einstellen müssen, wenn sie Karriere machen wollen.

Der erste Beitrag widmet sich der Frage nach den raum-zeitlichen Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen für Frauen auf dem Weg zur Spitze und an der Spitze (Becker et al. in diesem Band). Auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Erhebungen wird das Mobilitätsverhalten hochqualifizierter Frauen (und Männer) und dessen Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg untersucht. Neben einer repräsentativen Bevölkerungserhebung gibt eine Befragung von promovierten bzw. habilitierten Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen Aufschluss über die Strategien von Frauen (und Männern), mit denen diese den tendenziellen Konflikt zwischen beruflichen und privaten raum-zeitlichen Erfordernissen bewältigen. Gleichzeitig werden die Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen von wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Organisationen kritisch hinterfragt und die Möglichkeiten innovativer Konzepte der Vereinbarkeit von raum-zeitlichen Interessen wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Organisationen und (hoch qualifizierter) Beschäftigter ausgelotet. Der besondere Beitrag dieses Aufsatzes liegt in der gleichzeitigen Betrachtung der Interessen und Strategien von hochqualifizierten Erwerbstätigen einerseits und der Anforderungen und Lösungsangebote in Wirtschaft und Wissenschaft andererseits.

Der zweite Beitrag zu diesem Buch (Hess/Rusconi/Solga) untersucht die Wissenschaftskarrieren von Frauen in Partnerschaften. Zentral für diesen Beitrag ist zum einen die Unterscheidung zwischen den Karrierewegen von Frauen in drei Disziplinen. In der bisherigen Forschung wurden die Hürden für Wissenschaftskarrieren von Frauen vor allem fächerübergreifend und im Vergleich zu anderen Erwerbsbereichen betrachtet. Die Unterschiede zwischen Fachdisziplinen wurden dagegen nur selten systematisch untersucht. Dabei wurde übersehen, dass sowohl Karriereanforderungen, wie z. B. die Notwendigkeit bestimmter Qualifikationen, als auch das Vorhandensein alternativer Karrierewege von Disziplin zu Disziplin variieren (können). Mit einem Vergleich der Karrieren von Frauen in Technik-, Natur- und Sozialwissenschaften will der Beitrag dieses Forschungsdefizit beseitigen. Zum anderen will der Beitrag untersuchen, welche Paarkonstellationen und Koordinierungsstrategien Frauen helfen, die Hürden einer Wissenschaftskarriere zu überwinden und welche eher nachteilig sind. Mit einem Fokus auf die Fächer- und Berufsfelderkonstellationen in Partnerschaften wird dieser Beitrag untersucht, inwiefern sich bei Wissenschaftlerpaaren und „fachhomogenen“ Paaren eher Vor- oder Nachteile für die Karrieren von Frauen ergeben. In der Literatur

---

<sup>1</sup> 2004 lebten zum Beispiel 72% der 35- bis 44-jährigen Frauen mit einem Lebenspartner (mit oder ohne Kind) in einem gemeinsamen Haushalt (Heß-Meining/Tölke 2005: 742).

finden sich sowohl Argumente für eine schärfere Konkurrenz zwischen den Partnern (aufgrund der direkteren Vergleichbarkeit der Karrieren) und eine größere Schwierigkeit der Koordinierung (aufgrund der gleichen Anforderungen und der Anti-Nepotismus-Regelungen)<sup>2</sup> als auch Argumente für bessere Unterstützungsmöglichkeiten und mehr Verständnis für die berufliche Beanspruchung des Partners bzw. der Partnerin in Partnerschaften, in denen beide im gleichen Berufsfeld oder in der gleichen Disziplin arbeiten. Mit dem Fokus auf Paarkonstellationen kann dieser Beitrag zur Klärung dieser widersprüchlichen Befunde beitragen. Die Analyse standardisierter Lebensverlaufsinterviews und qualitativer problemzentrierter Interviews in diesem Beitrag ermöglicht es, „objektive“ Einflussfaktoren für die Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft mit den subjektiven Wahrnehmungen von Frauen sowie paarinternen Aushandlungen zu verbinden.

Der dritte Beitrag (Bathmann/Müller/Cornelißen) befasst sich ebenfalls mit den Karrierewegen von Frauen in Paarbeziehungen, legt aber keinen Schwerpunkt in einem spezifischen Berufsfeld. Seine Besonderheit ist die biografische Retrospektive. Über biografisch-narrative Einzel- und Paarinterviews rekonstruiert er die Abstimmung von Karriereschritten in Paarbeziehungen. Im Anschluss an die Idee der *linked lives*, der verknüpften Lebensläufe (Moen 2003b), wird angenommen, dass die individuellen Karrieren beider Partner wechselseitig voneinander abhängen. Paare, so eine Annahme der Autorinnen, entwickeln eine gemeinsame Lebensführung, die die individuellen Karrieren befördern oder auch begrenzen kann. Dabei wird die Koordinierung der beiden Berufskarrieren und deren Vereinbarung mit Familie und anderen Lebensbereichen als (inter-)aktiver Herstellungsprozess begriffen, der in familiäre, soziale, organisationale und institutionelle Kontexte eingebettet ist. Diese Kontexte legen häufig noch eine geschlechterhierarchische Arbeitsteilung und Karriereentwicklung nahe. Im Beitrag wird analysiert, wodurch Partnerschaften weibliche Berufskarrieren typischerweise behindern oder sogar zum Scheitern bringen und wie es manchen Paaren gelingt, zwei Karrieren zu realisieren. Dabei wird sichtbar, was die Karriereforschung bisher zumeist ausgeblendet hat – nämlich, dass und wie karriererelevante Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auch in der Partnerschaft selbst hergestellt werden. Im Beitrag wird gefragt: Wie kommt es dazu, dass einer Karriere – in der Regel der des Mannes – Vorrang eingeräumt wird? Wie und unter welchen Bedingungen gelingt es Paaren, dauerhaft gleichberechtigt zwei Karrieren zu verfolgen? Das empirische Material erlaubt es, die biografische und soziale Genese der Handlungsorientierungen beider Partner zu rekonstruieren. Darüber hinaus ermöglicht es,

---

<sup>2</sup> Anti-Nepotismus-Regelungen wurden etabliert, um „Vetternwirtschaft“ vorzubeugen. Sie erschweren auch manche Maßnahmen von Unternehmen zur beruflichen Unterstützung von Partnern, insbesondere Partnerinnen.