

Deutsches Jugendinstitut e.V.

Nina Bathmann

Waltraud Cornelißen · Dagmar Müller

# Gemeinsam zum Erfolg?

Berufliche Karrieren  
von Frauen in Paarbeziehungen



Deutsches  
Jugendinstitut e.V.



Springer VS

---

# Deutsches Jugendinstitut e.V.

Band 2

**Herausgegeben von**

Deutsches Jugendinstitut e.V., München, Deutschland

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. ist ein zentrales sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut auf Bundesebene mit den Abteilungen „Kinder und Kinderbetreuung“, „Jugend und Jugendhilfe“, „Familie und Familienpolitik“, „Zentrum für Dauerbeobachtung und Methoden“ sowie dem Forschungsschwerpunkt „Übergänge im Jugendalter“.

Es führt sowohl eigene Forschungsvorhaben als auch Auftragsforschungsprojekte durch. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und durch die Bundesländer. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

**Herausgegeben von**

Deutsches Jugendinstitut e.V.  
München, Deutschland

---

Nina Bathmann • Waltraud Cornelißen  
Dagmar Müller

# Gemeinsam zum Erfolg?

Berufliche Karrieren von Frauen  
in Paarbeziehungen

Nina Bathmann  
PD Dr. Waltraud Cornelißen  
Dagmar Müller

Deutsches Jugendinstitut e.V.  
München, Deutschland

Das diesem Band zu Grunde liegende Forschungsvorhaben wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) gefördert.

ISBN 978-3-531-17981-0  
DOI 10.1007/978-3-531-93186-9

ISBN 978-3-531-93186-9 (eBook)

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

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung 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.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.  
[www.springer-vs.de](http://www.springer-vs.de)

# Inhalt

<b>Abbildungen</b> .....	13
<b>Vorwort</b> .....	15
<b>1 Einleitung: Gemeinsam zum Erfolg?</b> .....	17

*Waltraud Cornelißen*

<b>2 Zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen: Forschungsstand und Konzeption der eigenen Untersuchung</b> .....	23
2.1 Die Zuteilung von Karrierechancen in Paarbeziehungen.....	23
2.2 Stand der Forschung zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen .....	27
2.3 Der konzeptionelle Rahmen der eigenen Untersuchung .....	34
2.3.1 Der praxeologische Zugang zum Verständnis der Karriereverläufe von Frauen und Männern in Paarbeziehungen .....	35
2.3.2 Zum Begriff „Karriere“ .....	39
2.3.3 Lebensführung, Lebensentwurf, Lebensplanung, Lebensgestaltung und Lebensthemen .....	40
2.3.4 Die Koordinierung von Lebens- und Karriereverläufen .....	44
2.3.5 Relevante Dimensionen praktischen Wissens .....	47
2.4 Forschungsdesign und Forschungsverfahren .....	51
2.4.1 Überblick .....	51
2.4.2 Die Teilstudien und ihre jeweiligen Funktionen im Projektzusammenhang.....	52

2.4.2.1 Erste Teilstudie: Sekundäranalyse von Paneldaten aus den 90er Jahren zu den Lebensentwürfen junger Frauen und Männer .....	52
2.4.2.2 Zweite Teilstudie: Die (Einzel-)befragung von hoch qualifizierten Frauen und ihren PartnerInnen .....	53
2.4.2.3 Dritte Teilstudie: Die Paarinterviews mit (hoch) qualifizierten Frauen und ihren Partnern .....	54
2.4.3 Das Sample im Einzelnen .....	54
2.4.4 Erhebungsverfahren .....	56
2.4.4.1 Rekrutierung .....	56
2.4.4.2 Befragung .....	57
2.4.5 Auswertungsverfahren und Analyseschritte .....	59
2.4.5.1 Analyse biografischer Daten .....	60
2.4.5.2 Analyse des thematischen Verlaufs .....	60
2.4.5.3 Orientierende Analyse der Verflechtungspraxen .....	61
2.4.5.4 Vertiefte Analyse .....	62
2.5 Schlussbemerkung .....	63

*Nina Bathmann*

<b>3 Die Verflechtung von Karriereverläufen in Paarbeziehungen: Eine Typologie .....</b>	<b>65</b>
3.1 Aus zwei mach eins .....	65
3.2 Skizzierung des Vorgehens bei der Typenbildung .....	68
3.3 Typologie der Verlaufsformen beruflicher Verflechtung in Paarbeziehungen .....	71
3.3.1 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau .....	73
3.3.1.1 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau: heterosexuelle Paare .....	73
3.3.1.2 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau: lesbische Paare .....	78
3.3.2 Die dauerhaften Doppelkarrierepaare .....	84
3.3.2.1 Die Doppelung des „männlichen“ Karrieremodells .....	84
3.3.2.2 Dual Career – Dual Care .....	90
3.3.2.3 Die Copreneurs – Verbundene Karrieren .....	94
3.3.3 Die aufholende Berufskarriere der Frau .....	100
3.3.4 Die Re-Etablierung der Karriere der Frau .....	106

3.3.5	Die Priorisierung der männlichen Berufskarriere .....	113
3.3.5.1	Subtyp 1: Vom Doppelkarrierepaar zur primären männlichen und sekundären weiblichen Karriere .....	114
3.3.5.2	Subtyp 2: Vom Doppelkarrierepaar zum männlichen Ein-Karriere-Modell .....	114
3.3.6	Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell des Mannes .....	121
3.4	Fazit: In welchen Paarkonstellationen realisieren Frauen eine berufliche Karriere? .....	124

*Nina Bathmann*

<b>4</b>	<b>Dauerhafte Doppelkarrierepaare: Erfolgsfaktoren, Chancen und Herausforderungen eines Lebensmodells</b> .....	129
4.1	Stolpersteine auf dem Weg zur Doppelkarriere .....	129
4.2	Orientierungsmuster, Erfahrungsräume und Handlungsstrategien dauerhafter Doppelkarrierepaare .....	133
4.2.1	Zentrale Orientierungsmuster und biografische Erfahrungen .....	134
4.2.2	Handlungsstrategien und Orientierungsmuster dauerhafter Doppelkarrierepaare .....	137
4.3	Förderliche Rahmenbedingungen des dauerhaften Doppelkarrierearrangements .....	164
4.4	Chancen und Herausforderungen der Lebensführung eines (dauerhaften) Doppelkarrierepaares .....	168
4.5	Fazit .....	179

*Nina Bathmann, Waltraud Cornelißen, Dagmar Müller*

<b>5</b>	<b>Gehen oder bleiben? Getrennt oder zusammen? Die paarinterne Bewältigung von beruflichen Mobilitätsanforderungen</b> .....	183
5.1	Berufliche Mobilitätsanforderungen – eine Zerreißprobe für Doppelkarrierepaare? .....	183
5.2	Typische Mobilitätsverläufe von hoch qualifizierten Paaren .....	189
5.2.1	Zirkuläre Mobilität .....	189



5.2.1.1 Fernbeziehungen im jungen Erwachsenenalter .....	189
5.2.1.2 Fernbeziehungen im fortgeschrittenen Erwachsenenalter .....	190
5.2.2 Umzugsmobilität .....	190
5.2.2.1 Umzugsmobilität stets nur zugunsten der beruflichen Entwicklung eines Partners.....	191
5.2.2.2 Umzugsmobilität alternierend zugunsten der beruflichen Entwicklung des einen oder des anderen Partner .....	191
5.2.3 Immobilität .....	191
5.2.3.1 Immobilität mit Karriereverzicht .....	191
5.2.3.2 Immobilität ohne jeden Karriereverzicht .....	192
5.2.4 Multimobilität.....	192
5.3 Umzugsmobilität stets zugunsten der männlichen Karriere: Ein Fallbeispiel .....	193
5.3.1 Die Biografie des Paares in Kürze.....	193
5.3.2 Die Fernbeziehung während des Berufseinstiegs .....	195
5.3.3 Die Entscheidung, zusammen zu ziehen und eine Familie zu gründen .....	196
5.3.4 Der Umzug nach Norddeutschland.....	200
5.3.5 Die Arbeitslosigkeit und der Ortswechsel nach Süddeutschland..	204
5.3.6 Der Wechsel nach Westdeutschland.....	206
5.3.7 Fazit und Ausblick.....	208
5.4 Eine Fernbeziehung auch jenseits der Jugendphase: Ein Fallbeispiel.....	209
5.4.1 Die Biografie des Paares in Kürze.....	209
5.4.2 Die Gründung eines gemeinsamen Haushalts.....	211
5.4.3 Gemeinsame Migration nach Frankreich.....	212
5.4.4 Vier Jahre „Fernehe“ .....	214
5.4.5 Die Beendigung der Fernbeziehung .....	217
5.4.6 Fazit und Ausblick.....	219
5.5 Umzugsmobilität unter Berücksichtigung zweier Karrieren: Ein Fallbeispiel .....	220
5.5.1 Die Biografie des Paares in Kürze.....	220
5.5.2 Ihr Umzug von Ost- nach Westdeutschland .....	222
5.5.3 Das Ende der Fernbeziehung: Ihr Umzug zu ihrem späteren Mann.....	224

5.5.4	Das (vorläufige) Ende ihrer beruflichen Entwicklung: Der Umzug des Ehepaares ins europäische Ausland .....	227
5.5.5	Die Amortisierung der Bildungsinvestition: Der Umzug der Familie ins außereuropäische Ausland .....	231
5.5.6	Die berufliche Zukunftsperspektive: Dauerhafte örtliche Sesshaftigkeit .....	233
5.5.7	Fazit und Ausblick .....	234
5.6	Vergleich der paarinternen Bewältigung beruflicher Mobilitätsanforderungen .....	236
5.6.1	Die Relevanz der Karrierekonstellation in den drei Paarbeziehungen .....	237
5.6.2	Relevanz habitualisierter Mobilitätsbereitschaft und -kompetenz .....	239
5.6.3	Macht der Partner bei Mobilitätsentscheidungen .....	241
5.6.3.1	Zur Bedeutung ökonomischer Unabhängigkeit für Frauen in Paarbeziehungen .....	242
5.6.3.2	Zur Relevanz von Beziehungsmacht .....	244
5.6.4	Die Relevanz von Abmachungen für Mobilitätsentscheidungen ..	245
5.6.5	Die Relevanz von Kindern für die Mobilitätsentscheidungen von Paaren .....	246
5.6.6	Fazit .....	247

*Dagmar Müller*

<b>6</b>	<b>Die Organisation von Elternschaft und Care .....</b>	<b>251</b>
6.1	Einleitung .....	251
6.2	Erwartungen an „gute“ Elternschaft .....	254
6.3	Das Timing der Elternschaft .....	263
6.3.1	Vorrang von Karriereinteressen .....	265
6.3.2	Unsichere Berufsperspektiven .....	266
6.3.3	Der fehlende „richtige“ Partner .....	268
6.4	Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen .....	270
6.5	Komplexe Kinderbetreuungsarrangements .....	274
6.5.1	Nutzung institutioneller Kinderbetreuung .....	276

6.5.2	Familiale und private Netzwerke .....	280
6.5.3	Au-Pairs, „Kinderfrauen“ und andere bezahlte Dienstleistungen ..	281
6.6	Das Zeitmanagement berufstätiger Eltern .....	284
6.6.1	Anforderungen an die Organisation des Alltags .....	284
6.6.1.1	Bewältigung hoher externer Verfügbarkeitserwartungen .....	285
6.6.1.2	Simultane Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen .....	286
6.6.1.3	Lösung kurzfristig entstehender Synchronisationsprobleme im Alltag .....	287
6.6.2	Frauen als „Familienmanagerinnen“ .....	288
6.6.3	Zeitstrategien zur Vereinbarung von Beruf und Familie .....	291
6.7	Fazit .....	298

*Waltraud Cornelissen, Nina Bathmann*

<b>7</b>	<b>Gemeinsam durch die (Arbeitsmarkt-)Krise? Wie zwei ostdeutsche Paare die Wende bewältigen</b> .....	<b>301</b>
7.1	Vom entmündigten Bürger zur „permanenten Selbstoptimierung“ .....	301
7.2	Die individualistische Bewältigung der Arbeitsmarktkrise: Ein Fallbeispiel .....	305
7.2.1	Kursorischer Überblick über die Paarbiografien .....	305
7.2.2	Welche beruflichen Folgen hat die Wende für die Partnerin und wie werden diese Folgen bewältigt? .....	306
7.2.2.1	Individuelle Muster der Bewältigung der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise unmittelbar nach der Wende .....	307
7.2.2.2	Paarbezogene Muster der Bewältigung der Arbeitsmarktkrise .....	312
7.2.2.3	Die langfristige Bewältigung der Wende: der weitere Berufsverlauf und eine neue Paarbeziehung .....	317
7.2.3	Fazit .....	324
7.3	Die solidarische Bewältigung der Arbeitsmarktkrise: Ein Fallbeispiel ....	325
7.3.1	Kursorischer Überblick über die Paarbiografie .....	325
7.3.2	Welche beruflichen Risiken birgt die Wende für den Partner und wie werden diese Risiken bewältigt? .....	326
7.3.2.1	Individuelle Muster der Bewältigung der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise .....	326

7.3.2.2	Paarbezogene Muster der Bewältigung der Arbeitsmarktkrise.....	333
7.3.2.3	Die langfristige Bewältigung der Folgen der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise .....	338
7.3.3	Fazit .....	341
7.4	Vergleich der Bewältigungsformen .....	342
7.4.1	Individuelle Bewältigungsformen.....	342
7.4.2	Innerpartnerschaftliche Bewältigungsformen .....	345
7.5	Fazit .....	347

*Nina Bathmann, Waltraud Cornelißen, Dagmar Müller*

<b>8</b>	<b>Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung von Frauen und zur Förderung von Doppelkarrieren .....</b>	<b>351</b>
8.1	Einleitung.....	351
8.2	Empfehlungen für Entscheidungsträger/innen in Wirtschaft und Politik.....	353
8.2.1	Wer Frauen fördern will, muss auch ihre Paarbeziehung im Blick haben.....	353
8.2.2	Wer Mütter fördern will, muss auch Väter fördern .....	354
8.2.3	Wer Eltern eine Fortführung ihrer Karrieren ermöglichen will, muss die Betreuungsinfrastruktur verbessern .....	356
8.2.4	Wer Frauen, Männer und Paare fördern will, muss die Rahmenbedingungen für Karrieren transformieren .....	358
8.2.5	Eine geschlechtergerechte Entgeltpolitik umsetzen.....	360
8.2.6	Verbindliche Mindestanteile und Zielquoten für Frauen in Führungspositionen .....	362
8.2.7	Die Flankierung der betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen durch eine entsprechende Unternehmenskultur .....	363
8.2.8	Implementierung abgestimmter Konzepte.....	364
8.3	Empfehlungen für Paare, die zu zweit Karriere machen wollen.....	366
	<b>Literatur .....</b>	<b>369</b>

# Abbildungen

<i>Abbildung 1:</i>	Führungskräfte in der Privatwirtschaft nach Geschlecht und Verteilung auf die einzelnen Managementebenen 2007 (in Prozent) .....	18
<i>Abbildung 2:</i>	Praxen der Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen .....	47
<i>Abbildung 3:</i>	Forschungsdesign .....	52
<i>Abbildung 4:</i>	Linked Lives .....	67
<i>Abbildung 5:</i>	Vorgehen bei der Typenbildung .....	69
<i>Abbildung 6:</i>	Verlaufsformen beruflicher Karriereverflechtungen in Paarbeziehungen .....	71
<i>Abbildung 7:</i>	Dauerhafte Doppelkarrierepaare .....	134

# Vorwort

Im vorliegenden Band sind Ergebnisse eines Forschungsprojektes zum Thema „Karriereverläufe von Frauen in Paarbeziehungen“ zusammengestellt. Dieses Projekt wurde zwischen 2007 und 2011 am Deutschen Jugendinstitut e.V. (DJI) in München durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) im Rahmen des Programmes „Frauen an die Spitze“ gefördert. 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 aber wollen wir Personalverantwortliche in Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft sowie Verantwortliche in der Politik ansprechen.

Neben den Autorinnen haben viele Menschen zum Gelingen des Forschungsprojektes beigetragen. So gilt unser Dank den studentischen Hilfskräften Angelina Fischer, Miriam Irlsberger, Verena Kuglstatter und Raphaela Reindl und den Forschungspraktikantinnen Viola Heimeshoff und Stefanie König, die uns technisch und organisatorisch, aber auch beim Führen und Auswerten der Interviews unterstützten und mit der Fortführung eigener Ideen unser eigenes Wissen verbreiterten, sowie Gudrun Beck-Heirler, Birgit Auld und Anja Truckenbrodt, die das Gros der Interviews transkribierten. Ferner danken wir Dr. Ulrike Loch, Dr. Jutta Stich und Prof. Dr. Michael Meuser, die dem Projekt methodische Beratung und Anregungen für Interpretationen boten. Ferner ist unserem Praxisbeirat zu danken, dass wir immer wieder Bodenhaftung gewannen. Diese Unterstützung leisteten Dr. Heidi Danzer (BMW Group München), Prof. Dr. Ulrike Detmers (Mestemacher GmbH Gütersloh und Fachhochschule Bielefeld), Kerstin Dübner-Gee (TUM – Munich Dual Career Office), Dr. Susanne Spülbeck (Blickwechsel e.V., Windeck) sowie Dr. Nadja Tschirner und Simone Schönfeld (Cross Consult GbR München). Für wertvolle Hinweise zur Präzisierung einiger Argumente sei Dr. Karin Jurczyk (DJI) gedankt.

Ein besonderer Dank gilt allen Befragten, die trotz hoher beruflicher Belastung bereit waren, sich an ein- bis dreistündigen Interviews, zum Teil auch mehrfach, zu beteiligen und uns dabei bereitwillig einen Einblick in ihr Leben boten. Wir waren immer wieder beeindruckt von der Energie, mit der sie ihre Lebensentwürfe verfolgten, von der Flexibilität, mit der sie sich auf schwierige Rah-

menbedingungen einließen und der hohen Bereitschaft, mit uns ihre Erfahrungen zu teilen und zu reflektieren.

Schließlich gilt unser Dank dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Projekträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Beide haben uns wohlwollend begleitet und uns die notwendigen Spielräume für die Umsetzung des Forschungsprojektes geboten.

München, Mai 2012

Waltraud Cornelißen  
Nina Bathmann  
Dagmar Müller