

Gemeinsam Karriere machen

Alessandra Rusconi
Heike Solga (Hrsg.)

Gemeinsam Karriere machen

Die Verflechtung von Berufskarrieren und
Familie in Akademikerpartnerschaften

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Farmington Hills, MI 2011

Das diesem Band zugrunde liegende Forschungsvorhaben wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) gefördert (Förderkennzeichen 01FP0721 und 01FP0722).

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.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2011 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Farmington Hills, MI
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-86649-365-0 / DOI 10.3224/86649365

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

Umschlaggestaltung: disegno visuelle kommunikation, Wuppertal – www.disenjo.de
Technisches Lektorat: Friederike Theilen-Kosch, Berlin
Druck: paper & tinta, Warschau
Printed in Europe

Inhalt

Vorwort	7
1. „Linked Lives“ in der Wissenschaft – Herausforderungen für berufliche Karrieren und Koordinierungsarrangements <i>Alessandra Rusconi & Heike Solga</i>	11
2. Verflechtungsarrangements im Paarverlauf <i>Alessandra Rusconi</i>	51
3. Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern <i>Agnieszka Althaber, Johanna Hess & Lisa Pfahl</i>	83
4. „Under pressure ...!“ – Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie <i>Johanna Hess & Lisa Pfahl</i>	117
5. Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren <i>Alessandra Rusconi</i>	147
Literatur	179
Autorinnen	191

Vorwort

Viele der Leser und Leserinnen dieses Buches leben wahrscheinlich selbst in einer Akademikerpartnerschaft, d. h. in einer Partnerschaft, in denen beide Partner über einen akademischen Abschluss verfügen. Als empirische Experten haben sie damit alltäglich eine Verflechtung und Koordinierung beruflicher und privater Anforderungen in Akademikerpartnerschaften zu bewältigen. Wozu bedarf es dann dennoch dieses Buches? Mit diesem Buch möchten wir theoretische Erklärungen für diese Verflechtungsanforderungen und -leistungen sowie neue empirische Befunde vorstellen. Nicht nur lebensweltlich, auch ungleichheitssoziologisch sind die Ausführungen dieses Buches interessant, denn wir schenken der Einbettung von Individuen in Partnerschaften für die (Re-)Produktion von Ungleichheiten in den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern eine besondere Aufmerksamkeit.

Die Betrachtung von Akademikerpartnerschaften ist aus zwei Gründen aufschlussreich. Zum einen sind es Partnerschaften, in denen beide Partner erhebliche Investitionen in ihre Ausbildung getätigt haben und häufig ein ausgeprägtes berufliches Interesse aufweisen (vgl. Esping-Andersen 2009: 51). Von daher sollte es in diesen Partnerschaften in stärkerem Maße Anstrengungen zur Verflechtung von Berufskarrieren zu Doppelkarrieren geben als in anderen Paarkonstellationen. Empirische Hinweise dafür zeigen sich z. B. in einer Befragung von 181 deutschen Hochschulleitungen, die 2000 durch die Junge Akademie durchgeführt wurde (vgl. Rusconi/Solga 2002). Hier berichteten 60% der Hochschulleitungen, dass die berufliche Perspektive des Partners bzw. der Partnerin in Berufungsverfahren für Professuren thematisiert wurde. Zudem gaben 50% der Hochschulleitungen an, dass sie bereits Rufabsagen erhalten haben, für die eine fehlende Berufsperspektive des Partners mitverantwortlich war. In der zeitgleichen Studie „Brain Drain – Brain Gain“ des Stifterverbandes gaben 80% der befragten, an ausländischen Universitäten arbeitenden, deutschen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an, dass sie ihre Rückkehrentscheidung nach Deutschland von einem befriedigenden Stellenangebot für ihre Lebenspartner abhängig machen (vgl. Backhaus/Ninke/Over 2002). Zum anderen haben in Akademikerpartnerschaften beide Partner ein gleiches Bildungsniveau und damit potenziell gleiche Arbeitsmarkt- und Karriereressourcen. Dies ermöglicht es, die Bedeutung der geschlechtsspezifischen Wirkungen von Arbeitsmarkt- und Familienorganisation für die Verflechtung von Lebensverläufen in der Partnerschaft zu untersuchen.

Das vorliegende Buch basiert auf Daten und Analysen des gleichnamigen Projekts „Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften“, das von Oktober 2007 bis Oktober 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) durchgeführt wurde. Es wurde als Vorhaben im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ im Themenschwerpunkt „Frauen an die Spitze“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Danksagungen

Zum Gelingen des Projekts habe viele „Köpfe und Hände“ beigetragen. Zuerst möchten wir uns bei unseren Interviewpartner/innen, d. h. den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an fast 20 Hochschulstandorten in Deutschland sowie ihren Partner/innen, für ihr Interesse an unserer Untersuchung sowie vor allem für die kostbare Zeit, die sie dem Projekt für die Interviews geschenkt haben, bedanken. Bei der Durchführung dieser Interviews hat uns Infas Bonn, insbesondere Doris Hess und Angelika Steinwede, mit seinem Know-how und sicherlich auch über die vertraglich vereinbarten Leistungen hinaus tatkräftig unterstützt. Dafür bedanken wir uns sehr herzlich. Unser Dank gilt auch unseren beiden Kooperationspartnerinnen, Claudia Born (Universität Bremen) und Christine Wimbauer (Universität Duisburg-Essen), die uns insbesondere für die Planung unserer qualitativen Interviews an ihren Erfahrungen haben partizipieren lassen. Für eine gute Zusammenarbeit möchten wir uns zudem bei den Kolleginnen der kooperierenden Projekte des BMBF-Förderschwerpunkts „Frauen an die Spitze“ bedanken: dem Projekt „Raum-zeitliche Mobilitätsanforderungen als Hemmnis beruflicher Karrieren von Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft“, geleitet von Professorin Dr. Ruth Becker (TU Dortmund), sowie dem Projekt: „Karriereläufe von Frauen: Paardynamiken und institutionelle Rahmungen in der *Rush Hour* des Lebens“, geleitet von PD. Dr. Waltraud Cornelißen (DJI München).

Alle, die schon einmal Lebensverlaufsdaten von mehr als 1.300 Personen erhoben haben, wissen: Daten zu erheben, ist das eine. Bis sie jedoch ausgewertet werden können, ist es ein langer Weg. Die Qualität der Datenerhebung, der Datenablage, der Konsistenzprüfung der monatlichen Informationen in Beruf und Partnerschaft sowie die Datenedition und Kodierung der vielen offenen Berufsangaben sind ganz wesentliche Erfolgsbedingungen für eine solche Untersuchung. Ohne die intensive Mitarbeit unseres Kollegen Ralf Künster (mit seinen langjährigen Erfahrungen aus den Deutschen Lebensverlaufsstudien des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung) wäre die erreichte hohe Qualität der Daten nicht möglich gewesen. In ähnlicher Weise

bedanken wir uns bei Marion Schulz, die uns über die gesamte Projektlaufzeit als studentische Mitarbeiterin in den unterschiedlichen Phasen des Projekts engagiert und zuverlässig unterstützt hat. Auch bei der Edition und Kodierung hatten wir sehr motivierte Unterstützerinnen. Für die Hilfe bei den quantitativen Interviews danken wir Agnieszka Althaber, Angela Berger und Hannah Ulbrich; bei den qualitativen Interviews Caren Kunze und Julia Teschlade. Ferner möchten wir uns bei unseren Kolleg/innen der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ sowie den Teilnehmer/innen des Kolloquiums „Arbeit, Partnerschaft, Lebenslauf“ am WZB bedanken, die jederzeit und mehrmals bereit waren, unsere Analysen konstruktiv mit uns zu diskutieren.

Last, but not least gilt unser größter Dank Johanna Hess für ihre äußerst engagierte und zuverlässige Mitarbeit in diesem Projekt und die Durchführung aller qualitativen Interviews (die u. a. mit einer Vielzahl von Reisen innerhalb sehr kurzer Zeit verbunden waren). Bedanken möchten wir uns gleichfalls bei den beiden anderen Mitautorinnen des Buches, Agnieszka Althaber und Lisa Pfahl. Darüber hinaus sei auch Friederike Theilen-Kosch und Julia Teschlade für ihre Unterstützung beim Endspurt für dieses Buch in Sachen Korrekturlesen, Erstellung eines gemeinsamen Literaturverzeichnisses und Formatierung/Layout gedankt.

Wir widmen dieses Buch Helga Krüger, die mit uns die Ideen des Projekts diskutiert und uns bei der Antragstellung unterstützt hat, und mit der wir das Projekt sehr gern gemeinsam – wie geplant – durchgeführt hätten. Leider ist sie jedoch viel zu früh verstorben.

Berlin, im Mai 2011

Alessandra Rusconi & Heike Solga

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

Alessandra Rusconi & Heike Solga

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

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

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

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

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

1.1 Frauen in der Wissenschaft

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

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

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

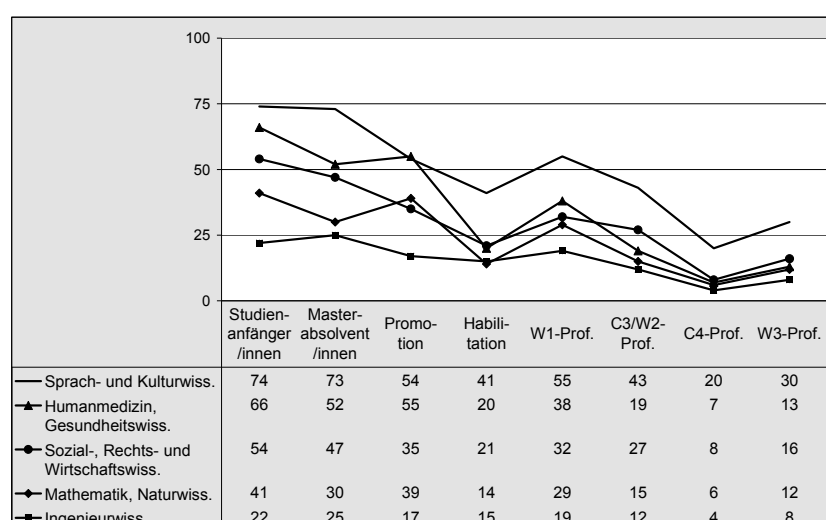
Zwischen den Fächern gibt es große Unterschiede hinsichtlich des Verlaufs dieser Entwicklung sowie im heute erreichten Frauenanteil. So studierten bereits in der Weimarer Republik Frauen vor allem Medizin und philosophische Fächer. Im Dritten Reich war die oben erwähnte Abnahme des Frauenanteils keinesfalls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

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

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

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

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



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

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

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

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

1.2 Anforderungen an wissenschaftliche Karrieren im Doppelpack

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fragestellungen und Aufbau des Buches

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stichprobendesign und Inhalte der quantitativen Befragung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

M = Männer, F = Frauen

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

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

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

Design und Inhalte der qualitativen Befragung

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

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

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

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

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

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

gute Verbindung von quantitativen Lebensverlaufsdaten und qualitativen Sinnstrukturen.

Zentrale Charakteristika der befragten Wissenschaftler/innen

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

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

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

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

M = Männer, F = Frauen

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

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

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

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

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

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

Aussagekraft der Daten

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

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

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

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

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

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

1.5 Doppelkarriere – Was ist das?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Definition von Karriere und Doppelkarriere in diesem Buch

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

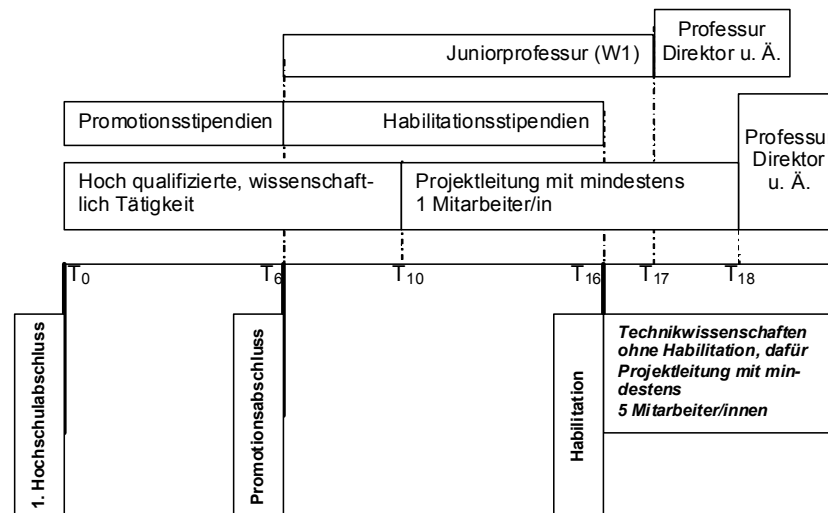
Als Erstes muss es sich um die Ausübung einer *bildungsadäquaten* Tätigkeit handeln, d. h. die ausgeübte Tätigkeit muss den bisher erworbenen Qualifikationen entsprechen. Insofern ist nicht das Einkommen, sondern der Tätigkeitsinhalt ausschlaggebend.

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

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

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

Abbildung 1.2: Zentrale Definitionskriterien für Karrieren im Wissenschaftssystem



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Abbildung 1.3: Betreuungsstrategien und familiäre Rollenvorstellungen in Akademikerpaaren mit Kindern

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

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

Quelle: Zusammenstellung von Befunden aus Kapitel 3 in diesem Buch

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

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

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

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

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

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

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

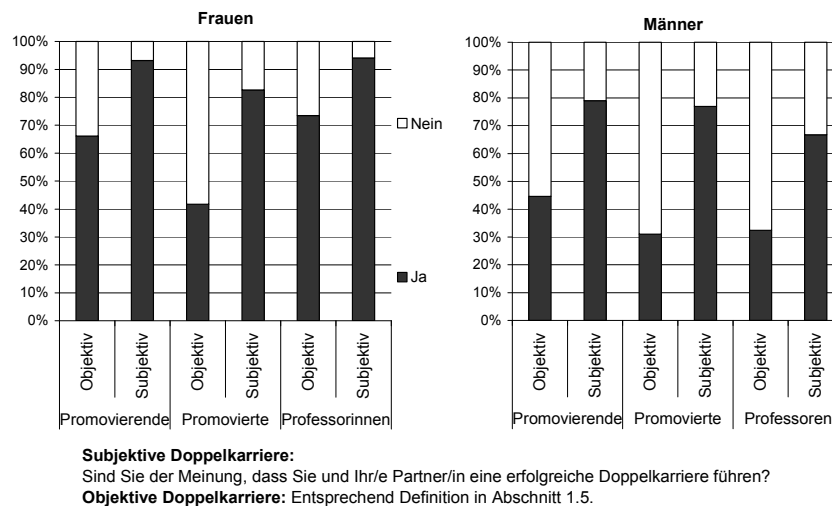
Gleichwohl sollte die innerpartnerschaftliche Perspektive nicht unterschätzt werden – und zwar auch nicht seitens der Paare. Eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Doppelkarrieren ist der reflektierte Umgang mit Karrieremustern und Kinderbetreuung sowie mit der Dekonstruktion von außer-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

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

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

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

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



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

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

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

2. Verflechtungsarrangements im Paarverlauf

Alessandra Rusconi

2.1 Die Verflechtung von Erwerbsverläufen im Paar zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und adaptiven Strategien

Gegenstand dieses Kapitels ist die Untersuchung der Verflechtungsmuster von Erwerbsverläufen in Paaren, d. h. die Kombination der (Erwerbs-)Aktivitäten der beiden Partner, und die Frage, ob bestimmte berufliche und familiäre Ereignisse zu Veränderungen in der Verflechtung führen. Der Begriff Verflechtungsmuster soll dabei verdeutlichen, dass die Kombination nicht punktuell – d. h. nur zu einem einzelnen Zeitpunkt (z. B. Monat oder Jahr) –, sondern in langjährigen Lebensphasen stattfand bzw. diese charakterisierte.¹ Wie im vorherigen Kapitel diskutiert, ist eine wesentliche Voraussetzung für Doppelkarrieren, dass beide Partner einer Beschäftigung nachgehen. Denn vor allem bei diesen so genannten Doppelverdienerpaaren kann sich überhaupt die Frage stellen, inwiefern beide Partner in der Lage waren, eine Berufsposition zu erreichen, die adäquat zu ihrer jeweiligen Bildung und ihrem institutionellen Alter war.

Verflechtungsmuster in Paaren sind Resultat des Zusammenspiels von geschlechtsspezifischen Prozessen auf unterschiedlichen Ebenen (für eine Diskussion vgl. Rusconi/Solga 2008; Rusconi/Solga 2010). Auf der gesellschaftlichen Ebene beeinflussen soziale, kulturelle und institutionelle Rahmenbedingungen – wie z. B. geschlechtsspezifische Segregationsprozesse in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt oder berufsspezifische Arbeitskulturen und Karriere-logiken, aber auch die gesellschaftlichen Erwartungen an die Organisation der Betreuung von Angehörigen (vor allem Kindern) –, die Verflechtungsmöglichkeiten von Frauen und Männern in Partnerschaften. Wie im Begriff „*family adaptive strategy*“ verdeutlicht, übernehmen Familien und deren Mitglieder jedoch nicht einfach passiv institutionelle Vorgaben und Rahmenbedingungen. Paare be- und verarbeiten vielmehr diese Vorgaben und können adaptiven Strategien entwickeln, mit denen sie versuchen,

1 Im Folgenden wird alternativ auch der Begriff Arrangement verwendet.

ihre beruflichen und privaten Ziele zu erreichen (vgl. Moen/Wethington 1992).

„The concept of strategy calls forth the active (rather than the passive) role of the family unit and underscores the dynamic nature of family life; families mobilize and modify their plans and behavior as their circumstances change.“ (Moen/Wethington 1992: 246)

Derartige Prozesse auf der außer- und innerpartnerschaftlichen Ebene finden also nicht in einem Nebeneinander, sondern in einer wechselseitigen Beziehung zueinander statt (vgl. Geissler/Oechsle 2001; Moen/Wethington 1992). Veränderungen der Rahmenbedingungen können zu Anpassungen der Verflechtung führen, und Strategiewechsel können wiederum die (relative) Position eines oder beider Partner auf dem Arbeitsmarkt und damit die Opportunitätsstrukturen für bestimmte Verflechtungsarrangements verschieben. Darüber hinaus können sich Strategien im Verlauf der Partnerschaft durch Veränderungen in den Aufgaben, Prioritäten und Anforderungen, aber auch in den Zielen eines oder beider Partner in den verschiedenen Stadien der Beziehung und der individuellen Karrieren ändern (vgl. Levy/Ernst 2002; Moen 2003; Nock 1998).

Die empirisch vorfindbaren Verflechtungsmuster sind jedoch *weder* als partnerschaftliche Strategien *noch* als Summe von Entscheidungen der einzelnen Familienmitglieder zu verstehen. Und zwar erstens, weil sie das Resultat des Zusammenspiels von innerpartnerschaftlichen Entscheidungen – inklusive (expliziter oder stillschweigender) Kompromisse und Vereinbarungen zwischen den Partnern – mit den außerpartnerschaftlichen Rahmenbedingungen darstellen. Das heißt, Verflechtungsmuster können auch das ungewollte Ergebnis partnerschaftlicher Strategien sein, wenn z. B. nach einer als zeitlich begrenzt konzipierten Erwerbsunterbrechung der Wiedereinstieg in dem Beruf nicht gelingt. Und zweitens, weil Machtverhältnisse zwischen Familienmitgliedern (vgl. Blood/Wolfe 1960), oft stratifiziert durch Alter und Geschlecht (vgl. Saraceno 1989), die Prozesse der Entscheidungsfindung maßgeblich beeinflussen, so dass die Familien- bzw. Paarstrategien nicht den Wünschen und Interessen beider Partner entsprechen (müssen) (vgl. die Kapitel 3 und 5 in diesem Buch).

Forschungsfragen dieses Kapitels sind, welche Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe praktizieren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und welcher Dynamik unterliegen sie durch bestimmte berufliche und familiäre Ereignisse? Inwiefern und bei wem handelt es sich dabei nur um temporäre Veränderungen oder um langfristige „Umstellungen“?

2.2 Verflechtungsmuster und „Turning Points“

Dieses Kapitel wird eine Lebensverlaufsperspektive einnehmen, die es ermöglicht, strukturelle Aspekte sowie individuelle und innerpartnerschaftliche Faktoren in einen zeitlichen (historischen, aber auch biografischen) Zusammenhang zu bringen (vgl. Kohli 1985). Zudem berücksichtigt solch eine Perspektive auch die Frage nach dem Einfluss früherer Lebensereignisse, -bedingungen und Entscheidungen für den weiteren Lebensverlauf (vgl. Mayer 1991). Der Fokus dieses Kapitels liegt auf der Dynamik der Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe von Wissenschaftler/innen und ihren Partner/innen über den Berufszyklus einerseits und über den Familienzyklus andererseits. Denn Veränderungen in beiden Sphären können Paare vor neue Herausforderungen stellen, ihnen aber auch neue Optionen eröffnen, die zu neuen Verflechtungsmustern führen (vgl. Levy/Ernst 2002; Moen 2003; Nock 1998). Die Unterscheidung zwischen Berufs- und Familiensphären ist dabei nur als analytische Trennung zu verstehen, denn in der Realität sind Männer und Frauen zeitgleich in spezifischen Berufs- und Familienphasen, z. B. in der Promotionsphase und gleichzeitig Mutter bzw. Vater eines Kindes.

In der *beruflichen Sphäre* sind für eine Erwerbstätigkeit in der Wissenschaft die Qualifikationsphasen zentral. Für eine Laufbahn an einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung ist die Promotion mit wenigen Ausnahmen unabdingbar. Der Erwerb der Promotion markiert zudem einen zentralen Schritt in der beruflichen Entwicklung von Führungskräften in der öffentlichen Verwaltung, Politik und Privatwirtschaft und stellt damit auch hier einen wichtigen Faktor beim Erklimmen der Karriereleiter dar (vgl. Enders/Bornmann 2001; Hartmann 2002). Die Möglichkeit, verantwortungsvolle (Leitungs-)aufgaben zu übernehmen, geht also oft Hand in Hand mit dem Erwerb der Promotion. Darüber hinaus verändern sich Beschäftigungsform und Arbeitsumfang für Tätigkeiten, die eine Promotion voraussetzen; beispielsweise in der Wissenschaft: Abgesehen von einigen Disziplinen- und Geschlechterunterschieden werden nach der Promotion Stipendien seltener und Vollzeitarbeitsverträge häufiger (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Hinsichtlich der finanziellen Absicherung und der Berufs- bzw. Karrierechancen macht sich eine Promotion in vielen Berufsbereichen also positiv bemerkbar. Die damit verbundenen gestiegenen finanziellen Ressourcen ermöglichen es Paaren einerseits, eher individualistische Modelle der Verflechtung ihrer Erwerbsverläufe zu praktizieren (vgl. Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Dettmer/Hoff 2005), weil dadurch beispielsweise getrennte Wohnsitze, Pendeln, aber auch externe Lösungen der Kinderbetreuung eher finanzierbar sind – wodurch beide Partner relativ unabhängig voneinander ihre Erwerbstätigkeit ausüben können. Andererseits eröffnen sie Paaren auch die Möglichkeit, auf eine (zweite)

Erwerbstätigkeit zu verzichten, vor allem dann, wenn neben den finanziellen Ressourcen die beruflichen Anforderungen nach der Promotion ebenfalls gestiegen sind und Paare vor (Un-)Vereinbarkeitsprobleme gestellt werden.

Mit der Übernahme von Leitungsaufgaben ist die Aufgabe oft nicht mehr „nur“ das Schreiben der eigenen Qualifikationsarbeit und ggf. die Mitarbeit an einem Projekt, sondern auch das Einwerben und Durchführen eines Projekts und die Anleitung von Mitarbeiter/innen. Es handelt sich also um Aufgaben, die mit größeren räumlich-zeitlichen Verfügbarkeitsanforderungen einhergehen können. Darüber hinaus steigen häufig auch die Anforderungen, räumlich mobil zu sein, um die eigene Karriere voranzutreiben.

Eine Untersuchung promovierter Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft konnte zeigen, dass nach der Promotion die ersten vier Jahre der beruflichen Etablierung die mobilste Phase darstellen und dass ein positiver Zusammenhang zwischen Umzügen und beruflichem Erfolg besteht (Becker et al. 2011: 42f.). Vor allem Frauen mit Führungspositionen (ab dem mittleren Management) waren häufig mobiler als ihre Kolleginnen in niedrigeren beruflichen Stellungen (Becker et al. 2011: 42). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Studie zu berufsbedingten Mobilität von akademisch und nicht akademisch gebildeten Personen in Deutschland: Mobil sind vor allem Personen mit Führungspositionen im mittlerem Management. Hingegen nimmt die berufsbedingte Umzugs- und Pendelmobilität in den höheren Karrierestufen ab (Schneider et al. 2008: 134). Diese Mobilitätsformen sind also für das Erklimmen der Karriereleiter notwendig. Ist aber eine Spitzenposition erreicht, werden entweder die Mobilitätsanforderungen geringer oder die Möglichkeiten größer, sich diesen Anforderungen zu widersetzen (vgl. Schneider et al. 2008). Darüber hinaus ist die Umzugsmobilität überdurchschnittlich groß bei Personen, die befristet beschäftigt sind; d. h. auch eine berufliche Unsicherheit erhöht die Notwendigkeit räumlicher Mobilität (Schneider et al. 2008: 135).

Aufgrund langer Qualifizierungsphasen in typischerweise befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind gerade Berufslaufbahnen in der Wissenschaft im Vergleich zu anderen Berufsfeldern durch eine längere Phase der Unsicherheit gekennzeichnet. Erst die Berufung auf Lebenszeit (Professur) in einer vergleichsweise späten Lebensphase stellt eine sichere (unbefristete) Beschäftigung dar (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Karrierewege in der Wissenschaft sind nicht nur vergleichsweise lang, sondern auch sehr risikoreich, denn eine Professur erlangt laut Schätzungen von Janson, Schomburg und Teichler (2006: 70, 72) nur jede/r zehnte Promovierte und jede/r dritte „ernsthafte Kandidat[/in]“. Hochschulkarrieren werden demnach auch als besonders „prekäre Karrieren“ beschrieben (vgl. Enders 2003).

Berufliche Aufgaben und Anforderungen, aber auch zeitliche und finanzielle Möglichkeiten unterscheiden sich somit vor und nach der Promotion. Von daher stellt sich die Frage, inwiefern diese beiden Berufsphasen mit

unterschiedlichen Verflechtungsmustern der Erwerbsverläufe der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen einhergehen. Werden die gesteigerten räumlich-zeitlichen Berufsanforderungen in der Postdoc-Phase mit einer Zunahme von Einverdienerpartnerschaften begleitet? Bestehen angesichts der höheren Unsicherheit wissenschaftlicher Laufbahnen wissenschaftshomogene Partnerschaften einerseits eher aus Doppelverdienerpaaren, die aber andererseits besonders „instabile“ Verflechtungsmuster darstellen, da in diesen Paaren beide Partner im „risikoreichen“ Berufsfeld Wissenschaft tätig sind?

Aus einer Vielzahl von Studien ist bekannt, dass in der *privaten Sphäre* die Geburt des ersten Kindes zu Anpassungen in den Verflechtungsmustern der Erwerbsverläufe in Partnerschaften führen kann (vgl. z. B. Becker/Moen 1999; Klein 1996; Schulz/Blossfeld 2006). Gerade die gesellschaftlichen Erwartungen an die räumlich-zeitliche Verfügbarkeit und Verantwortlichkeit der Mutter für ihr(e) Kind(er) steht häufig im Widerspruch zu den beruflichen Anforderungen (Hardill/van Loon 2007: 169) und führt nicht selten zu Erwerbsunterbrechungen und Karriere(ab)brüchen (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch; Geenen 1993; Vogel/Hinz 2003). Von Vätern wird hingegen die finanzielle Sicherung der Familie und damit auch beruflicher Aufstieg erwartet, (noch) nicht jedoch ihre räumlich-zeitlichen Verfügbarkeit für die Familie (vgl. Hardill/Van Loon 2007). Die Verflechtung von Lebens- und Berufsverläufen in Partnerschaften gewinnt also an Komplexität, wenn aus Paaren Familien werden (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a), zumal die zeitlichen und räumlichen Anforderungen an die berufliche und die private Sphäre völlig unterschiedlichen Logiken folgen, wenn nicht gar entgegengesetzt sind. Es ist ja bekannt, dass Frauen eher als Männer nach der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, doch welche Rolle spielen die Verflechtungsmuster vor der Geburt? Bei welchen Paaren finden sich nur kurzfristige Änderungen, und bei welchen handelt es sich um langfristige Umstellungen – und warum?

Diese Fragen werden im Folgenden entlang der analytischen Trennung zwischen Berufs- und Familienphase untersucht. Während in Abschnitt 2.3 die Methoden und Definitionen dargestellt werden, ist Abschnitt 2.4 der Analyse der Verflechtungsmuster vor und nach der Promotion gewidmet und Abschnitt 2.5 den Verflechtungsmustern nach der Geburt des ersten Kindes.

2.3 Methoden und Definitionen

Als Datenbasis für dieses Kapitel dienen die mit den Wissenschaftler/innen geführten standardisierten Lebensverlaufsinterviews (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch). Als erste Berufsphase wird die Promotionsphase untersucht.

Diese Phase wird bei promovierten Wissenschaftler/innen als die drei Jahre vor dem Erwerb der Promotion definiert, während bei Wissenschaftler/innen, die zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht promoviert waren, die drei Jahre vor dem Interview betrachtet wurden.² Für die Phase nach der Promotion wurden alle promovierten Wissenschaftler/innen (inkl. Professor/innen mit Promotion) in die Analyse einbezogen und ihre Verflechtungsmuster bis zu sechs Jahre nach dem Erwerb dieser Qualifikation untersucht. Für den Vergleich der Verflechtungsmuster im Familienverlauf wurden alle Wissenschaftler/innen mit zumindest einem leiblichen Kind in die Analyse einbezogen, die zumindest zwei Jahre vor der Geburt des ersten Kindes beobachtet wurden. Als „intensivste“ Familienphase wurden die Verflechtungsmuster bis zu sechs Jahre nach der Geburt des ersten Kindes betrachtet.

Um der Frage nach der dynamischen Verflechtung von Erwerbsverläufen in Partnerschaften nachzugehen, wurde für jeden Monat der jeweiligen Berufs- bzw. Familienphase zuerst unterschieden, ob die Wissenschaftler/innen überhaupt in eine Partnerschaft eingebunden waren.³ Lag eine Partnerschaft vor, wurde in jedem Monat die Kombination der Aktivität der beiden Partner betrachtet und zwischen dem Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von zwei Erwerbstätigkeiten unterschieden.⁴ Bei nur einer Erwerbstätigkeit im Paar wurden zwei Kategorien gebildet:⁵

- Einverdiener: Nur der Partner/die Partnerin ging einer Beschäftigung nach.
- Alleinverdiener: Nur der/die Wissenschaftler/in war erwerbstätig.

Bei Verflechtungen mit zwei Erwerbstätigkeiten wurden anhand der Kombinationen der Berufsfelder der Tätigkeiten der beiden Partner drei Kategorien bestimmt:

- Wissenschaftshomogene Doppelverdiener: Beide Partner waren im Wissenschaftssystem tätig.

2 Wissenschaftler/innen mit einem kürzeren Beobachtungszeitraum wurden aus der Analyse ausgeschlossen, das betraf 16% der Wissenschaftler/innen (überwiegend zum Zeitpunkt des Interviews Nichtpromovierte).

3 Für beide Berufs- und Familienphasen wurden Wissenschaftler/innen aus der Analyse ausgeschlossen, die mit mehr als einem Partner/einer Partnerin zusammen waren. Dies kam in unserem Sample selten vor: Nur 6% der Wissenschaftler/innen hatten mehr als eine Partnerschaft in den drei Jahren vor der Promotion und 6% während der sechs Jahre nach der Promotion. Nur vier männliche und zwei weibliche Wissenschaftler lebten in mehr als einer Partnerschaft in den zwei Jahren vor der Geburt ihres ersten Kindes. Alle Wissenschaftler/innen blieben in der gleichen Partnerschaft in den sechs Jahren danach.

4 Stipendien mit einer finanziellen Förderung werden als Erwerbstätigkeiten betrachtet.

5 Beiden Kategorien sind genau genommen Einverdienerpaare, da nur ein/e Partner/in erwerbstätig ist. Die begriffliche Unterscheidung zwischen den Kategorien Ein- und Alleinverdiener dient nur der Unterscheidung, wer in der Partnerschaft erwerbstätig war: Partner/in oder Wissenschaftler/in.

- Berufsfeldheterogene Doppelverdiener: Die Wissenschaftler/innen waren innerhalb, die Partner/innen außerhalb der Wissenschaft beschäftigt.
- Doppelverdiener außerhalb der Wissenschaft: Beide Partner gingen Erwerbstätigkeiten außerhalb der Wissenschaft nach.

Schließlich fielen in eine „erwerbslose“ Kategorie all jene Paare, bei denen beide Partner nicht erwerbstätig waren.

Da in diesem Kapitel die Verflechtung in bestimmten Berufs- und Familienphasen und nicht nur zu einem einzelnen Zeitpunkt (z. B. Monat oder Jahr) interessiert, wurde zur Bildung von Verflechtungsmustern die explorative Methode des „optimal matching“ für Sequenzanalysen angewendet (vgl. Brzinsky-Fay/Kohler/Luniak 2006). Für die jeweiligen Berufs- bzw. Familienphasen wurden die Kombination der Aktivitäten der beiden Partner für jeden einzelnen Monat bestimmt (siehe oben) und in ihrer chronologischen Abfolge zu Sequenzen zusammengesetzt. Diese Sequenzen wurden dann miteinander verglichen, um eine Distanzmatrix zu erstellen,⁶ die die Ausgangsbasis für die Clusteranalyse bildete. Mit ihr wurden dann Gruppen von Sequenzen – d. h. Wissenschaftler/innen mit ähnlichen Sequenzen der Verflechtung – identifiziert.⁷ Die Homogenität innerhalb der Cluster und die Heterogenität zwischen den Clustern ermöglichte eine inhaltliche Klassifizierung der für diese Phasen kennzeichnenden (vorhandenen) Verflechtungsmuster.

Entlang der analytischen Trennung zwischen Berufs- und Familienphase wird im folgenden Abschnitt zunächst deskriptiv untersucht, welche Verflechtungsmuster die Wissenschaftler/innen vor und nach der Promotion praktizierten und welcher Dynamik diese während der beiden Berufsphasen unterliegen. Anschließend wird mittels multivariater Analysen der Einfluss von berufsstrukturellen, Herkunfts- und Paarmerkmalen für bestimmte Verflechtungsmuster untersucht sowie die Bedeutung früherer Verflechtungsarrangements auf spätere erforscht. Hierzu werden in Abschnitt 2.4.3 Hypothesen formuliert. Mit dem gleichen Aufbau werden in Abschnitt 2.5 die Verflechtungsmuster nach der Geburt des ersten Kindes untersucht.

6 Bei der Kostensetzung wurden, wie in der Forschung üblich, die Kosten für Substitutionen auf 2, die Indel-Kosten (Einfügung und Löschung) auf 1 gesetzt (vgl. Brzinsky-Fay/Kohler/Luniak 2006).

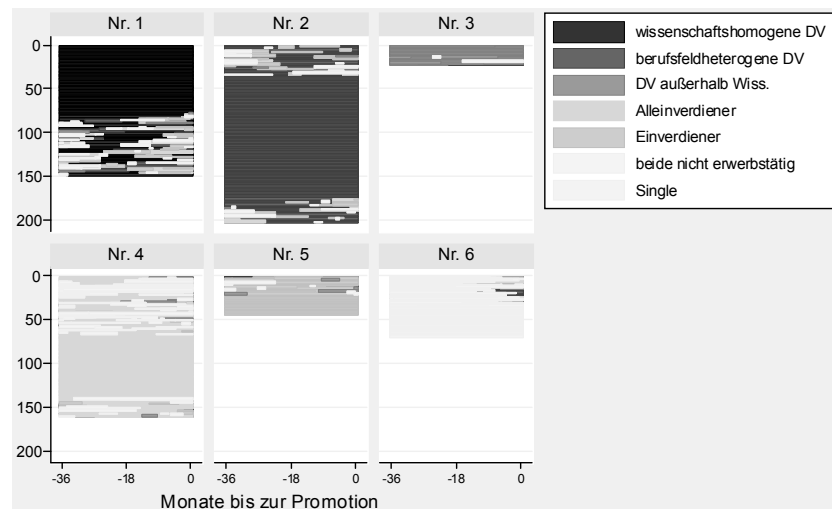
7 Hierbei wurde das Ward-Verfahren (hierarchisches Verfahren) angewendet. Da allerdings konventionelle statistische Tests nicht mit Sequenzdaten anwendbar sind, wird die endgültige Clusteranzahl aufgrund inhaltlicher Unterschiede – sowie genügend Fallzahlen – bestimmt (Brzinsky-Fay 2007: 413).

2.4 Verflechtungsarrangements im Berufsverlauf

2.4.1 Muster der Verflechtung

Die Analyse der Verflechtung von Erwerbsverläufen der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen in den drei Jahren vor der Promotion ergibt sechs Muster (Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1: Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe vor der Promotion der Wissenschaftler/innen*



DV = Doppelverdiener

* Alle Wissenschaftler/innen, die zumindest drei Jahre vor der Promotion beobachtet wurden. Bei den Nichtpromovierten handelt es sich um den Zeitraum drei Jahre vor dem Interview.

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Das häufigste Arrangement waren berufsfeldheterogene Doppelverdiener (31%, Muster Nr. 2),⁸ d. h. Paare, bei denen die Wissenschaftler/innen eine Beschäftigung im Wissenschaftsbereich hatten, während die Partner/innen einer Erwerbstätigkeit in einem anderen Berufsfeld nachgingen. Die zweit-

⁸ Quantitative Deskriptionen wurden hinsichtlich des Geschlechts, der Karrierestufe und Disziplinen gewichtet, so dass sie – wie im Stichprobenplan vorgesehen (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch) – immer zu gleichen Anteilen vertreten sind.

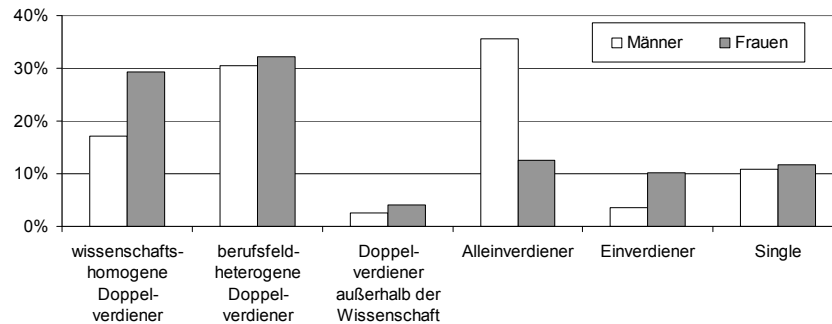
häufigsten Gruppen waren zum einen Alleinverdienerarrangements, also Paare, bei denen nur der/die Wissenschaftler/in einer Beschäftigung nachging (24%, Muster Nr. 4), und zum anderen wissenschaftshomogene Doppelverdiener (23%, Muster Nr. 1), d. h. Paare, bei denen beide Partner in der Wissenschaft tätig waren. Auch aufgrund unserer Stichprobenziehung war nur eine Minderheit der Wissenschaftler/innen in der Promotionsphase überwiegend Single (11%, Muster Nr. 6).⁹ Ebenfalls sehr selten waren Einverdienerarrangements, bei denen nur der/die Partner/in einer Beschäftigung nachging (7%, Muster Nr. 5), sowie Doppelverdienerarrangements außerhalb der Wissenschaft, d. h. Paare, bei denen beide Partner nicht an der Hochschule bzw. im Wissenschaftsbereich tätig waren (3%, Muster Nr. 3).

Die Verbreitung dieser sechs Verflechtungsmuster unterscheidet sich deutlich zwischen den Geschlechtern und den Karrierestufen.¹⁰ Bereits in der Promotionsphase gab es drei wesentliche Unterschiede zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. *Erstens*: Die drei Doppelverdienerarrangements zusammen waren die häufigste Verflechtung beider Geschlechter. Sie kamen allerdings häufiger bei Wissenschaftlerinnen vor als bei ihren Kollegen (66% vs. 50%, Abbildung 2.2). Über ein Drittel der männlichen Wissenschaftler war vor der Promotion der Alleinverdiener in der Partnerschaft, während dies bei nur einer Minderheit der Frauen zutraf (35% vs. 13%). *Zweitens* gibt es einen deutlichen Geschlechterunterschied in der Verbreitung von wissenschaftshomogenen Partnerschaften. Bei fast einem Drittel der Wissenschaftlerinnen, aber bei weniger als einem Fünftel ihrer männlichen Kollegen waren beide Partner in der Wissenschaft tätig (29% vs. 17%). *Drittens* praktizierten mehr als doppelt so viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler das Einverdienerarrangement (10% vs. 3,5%). Gemeinsamkeiten zeigten sich hingegen in der Verbreitung von berufsfeldheterogenen Partnerschaften sowie vom Single-Muster und von Doppelverdienerarrangements außerhalb der Wissenschaft.

9 Diesem Muster gehörten – stichprobenbedingt – keine der zum Zeitpunkt des Interviews Nichtpromovierten an (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch). Dieser Gruppe gehörten 23% der zum Zeitpunkt des Interviews männlichen und weiblichen Postdocs sowie 13% der Professoren und 15% der Professorinnen an.

10 Zudem existieren auch Disziplinenunterschiede, auf die aus Platzgründen deskriptiv nicht näher eingegangen wird. So sei hier nur kurz darauf hingewiesen, dass bei Männern wie Frauen in den Naturwissenschaften homogene Partnerschaften verbreiteter waren als in den anderen Disziplinen (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a). Fast 40% der Naturwissenschaftlerinnen und immerhin ein Fünftel ihrer Fachkollegen war vor der Promotion Teil eines Wissenschaftlerpaares. Für Frauen der anderen Disziplinen stellt dieses Arrangement jedoch auch keine Ausnahme dar: Immerhin 27% der Technik- und 22% der Sozialwissenschaftlerinnen gehörten der wissenschaftshomogenen Gruppe an. Bei den Technik- und Sozialwissenschaftlern waren es 15% bzw. 16,5%.

Abbildung 2.2: Verflechtungsmuster vor der Promotion von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen (%)



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

Zusammenfassend wird deutlich, dass mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler bereits vor der Promotion mit der Herausforderung konfrontiert sind, zwei Erwerbstätigkeiten bei der gemeinsamen Gestaltung von Beruf und Familie mit zu berücksichtigen. Zudem findet diese Verflechtung bei Frauen viel häufiger statt als bei ihren männlichen Kollegen im gleichen Berufsfeld (d. h. in der Wissenschaft). Aufgrund eines „geteilten Wissens“ und „gegenseitigen Verständnisses“ für die Spielregeln, Anforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten des gemeinsamen Berufs kann eine solche Übereinstimmung eine Unterstützung für die berufliche Entwicklung beider Partner darstellen (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a). Da in wissenschaftshomogenen Partnerschaften jedoch beide Partner eine vergleichsweise risikoreiche und unsichere Laufbahn verfolgen, kann eine solche Übereinstimmung auch zusätzliche Belastungen und Risiken des Scheiterns mit sich bringen. Mit diesen „Vor- und Nachteilen“ sind Wissenschaftlerinnen öfter als Wissenschaftler konfrontiert.

Der Vergleich der Verflechtungsmuster zwischen Wissenschaftler/innen, die sich zum Zeitpunkt des Interviews auf unterschiedlichen Karrierestufen befanden, verdeutlicht jedoch, dass auch bei männlichen Wissenschaftlern Doppelverdienerpartnerschaften in der Promotionsphase zunehmend die Regel werden. So verzeichnen die drei Doppelverdienerarrangements zusammen einen deutlichen Anstieg von 37% bei heutigen Professoren auf 50% bei den Postdocs und gar 68% bei den (noch) Nichtpromovierten. Im Gegenzug war „nur“ ein knappes Drittel der männlichen Nichtpromovierten und Postdocs der Alleinverdiener in der Partnerschaft, während dies auf fast die Hälfte der Professoren zutraf (46%). Ferner zeigt sich, dass insbesondere wissenschaftshomogene Partnerschaften als Verflechtungsmuster an Bedeu-

tung gewinnen. So führte fast ein Drittel der männlichen Nichtpromovierten, aber nur ein knappes Fünftel der männlichen Postdocs und 6% der Professoren in der Promotionsphase eine wissenschaftshomogene Partnerschaft.¹¹

Aufgrund dieses deutlichen Anstiegs der Doppelverdienermuster im Allgemeinen und des wissenschaftshomogenen Musters im Besonderen leben junge männliche und weibliche Wissenschaftler in ähnlichen Partnerschaften. Waren Wissenschaftlerinnen schon immer mit der Herausforderung konfrontiert, bereits vor der Promotion zwei Erwerbsverläufe miteinander zu verflechten, ist dies eine Aufgabe, die heutzutage auch zunehmend auf ihre männliche Kollegen zukommt (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

2.4.2 Dynamik der Verflechtungsmuster

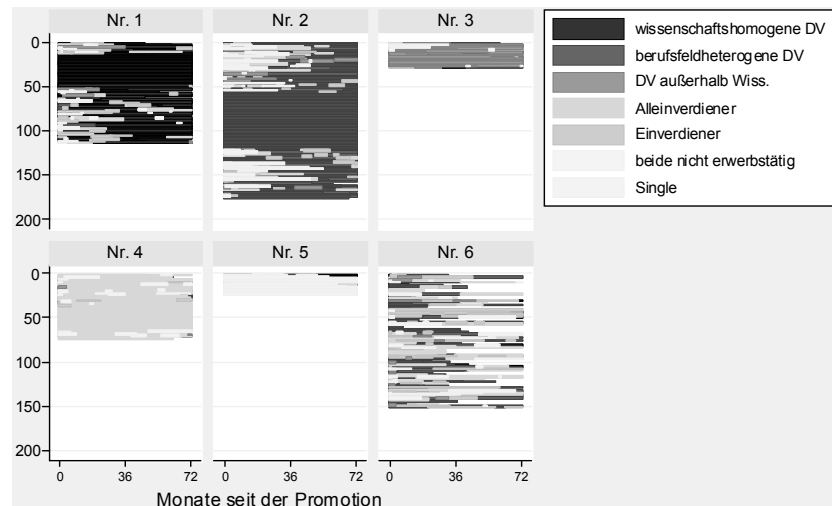
Die Verflechtung der Erwerbsverläufe in Partnerschaften ist durch Veränderungen charakterisiert. Zum einen überwiegt zwar in allen Mustern – wie in Abbildung 2.1 gezeigt – deutlich *eine* Kombination der Aktivitäten der beiden Partner, gleichwohl gibt es in jedem Muster auch Wissenschaftler/innen, die zeitweise eine andere Kombination ihrer beruflichen Aktivitäten praktizierten. Zum anderen wechseln Verflechtungsmuster auch im Berufsverlauf. Die Verflechtung der Erwerbsverläufe der zum Zeitpunkt des Interviews promovierten Wissenschaftler/innen und Professor/innen für den Zeitraum bis sechs Jahre nach der Promotion zeigt dabei sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede im Vergleich zu den Arrangements vor der Promotion (Abbildung 2.3). Nach der Promotion existierten fünf Gruppen, die mit einer etwas anderen Verteilung den Mustern während der Promotion entsprechen.¹² Zusätzlich gibt es eine weitere Gruppe, die gerade durch eine Mischung unterschiedlicher Kombinationen der Aktivitäten der beiden Partner gekennzeichnet ist (Muster Nr. 6).¹³

11 Bei Frauen existieren bezüglich der Verbreitung von wissenschaftshomogenen und Alleinverdienermustern nur geringfügige Unterschiede von maximal 5 Prozentpunkten. Bei den Wissenschaftlerinnen besteht der größte Unterschied zwischen den Karrierestufen in der Verbreitung berufsfeldheterogener Arrangements: Ihr Anteil sinkt von 39% bei den Nichtpromovierten auf 23% bei den heutigen Professorinnen. Dieser Unterschied ist größtenteils in dem höheren Anteil an Professorinnen begründet, die während der Promotionsphase Singles waren.

12 Wie vor der Promotion führt etwa die Hälfte der Wissenschaftler/innen eine berufsfeldheterogene (31%, Muster Nr. 2) oder wissenschaftshomogene Doppelverdienerpartnerschaft (21%, Muster Nr. 1). Etwas seltener als vor der Promotion sind Alleinverdiener- (12%, Muster Nr. 4) und Doppelverdienerarrangements außerhalb der Wissenschaft (5%, Muster Nr. 3). Deutlich seltener gibt es auch nach der Promotion eine Single Gruppe (4%, Muster Nr. 5). Nach der Promotion gibt es dagegen kein klares Einverdienerarrangement aufgrund von einer Nichterwerbstätigkeit des/der Wissenschaftler/in.

13 Eine weitere Unterteilung dieses Musters bringt zwei weitere Gruppen zum Vorschein (nicht abgebildet). Zum einen eine Kombination aus berufsfeldheterogenen Doppelverdienern und Alleinverdienerarrangements, bei denen der/die Partner/in nicht erwerbstätig war.

Abbildung 2.3: Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe nach der Promotion der Wissenschaftler/innen*



DV = Doppelverdiener

* promovierte Wissenschaftler/innen (inkl. Professor/innen)

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Ein Vergleich der Gruppenzugehörigkeit vor und nach der Promotion weist sowohl dauerhafte Arrangements als auch Wechsel auf. Von den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die vor der Promotion eine berufsfeldheterogene Partnerschaft hatten, gehört etwas weniger als die Hälfte der Männer und etwas mehr als die Hälfte der Frauen auch in den folgenden sechs Jahren dieser Gruppe an (47% vs. 54%). Deutlichere Unterschiede zwischen Männern und Frauen existieren allerdings bei jenen, die ihr Verflechtungsmuster nach der Promotion verändert haben. Während 17% der Wissenschaftler, die vor der Promotion eine berufsfeldheterogene Partnerschaft hatten, nach der Promotion zu Alleinverdienern wurden, gab es solch einen Wechsel bei keiner Wissenschaftlerin. Nur sehr selten fand ein Berufs-

Zum anderen eine Kombination aus berufsfeldheterogenen Doppelverdienern und Einverdienerarrangements, bei denen der/die Wissenschaftler/in nicht erwerbstätig war. Die erste Kombination ist häufiger bei männlichen als weiblichen Wissenschaftlern zu finden (17,5% vs. 10%), während das Gegenteil bei der zweiten Kombination der Fall ist (6% vs. 18%). Da diese Gruppen viele zensierte Fälle aufweisen (d. h. das Interview fand früher als sechs Jahre nach der Promotion statt), wird in den folgenden Ausführungen und Analysen auf diese Gruppen nicht näher eingegangen.

feldwechsel – im Sinne einer Aufnahme von Tätigkeiten in der Wissenschaft – der Partner/innen statt (weniger als 4% der Männer wie Frauen).¹⁴ Eine ähnlich hohe Stabilität der Verflechtungsmuster war bei Wissenschaftler/innen zu finden, die vor der Promotion in wissenschaftshomogenen Partnerschaften lebten: 52% der Männer und 57% der Frauen taten dies auch in den folgenden sechs Jahren. Bei dieser Gruppe gab es jedoch auch geschlechtstypische Wechsel der Verflechtungsmuster: Nach der Promotion wurden 17% der Wissenschaftler, aber nur eine Wissenschaftlerin zum Alleinverdiener. Weitere 13% der Frauen, aber nur 3% der Männer wechselten zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement, d. h. ihre Partner/innen waren nicht mehr im Wissenschaftssystem tätig.¹⁵

Wissenschaftler führten also nicht nur bereits vor der Promotion nur halb so oft eine wissenschaftshomogene Partnerschaft wie ihre Kolleginnen, sondern verblieben auch etwas seltener bei diesem Arrangement im weiteren Verlauf. Gleiches gilt für berufsfeldheterogene Partnerschaften: Weniger Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen lebten dauerhaft in einem solchen Arrangement. Stabilität zeigt sich hingegen für männliche Wissenschaftler beim Alleinverdienermuster: 42% von ihnen verblieben auch nach der Promotion bei diesem Arrangement (vs. 14% der Wissenschaftlerinnen), und nur ein Drittel der Wissenschaftler wechselte zu einem der drei Doppelverdienermuster. Bei den Frauen dieser Gruppe waren es hingegen 29%, bei denen ihre zuvor nicht erwerbstätigen Partner eine Tätigkeit in der Wissenschaft aufnahmen, und bei weiteren 14% wurden die Partner außerhalb der Wissenschaft tätig.

Im Vergleich zur Promotionsphase ist für die Postdoc-Phase zusammenfassend festzuhalten, dass die Verbreitung von Doppelverdienerpartnerschaften leicht angestiegen ist (von 55% auf 58% der Promovierten und Professor/innen). Diese Entwicklung wurde zum einen dadurch verursacht, dass die Mehrheit der Wissenschaftler/innen, die vor der Promotion der Singlegruppe angehörten, nach der Promotion Teil eines Doppelverdienerpaares wurde (52% der Wissenschaftler und 65% der Wissenschaftlerinnen dieser Gruppe). Zum anderen wechselte ein Drittel der männlichen Wissenschaftler, die vor der Promotion Alleinverdiener waren, zu einer der drei Doppelverdienergruppen. Diese „verspätete“ Aufnahme einer Erwerbstätigkeit seitens der Partnerin ist auch dem charakteristischen Altersunterschied bei Paaren geschuldet: Denn Partnerinnen sind typischerweise jünger als die Wissenschaftler (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch), so dass sie zu einem späteren Zeitpunkt ihr Studium abschließen und eine Erwerbstätigkeit aufnehmen.

14 Etwa 30% der Wissenschaftler/innen der zuvor berufsfeldheterogenen Gruppe wechselte zu der gemischten Gruppe. Zwar war solch ein Wechsel häufiger bei Frauen als Männern zu finden, der Geschlechterunterschied ist jedoch mit nur 5 Prozentpunkten sehr gering.

15 Etwa ein weiteres Fünftel der Wissenschaftler/innen der zuvor wissenschaftshomogenen Gruppe wechselte zur gemischten Gruppe. Hier existiert kein Geschlechterunterschied.

Dennoch waren und verblieben männliche Wissenschaftler nicht nur seltener in Doppelverdienerarrangements als ihre Kolleginnen; zudem ging bei ihnen ein Wechsel des Verflechtungsmusters wesentlich häufiger mit einer Unterbrechung der Berufstätigkeiten ihrer Partnerinnen einher. Wenn Wissenschaftlerinnen hingegen ein Doppelverdienermuster verließen, dann vor allem aufgrund einer Veränderung im Tätigkeitsfeld des Partners (vor allem in wissenschaftshomogenen Partnerschaften). Das heißt, in allen Berufsphasen findet die Erwerbstätigkeit von Wissenschaftlerinnen überwiegend im Kontext einer Doppelverdienerpartnerschaft statt. Diese Paare sollten zwar einerseits eher das Potenzial für Doppelkarrieren haben (vgl. Kapitel 1 und 5 in diesem Buch); andererseits sind sie mit den zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert, die zwei Erwerbstätigkeiten für die gemeinsame Planung und Gestaltung von Beruf und Familie darstellen. Dass die Bewältigung dieser Herausforderungen eine schwierige Aufgabe ist, auf die in Partnerschaften oft mit einem (zeitweiligen) Verzicht auf Erwerbstätigkeit der Partnerin reagiert wird, zeigen die Ergebnisse für die Verflechtungsmuster der männlichen Wissenschaftler.

2.4.3 Zwischen Annäherung und beharrlichen Unterschieden

In den bisherigen Ausführungen wurden Unterschiede in den Verflechtungsmustern der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deutlich. Im Folgenden wird untersucht, aus welchen Gründen ein bestimmtes Verflechtungsarrangement praktiziert wurde und ob der Geschlechterunterschied sich durch eine geschlechtsspezifische Wirkung gleicher Merkmale und/oder so genannte Kompositionseffekte (d. h. eine unterschiedliche Gruppenzusammensetzung hinsichtlich bestimmter Merkmale) erklären lassen kann.

Als erklärende Faktoren werden zum einen *berufsstrukturelle Merkmale* berücksichtigt: die Disziplin des ersten akademischen Abschlusses und die Abschlusskohorte. Gerade seit Beginn der 1990er Jahre ist die Erwerbsquote akademisch gebildeter Frauen stark angestiegen (vgl. Anger/Konegen-Grenier 2008). Dies sollte die Wahrscheinlichkeit von Doppelverdienerpartnerschaften – sowohl bei männlichen Wissenschaftlern als auch in der Wissenschaft – begünstigen. Demzufolge sollten die Geschlechterunterschiede bei Wissenschaftler/innen, die ihren ersten akademischen Abschluss seit 1990 erworben haben, geringer sein als bei der älteren Abschlusskohorte. Dennoch muss berücksichtigt werden, dass Frauen in typisch männlichen Disziplinen in ihren Erwerbschancen benachteiligt waren und auch bleiben (vgl. Solga/Pfahl 2009), was gerade für Technik- und Naturwissenschaftlerinnen in ein höheres Risiko von (unfreiwilligen) Erwerbsunterbrechungen und demzufolge Einverdienerarrangements münden könnte.

Des Weiteren werden *Herkunftsmerkmale* berücksichtigt: der Geburtsort in West- oder Ostdeutschland und die Erwerbstätigkeit der Mutter während

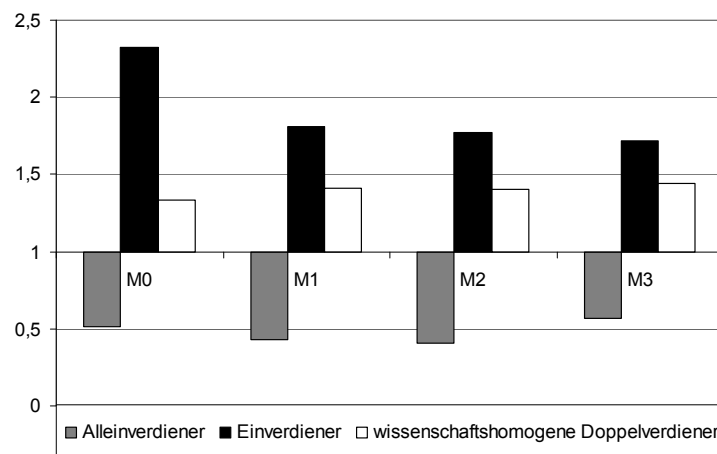
der eigenen Kindheit. Nicht nur vor der „Wende“, sondern auch heute noch unterscheiden sich die zwei Teile Deutschlands deutlich hinsichtlich einer Akzeptanz und Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Dressel 2005) – eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Doppelverdienerarrangements. Demnach sollte der Unterschied in den Verflechtungsmustern zwischen westdeutschen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen größer sein als bei ihren ostdeutschen Kolleg/innen. In ähnlicher Weise sollten eine „egalitäre“ Sozialisation und das Rollenmodell der erwerbstätigen Mutter die Wahrscheinlichkeit von geschlechtstypischen Allein- bzw. Einverdienerarrangements sowohl für Männer als auch für Frauen verringern. Dies sollte zu geringeren Unterschieden zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit erwerbstätigen Müttern führen.

Schließlich werden *soziodemografische Paarmerkmale* berücksichtigt: die Alterskonstellation und das Vorhandensein von Kindern. Frühere Untersuchungen zur Bedeutung der Alterskonstellation für Erwerbsarrangements in Akademikerpaaren zeigen – wenn auch nicht eindeutig – dass Doppelverdienerarrangements eher durchsetzbar sind, wenn Frauen älter als ihre Partner sind (vgl. Rusconi/Solga 2007; Solga/Rusconi/Krüger 2005). Darüber hinaus ist zu erwarten, dass gleichaltrige Partner vor allem die Chance für wissenschaftshomogene Muster einschränken könnten. Bei diesen Paaren müssen bestimmte (und ähnliche) Karriereschritte und -anforderungen zeitgleich bewältigt werden, während bei berufsfeldheterogenen Paaren unterschiedliche Berufslogiken zumindest teilweise eine Entzerrung der Anforderungen unterstützen können. Schließlich ist aus der Literatur bekannt, dass Kinder das Risiko von geschlechtstypischen Einverdienerarrangements erhöhen (vgl. Abschnitt 2.2 sowie Kapitel 3 in diesem Buch). Demnach sollten die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern mit Kindern größer ausfallen als zwischen Kinderlosen.

Im Folgenden wird untersucht, welchen Einfluss berufsstrukturelle, Herkunfts- und Paarmerkmale auf die Zugehörigkeit bestimmter Verflechtungsgruppen für die Zeit vor der Promotion hatten. Wie in Abschnitt 2.4.1 dargestellt, gibt es deutliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern in der Verbreitung des Alleinverdiener- und Einverdienerarrangements sowie des wissenschaftshomogenen Doppelverdienermusters. Die Wahrscheinlichkeit, einer dieser Gruppen anzugehören, wurde mithilfe von Linear-Probability-Regressionen untersucht. Präsentiert werden die relativen Wahrscheinlichkeiten von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern: Der Wert 1 bedeutet, dass Männer und Frauen die gleiche Wahrscheinlichkeit für ein bestimmtes Verflechtungsmuster haben, Werte größer als 1 signalisieren eine höhere Wahrscheinlichkeit für Frauen, und umgekehrt Werte kleiner als 1 eine geringere Wahrscheinlichkeit. Als Referenzkategorie für die Verflechtungsmuster wurde das berufsfeldheterogene Arrangement gewählt, d. h. Paare, bei denen der/die Wissenschaftler/in an

einer Hochschule oder Forschungseinrichtung beschäftigt war, während der/die Partner/in einem Beruf außerhalb der Wissenschaft nachging. Wie in den vorherigen Abschnitten diskutiert, war dies das häufigste Verflechtungsmuster für männliche wie weibliche Wissenschaftler und die Gruppe mit dem geringsten Geschlechterunterschied.

Abbildung 2.4: Relative Wahrscheinlichkeit der Frauen im Vergleich zu Männern für Allein-, Einverdiener- und wissenschaftshomogenes Muster vor der Promotion (Referenz: berufsfeldheterogenes Muster)



M0: Geschlecht; *M1:* berufsstrukturelle Merkmale; *M2:* berufsstrukturelle + Herkunftsmerkmale; *M3:* berufsstrukturelle + Herkunftsmerkmale + Paarmerkmale

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

In Abbildung 2.4 sind die relativen Wahrscheinlichkeiten von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern abgebildet, dem Alleinverdiener-, Einverdiener- oder wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangement in der Promotionsphase zu gehören. Wird kein weiteres Merkmal als das Geschlecht berücksichtigt, so sind Wissenschaftler mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit wie Wissenschaftlerinnen die Alleinverdiener in der Partnerschaft (M0).¹⁶ Umgekehrt besteht für Wissenschaftlerinnen eine mehr als zweifache Wahrscheinlichkeit gegenüber ihren Kollegen, in einem Einver-

¹⁶ Die Wahrscheinlichkeit eines Alleinverdienermusters im Vergleich zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement betrug bei männlichen Wissenschaftlern 54% (vs. 28% bei Wissenschaftlerinnen).

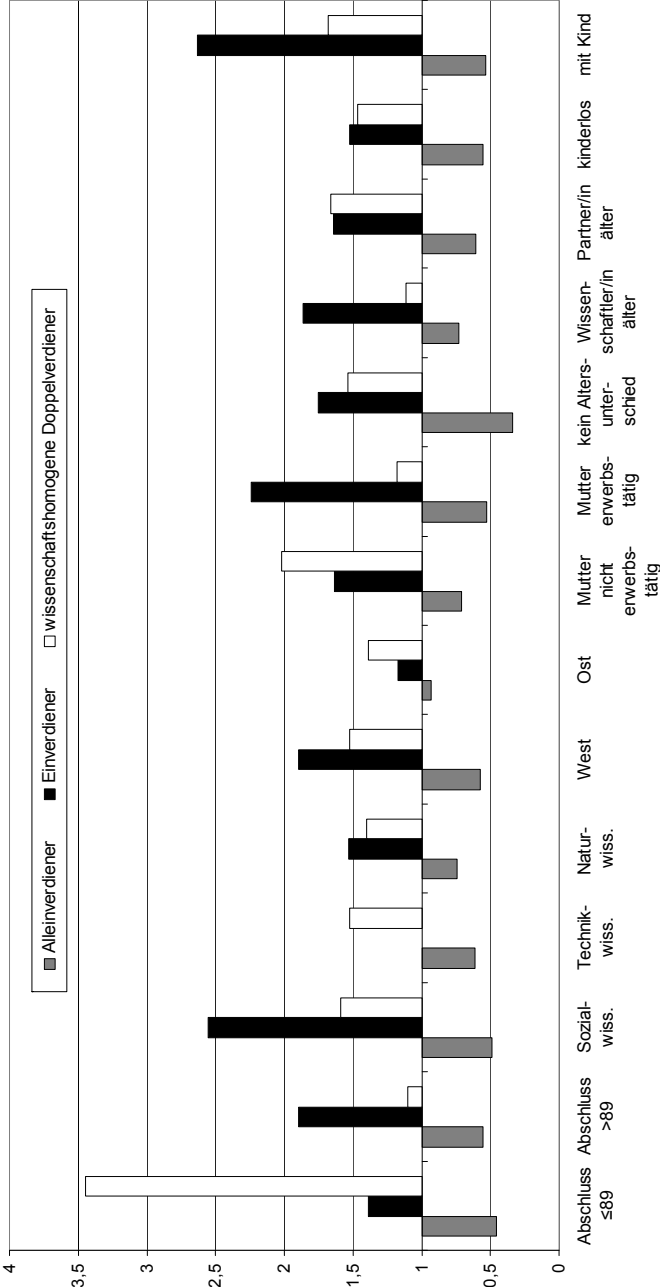
dienerarrangement zu leben (d. h. nur der Partner ist erwerbstätig).¹⁷ Männer und Frauen unterscheiden sich hingegen nur geringfügig hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit eines wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangements im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen. Mit einer Ausnahme bleiben diese Geschlechterunterschiede auch nach Berücksichtigung der berufsstrukturellen, Herkunfts- und Paarmedkmale relativ unverändert bestehen (M1-M3 in Abbildung 2.4). Nur für das Einverdienermuster wird der Geschlechterunterschied geringer; und zwar ab dem Modell, das berufsstrukturelle Merkmale berücksichtigt.

Hinsichtlich der *berufsstrukturellen Merkmale* zeigte sich zum einen, dass im Vergleich zu berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements in älteren wie jüngeren Abschlusskohorten die Wahrscheinlichkeit für Wissenschaftlerinnen, die Alleinverdienerin in der Partnerschaft zu sein, nur halb so groß war wie bei ihren Kollegen (Abbildung 2.5). Zum anderen hatten Absolventinnen der jüngeren Kohorte eine zweifach höhere Wahrscheinlichkeit, ein Einverdienerarrangement aufgrund einer eigenen Nichterwerbstätigkeit zu führen. In dieser Hinsicht unterschieden sich Absolventinnen und Absolventen der älteren Kohorte kaum von einander. Diese Befunde widersprechen der Erwartung einer zunehmenden Ähnlichkeit in den Partnerschaften der jüngeren Absolventen und Absolventinnen, weil im Kohortenvergleich der Geschlechterunterschied beim Alleinverdienermuster nur geringfügig abgenommen hat und beim Einverdienermuster sogar gestiegen ist. Nur hinsichtlich des wissenschaftlichen bzw. nicht-wissenschaftlichen Berufsfelds der Partner/innen findet eine deutliche Annäherung statt: Während Männer und Frauen der jüngeren Kohorte mit ähnlicher Wahrscheinlichkeit wissenschaftshomogene oder -heterogene Doppelverdienerarrangements praktizierten, war dies bei der älteren Kohorte nicht der Fall. Im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen Arrangement waren Wissenschaftlerinnen der älteren Kohorte mit einer dreifach höheren Wahrscheinlichkeit als ihre Kollegen Teil eines Wissenschaftlerpaares.

In Bezug auf Unterschiede zwischen Disziplinen zeigte sich, dass Sozialwissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren Fachkollegen ein (mehr als doppelt so) hohes Risiko hatten, ein Einverdienerarrangement aufgrund einer eigenen Nichterwerbstätigkeit zu führen. Männliche und weibliche Naturwissenschaftler unterschieden sich hingegen nicht voneinander. Die relative Wahrscheinlichkeit von Frauen im Vergleich zu Männern in den Technikwissenschaften kann nicht berechnet werden, da zwar 18% der Technikwissenschaftlerinnen, aber keiner ihrer männlichen Fachkollegen dieses Ver-

17 Die Wahrscheinlichkeit eines Einverdienermusters im Vergleich zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement betrug bei Wissenschaftlerinnen 24% (vs. 10% bei Wissenschaftlern).

Abbildung 2.5: Relative Wahrscheinlichkeit der Frauen im Vergleich zu Männern für Allein-, Einverdiener- und wissenschaftshomogenes Muster vor der Promotion nach ausgewählten Merkmalen (Referenz: berufsfeldheterogenes Muster)



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

flechtungsmuster aufwies.¹⁸ Die Erwartung, dass Technik- und Naturwissenschaftlerinnen angesichts ihrer im Vergleich zu Männern schlechteren Arbeitsmarktchancen eine höhere Wahrscheinlichkeit für (ungewollte) Einverdienermuster haben, kann demzufolge nur für Erstere bestätigt werden. Eine mögliche Erklärung für die ebenfalls höhere Wahrscheinlichkeit der Sozialwissenschaftlerinnen wäre, dass es in den Sozialwissenschaften im Vergleich zu den anderen Disziplinen eine prekärere berufliche Situation gibt, z. B. hinsichtlich der Arbeitslosenquote und Befristung der Arbeitsverträge (vgl. Diaz-Bone/Glöckner/Küffer 2004). Selbst wenn in dieser Disziplin Frauen weniger Nachteile erfahren als Frauen in typisch männlichen Disziplinen (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch), so droht ihnen dennoch ein höheres Nichterwerbstätigkeitsrisiko als ihren Fachkollegen. Zusammenfassend konnten die Erwartungen hinsichtlich der berufsstrukturellen Merkmale weder gänzlich bestätigt noch widerlegt werden.

Entgegen der Erwartung einer zunehmenden Ähnlichkeit in den Verflechtungsmustern bestanden für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch der jüngsten Abschlusskohorte unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, Allein- bzw. Einverdienerarrangements bereits in einer früheren Berufsphase zu führen. Die zunehmende Öffnung des Berufsfelds Wissenschaft – auf den unteren Karrierestufen – für Frauen führte allerdings dazu, dass junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit gleicher Wahrscheinlichkeit ein Doppelverdienerarrangement im gleichen Berufsfeld praktizierten.

Auch in Bezug auf den Einfluss der *Herkunftsmerkmale* sind die Ergebnisse ambivalent. Im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit eines Allein- bzw. Einverdienermusters im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement ist, wie erwartet, der Unterschied zwischen westdeutschen Männern und Frauen am größten. Westdeutsche Männer waren mit einer fast zweifach höheren Wahrscheinlichkeit als ihre Kolleginnen die Alleinverdiener, während westdeutsche Frauen im Unterschied zu ihren Kollegen ein doppelt so hohes Risiko für ein Einverdienerarrangement hatten. Die Unterschiede zwischen ostdeutschen Männern und Frauen waren hingegen minimal. Die Erwartung, dass die Erwerbstätigkeit der eigenen Mutter die Wahrscheinlichkeit für Doppelverdienermuster erhöht, konnte hingegen nicht bestätigt werden. Dass die Erwerbstätigkeit der eigenen Mutter es nicht wahrscheinlicher machte, dass Wissenschaftlerinnen in Alleinverdiener- statt in berufsfeldheterogenen Doppelverdienerpartnerschaften lebten, widerspricht nicht der Erwartung einer „egalitäreren“ Sozialisation (denn in beiden Mustern gehen die Frauen einer Beschäftigung nach). Allerdings scheinen männliche Wissenschaftler nicht im gleichen Umfang davon profitiert zu haben: Denn auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit nicht-erwerbstätiger Mutter hatten sie eine etwas höhere Wahrscheinlichkeit, die

18 Dennoch ist das Risiko eines solchen Arrangements für Wissenschaftlerinnen in den Technikwissenschaften geringer als in den Sozialwissenschaften.

Alleinverdiener zu sein. Aufgrund dessen ist der Geschlechterunterschied zwischen Wissenschaftler/innen mit erwerbstätigen Müttern größer als zwischen jenen, deren Mütter nicht erwerbstätig waren. Ebenfalls war der Unterschied zwischen diesen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Einverdienermuster größer als bei jenen mit einer nichterwerbstätigen Mutter. In diesem Fall jedoch war die Wahrscheinlichkeit sowohl für Frauen als auch Männer mit erwerbstätigen Müttern etwas geringer als für ihre Kolleg/innen mit nichterwerbstätigen Müttern. Die Erwartung eines begünstigenden Einfluss für Doppelverdienerarrangements aufgrund einer „egalitären“ Sozialisation durch eine erwerbstätige Mutter kann also nur für Frauen, jedoch nicht für Männer eindeutig bestätigt werden. Dies könnte einen Hinweis darauf sein, dass für Verflechtungsarrangements in Partnerschaften eher von Bedeutung ist, ob die Mütter der Frauen (Wissenschaftlerinnen oder Partnerinnen) erwerbstätig waren, und weniger, was die Mütter der Männer (Wissenschaftler oder Partner) gemacht haben.

Hinsichtlich der *Paarmerkmale* hat die Alterskonstellation einen bedeutsamen Einfluss, vor allem für Alleinverdienermuster. Der größte Unterschied bestand zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in gleichaltrigen Partnerschaften. Im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen Arrangement gab es bei Männern mit einem Altersvorsprung zwar eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Alleinverdienermuster als bei ihren Kollegen mit gleichaltriger Partnerin, gleiches galt jedoch auch für die (wenigen) Wissenschaftlerinnen mit jüngeren Partnern, so dass für diese Gruppe der Unterschied sehr gering war. Da Frauen allerdings wesentlich seltener als Männer einen Altersvorsprung hatten,¹⁹ kann ein Teil des Geschlechterunterschieds in der Verbreitung des Alleinverdienerarrangements auch auf einen Kompositionseffekt zurückgeführt werden. Der Erwartung entsprechend ist auch der Befund: Die (wenigen) Wissenschaftler mit älteren Partnerinnen waren mit geringerer Wahrscheinlichkeit als ihre Kollegen mit anderen Alterskonstellationen Alleinverdiener. Allerdings bestand für Wissenschaftlerinnen mit älteren Partnern eine noch geringere Wahrscheinlichkeit, so dass für diese Konstellation der Geschlechterunterschied bestehen bleibt. Diese Befunde bestätigen, dass Doppelverdienermuster (hier berufsfeldheterogene) eher in altersuntypischen Partnerschaften möglich sind; d. h. bei denen die Frauen (Partnerinnen oder Wissenschaftlerinnen) älter als ihre Männer sind. Doch wie die Bezeichnung „untypisch“ bereits verrät, sind solche (begünstigenden) Alterskonstellationen sehr selten. Für Männer und Frauen kann dagegen die Erwartung nicht bestätigt werden, dass vor allem Wissenschaftler/innen in gleichaltrigen Partnerschaften mit geringerer Wahrscheinlichkeit wissenschaftshomogene als berufsfeldheterogene Doppelverdienermuster realisier-

19 Im Median waren Wissenschaftler etwa ein Jahr älter und Wissenschaftlerinnen zwei Jahre jünger als ihre Partner/innen (Hess/Rusconi/Solga 2011a: 76). Nur 7% der Wissenschaftlerinnen vs. 53% ihrer Kollegen hatten einen Altersvorsprung von mindestens einem Jahr.

ten.²⁰ Eine mögliche Erklärung für diesen Befund wäre, dass in dieser frühen Berufsphase die zeitgleiche Bewältigung ähnlicher Berufsanforderungen noch gut zu organisieren war bzw. genau so gut wie in unterschiedlichen Berufsfeldern. Allerdings deuten die Ergebnisse auch daraufhin, dass die grundlegende Frage bei gleichaltrigen Partnerschaften ist, ob überhaupt zwei Erwerbstätigkeiten realisiert werden (können). Denn gerade bei männlichen Wissenschaftlern mit gleichaltriger Partnerin ist die Wahrscheinlichkeit für ein Alleinverdienerarrangement vergleichsweise hoch. Ein Verflechtungsmuster also, das sich bei diesen gleichaltrigen Paaren nicht durch einen altersbedingten verspäteten Eintritt am Arbeitsmarkt der Partnerinnen erklären lässt, sondern eher auf die Schwierigkeiten einer zeitgleichen Bewältigung beruflicher Anforderungen hinweist.

Abschließend seien die Kinder erwähnt. Die Tatsache, dass männliche Wissenschaftler mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen Alleinverdiener waren, hing nicht – zumindest nicht zu diesem Zeitpunkt – mit dem Vorhandensein von Kindern zusammen. Selbst kinderlose Männer waren mit höherer Wahrscheinlichkeit die Alleinverdiener im Vergleich zu ihren kinderlosen Kolleginnen. Zudem bestand kein Unterschied zwischen Wissenschaftlern mit und ohne Kinder.²¹ Hingegen bestand für Mütter im Vergleich zu Vätern eine zweimal so hohe Wahrscheinlichkeit, ein Einverdienerarrangement aufgrund der eigenen Nichterwerbstätigkeit zu führen, während sich kinderlose Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hier nur wenig voneinander unterschieden. Diese höhere Wahrscheinlichkeit bzw. das höhere Risiko von Müttern im Vergleich zu Vätern ist allerdings *nicht* darauf zurückzuführen, dass Mütter eine höhere Wahrscheinlichkeit für Einverdienermuster als kinderlose Kolleginnen hatten. Es waren die Väter, die im Vergleich zu ihren kinderlosen Kollegen eine substanziell geringere Wahrscheinlichkeit aufwiesen, selbst nicht erwerbstätig zu sein. Für männliche Wissenschaftler finden wir also einen ersten Hinweis dafür, dass Väter der gesellschaftlichen Erwartung entsprechend die Familie durch eine eigene Erwerbstätigkeit absichern. Für Frauen – Wissenschaftlerinnen sowie Partnerinnen – scheinen allerdings andere Faktoren als Kinder eine Rolle für eine Nichterwerbstätigkeit zu spielen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen geschlechtstypische Chancen für bestimmte Verflech-

20 Sowohl bei Wissenschaftlern als auch bei Wissenschaftlerinnen ist die Wahrscheinlichkeit eines wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangements im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen am geringsten bei denjenigen, die jünger als die Partner/innen waren. Der geringste Geschlechterunterschied war zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen mit jüngeren Partner/innen zu finden.

21 Nicht überraschend galt dies auch für Frauen. Im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement betrug die Wahrscheinlichkeit eines Alleinverdienerarrangements für Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder ca. 20% (vs. ca. 40% für ihre männlichen Kollegen).

tungsmuster in der Promotionsphase haben. Gerade hinsichtlich der Verbreitung von Allein- bzw. Einverdienerarrangements im Vergleich zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienermuster ist die Erwartung einer zunehmenden Ähnlichkeit von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen deutlich widerlegt worden. Nur hinsichtlich des Berufsfelds der Partner/innen fand bei Doppelverdienerpaaren eine Annäherung statt. Zudem finden sich auch Hinweise auf disziplinen- und geschlechtsspezifische Risiken auf dem Arbeitsmarkt, d. h. vor allem in Bezug auf die Einschränkungen der Erwerbstätigkeit von Sozial- und Technikwissenschaftlerinnen. Ebenfalls spielt der gesellschaftliche und familiäre Herkunftskontext eine bedeutsame Rolle. Vor allem Frauen (hier Wissenschaftlerinnen) profitierten von einer Sozialisation durch eine erwerbstätige Mutter im Sinne eines „Festhaltens“ an einer eigenen Erwerbstätigkeit und an einem Doppelverdienermuster. Schließlich zeigen die Ergebnisse, dass Doppelverdienerarrangements eher in Partnerschaften möglich sind, in denen die Frauen (Partnerinnen oder Wissenschaftlerinnen) älter als ihre Männer sind.

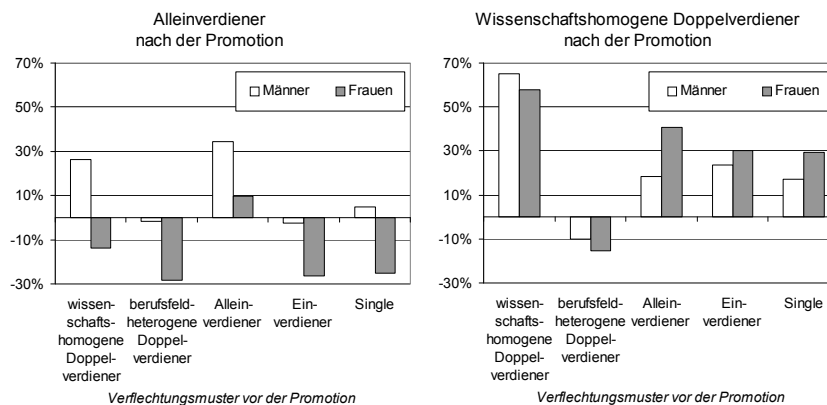
Aber inwiefern sind die Verflechtungsmuster dieser noch vergleichsweise frühen Berufsphase langfristig von Bedeutung, d. h. für die Verflechtungsarrangements nach der Promotion?

2.4.4 *Alles beim Alten oder werden die Karten neu gemischt?*

Wie bereits vor der Promotion zeigen die Befunde multivariater Analysen, dass im Vergleich zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement Wissenschaftlerinnen mit geringerer Wahrscheinlichkeit als ihre Kollegen die Alleinverdienerinnen in der Partnerschaft waren. Dagegen lebten sie mit einer zweimal so hohen Wahrscheinlichkeit in einer wissenschaftshomogenen Partnerschaft. In Abbildung 2.6 sind die Wahrscheinlichkeiten für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler je nach Verflechtungsarrangement vor der Promotion abgebildet, einem wissenschaftshomogenem bzw. Alleinverdienermuster nach der Promotion anzugehören. Als Referenz dient wie im vorherigen Abschnitt das berufsfeldheterogene Muster.

Wird neben den oben angeführten berufsstrukturellen, Herkunfts- und Paarmerkmalen auch die Zugehörigkeit zu einem der sechs Verflechtungsmuster vor der Promotion berücksichtigt (Abbildung 2.6), zeigt sich, dass die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die die höchste Wahrscheinlichkeit für ein Alleinverdienermuster im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen Arrangement hatten, diejenigen waren, die bereits *vor* der Promotion dieses Verflechtungsarrangement praktizierten. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen dieser Gruppe sind jedoch eklatant: Wissenschaftler, die Alleinverdiener in der Promotionsphase waren, verblieben nach der Promotion mit dreimal so hoher Wahrscheinlichkeit bei dieser Verflechtung wie Wissenschaftlerinnen.

Abbildung 2.6: Wahrscheinlichkeit der Männer und Frauen für Alleinverdiener- und wissenschaftshomogene Doppelverdienermuster nach der Promotion nach ausgewählten Verflechtungsmustern der Promotionsphase (Referenz: berufsfeldheterogene Muster)



Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Deutliche Unterschiede existieren ebenfalls zwischen Männern und Frauen, die zuvor ein wissenschaftshomogenes Doppelverdienerarrangement führten. Bei den männlichen Wissenschaftlern dieser Gruppe gab es eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Alleinverdienermuster als für das berufsfeldheterogene. Das Gegenteil war bei ihren Kolleginnen der Fall. Das heißt, bei Wissenschaftlerinnen, die vor der Promotion Teil eines Wissenschaftspaares waren, war der Berufswechsel ihrer Partner wahrscheinlicher als die Nichterwerbstätigkeit ihrer Partner. Darüber hinaus hatten männliche Wissenschaftler mit anderen Verflechtungsmustern im Wesentlichen die gleiche Wahrscheinlichkeit für Alleinverdiener- oder berufsfeldheterogene Arrangements. Hingegen bestand für ihre Kolleginnen durchweg eine geringere Wahrscheinlichkeit, die Alleinverdienerinnen zu sein, im Vergleich zum berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement.

Ebenfalls für das wissenschaftshomogene Doppelverdienerarrangement zeigte sich, dass nach der Promotion die Wahrscheinlichkeit für dieses Muster im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen bei jenen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen am höchsten war, die bereits *vor* der Promotion Teil eines Wissenschaftspaares waren. Umgekehrt bestand für diejenigen die geringste Wahrscheinlichkeit, die vor der Promotion der berufsfeldheterogenen Gruppe angehörten. In dieser Hinsicht unterschieden sich Männer und Frauen kaum voneinander. Die Stabilität berufsfeldheterogener Doppelver-

dienerarrangements ist im Vergleich zu wissenschaftshomogenen nicht überraschend, da gerade Partner/innen, die in den drei Jahren zuvor überwiegend außerhalb der Wissenschaft tätig waren, weniger die Möglichkeit oder den Wunsch haben konnten, eine Hochschulkarriere anzufangen. Interessanter ist der Befund, dass zuvor alleinverdienende Wissenschaftler/innen ebenfalls mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nach der Promotion wissenschaftshomogene Doppelverdienerarrangements führten als heterogene. Dafür gab es für die (wenigen) alleinverdienenden Wissenschaftlerinnen sogar eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit wie für ihre männlichen Kollegen mit gleichem Arrangement. Das heißt, bei Wissenschaftlerinnen kommen Alleinverdienerarrangements nicht nur wesentlich seltener als bei Wissenschaftlern vor, sie sind auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nur vorübergehende Arrangements, die in späteren Berufsphasen in (oft wissenschaftshomogene) Doppelverdienerarrangements mündeten.

Zusammenfassend weisen die Befunde auf eine deutliche Stabilität der Verflechtungsmuster hin. Die höchste Wahrscheinlichkeit für Alleinverdiener- bzw. wissenschaftshomogene Arrangements nach der Promotion fand sich bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die bereits in den Jahren zuvor solche Verflechtungsmuster praktizierten. Einer Lebensverlaufsperspektive entsprechend, sind die „Weichen“ für die Verflechtung von Erwerbsverläufen in Partnerschaften also schon früh im Berufsverlauf gestellt. Beim Alleinverdienermuster gilt dies vor allem für männliche Wissenschaftler und ihre Partnerinnen, während sie bei Wissenschaftlerinnen eher vorübergehende Arrangements darstellen.

Die Frage, ob wissenschaftshomogene Doppelverdienerarrangements vergleichsweise instabile Verflechtungsmuster sind, muss (leider) bejaht werden. Denn männliche Wissenschaftler, die vor der Promotion in wissenschaftshomogenen Partnerschaften lebten, wurden im Vergleich zu ihren Kolleginnen mit gleichem Arrangement mit zweimal so hoher Wahrscheinlichkeit nach der Promotion Alleinverdiener.²² Bei den zuvor in der Wissenschaft tätigen Partnerinnen scheint es also eher eine Frage von „ganz oder gar nicht“ zu sein: Entweder verbleiben sie in der Wissenschaft, oder sie sind nicht erwerbstätig. Hingegen gab es bei den zuvor in der Wissenschaft tätigen Partnern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen Berufswechsel als eine Nichterwerbstätigkeit. Dass die gleiche Entwicklung (d. h. eine eigene

22 Diese Wissenschaftler hatten eine höhere Wahrscheinlichkeit für das Alleinverdienermuster auch im Vergleich zu ihren Kollegen in berufsfeldheterogenen Partnerschaften. Dies liegt allerdings an der Referenzkategorie (berufsfeldheterogene Muster). Fasst man als Referenzkategorie homogenes und heterogenes Doppelverdienermuster zusammen, so zeigt sich, dass Wissenschaftler mit zuvor wissenschaftshomogenem Muster mit geringerer Wahrscheinlichkeit Alleinverdiener wurden als ihre Kollegen mit heterogenem Muster. Allerdings war der Unterschied zwischen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit wissenschaftshomogenem Muster dreimal so groß wie zwischen den Kolleg/innen der heterogenen Gruppe.

Nichterwerbstätigkeit) bei Wissenschaftlerinnen nicht festgestellt werden kann, liegt an der Konstruktion unserer Untersuchungspopulation, denn befragt wurden Frauen (und Männer), die zum Zeitpunkt des Interviews an einer Hochschule als Wissenschaftler/innen beschäftigt waren. Frauen, die aufgrund einer Nichterwerbstätigkeit die Wissenschaft verlassen haben (oder es mussten), sind damit nur unter den Partnerinnen zu finden.²³ In den Ergebnissen wird demzufolge der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft unterschätzt.

2.5 Die Verflechtungsmuster von Wissenschaftler/innen im Familienverlauf

Wie im zweiten Abschnitt diskutiert, können auch familiäre Ereignisse zu einem „Verflechtungswechsel“ führen. Um zu untersuchen, inwiefern Paare nach der Geburt ihres ersten Kindes ein anderes Verflechtungsarrangement ihrer Aktivitäten praktizieren, ist es zunächst notwendig, die Muster in den zwei Jahren vor der Geburt des ersten leiblichen Kindes kurz darzustellen, um so einen Vergleich mit den späteren Arrangements zu ermöglichen.

Die Analyse der Verflechtung von Erwerbsverläufen von Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen vor der Geburt des ersten Kindes zeigt vier Muster (nicht abgebildet). Etwa 40% der Wissenschaftler sowie der Wissenschaftlerinnen lebte in einem berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangement. Deutliche Geschlechterunterschiede finden sich in der Verbreitung von wissenschaftshomogenen und Alleinverdienerarrangements: Erstere waren deutlich häufiger bei Wissenschaftlerinnen (32% vs. 18% bei den Männern), Letztere hingegen bei den männlichen Wissenschaftlern (33% vs. 13% bei den Frauen). Bei 10% der Wissenschaftler bzw. 14% der Wissenschaftlerinnen war die Verflechtung durch Unterbrechungen der Wissenschaftstätigkeit gekennzeichnet, sei es aufgrund von Erwerbstätigkeiten beider Partner außerhalb des Wissenschaftssystems oder von Nichterwerbstätigkeiten des/der Wissenschaftler/in. Im Wesentlichen waren also die Verflechtungsmuster vor der Elternschaft denen in der Promotionsphase sehr ähnlich – unter anderem deshalb, weil die meisten Wissenschaftler/innen erst nach der Promotion Eltern wurden (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch; Hess/Rusconi/Solga 2011).

Abbildung 2.7 zeigt, dass neben den wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Doppelverdienermustern (Muster 1 und 2) und dem Alleinverdienerarrangement (Muster 3) in den sechs Jahren nach der Geburt

23 Das bedeutet, dass, wie im Abschnitt 2.4.3 dargelegt, kein Einverdienermuster aufgrund der Nichterwerbstätigkeit der Wissenschaftler/innen nach der Promotion zu finden ist.

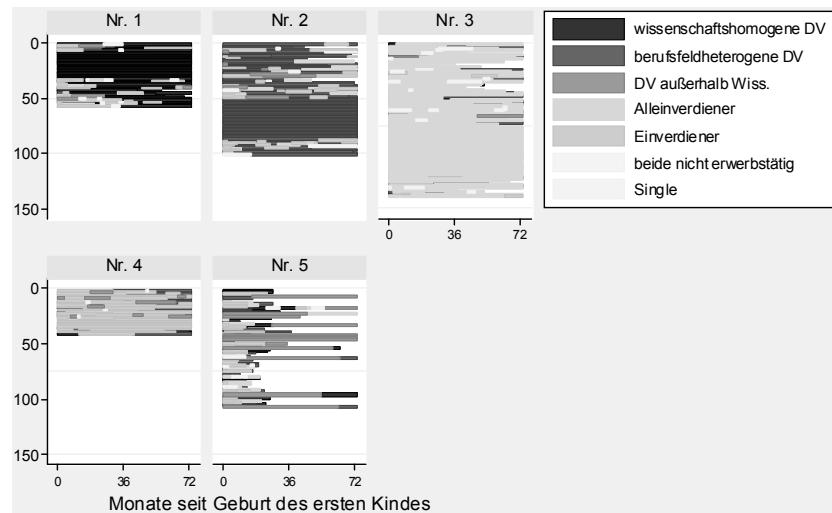
des ersten Kindes ein zusätzliches Verflechtungsarrangement existierte, das durch eine relative lange Unterbrechung der Wissenschaftslaufbahn aufgrund von Nichterwerbstätigkeit gekennzeichnet ist (9%, Muster Nr. 4 in Abbildung 2.7).²⁴ Darüber hinaus zeigten alle Muster für den Zeitraum nach Kindesgeburt häufiger Phasen mit einer anderen Kombination der Aktivitäten auf. Ein Vergleich der Verflechtungsmuster vor und nach der Geburt des ersten Kindes verdeutlicht *erstens*, dass die Verbreitung von Doppelverdienerpaaren nach der Geburt abgenommen hat; nämlich von 72% auf 53% – und dies selbst dann, wenn neben den beiden wissenschaftshomogenen und -heterogenen Doppelverdienern auch die Doppelverdieneranteile der gemischten Gruppe dazugezählt werden. *Zweitens* unterscheiden sich männliche und weibliche Wissenschaftler nach der Elternschaft deutlich in ihren Arrangements: Viermal so viele männliche wie weibliche Wissenschaftler waren Alleinverdiener (40 vs. 7%). Hingegen waren fast ein Fünftel der Wissenschaftlerinnen (17%), aber nur zwei Wissenschaftler selbst überwiegend nicht erwerbstätig. Doch etwas über die Hälfte der Wissenschaftlerinnen sowie 40% der Wissenschaftler waren auch nach der Geburt des ersten Kindes Teil eines Doppelverdienerpaares. Die Geburt eines Kindes führte also nicht zwangsläufig zu längeren Erwerbsunterbrechungen der Frauen (weder bei den Partnerinnen noch bei den Wissenschaftlerinnen). Die Aufrechterhaltung von Doppelverdienerarrangement liegt – wie u.a. die Analyse in Kapitel 3 in diesem Buch zeigen wird – an den Aushandlungsprozessen im Paar sowie an externer Unterstützung.

Ein Vergleich der Verflechtungsmuster vor und nach der Geburt des ersten Kindes auf individueller Ebene zeigt zudem, dass die Hälfte der Wissenschaftler/innen, die vor der Geburt des ersten Kindes ein wissenschaftshomogenes Verflechtungsarrangement hatten, dieses auch anschließend weiter praktizierten (54% der Wissenschaftler und 58% der Wissenschaftlerinnen). Während jedoch 15% der Frauen dieser Gruppe ihre Tätigkeit für einen längeren Zeitraum unterbrachen, war dies bei keinem Mann der Fall. Hingegen wurde fast ein Fünftel der Wissenschaftler und nur eine Frau Alleinverdiener/in.

Eine etwas höhere Stabilität der Verflechtungsmuster hatten Wissenschaftler/innen in zuvor berufsfeldheterogenen Partnerschaften: 66% der Männer und 63% der Frauen führten dieses Verflechtungsmuster fort. Aber auch in dieser Gruppe wurde fast ein Fünftel der Männer und keine Frau zum Alleinverdiener, während 9% der Frauen und nur ein Mann nach der Geburt des Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrachen.

24 Zusätzlich gibt es für die Phase nach der Geburt des ersten Kindes auch eine gemischte Gruppe (20%; Muster Nr. 5), bei der es kein dominantes, sondern wechselnde Verflechtungsarrangements und viele (zensierte) Fälle gibt, d. h. bei denen das Interview vor dem sechsten Geburtstag des Kindes stattfand.

Abbildung 2.7: Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe nach Kindsgeburt*



DV = Doppelverdiener

* nur Wissenschaftler/innen mit zumindest einem leiblichen Kind, die vor der Geburt zwei Jahre beobachtet wurden

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Am häufigsten verblieben nach der Geburt des ersten Kindes beim gleichen Verflechtungsmuster jedoch jene männlichen Wissenschaftler, die bereits *vor* der Geburt Alleinverdiener waren (80% vs. 36% der Frauen). Hingegen unterbrach ein Viertel der Wissenschaftlerinnen dieser Gruppe ihre Erwerbstätigkeit, während der Partner erwerbstätig wurde (27%). Die restlichen Wissenschaftlerinnen wechselten nach der Geburt des ersten Kindes zu wissenschaftshomogenen und in wenigen Fällen zu berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements (18% bzw. 4%).

Zusammenfassend heißt das: Obgleich Doppelverdienerpartnerschaften vor allem für Wissenschaftlerinnen auch nach der Geburt des ersten Kindes das mehrheitliche Verflechtungsarrangement darstellen, hat die Elternschaft eine einschneidende und geschlechtsspezifische Bedeutung für Männer und Frauen sowie für die Verflechtung von Erwerbsverläufen in Paarbeziehungen. Dieses familiäre Ereignis führt gerade bei Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern zu größeren Veränderungen als das berufliche Ereignis der Promotion. Wesentliche Ursache dafür ist die Beharrlichkeit geschlechtertypischer Rollenmuster, die auch bei akademisch gebildeten Männern und

Frauen verbreitet sind. Im Folgenden wird untersucht, welche Eigenschaften der Wissenschaftler/innen und ihrer Partner/innen das Verfolgen eines geschlechtstypischen Ein- bzw. Alleinverdienerarrangements nach der Geburt des ersten Kindes erklären können und inwiefern frühere Verflechtungsarrangements spätere beeinflussen.

Multivariate Analysen zeigen, dass Wissenschaftler – selbst nach Berücksichtigung der berufsstrukturellen, Herkunfts- und Paarmerkmale – mit zehnfach höherer Wahrscheinlichkeit als ihre Kolleginnen nach der Geburt des ersten Kindes für einen längeren Zeitraum die Alleinverdiener sind. Wissenschaftlerinnen unterbrachen hingegen ihre eigene Erwerbstätigkeit mit doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit wie ihre Kollegen.²⁵

Wie auch für die Verflechtungsmuster im Berufsverlauf gezeigt wurde, ist keine Annäherung zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern der jüngeren Abschlusskohorte zu verzeichnen. Ganz im Gegenteil: Im Vergleich zu einem (wissenschaftshomogenen oder -heterogenen) Doppelverdienerarrangement gab es bei den Absolvent/innen der jüngeren Kohorte sogar eine höhere Wahrscheinlichkeit für je geschlechtstypische Allein- bzw. Einverdienermuster als bei Absolvent/innen, die ihren Abschluss vor 1990 erworben hatten. Hinsichtlich der Disziplinen finden sich bei den Wissenschaftlerinnen keine Unterschiede, während männliche Technik- und Naturwissenschaftler mit größerer Wahrscheinlichkeit als Sozialwissenschaftler in Alleinverdienerpartnerschaften lebten. Zusammenfassend kann für die *berufsstrukturellen* Merkmale festgehalten werden, dass geschlechtstypische Verflechtungsmuster nach der Geburt von Kindern im stärkeren Maße von jüngeren Absolvent/innen und von männlichen Wissenschaftlern in so genannten männlich dominierten Disziplinen (Technik- und Naturwissenschaften) praktiziert wurden.

Hinsichtlich der *Herkunftsmerkmale* ist festzustellen, dass wie erwartet Alleinverdienerarrangements nach der Geburt des ersten Kindes mit höherer (fast zweifacher) Wahrscheinlichkeit bei westdeutschen Wissenschaftlern als bei ihren ostdeutschen Kollegen zu finden waren. Die Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Wissenschaftlerinnen in puncto Einverdienermuster waren hingegen wesentlich geringer. Keine nennenswerten Unterschiede finden sich dagegen zwischen Wissenschaftler/innen, deren Mütter während ihrer Kindheit überwiegend erwerbstätig waren, und jenen, deren Mütter überwiegend Hausfrauen waren. Dies bedeutet, dass eine traditionelle Arbeitsteilung in der Herkunftsfamilie zwar die Wahrscheinlichkeit mindert, überhaupt selbst erwerbstätig zu sein (vgl. Abschnitt 2.4.3), aber wenn diese Frauen erwerbstätig sind, dann stellen sie nach der Geburt des ersten Kindes

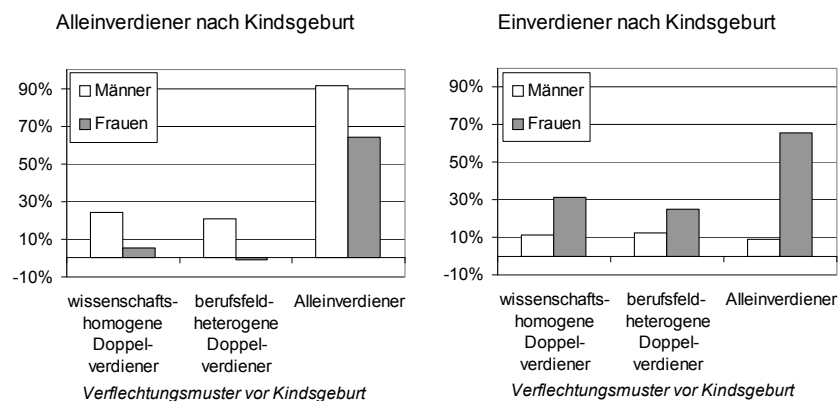
25 Aus Platzgründen werden die geschätzten (linear probability)-Modelle für die Verflechtungsmuster nach der Geburt des ersten Kindes nicht ausgewiesen. Sie sind bei der Autorin auf Anfrage erhältlich.

ihre Erwerbstätigkeit genauso wenig zur Disposition wie ihre Kolleginnen aus Herkunftsfamilien mit einer egalitäreren Arbeitsteilung.

Hinsichtlich der *Alterskonstellation* in der Partnerschaft zeigte sich ein unterschiedlicher Einfluss auf die Verflechtungsmuster der männlichen und weiblichen Wissenschaftler. Männliche Wissenschaftler mit untypischer Alterskonstellation (d. h. bei denen die Partnerin oder die Wissenschaftlerin älter war) praktizierten nach der Geburt des ersten Kindes mit größerer Wahrscheinlichkeit ein geschlechtstypisches Alleinverdienerarrangement als ihre Kollegen mit anderen Alterskonstellationen. Hingegen unterschieden sich Wissenschaftlerinnen, die älter als ihre Partner waren, hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit für Einverdienerarrangements nicht von ihren Kolleginnen mit typischer oder gleichaltriger Alterskonstellation. Für die Familienphase nach der Geburt des ersten Kindes kann also nicht bestätigt werden, dass die Wahrscheinlichkeit von Doppelverdienerarrangements bei altersuntypischen Paaren höher ist. Alle diese Befunde weisen auf eine beachtliche Beharrlichkeit geschlechtstypischer Rollenmuster nach der Geburt von Kindern hin.

Hinsichtlich der Bedeutung früherer Verflechtungsmuster weisen die Befunde auf eine deutliche Stabilität der Verflechtungsmuster hin (Abbildung 2.8). Die höchste Wahrscheinlichkeit für ein Alleinverdienerarrangement

Abbildung 2.8: Wahrscheinlichkeit bei Männern und Frauen für Allein- und Einverdienermuster nach der Geburt des ersten Kindes nach ausgewählten Verflechtungsmustern vor der Geburt (Referenz: wissenschaftshomogene und berufsfeldheterogene Muster)



Kontrolliert für berufsstrukturelle + Herkunftsmerkmale + Paarmerkmale

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

nach der Geburt des ersten Kindes bestand bei Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die bereits in den Jahren zuvor ein solches Verflechtungsmuster praktizierten. Die „Weichen“ für die Verflechtung von Erwerbsverläufen in Partnerschaften sind also schon *vor* der Geburt von Kindern gestellt. Für das Alleinverdienermuster gibt es zudem nur einen kleinen Unterschied zwischen männlichen Wissenschaftlern in zuvor wissenschaftshomogenen und -heterogenen Doppelverdienerarrangements. Das heißt, nach der Geburt des ersten Kindes konnte eine wissenschaftshomogene Partnerschaft nur geringfügig seltener aufrechterhalten werden als eine berufsfeldheterogene.

Das Gleiche gilt auch für Wissenschaftlerinnen hinsichtlich Einverdienermuster: Frauen, die zuvor ein wissenschaftshomogenes Doppelverdienerarrangement praktizierten, hatten nach der Geburt nur ein etwas höheres Risiko einer eigenen Erwerbsunterbrechung als ihre Kolleginnen in heterogenen Paarbeziehungen. Das heißt, eine Partnerschaft mit einem Wissenschaftler bringt im Familienverlauf kaum zusätzliche Nachteile (aber auch keine Vorteile) mit sich. Die Wahrscheinlichkeit für Einverdienerarrangements ist hingegen mit am höchsten bei Wissenschaftlerinnen, die vor der Geburt Alleinverdiener waren. Das heißt, bei diesen Paaren wird zwar weiterhin nur einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, allerdings sind es die Wissenschaftlerinnen, die nach der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit zumindest zeitweise aufgaben.

2.6 Fazit

In diesem Kapitel wurden die Verflechtungsmuster der Erwerbsverläufe in Akademikerpaaren und deren Dynamik untersucht. Im Wesentlichen existieren vier Verflechtungsmuster: zwei Muster, bei denen beide Partner erwerbstätig sind (berufsfeldheterogene und wissenschaftshomogene Doppelverdienerarrangements), und zwei Muster, bei denen nur einer der beiden Partner einer bezahlten Beschäftigung nachgeht (Wissenschaftler/in oder Partner/in). Die Verbreitung dieser Verflechtungsmuster ist jedoch in den unterschiedlichen Berufs- und Familienphasen sowie zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen „ungleich“ verteilt.

Doppelverdienerpartnerschaften stellten für Wissenschaftlerinnen das mehrheitliche Verflechtungsmuster in allen Berufs- und Familienphasen dar, während sie bei ihren männlichen Kollegen etwas seltener und nach der Geburt des ersten Kindes gleichauf mit dem Alleinverdienermuster waren. Auch aufgrund unserer Untersuchungspopulation – wissenschaftliche Beschäftigte – war die (zeitweise) Nichterwerbstätigkeit der Wissenschaftler/innen relativ selten, aber in zwei Lebensphasen dennoch vor allem bei Wissenschaftlerinnen zu finden: in der Promotionsphase und nach der Geburt des ersten Kin-

des. Die Alleinerwerbstätigkeit des/der Wissenschaftler/in kam hingegen in allen Phasen vor, traf aber bei männlichen Wissenschaftlern häufiger in der Promotionsphase und vor allem nach der Geburt des ersten Kindes zu. In allen Berufs- und Familienphasen gab es also geschlechtstypische Chancen für bestimmte Verflechtungsmuster sowie für Veränderungen der Verflechtung nach der Promotion bzw. der Geburt des ersten Kindes.

Hervorzuheben ist, dass es sich bei dieser geschlechtstypischen Verbreitung von Allein-, Ein- und Doppelverdienermustern *nicht* um ein „veraltetes“ Phänomen handelt, das vor allem Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen der älteren Abschlusskohorten betrifft. Gerade die Erwartung einer zunehmenden Ähnlichkeit zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen der jüngeren Abschlusskohorte konnte nicht bestätigt werden. Ganz im Gegenteil: Sowohl für die Promotionsphase als auch für die Phase nach der Geburt des ersten Kindes gab es bei den Absolvent/innen der jüngeren Kohorte sogar eine höhere Wahrscheinlichkeit für die geschlechtsspezifische Praktizierung von Allein- bzw. Einverdienermustern. Die Befunde für die männlichen Wissenschaftler legen nahe, dass sich die Bedingungen für Doppelverdienerarrangements verschlechtert haben. Gestiegene Anforderungen an die Wissenschaftler/innen – etwa eine höhere Karriererelevanz von Drittmittelerwerb, Publikationen in englischsprachigen Zeitschriften (vgl. Münch 2006) und Auslandsaufenthalten – verbunden mit einer weiteren Prekarisierung des wissenschaftlichen Mittelbaus (vgl. Gülker 2010) können einerseits das Risiko eines Einverdienermusters (z. B. aufgrund unfreiwilliger Erwerbsunterbrechungen) erhöhen, andererseits aber auch das eines Alleinverdienermusters, wenn versucht wird, mit der Nichterwerbstätigkeit der Partnerin den flexiblen Einsatz unter ständiger Bewährung des Wissenschaftlers zu ermöglichen.

In dieser Hinsicht ist ebenfalls hervorzuheben, dass wissenschaftshomogene Doppelverdienerarrangements vergleichsweise risikoreich bzw. instabil sind. Dies ist vor allem bei den Partnerschaften der männlichen Wissenschaftler festzustellen. Nach der Promotion der Wissenschaftler/innen mit einem zuvor wissenschaftshomogenen Doppelverdienermuster war eine langfristige Nichterwerbstätigkeit bei den Partnerinnen der Wissenschaftler doppelt so wahrscheinlich wie bei den Partnern der Wissenschaftlerinnen. Bei Letzteren fand eher ein Berufswechsel als eine Nichterwerbstätigkeit statt. Angesichts unserer Untersuchungspopulation, in der nur unter den Partner/innen Personen zu finden sind, die die Wissenschaft verlassen haben, ist davon auszugehen, dass die hier präsentierten Ergebnisse den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft sogar unterschätzen.

Die Befunde zeigen jedoch eine deutliche Stabilität der Verflechtungsmuster über die Berufs- und Familienphasen hinweg. Nach der Promotion sowie nach der Geburt des ersten Kindes waren (berufsfeldheterogene bzw. wissenschaftshomogene) Doppelverdienermuster vor allem bei jenen

Paaren zu finden, die solche Verflechtungsmuster bereits in den Phasen zuvor hatten. Die „Weichen“ für die Verflechtung von Erwerbsverläufen in Partnerschaften waren also schon früh im Berufsverlauf gestellt. Dies gilt jedoch auch für männliche Wissenschaftler und ihre Partnerinnen im Alleinverdienermuster: Bei ihnen war ebenfalls die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie dieses Muster in späteren Lebensphasen weiterverfolgen. Hingegen stellte das Einverdienermuster bei Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern eher ein vorübergehendes Arrangement dar.²⁶

Abschließend ist hervorzuheben, dass Doppelverdienerpartnerschaften sehr verbreitet sind und bei Wissenschaftlerinnen auch nach der Geburt des ersten Kindes das mehrheitliche Verflechtungsmuster darstellen. Gleichwohl ist es ein Mythos, dass Akademikerpaare in der Regel Doppelverdiener sind. Selbst bei den Wissenschaftlerinnen – einer positiv selektierten Gruppe – zeigen sich langjährige (!) Unterbrechungen. Das Phänomen ist sogar noch unterschätzt, wenn man die Arrangements ihrer männlichen Kollegen bzw. der Partnerinnen der Kollegen betrachtet. Das heißt, die Förderung der Karrieren von Frauen in der Wissenschaft bedarf einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen für Doppelverdienerpaare, und dies bereits in früheren Berufsphasen (Promotions- und Postdoc-Phase), sowie für einen Wiedereinstieg in den Beruf im Allgemeinen und in der Wissenschaft im Besonderen.

26 Da Frauen (und Männer), die die Wissenschaft aufgrund einer eigenen Nichterwerbstätigkeit verlassen haben, aber nicht in einer Partnerschaft mit einem Wissenschaftler leben, nicht in unserem Sample enthalten sind, wird womöglich die Verbreitung des Einverdienermusters unterschätzt.

3. Karriere mit Kind in der Wissenschaft – Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit der familiären Betreuungsarrangements von erfolgreichen Frauen und ihren Partnern

Agnieszka Althaber, Johanna Hess & Lisa Pfahl

3.1 Karrierhemmnis Kind?

„Ach, Frau Neubert, Sie sind auch noch in der Wissenschaft? Sie haben doch jetzt zwei Kinder.“ (Professorin, drei Kinder)

Die Wissenschaft stellt ein Berufsfeld dar, in dem Frauen mit Kindern in Führungspositionen selten anzutreffen sind. Nur jede dritte bis fünfte Professorin, aber mehr als jeder zweite Professor hat ein oder mehrere Kinder (vgl. Lind 2008; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Im Zusammenhang mit der Frage nach Karrierechancen von hoch qualifizierten Frauen wird die Geburt von Kindern immer noch als das „Karrierhemmnis Nummer eins“ diskutiert. In diesem Kapitel wollen wir gezielt der Frage nachgehen, welchen Einfluss Kinder auf den Karriereverlauf von Frauen in der Wissenschaft haben.

Universitäten und Hochschulen sind ein Tätigkeitsfeld, in dem jene Personen Erfolg haben, die ihren gesamten Lebensentwurf stark an Wissenschaft und Forschung ausrichten (vgl. Engler 2001). Eine wissenschaftliche Karriere ist in der Regel mit einem hohen persönlichen Einsatz sowie langen Arbeitszeiten und lang andauernden Qualifikationsphasen verbunden (vgl. Beaufaÿs 2005). Die klassischen Charakteristika der beruflichen Tätigkeit als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler entsprechen in vielen Punkten denen anderer akademischer Berufe mit eigenständigen Verantwortungsbereichen und Führungsaufgaben: Es werden hohe und flexible zeitliche Verfügbarkeitsanforderungen (an die Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit) sowie hohe Anforderungen an geografische Mobilität gestellt. Hinzu kommt, dass eine Berufstätigkeit in der Wissenschaft über einen langen Zeitraum hinweg keine sichere Erwerbsperspektive bietet. Trotzdem ist eine leichte Trendwende des bekannten Bildes kinderloser Wissenschaftlerinnen wahrnehmbar: Der Anteil promovierter Frauen mit Kindern und promovierter Frauen ohne

Kinder in Führungspositionen ist in und außerhalb der Wissenschaft gleich hoch (vgl. Schubert/Engelage 2010), und Professorinnen mit Kind(ern) gründen früher im Lebensverlauf eine Familie als ihre älteren Kolleginnen (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Eine genauere Betrachtung der Frauen, die mit Kind eine Wissenschaftskarriere verfolgen, zeigt dennoch, dass sie häufig nicht die gewünschte Kinderzahl realisieren, weil sie mit der Geburt mehrerer Kinder negative Konsequenzen für ihre Wissenschaftskarrieren antizipieren. Auch schätzen Wissenschaftlerinnen ihre berufliche Zukunft eher pessimistisch ein, obwohl sie ihrem Beruf einen zentralen Stellenwert einräumen und darin eine attraktive Berufsperspektive sehen (vgl. Lind 2008). Generell müssen hoch qualifizierte Frauen mit Familie in und außerhalb der Wissenschaft mit Nachteilen hinsichtlich ihrer beruflichen Mobilität rechnen und damit verbundene Einkommensverluste hinnehmen (vgl. Schubert/Engelage 2010).

Die hier beschriebenen Karrierenachteile von Frauen in der Wissenschaft gehen jedoch nicht auf die Familiengründung an sich zurück, sondern auf die mit der Kinderbetreuung verbundenen beruflichen Einschränkungen, wie mehrmonatige Erwerbsunterbrechungen, reduzierte Arbeitszeiten, geringere Anwesenheitszeiten oder die Einschränkung räumlicher Mobilität, wie neue Forschungsergebnisse zeigen (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Besonders im ersten Lebensjahr, aber auch später übernehmen Wissenschaftlerinnen mehrheitlich die Hauptverantwortung für die Betreuung ihrer Kinder (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a). Ihre männlichen Kollegen haben häufiger Partnerinnen, die nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätig sind, so dass ihnen häufiger für die Karriere „der Rücken freigehalten wird“ (vgl. Hess/Rusconi 2010). Nur in seltenen Fällen teilen sich Wissenschaftlerinnen mit ihren Partnern die Betreuungsaufgaben bereits im ersten Lebensjahr des Kindes (annähernd) gleichberechtigt. Eine ausschließliche Kinderbetreuung durch die Partner kommt dabei oft weder für die Frauen noch die Männer selbst in Betracht.¹ Wissenschaftlerinnen sind somit – wie andere (berufstätige) Frauen auch – mit spezifischen gesellschaftlichen Erwartungen an Mutterschaft konfrontiert. Die „Anrufungen zur Mutterschaft“, d. h. die gesellschaftliche Erwartung an Frauen in modernen Gesellschaften, neben der Erwerbstätigkeit sich auch als Mutter zu bewähren (vgl. Correll 2010), stehen in einem Widerspruch zu der starken und umfassenden Erwerbszentrierung von beruflichen Karrieren (vgl. Reichart/Chesley/Moen 2007).

Bisher ist wenig darüber bekannt, wie Wissenschaftlerinnen ohne Karriereknick ihre Karrieren mit Kindern fortsetzen können. Die Erfahrungsberich-

¹ Analysen zeigten, dass dabei oft stereotype normative Erwartungen an Elternschaft in Anschlag gebracht werden, und wenn die Partnerinnen als Wissenschaftlerinnen tätig sind, Wissenschaft durch ihre Partner als ein Beruf mit räumlich-zeitlicher Flexibilität konstruiert wird, der im Gegensatz zu anderen Angestelltenverhältnissen aufgrund von frei wählbarer Arbeitszeit die Betreuung von Kindern ermöglicht (vgl. Hess/Rusconi 2010).

te vieler Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) zeigen, dass dies alles andere als eine Selbstverständlichkeit ist (vgl. Biller-Andorno et al. 2005). Wie hoch qualifizierte Frauen ihre Karrieren auch mit Kind – zum Teil auf sehr unterschiedliche Weise – fortsetzen können, zeigt die Studie von Walther und Schaeffer-Hegel (2007) für Karrieren außerhalb der Wissenschaft. Allgemein stellen sie fest, dass hoch qualifizierte Frauen ihre Kinder in der Tendenz später im Lebensverlauf bekommen, wobei die Wahl des Zeitpunkts nicht nach einem einheitlichen Muster verläuft und ein idealer Zeitpunkt weder subjektiv noch objektiv auszumachen sei. Dennoch können die Autorinnen einige Erfolgsfaktoren ausmachen, die Berufskarrieren mit Kindern ermöglichen. Dies sei zum einen das Verhalten der Frauen, das sich durch die Formulierung klarer Ziele, das offene Eintreten für die eigenen Interessen und die phasenweise hohe Belastbarkeit kennzeichne. Zum anderen bestätigen die Autorinnen, dass der direkte Wiedereinstieg nach dem Mutterschutz oder nach einer Unterbrechung von maximal sechs Monaten sowie die Möglichkeit zum flexiblen Arbeiten günstiger ist für den beruflichen Erfolg von Frauen als langfristige Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitbeschäftigungen. Kontinuierlich und voll berufstätig können jedoch nur Frauen sein, die die Sicherheit haben, dass die Betreuung ihrer Kinder (auf hohem Niveau) gewährleistet wird. Dies setzt, so Walther und Schaeffer-Hegel, zumeist eine Kombination aus öffentlicher oder betrieblicher Kinderbetreuung mit zusätzlich privat finanzierter Kinderbetreuung voraus. Nicht zuletzt erweise sich die Unterstützung durch den Partner „von elementarer Bedeutung für die erfolgreiche Vereinbarung von Kindern und Karriere“ (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 19). Partner, die sich die Kinderbetreuung mit ihren Frauen teilen, unterstützen die Karrieren ihrer Frauen nicht nur praktisch, sondern auch ideell und stellen eine moralische Stärkung für die Wissenschaftlerinnen dar.

Inwieweit diese Ergebnisse auf die Karrieren von Wissenschaftlerinnen übertragbar sind, ist noch ungenügend erforscht. Nur in Ansätzen wissen wir, wie die Karrieren von Frauen mit Familie in der Wissenschaft verlaufen (vgl. Kapitel 2 und 5 in diesem Buch). Unklar dabei bleibt, welche partnerschaftlichen Aushandlungsprozesse sich hinter den realisierten Kinderbetreuungsarrangements verbergen und inwiefern diese die Karrieren von Wissenschaftlerinnen beeinflussen. Beides ist Gegenstand dieses Beitrags. Dabei gehen wir davon aus, dass für hoch qualifizierte erwerbstätige Frauen und Männer, die als Paar in einem gemeinsamen Haushalt leben und Kinder haben, herkömmliche *familienökonomische Kosten-Nutzen-Überlegungen* (vgl. Becker 1991) nur sehr begrenzt zum Tragen kommen. Bei ihnen ist eine Spezialisierung der Partner auf Erwerbstätigkeit *oder* Hausarbeit wenig(er) attraktiv aufgrund der hohen Bildungsinvestitionen beider Partner oder diese Spezialisierung wird z. B. aufgrund geringerer Einkommensunterschiede auch nicht angestrebt. Zugleich besitzen andere ökonomische Erklärungsansätze wie das

Ressourcenverhandlungsmodell (vgl. Ott 2001) eine gewisse Erklärungskraft für die Aufteilung der Kinderbetreuung, sofern gesellschaftliche Erwartungen und Normen mit einbezogen werden. Dieser Ansatz nimmt die relative Verhandlungsmacht zwischen den Partnern vor der Familiengründung als Ausgangspunkt für die Entscheidung darüber, wie die Kinderbetreuung zwischen den beiden Partnern aufgeteilt wird. Ausgehend von dieser Grundlage beruht die Entscheidungsfindung auf rationalen Überlegungen der Partner. Sie handeln auch in Antizipation zukünftiger Arbeitsmarktchancen und konkreter Jobangebote aus, wessen Erwerbsunterbrechung sich weniger gravierend auf den beruflichen Wiedereinstieg auswirkt (vgl. Pfahl/Reuyß 2009). Hierbei spielen die Erwartungen von Vorgesetzten und Kollegen durchaus eine wichtige Rolle. Die Tatsache, dass tendenziell die hoch qualifizierten Frauen und nicht ihre Partner in Elternzeit gehen, kann dann damit erklärt werden, dass Paare die Förderung bzw. die Sanktion der Familiengründung durch die Arbeitgeber für Frauen und Männer unterschiedlich einschätzen. Sie entscheiden sich dann trotz gleichermaßen hoher Bildungsinvestitionen dafür, dass die Frau in Elternzeit geht. Unterstützt wird diese Entscheidungsfindung zum einen durch das häufig jüngere Lebensalter der Frau (im Vergleich zu ihrem Partner) und ihre deshalb nicht so weit fortgeschrittene Karriere, zum anderen durch Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt, nach denen Frauen eher in Berufen arbeiten, die weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten (vgl. Rusconi/Solga 2008).

Mit Verweis auf Doing-Gender-Ansätze müssen Geschlechterungleichheiten, die im Handeln von Paaren erzeugt und reproduziert werden, aber auch auf kulturelle Überzeugungen der Beteiligten, wie z. B. veränderte Ideale der romantischen Liebe, zurückgeführt werden (vgl. Herma 2009). Somit werden auch die zunehmend erwerbszentrierten Lebenslaufentscheidungen von Frauen mit hoch qualifizierten und gut verdienenden Partner verständlich (vgl. Gildemeister/Robert 2008). Aus dieser Perspektive wird der größer werdende Anteil an Männern, die für ihre Kinder Betreuungsaufgaben übernehmen und ihre Arbeitszeiten einschränken, verständlich.

Die zentralen Merkmale einer akademischen Laufbahn, wie die hohe Selektivität, eine geringe Planbarkeit und hohe berufliche Unsicherheiten vor Erreichen der Professur, sprechen dafür, dass *riskante biografische Übergänge* wie die Familiengründung auf einen späteren Zeitpunkt im Lebenslauf bzw. Karriereverlauf aufgeschoben werden. Durch das Erreichen einer festen Position und die dadurch erfolgende Konsolidierung der Wissenschaftskarriere ist eine späte Familiengründung möglicherweise weniger riskant für den weiteren Karriereverlauf. Aus der Lebensverlaufsperspektive erscheint es für die Karrierechancen von Frauen in der Wissenschaft daher günstiger, wenn der Übergang zur Elternschaft im Karriereverlauf später erfolgt.

3.2 Fragestellung und Vorgehensweise

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen und der Ergebnisse der bisherigen Forschung geht dieser Beitrag zwei Forschungsfragen nach: Zunächst wird untersucht, welche Strategien Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) für die Verfolgung ihrer Karrieren entwickeln und welche Betreuungsarrangements (mit ihren Partnern) bei der Familiengründung gefunden werden. Anschließend wird geprüft, welchen Einfluss die Lösungen der Kinderbetreuung auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen haben. Im Rahmen dieses Beitrags liegt der Fokus auf den Unterschieden zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriere. Mit diesem Vorgehen können wir die Wissenschaftlerinnen auf den Karrierestufen unterhalb der Professur in unsere Analysen einbeziehen und die Befunde, die bisher nur für Professorinnen vorlagen, ergänzen. Gelingensbedingungen für die Realisierung von Familie und Wissenschaftskarrieren für Frauen lassen sich damit angemessener aufzeigen.

Unter der *Familiengründung* wird die *Geburt des ersten Kindes* verstanden. Wir zählen aber auch nicht-leibliche Kinder dazu, die von Geburt an im gemeinsamen Haushalt lebten. Die Familiengründung ist insofern ein wichtiges biografisches Ereignis, da mit der Geburt des ersten Kindes für die Eltern zu den bereits bestehenden beruflichen und privaten Verpflichtungen neue, zeitintensive Aufgaben hinzukommen. In Abgrenzung dazu fassen wir die Geburt(en) aller weiteren Kinder als Familienerweiterung, die wir jedoch nur zweitrangig berücksichtigen können. Weil Wissenschaftlerinnen und ihre Partner sich hinsichtlich der Strategien und der Organisation der Kinderbetreuung unterscheiden, entstehen unterschiedlich vorteilhafte (bzw. nachteilige) Realisierungsbedingungen für ihre Karrieren nach der Familiengründung.

Der *Karrierebegriff* wird in unseren Analysen in seiner formalen Bedeutung in der Wissenschaft verwendet: Wir definieren, dass eine Person eine Karriere hat, wenn sie innerhalb von sechs Jahren ihre Promotion und innerhalb von 16 Jahren ihre Habilitation abgeschlossen hat und eine adäquate berufliche Position einnimmt. In den Technikwissenschaften, in denen Habilitationen seltener realisiert werden, gilt die Übernahme von Leitungsaufgaben als äquivalentes Kriterium für eine Karriere (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

Als *Strategie* bezeichnen wir die Art und Weise, wie Individuen bei der Verfolgung von Zielen und Wünschen handeln. Strategien besitzen eine normative Dimension, die sich rekonstruieren lässt, wenn Partner ihre Wünsche und Vorstellungen zur Erwerbstätigkeit und Elternschaft beschreiben. Wir gehen davon aus, dass Strategien das Handeln in unterschiedlichen Kontexten anleiten und somit auch an die Wissenschaftlerinnen gerichteten beruflichen und sozialen Erwartungen be- und verarbeiten. Strategisch handeln

heißt, absichtsvoll im Hinblick auf ein Ziel zu agieren, jedoch nicht im engen Sinne kalkulierend zu handeln. Das heißt, Akteure handeln nicht instrumentell auf nur ein Teilziel hin und können somit ihren eigenen Strategien auch „unterliegen“.² Insofern besitzen die Strategien der Paare bezüglich ihrer beruflichen Entwicklung sowie der Partnerschaft und Familie einen starken Einfluss auf die tatsächliche Ausgestaltung der Kinderbetreuung.

Bei der Organisation der Kinderbetreuung unterscheiden wir *paarinterne Betreuungsarrangements* von den *Betreuungsleistungen durch Dritte*. Erstere meint die Aufteilung der Zuständigkeit für die Betreuungsaufgaben unter den Partnern und die Umsetzung dieser Zuständigkeiten im Alltag. Dabei greifen wir auf ideale Typisierungen der Betreuungsarrangements zurück: In einem *traditionellen Betreuungsarrangement* übernimmt die Frau die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung. In einem *umgekehrt traditionellen Betreuungsarrangement* ist es der Mann. In einem *egalitären Betreuungsarrangement* teilen sich beide Partner die Betreuungsaufgaben gleichermaßen. Die beiden ersten stellen also in Abgrenzung zum egalitären Betreuungsarrangement hierarchische Paararrangements dar (vgl. Rusconi/Solga 2008). Betreuung durch Dritte meint die Nutzung von öffentlichen Betreuungseinrichtungen, Tagesmüttern oder die Einbindung von Personen aus privaten Netzwerken in die Kinderbetreuung. Beide Aspekte, das paarinterne Betreuungsarrangement und die externe Betreuung, wirken zusammen, da auch die Auslagerung der Betreuungsarbeit von einem oder beiden Partnern organisiert werden muss.

Für unsere Analyse werden quantitative und qualitative Methoden kombiniert. Im *ersten Schritt* wird ein kurzer Überblick darüber gegeben, wer von den Wissenschaftler/innen in Akademikerpartnerschaften eine Familie gründet, wann das in der Regel erfolgt und wie viele Kinder geboren werden. Die Untersuchungspopulation für diese und die weiteren quantitativen Analysen besteht aus den befragten Wissenschaftler/innen (Zielpersonen) mit leiblichen Kindern oder Kindern, die von Geburt an im gemeinsamen Haushalt lebten. Diese und alle folgenden deskriptiven Auswertungen wurden hinsichtlich der Disziplinen und Karrierestufen gewichtet, so dass die Disziplinen immer gleich häufig vertreten sind.

Im *zweiten Schritt* richten wir den Blick auf die Betreuungsstrategien der Wissenschaftlerinnen und ihrer Partner. Die Grundlage für diesen Auswertungsschritt bilden 17 problemzentrierte Interviews mit Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) und elf problemzentrierte Interviews mit ihren Partnern. Alle hier dargestellten Fälle haben zum Interviewzeitpunkt mindestens ein leibli-

2 Es sind auch Grenzfälle des Handelns denkbar, welche mit Weber (1992 [1919]) als affektives oder traditionales Handeln beschrieben werden können. Bei traditionalem Handeln ist eine Orientierung an den eigenen Zielen der Person nicht mehr zu erkennen; d. h. der gesellschaftliche Zwang überwiegt.

ches Kind.³ Die Interviews wurden mit der Methode des verlaufsstrukturierten Themenvergleichs ausgewertet (vgl. Witzel 2000). Die Aussagen der Befragten zu einzelnen Themenfeldern und der Ausgestaltung der Kinderbetreuungsaarrangements wurden inhaltsanalytisch erfasst (vgl. Mayring 2000), anschließend fallübergreifend verdichtet und miteinander kontrastiert. In Verknüpfung mit der quantitativen Verteilung der unterschiedlichen Betreuungsarrangements von Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern diskutieren wir die Bedeutung dieser Arrangements für die beruflichen Karrieren von Frauen. In den Darstellungen mit Längsschnittperspektive beziehen wir uns überwiegend auf drei Zeitpunkte bzw. Zeitabschnitte: das erste Lebensjahr des Kindes, sein zweites und drittes Lebensjahr sowie sein viertes bis sechstes Lebensjahr. Der Schwerpunkt unserer Betrachtungen liegt auf Vergleichen von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg *zum Interviewzeitpunkt*. Darüber hinaus berücksichtigen wir auch die männlichen Wissenschaftler, da diese als Vergleichsmaßstab für den Kontext der Hochschule wichtig sind.

Im *dritten* Schritt prüfen wir mit multivariaten Methoden, welchen Einfluss die Betreuungsarrangements für das erste Kind darauf besitzen, ob insbesondere Frauen zu den verschiedenen Zeitpunkten nach der Familiengründung nach objektiven Vorgaben Karrieren in der Wissenschaft haben oder nicht. Anknüpfend an die Längsschnittbetrachtungen in den Deskriptionen wird die Analyse mit Regressionsmodellen für Paneldaten durchgeführt, um die Effekte der verschiedenen Einflussgrößen im Zeitverlauf zu untersuchen.⁴

3 13 dieser Frauen haben entsprechend der Karrieredefinition (siehe oben) eine Wissenschaftskarriere. Diese Frauen konnten nach der Familiengründung entweder durchgehend ihre Karriere erfolgreich fortführen (d. h. ein Jahr, drei und sechs Jahre nach der Familiengründung *sowie* zum Interviewzeitpunkt) oder sie hatten zumindest sechs Jahre nach der Familiengründung bzw. zum Interviewzeitpunkt Erfolg in der Wissenschaft. Vier weitere Frauen ohne Karriere werden als Vergleichsfälle herangezogen, sie haben nach der Familiengründung und bis zum Interviewzeitpunkt durchgehend keine Karriere.

4 Hierfür verwenden wir logistische Random-Effects-Modelle. Darin wird der Fehlerterm in zwei Komponenten zerlegt. Eine Komponente ist ein zeitkonstanter Fehlerterm, der zwischen den Untersuchungseinheiten variiert. Er zeigt die durchschnittliche Abweichung einer Person zum Stichprobenmittelwert an. Die zweite Komponente ist ein Fehlerterm, der sowohl zwischen den Untersuchungseinheiten als auch zwischen den Beobachtungszeitpunkten variiert. Das ist der eigentliche Messfehler (vgl. Rabe-Hesketh/Skrondal 2005). Mit Random-Effects-Modellen lassen sich auch zeitkonstante Einflussgrößen berücksichtigen, die in unseren Analysen relevant sind. Dazu zählt z. B. die Alterskonstellation in der Partnerschaft oder der Erwerbsstatus des Partners vor der Familiengründung als Operationalisierung der Verhandlungsposition oder die Zugehörigkeit zu einer Fächergruppe.

3.3 Wissenschaftskarrieren von Frauen in Partnerschaft mit Kind

„Wenn ich morgens um acht hier bin, dann bin ich anderthalb Stunden lang die Einzige, und wenn ich dann aber um fünf gehe, dann wird das teilweise kommentiert.“ (Juniorprofessorin, ein Kind)

3.3.1 Wer hat Kinder, wann und wie viele?

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über einige demografische Kennzahlen zur Familiengründung der Wissenschaftler/innen, auf die wir uns im Folgenden zum Teil beziehen. Für die Anteile an Eltern unter Wissenschaftler/innen zeigt sich in unserer Stichprobe insgesamt das aus der bisherigen Forschung bekannte Bild: Wissenschaftlerinnen haben zum Interviewzeitpunkt seltener Kinder als ihre männlichen Kollegen. Insbesondere Professorinnen (61%) haben deutlich seltener Kinder als Professoren (85%),⁵ während die Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf den Karrierestufen unterhalb der Professur weniger stark ausgeprägt sind.

Wissenschaftler/innen mit Familie haben am häufigsten zwei Kinder (46%). Allerdings haben Wissenschaftlerinnen öfter als ihre männlichen Kollegen nur ein Kind. Dieser Unterschied ist erneut bei den Professor/innen besonders auffallend: Während 41% der Mütter unter Professorinnen nur ein Kind haben, trifft das nur auf 21% der Väter unter den Professoren zu. Für Frauen ist die Realisierung von Familie *und* beruflichem Erfolg, insbesondere in einer Spitzenposition in der Wissenschaft, also schwieriger als für Männer.

Wissenschaftlerinnen sind bei der Familiengründung im Durchschnitt etwas jünger als ihre männlichen Kollegen (30,7 bzw. 32 Jahre). Dieser Altersunterschied entspricht in etwa dem der Hochqualifizierten im Allgemeinen (29,3 bzw. 31 Jahre; Bundeszentrale Für Gesundheitliche Aufklärung 2005: 7). Das durchschnittliche Alter der Wissenschaftler/innen in Akademikerpartnerschaften ist hingegen etwas höher als generell bei Frauen und Männern mit Hochschulabschluss. Für die Untersuchung des Einflusses der Familiengründung auf die Karrierechancen ist es allerdings aufschlussreicher, nicht das Alter, sondern das Timing der Familiengründung in Bezug auf

⁵ In anderen Studien haben Professorinnen noch seltener Kinder (vgl. Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Diese Abweichung könnte damit zusammenhängen, dass die von uns befragten Professorinnen im Durchschnitt relativ jung sind und gerade Wissenschaftler/innen jüngerer Jahrgänge häufiger Kinder haben als ältere (vgl. auch Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010). Eine weitere Erklärung für den hohen Professorinnenanteil mit Kind(ern) liegt möglicherweise in der höheren Antwortbereitschaft aufgrund eines höheren Interesses am Thema des Projekts.

den akademischen Qualifizierungs- und Karriereverlauf zu betrachten. Dabei ist festzustellen, dass das erste Kind bei der Hälfte der Wissenschaftler/innen vor der Promotion und bei der anderen Hälfte nach der Promotion geboren wurde. Für einen nicht unerheblichen Teil der Wissenschaftler/innen lag die Geburt des ersten Kindes sogar vor ihrem ersten akademischen Abschluss (11%). Allerdings zeigen sich Unterschiede im Timing der Familiengründung je nach Karrierestufe: Bei Professor/innen und Postdocs (ab drei Jahre nach der Promotion) lag die Familiengründung häufiger in der Zeit nach der Promotion (60%), während sie bei Promovend/innen und Postdocs (bis drei Jahre nach der Promotion) eher vor der Promotion lag (82%). Dieser Unterschied ist auf das Zusammenspiel von zwei Aspekten zurückzuführen: Erstens kommen Karrieren in der Wissenschaft durch Selektionsprozesse zustande, die den weniger fortgeschrittenen Wissenschaftler/innen noch bevorstehen. Zweitens deutet sich hier das erwähnte frühere Timing der Elternschaft bei den jüngeren Wissenschaftler/innen an.

Tabelle 3.1: Übersicht zur Stichprobe – familiendemografische Kennzahlen

Karrierestadium	Anteil der Eltern (%)			Anzahl der Kinder (arithm. Mittel)			Alter bei Familiengründung (arithm. Mittel)			Absolvierte Promotion bei Familiengründung (Median)			Befragte (Anzahl)
	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	ges.	♀	♂	
Nicht Promovierte	23,60	21,95	25,28	1,6	1,6	1,6	29,6	29,7	29,6	nein	nein	nein	196
Promovierte I	44,78	46,39	43,11	1,6	1,7	1,5	29,8	29,4	30,3	nein	nein	nein	134
Promovierte II	76,89	76,64	77,15	1,9	1,9	2,0	31,3	30,4	32,2	ja	ja	ja	231
Professor/innen	73,43	61,46	84,80	2,0	2,2	1,7	32,6	32,0	33,0	ja	ja	ja	188
Gesamt	57,33	53,67	60,94	1,9	1,9	1,8	31,4	30,7	32,0	ja	ja	ja	749

♀ = Frauen, ♂ = Männer

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

Der Übergang in die Elternschaft ist bei Wissenschaftler/innen nicht zufällig, sondern zumeist eine höchst planvolle Angelegenheit. Die deutliche Mehrheit der Wissenschaftler/innen (72%) gibt an, dass der Zeitpunkt für die Geburt ihres ersten Kindes geplant war. Allerdings steht der Beruf bei der Planung dieser privaten Entscheidung nicht in jedem Fall an erster Stelle. Beruf-

liche Überlegungen spielten hierbei nur für 23% der Wissenschaftler/innen eine wichtige oder sehr wichtige Rolle.

Geht man nun über die übliche Unterscheidung nach Karrierestufen hinaus und betrachtet die Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft zum Interviewzeitpunkt, zeigt sich, dass Frauen mit Erfolg noch seltener Kinder haben (44%) als die Gruppe der Professorinnen. Von diesen Müttern mit Karriereerfolg hat annähernd die Hälfte nur ein Kind (48%), und sie gründeten in der Mehrzahl erst nach der Promotion ihre Familien (55%). Für die Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft gestaltet sich die Familiensituation deutlich anders. Ein auffallend höherer Anteil von ihnen hat Kinder (83%), und die Mütter ohne Karriereerfolg haben seltener nur ein Kind (26%), d. h. in der Regel haben sie zwei und mehr Kinder. Diese Wissenschaftlerinnen gründeten ihre Familien zudem häufiger bereits vor der Promotion (59%).

Die Unterschiede in der Familiensituation zwischen Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft können nicht dadurch erklärt werden, dass es den weniger erfolgreichen Wissenschaftlerinnen an Karriereabsichten mangelt und sie *deswegen* häufiger Kinder haben. Denn es zeigt sich, dass die promovierten Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) deutlich häufiger entschlossen in der Wissenschaft bleiben wollen als kinderlose (77 bzw. 63%). Diejenigen *mit Kind(ern)* realisieren aber bedeutend seltener erfolgreich eine Karriere als diejenigen *ohne Kind(er)* (51 bzw. 82%). Darüber hinaus ist zu beobachten, dass Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg ihre Familiengründung temporär oder ganz zurückstellen. Sie schränken ihre Kinderzahl ein oder schieben ihre Familiengründung auf. Denn für die promovierten Wissenschaftlerinnen zeigt sich, dass die bisher kinderlosen, aber erfolgreichen unter ihnen in der Mehrzahl ihren Kinderwunsch noch nicht realisiert haben (80%), aber nur ein geringer Anteil sich keine Kinder wünscht (20%).

3.3.2 (K)ein richtiger Zeitpunkt?

Auch in den subjektiven Deutungen der Wissenschaftlerinnen zeigt sich, dass die wissenschaftliche Karriere als ein Berufsweg wahrgenommen wird, bei dem familienbedingte Unterbrechungen oder reduzierte Arbeitszeiten hinderlich sind. Alle befragten Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) berichten von Sorgen über den „richtigen Zeitpunkt“ für die Familiengründung. Das ausgeprägte Bewusstsein für negative Folgen im Beruf und die Angst vor einem „Karriereknick“ nach der Familiengründung veranlassen viele Frauen, sich selbst die Verantwortung für das Gelingen ihrer Karrieren zuzuschreiben. Der Anspruch der Frauen, im Sinne der eigenen Karriere verantwortlich zu handeln, führt dazu, dass die Wissenschaftlerinnen versuchen, die Geburt ihrer Kinder exakt zu planen und oftmals auf einen späteren, beruflich kompatibleren Zeitpunkt verschieben. Ein weniger planerisches Handeln im Kon-

text der Familienplanung wird von den Befragten als „unverantwortlich“ wahrgenommen.

Der zentrale Beweggrund für den Aufschub der Familiengründung ist der Wunsch, zunächst (zumindest) die Promotion zu beenden, die als zentraler Karriereschritt der wissenschaftlichen Laufbahn wahrgenommen wird (vgl. Abschnitt 3.1).⁶ Auch die Aussicht auf eine halbwegs gesicherte berufliche Perspektive, die in der Wissenschaft erst zu einem vergleichsweise späten Zeitpunkt erreicht wird, gilt als ein weiteres Motiv für Wissenschaftlerinnen, mit der Familiengründung zu warten. Neben dem eigenen beruflichen Vorankommen und der finanziellen Absicherung ist es außerdem für viele Frauen im Vorfeld der Familiengründung wichtig, mit ihren Partnern am gleichen Ort leben *und* arbeiten zu können. Ist ein Zusammenleben am gleichen Ort nicht möglich, ohne (größere) berufliche Kompromisse einzugehen, kommt es mehrheitlich entweder zu einem Aufschub des Kinderwunsches und/oder zu einem Verzicht auf Kinder. Es wird sehr deutlich, dass die Auseinandersetzung um den „richtigen Zeitpunkt“ der Geburt eine hohe emotionale Belastung für die Wissenschaftlerinnen darstellt (mehr als für ihre Partner). Sie versuchen, durch adäquates Verhalten gewissermaßen die Kluft der different wirkenden institutionellen Logiken von Berufskarriere und Familie zu überbrücken. Die Widersinnigkeit dieser rationalen Planung familienbezogener Ereignisse spiegelt sich nicht nur in der Angst vor beruflichen Nachteilen, sondern auch in der Angst um verhinderte Elternschaft wider.

Vor dem Hintergrund der quantitativen und qualitativen Befunde, die zusammen auf die enormen Schwierigkeiten hindeuten, mit denen Wissenschaftlerinnen rund um die Familiengründung konfrontiert sind, richten wir in den folgenden drei Abschnitten den Blick auf die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner: Mit welchen Strategien versuchen die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner den beruflichen und familiären Anforderungen nach der Familiengründung gerecht zu werden?

3.3.3 Wenn nicht sie, dann er? Betreuungsstrategien von Frauen

„Er wurde niemals gefragt: Mensch, wie geht es denn? Und wie kommt sie damit klar? Eben noch Wissenschaftlerin und jetzt Mutter. Ich wurde einmal in der Woche gefragt: Wie kommt denn er damit klar? Mensch, hält er das überhaupt aus? Hat er schon Entzugserscheinungen?“ (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, ein Kind)

Der Umfang, mit dem die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner in die Betreuung der Kinder im ersten Lebensjahr involviert sind, lässt drei divergierende Strategien der Wissenschaftlerinnen um die Vereinbarkeit von Kind und Karriere erkennen.

6 Als Alternative wird von einigen Frauen auch genannt, Kinder möglichst früh, d. h. vor Abschluss des Studiums zu bekommen.

Zur *ersten Gruppe* gehören Wissenschaftlerinnen, die keine egalitäre Beteiligung ihrer Partner bei der Betreuung der Kinder im ersten Lebensjahr erwarten und diese auch gar nicht oder sehr eingeschränkt einfordern. Die Strategie dieser Frauen kennzeichnet sich vielmehr dadurch, dass sie die Verfolgung ihrer beruflichen Ziele zu sichern versuchen, indem sie die Betreuung ihres Kindes selbst – und ohne die Unterstützung ihrer Partner – übernehmen. Zumeist greifen sie dabei auf die Unterstützung von Dritten, d. h. entweder Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesmüttern und/oder Verwandten, zurück. Die alleinige Übernahme der Hauptverantwortung der Kinderbetreuung wird anhand biologischer Argumente begründet, wie dem Stillen als verpflichtender Anwesenheitsgrund der Frau, oder mit den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Werten, die besonders bei den Frauen älterer Kohorten in ihrer Normativität nicht infrage gestellt werden (konnten). Zwar nehmen sich die Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Partnern im beruflichen Bereich als Gleiche wahr, für das Familienleben ist die Differenz zwischen Frauen und Männern jedoch konstitutiv. Auch bei Wissenschaftlerinnen dieser Gruppe, die jüngeren Kohorten angehören, gilt die hauptverantwortliche Übernahme der Kinderbetreuung als eine Selbstverständlichkeit. Dennoch unterscheiden sich die Deutungen der Frauen der älteren und der jüngeren Kohorten: Die Frauen der älteren Kohorten *konnten* (in der Retrospektive) aufgrund der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht anders, als die Betreuung der Kinder hauptverantwortlich zu übernehmen, und versuchten auf diese Weise Konflikte mit ihren Partnern zu verhindern, die sich nicht in der Pflicht fühlten, die gemeinsamen Kinder zu betreuen. Die Frauen der jüngeren Kohorten *wollen* hingegen nicht anders. Sie geben an, es sei ihr expliziter Wunsch, die gemeinsamen Kinder vorwiegend selbst zu betreuen. Besonders im ersten Lebensjahr des Kindes akzeptieren sie die Beteiligung ihrer Partner an der Kinderbetreuung nur auf begrenzte Weise und lehnen Angebote ihrer Partner, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, zum Teil ab.

Die Betreuungsstrategie der Wissenschaftlerinnen dieser ersten Handlungsgruppe besteht folglich darin, innerhalb der tradierten geschlechtlichen Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung nach Lösungen zu suchen, welche die Verfolgung ihrer beruflichen Karrieren nach der Familiengründung weiter ermöglichen. Mittels ausgefeilter Betreuungsstrategien und der Unterstützung Dritter sichern diese Wissenschaftlerinnen ihr berufliches Vorankommen. Erst wenn die normativen Vorstellungen (einer Versorgung des Kindes durch die eigenen Eltern, d. h. insbesondere der Mütter) Anwendung bei der Gestaltung des Familienalltags finden und zugleich die eigenen beruflichen Ambitionen reduziert werden, sind die Karrieren der Wissenschaftlerinnen zum Teil gefährdet.⁷ Auffällig ist, dass die vielfältigen Legitimationen für die

7 Dies zeigte der Vergleich mit Frauen, die nach der Familiengründung keine Karriere (mehr) haben. Für diese Wissenschaftlerinnen ohne beruflichen Erfolg zeigte sich, dass die Reali-

Hauptversorgung der Kinder durch die Frauen insbesondere bei Wissenschaftlerinnen in den Technik- und Naturwissenschaften zu finden sind (zu Berufsorientierungen vgl. Kapitel 4 in diesem Buch).

Bei den Wissenschaftlerinnen der *zweiten* und *dritten Gruppe* spielt die Unterstützung des Partners diskursiv eine wichtige Rolle bei der Bewältigung familiärer und beruflicher Anforderungen nach der Familiengründung. Die Frage um die Kinderbetreuung nimmt bei diesen Frauen viel Raum in der Kommunikation mit dem Partner ein. Dabei geht es darum, nach der Familiengründung keine „Asymmetrie“ in der Partnerschaft entstehen zu lassen. Das Teilen der Betreuungsarbeit ist für diese Wissenschaftlerinnen ein wichtiger Aspekt der angestrebten Symmetrie in der Partnerschaft. Normativ wird hier von einer Gleichheit der Geschlechter nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im Familienleben ausgegangen. Eine egalitäre familiäre Arbeitsteilung wird in Bezug auf die berufliche Entwicklung der Frauen sowie in der Bedeutung für die Partnerschaft und die Vater-Kind-Beziehung als wichtig erachtet. Zentral ist, dass die Kinderbetreuung von allen Wissenschaftlerinnen grundsätzlich als berufliche Hürde wahrgenommen wird und die Erwerbsarbeit bei vielen als „das weniger Anstrengende“ gilt. Die Gleichheitserwartung dieser Wissenschaftlerinnen richtet sich folglich auf die persönliche Beziehung *beider* Partner zu ihrem Kind und zueinander.

Die genaue Analyse zeigt jedoch, dass die Strategie, über die Beteiligung ihrer Partner an der Kinderbetreuung ihre Stellung als beruflich und familiär Gleiche auch nach der Familiengründung zu sichern, für die Wissenschaftlerinnen der zweiten Gruppe im ersten Lebensjahr des Kindes nur sehr bedingt aufgeht. Faktisch übernehmen die Frauen mehr Betreuungsaufgaben als ihre Partner. Die Unterstützung der Partner bei der Kinderbetreuung lässt sich als symbolischer Beitrag charakterisieren, wie z. B. die Übernahme von zwei „Vätermonaten“ oder das Einspringen in „Notfällen“. Trotz der ungleichen Verteilung von Elternzeit oder reduzierter Arbeitszeit werden die Gleichheitserwartungen an den Partner diskursiv aufrechterhalten. Die Wissenschaftlerinnen entwickeln vielfältige Legitimationsstrategien, um den geringen Einsatz ihrer Partner und die Diskrepanz zwischen den formulierten Erwartungen und der geschlechtstypischen Arbeitsteilung im familiären Bereich zu rechtfertigen. Neben biologischen Argumenten, wie sie auch von den Frauen der ersten Gruppe formuliert werden, argumentieren die Frauen dieser Gruppe zusätzlich mit der unterschiedlichen Logik des Berufsfeldes ihrer Partner. Der wissenschaftliche Beruf gilt aufgrund seiner räumlich-zeitlich vermeintlich flexibleren Arbeitsmöglichkeiten als derjenige, der besser mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren sei, so dass diese Aufgabe in Partnerschaften, in denen der Partner außerhalb der Wissenschaft beschäftigt ist, den Wissenschaftlerinnen zufällt (vgl. Hess/Rusconi 2010).

sierung tradierter Betreuungsarrangements bei gleichzeitiger Reduzierung beruflicher Ambitionen für die berufliche Entwicklung von Nachteil ist.

Anders als die Frauen der ersten Gruppe, die nicht versuchen, ihre Partner in die Betreuung der gemeinsamen Kinder einzubinden, berichten die Wissenschaftlerinnen der zweiten Gruppe von konflikthafter Aushandlung mit ihren Partnern. Der Wunsch nach Gleichstellung mit dem Partner nicht nur im beruflichen Bereich, sondern auch in der Familie führt dazu, dass diese Frauen erst spät Unterstützung durch Dritte organisieren – häufig nachdem sie „schmerzlich“ realisiert haben, dass ihre Partner nicht den erwünschten Anteil der Betreuungsaufgaben übernehmen. Zwar sind dadurch die beruflichen Karrieren nicht unmittelbar gefährdet, doch die Aushandlungen mit dem Partner kosten diese Wissenschaftlerinnen viel Zeit und Kraft. Zur zweiten Gruppe zählen vor allem Natur- und Sozialwissenschaftlerinnen, wobei auffällig ist, dass besonders viele ihrer Partner außerhalb der Wissenschaft tätig sind.

Schließlich können die Wissenschaftlerinnen der *dritten Gruppe* ihre Gleichheitserwartungen an Beruf *und* Familie mit ihren Partnern tatsächlich umsetzen. Entweder gehen beide paritätisch in Elternzeit, oder die Partner tragen nach einer sehr kurzen Elternzeit der Wissenschaftlerinnen die gleiche Verantwortung für die Kinderbetreuung. Ist Letzteres der Fall, d. h. gehen die Partner selbst nicht in Elternzeit, reduzieren sie ihre Arbeitszeit für die Kinderbetreuung und/oder treffen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die es erlauben, dass sie über bestimmte Zeiträume für die Kinderbetreuung flexible Arbeitszeiten realisieren können. Obwohl es (aus der Perspektive der Arbeitgeber) durchaus einen Unterschied machen kann, dass die Frauen eher Elternzeiten und Männer eher flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen, wird die Verteilung der Betreuungsaufgaben von den Paaren als paritätisch wahrgenommen. Die gefühlte Gleichheit mit dem Partner wird durch eine offene Diskussionskultur unterstützt, in der die immer wieder herzustellende Balance zwischen Erwerbsarbeit und Familienaufgaben *beider* Partner sowie die gesellschaftlichen Erwartungen, mit denen *beide* Partner bezüglich der Elternschaft konfrontiert sind, thematisiert werden. Für die dritte Gruppe von Wissenschaftlerinnen geht – im Gegensatz zur zweiten Gruppe – die Strategie, über die Beteiligung ihrer Partner bei der Kinderbetreuung ihre Stellung als beruflich und familiär Gleiche auch nach der Familiengründung zu sichern, auf. Auffällig ist, dass dieser Gruppe *nur* Sozialwissenschaftlerinnen oder wissenschaftskritische, feministisch „politisierte“ Naturwissenschaftlerinnen angehören.⁸ Zudem arbeiten die Partner der Wissenschaftlerinnen mehrheitlich ebenfalls als Wissenschaftler oder in wissenschaftsnahen Berufen.

Eine *vierte Gruppe* mit einem *umgekehrt traditionellen Modell* existiert im eigentlichen Sinne nicht. Zwar hat bei einer Wissenschaftlerin des Samples der Partner die Betreuung des gemeinsamen Kindes bereits im ersten

8 Eine Ausnahme bildet eine Technikwissenschaftlerin, deren Partner aus einer kinderreichen Familie kommt und die Mitarbeit ‚an der Familie‘ gewohnt ist.

Lebensjahr des Kindes hauptverantwortlich übernommen. Er selbst verfolgt keine Karriereabsichten und musste somit nicht auf eine Karriere verzichten.

Es wurde deutlich, dass Betreuungsstrategien nicht von den Wissenschaftlerinnen allein, sondern gemeinsam mit den Partnern „gemacht“ werden. Im nächsten Schritt werden Erwartungen und Handlungsstrategien der Wissenschaftlerinnen daher um jene der Partner ergänzt.

3.3.4 Wenn nicht er, dann sie? Betreuungsstrategien von Männern

„Wer unseren Sohn abholt? Erste Zündung ist meine Frau, zweite Stufe sind die Großeltern, und wenn gar nichts geht, dann mache ich das.“ (Angestellter in einem Unternehmen, ein Kind)

Komplementär zu denjenigen Wissenschaftlerinnen, die bei der Kinderbetreuung nicht auf ihre Partner „zählen“ und diese Aufgaben frühzeitig an Dritte auslagern, zeigt sich bei einigen Partnern, dass die geringe Beteiligung von Männern an den Kinderbetreuungsaufgaben durch eigene tradierte Vorstellungen der geschlechtlichen Arbeitsteilung (mit) verursacht ist. Mit einer deutlichen Fokussierung auf den eigenen Beruf und mit der Betrachtung der Kinderbetreuung als „Frauensache“ unterstützen die *an Kinderbetreuung desinteressierten Partner* die ungleiche Verteilung der elterlichen Sorgearbeit.

Die meisten Partner der von uns befragten Wissenschaftlerinnen bekunden jedoch, sich neben ihrer Karriere an der Kinderbetreuung zu beteiligen und in das Familienleben einbringen zu wollen.⁹ Doch es gibt einige dieser *an Kinderbetreuung interessierten Partner*, die ihr Interesse an familiären Belangen aus unterschiedlichen Gründen nicht in praktische Unterstützung umsetzen und sich nicht gleichberechtigt an der Kinderbetreuung beteiligen. Besonders im ersten Lebensjahr des Kindes geht von diesen Männern keiner in Elternzeit oder reduziert die Arbeitszeit. Begründet wird dies entweder mit den gleichen Biologismen wie bei den Wissenschaftlerinnen, den räumlich-zeitlich vermeintlich flexibleren Arbeitsmöglichkeiten ihrer Partnerinnen oder damit, dass zu große Vorbehalte des eigenen Arbeitgebers erwartet werden. Einige Partner beteiligen sich zwar an der Kinderbetreuung und den ihnen zugewiesenen Zeiten und Aufgaben. Oftmals bleiben aber alle organisatorischen Belange bei den Frauen, die auf ihre Männer als Ressource für „Notfälle“ zurückgreifen.

Weitere der *an Betreuung interessierten Männer* fühlen sich durch ihre berufliche Position in ihrer Rolle als Vater eingeschränkt und würden gerne mehr Betreuungsaufgaben übernehmen. Manche Väter, die von ihren Partne-

9 Dies hängt auch damit zusammen, dass für das qualitative Sample überwiegend Partner mit „untypischen“, d. h. vom Modell der geschlechterdifferenzierten Arbeitsteilung abweichende Betreuungsarrangements ausgewählt wurden (vgl. Kapitel 1 in diesem Buch).

rinnen auf die Position des Familiennährers verwiesen wurden, fühlen sich durch die Aufgabe, im Zweifelsfall für das ganze Familieneinkommen allein aufkommen zu müssen, belastet. Sie befürchten, keine ausreichende ökonomische Absicherung für die ganze Familie gewährleisten zu können, und wünschen sich, ihre Partnerinnen würden Teile der Kinderbetreuung abgeben und stärker am Erwerbsleben teilnehmen. Dieser Wunsch wird insbesondere dann verstärkt, wenn sie auf befristeten Verträgen arbeiten und der Druck, möglichst schnell in eine feste Position zu wechseln, zur Belastung wird.

Schließlich gibt es *an Kinderbetreuung interessierte Partner*, die im ersten Lebensjahr des Kindes Elternzeit nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Diese betrachten die Aufgaben rund um die Kindererziehung als Selbstverständlichkeit und besitzen egalitäre Vorstellungen von einer Partnerschaft. Für diese Männer stellt die Betreuung ihrer Kinder einen Wert an sich dar, die sie als Väter mitgestalten wollen. Entsprechend richten sie ihre Arbeitszeiten danach aus und schränken ihre beruflichen Verfügbarkeiten ein. Möglich wird dies durch die Orientierung an einem Doppelverdienereinkommen. Die befragten Männer verlassen sich darauf, dass die Frauen einen mehr oder minder gleich großen Teil des Einkommens beisteuern und die Existenz der Familie dadurch doppelt abgesichert ist. Die gleichberechtigte Erwerbsarbeit der Frau wird zum Wohlstandsgarant und mindert Risiken in ihrer eigenen Berufsbiografie. Diese Männer haben daher auch mehr Gelassenheit und Zeit, weil sie Nachteile aus eigenen Erwerbsunterbrechungen weniger fürchten müssen.

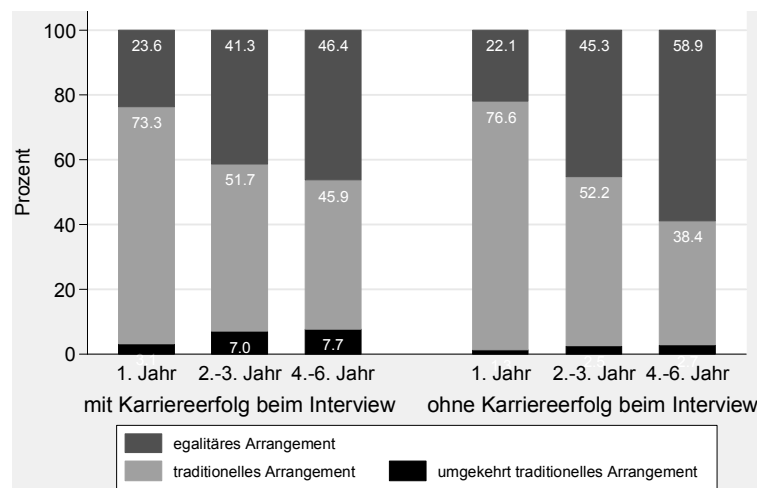
Weitere Partner sehen die Phasen der Kinderbetreuung als „Auszeit“ von eigenen, nicht zufriedenstellenden beruflichen Tätigkeiten. Elternzeiten für ältere Kinder (nicht das erste Lebensjahr) werden zudem genutzt, um wissenschaftliche Tätigkeiten zu erledigen, sich nicht arbeitslos zu melden oder vorhandene Verträge zu verlängern und damit Berufswege zu planen. Nur in wenigen Fällen mündet der Wunsch der Partner auf gleichberechtigte Beteiligung an der Kinderbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes auch in eine Hauptverantwortung dafür. Eine Hauptverantwortung der Partner für die Kinderbetreuung im Sinne eines umgekehrt traditionellen Betreuungsarrangements wird besonders dann gefördert, wenn der Partner selbst nicht erwerbstätig ist oder seine Stelle am Ort des Hauptwohnsitzes der Familie hat und die Partnerin an ihren Arbeitsort pendelt.

Es wird sehr deutlich, dass die Familiengründung eine organisatorische und emotionale Abstimmungsleistung von Paaren ist, die auf unterschiedliche Weise gelingt und bewältigt wird. Im Folgenden werden die deskriptiven Befunde der verschiedenen Betreuungserwartungen, -strategien und -arrangements diskutiert. Dabei wird eine besondere Aufmerksamkeit auf die Rahmenbedingungen gelegt, innerhalb derer die Paare sich für bestimmte Arrangements entscheiden.

3.3.5 Egalitärer Anspruch und tradierte Wirklichkeit

Auch die Auswertung der quantitativen Daten bestätigt, dass unter den Befragten immer noch die Paare überwiegen, bei denen die Betreuung der gemeinsamen Kinder im ersten Lebensjahr hauptverantwortlich bei den Frauen liegt. Für die paarinterne Aufteilung der Betreuungsarbeit zeigt Abbildung 3.1, wie sich die Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt auf die verschiedenen partnerschaftlichen Betreuungsarrangements über die Zeiträume a) erstes Lebensjahr, b) zweites und drittes sowie c) viertes bis sechstes Lebensjahr des Kindes verteilen.¹⁰

Abbildung 3.1: Anteile der paarinternen Betreuungsarrangements nach Lebensjahr des ersten Kindes und Karriere zum Interviewzeitpunkt (in %, nur Wissenschaftlerinnen)



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

In der Gesamtbetrachtung sind sich die partnerschaftlichen Betreuungsarrangements bei beiden Gruppen von Wissenschaftlerinnen recht ähnlich. Bis zum dritten Lebensjahr des ersten Kindes dominiert das so genannte traditionelle Arrangement. Aus den qualitativen Interviews mit Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft wissen wir, dass einige dieser Paare „ungewollt“ traditio-

¹⁰ Diese Zeiträume wurden gewählt, da sie durch verschiedene Institutionen strukturiert werden (wie etwa durch Kinderbetreuungseinrichtungen und deren Verfügbarkeit) sowie durch gesetzliche Elternzeiten.

nellen Mustern folgen. Dies betrifft zum einen Frauen, die ihren ideellen Anspruch auf eine egalitäre Aufteilung der Betreuung nicht (voll) realisieren können, weil die Partner andere Ziele priorisieren. Zum anderen betrifft es auch einige Partner, die – sofern ihre Frauen keine stärkere Beteiligung wünschen – ihren Wunsch nach eine stärkere Einbindung bei der Betreuung der Kinder nicht umsetzen können. Die Gründe für Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei der Bewältigung von Kind und Karriere gehen somit auf die Erwartungen und Handlungsstrategien sowohl der Wissenschaftlerinnen als auch ihrer Partner zurück. Die tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung der Sorgearbeit ist damit nicht das alleinige Resultat von „unwilligen“, allein auf das Erwerbsleben fokussierten Männern, sondern zum Teil auch der Wissenschaftlerinnen selbst.

Paare, die Verantwortung für die Betreuung der gemeinsamen Kinder von Anfang an gemeinsam übernehmen, d. h. auch im ersten Lebensjahr des Kindes, sind auch unter hoch qualifizierten und beruflich ambitionierten Paaren eher untypisch. Erst im Vorschulalter sind egalitäre Betreuungsarrangements am häufigsten verbreitet. Das hängt sicherlich auch damit zusammen, dass für Kinder in diesem Alter öffentliche Betreuungseinrichtungen deutlich besser ausgebaut sind als für Kinder unter drei Jahren.¹¹ In den jüngeren Kohorten der Wissenschaftlerinnen scheinen sich aber Konturen einer Zunahme dieses neuartigen partnerschaftlichen Arrangements abzuzeichnen. Diese Paare kennzeichnen sich durch eine gute Kenntnis der Diskurse um die Gleichheit der Geschlechterverhältnisse und wissen um die Fallstricke der Wissenschaftskarrieren für Frauen. Sie entwickeln Handlungspraktiken, die vom tradierten Muster geschlechtlicher Arbeitsteilung abweichen. Entscheidend ist dafür, dass die Partner durch die Übernahme der Kinderbetreuung ihre Aufgabe als Vater ausfüllen und es somit ihren Partnerinnen erleichtern, weiterhin berufstätig zu bleiben. Dies realisieren Väter, indem sie selbst in Elternzeit gehen oder verlässlich die Arbeitszeit reduzieren. Entscheidend ist, dass diese Partner ihre Kinder nicht nur in Ausnahmesituationen betreuen, wie bei Terminverschiebungen oder Dienstreisen, sondern regelmäßig in die Betreuung eingebunden sind und dafür gegebenenfalls berufliche Abstriche in Kauf nehmen.

Das umgekehrt traditionelle Betreuungsarrangement, in dem vorwiegend der Mann die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung übernimmt, ist unter Wissenschaftlerinnen nicht stark verbreitet. Dennoch besteht ein Unterschied zwischen Wissenschaftlerinnen mit und solchen ohne Karriereerfolg darin,

11 Für die relative Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Partnern bedeutet das wiederum, dass die egalitären Arrangements möglicherweise darauf zurückgehen, dass es Frauen gelingt, einen Teil der Kinderbetreuung durch externe Betreuung zu substituieren und damit ihre selbst geleistete Fürsorgearbeit zu reduzieren. Der absolute Beitrag der Männer zur Betreuungsarbeit muss sich damit zwangsläufig nicht ändern, es verschiebt sich lediglich die Relation zugunsten eines egalitären Betreuungsarrangements in der Partnerschaft.

dass die erfolgreicher Frauen etwas häufiger von ihren Partnern von familiären Verpflichtungen entlastet werden und ihnen für ihre wissenschaftlichen Tätigkeit eher der „Rücken freigehalten“ wird.

Die Befunde zu den partnerschaftlichen Betreuungsarrangements der Wissenschaftlerinnen lassen sich nun der Situation ihrer männlichen Kollegen gegenüberstellen. Bei Männern in der Wissenschaft mit Kindern ist das traditionelle Betreuungsarrangement in der Partnerschaft beim größten Teil von ihnen zu finden, und das nicht nur im ersten Jahr nach der Familiengründung, sondern bis ins Vorschulalter des Kindes (ohne Abbildung: 81% im erstes Lebensjahr, 69% ab dem zweiten Lebensjahr). Wissenschaftler haben auch wesentlich häufiger durchgehend traditionelle Arrangements bei der Kinderbetreuung als ihre Kolleginnen (55 bzw. 36%). Hier tragen also die Partnerinnen der Wissenschaftler die überwiegende Sorge um das gemeinsame Kind, was für die Karrieren der Männer entlastend wirkt.

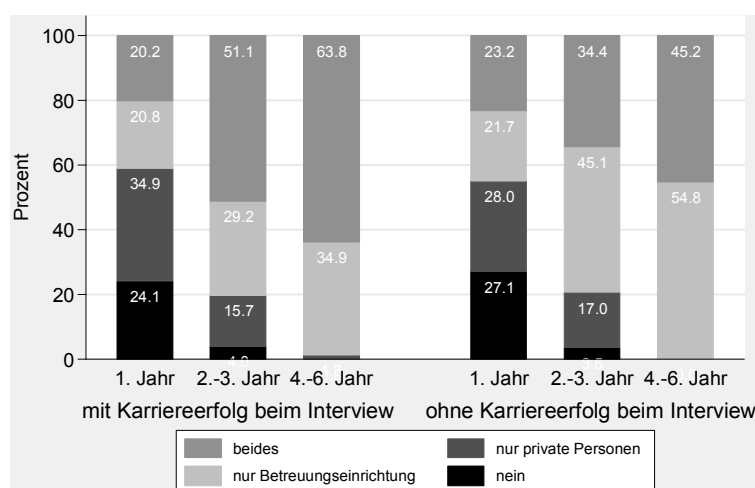
Die Auswertung der qualitativen Interviews hat gezeigt, dass gerade Wissenschaftlerinnen mit traditionellen Betreuungsarrangements Lösungen außerhalb ihrer Partnerschaft suchen und darauf angewiesen sind, um beruflich den Anschluss nicht zu verlieren: Mithilfe von externer Kinderbetreuung durch Einrichtungen, Au-Pairs oder Verwandte schaffen sie es, Kind und Karriere zu vereinbaren. Diese Frauen zeigen sich dabei äußerst flexibel; sie organisieren ihre Arbeit um die Kinderbetreuungszeiten herum und arbeiten auch während ihrer Elternzeit an Artikeln oder Qualifikationsarbeiten.

Die Bedeutung der Betreuung durch Dritte bei der Organisation der Kinderbetreuung zeigt sich auch in den quantitativen Analysen. Abbildung 3.2 veranschaulicht die Verteilung von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt auf die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten von externer Betreuung für das erste Kind. Analog zu den Angaben zur paarinternen Betreuung bezieht sich die Darstellung auf dieselben Zeiträume.¹²

In den Partnerschaften der Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg werden bereits im *ersten Lebensjahr* des Kindes mehrheitlich Dritte in die Betreuung einbezogen: Am häufigsten greifen sie ausschließlich auf private Personen zurück (35%). Ein nicht unerheblicher Anteil der Paare macht jedoch entweder von öffentlichen Betreuungseinrichtungen oder von deren Kombination mit privaten Personen Gebrauch (zusammen 41%). 15% der Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft nutzten Betreuungseinrichtungen im ersten Lebensjahr des Kindes bereits ganztags oder mehr als sieben Stunden täglich.

12 Die Kategorie „nur Betreuungseinrichtung“ fasst hier sowohl öffentliche Einrichtungen als auch marktvermittelte Lösungen wie z. B. Tagesmütter zusammen. Die Kategorie „nur private Personen“ umfasst die regelmäßige Einbeziehung anderer Familienangehöriger und von Freunden, aber auch Babysittern oder sonstigen Personen.

Abbildung 3.2: Nutzung externer Kinderbetreuung nach Lebensjahr des ersten Kindes und Karriere zum Interviewzeitpunkt (in %, nur Wissenschaftlerinnen)



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

Mit zunehmendem Alter des Kindes beziehen (bis auf Ausnahmefälle) fast all diese Paare externe Möglichkeiten der Betreuung ihres ersten Kindes mit ein. Für *Mütter mit Karriereerfolg* hat eine Drittbetreuung als Kombination von Betreuungseinrichtungen und privaten Personen eine besondere Bedeutung. Bereits ab dem zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes nutzen 51%, im Vorschulalter des Kindes 64% der Wissenschaftlerinnen eine derartige Kombination. Insgesamt steigt auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die ihr Kind ganztags oder länger durch Kitas betreuen lassen, von 47% im Kleinkind- auf 60% im Vorschulalter.

Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft beziehen auf eine sehr ähnliche Weise Dritte in die Betreuung ihres Kindes ein wie Frauen mit Kind(ern) und Karriereerfolg. Diese Ähnlichkeit liegt insbesondere im ersten Lebensjahr vor. Unterschiede zeigen sich aber ab dem zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes. Ab dann greifen Frauen ohne Karriereerfolg viel häufiger ausschließlich auf Betreuungseinrichtungen und seltener auf die Kombinationslösung zurück als die Mütter mit Karriereerfolg. Zudem lassen Mütter ohne Karriereerfolg ihr erstes Kind häufiger ganztags oder länger von Betreuungseinrichtungen betreuen als die Mütter mit Karriereerfolg (ohne Abbildung: 22% bzw. 15% im ersten Lebensjahr, 59% bzw. 47% im zweiten und dritten Lebensjahr, 71% bzw. 60% im Vorschulalter). Dies bedeutet jedoch, dass

sich diese Wissenschaftlerinnen stärker nach den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen richten müssen als ihre Kolleginnen, die auch auf private Betreuungspersonen zurückgreifen (können). Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg in ihren Möglichkeiten, externe Betreuungslösungen vor allem flexibel zu nutzen, eingeschränkt sind – sei es aufgrund eines Mangels an Angeboten, an finanziellen oder an sozialen Ressourcen.

Die Notwendigkeit der Kombinationslösung steht letztlich auch im Zusammenhang mit den Betreuungsmustern innerhalb der Partnerschaften. Denn Wissenschaftlerinnen mit Kindern steht nur in den seltensten Fällen ein Partner zur Seite, der die hauptsächliche Kinderbetreuung übernimmt. Da aber das Betreuungsangebot im öffentlichen Sektor zusammen mit der Entlastung bei Betreuungsaufgaben innerhalb der Partnerschaft unzureichend ist, müssen die Wissenschaftlerinnen dies durch private Lösungen der externen Betreuung ergänzen.

Im Kontrast zu den Wissenschaftlerinnen wird in Partnerschaften von Wissenschaftlern in den verschiedenen Altersabschnitten der Kinder deutlich häufiger auf die Betreuung durch Dritte „verzichtet“ (ohne Abbildung: 47% im erstes Lebensjahr, 24% im zweiten und dritten Lebensjahr, 3% im Vorschulalter). Auffällig ist auch, dass bei den Wissenschaftlern die ausschließliche Nutzung von Einrichtungen stärker anwächst als die Kombination von Einrichtungen und privaten Personen zur Kinderbetreuung (57% bzw. 39% im Vorschulalter) – ähnlich wie bei den Frauen ohne Karriereerfolg. Allerdings besucht ihr erstes Kind deutlich seltener ganztags oder länger als sieben Stunden täglich eine Betreuungseinrichtung (ohne Abbildung: 8% im ersten Lebensjahr, 31% im zweiten und dritten Lebensjahr, 43% im Vorschulalter). Das heißt, bei den Wissenschaftlern sind es nicht sie selbst, sondern in erster Linie ihre Partnerinnen, die die Betreuung der Kinder übernehmen.

Um zu verstehen, warum sich tradierte Muster der Arbeitsteilung auch unter hoch qualifizierten Frauen und Männern nach der Familiengründung reproduzieren, ist es wichtig, den Blick auch auf den Kontext zu richten, in dem die Paare handeln. Einleitend wurde auf das Wissenschaftssystem verwiesen, das weitgehend das Modell des männlichen Alleinverdieners unterstellt. Paare, die die Kinderbetreuung egalitär organisieren, widersetzen sich gewissermaßen den vorherrschenden Erwartungen. Für Frauen bedeutet dies, gegen gesellschaftliche Vorbehalte einen großen Teil der Betreuungsaufgaben an ihre Partner (oder Dritte) abzugeben, und für Männer, sich über die Vorbehalte ihrer (männlichen) Kollegen und Vorgesetzten hinwegzusetzen, d. h. mehr als die „symbolischen“ zwei Vätermomente in Elternzeit zu gehen oder zeitweise in Teilzeit zu arbeiten. Im Gegenzug muss das Handeln von Paaren, die ihre Gleichheitserwartungen nicht umsetzen können, als Anpassungsleistung an die vorherrschenden Strukturen gesehen werden. Wie wir

gezeigt haben, können sowohl die Frauen als auch die Männer diejenigen sein, die diese Anpassungsleistung forcieren; je nachdem, in welchem beruflichen und sozialen Umfeld sie sich bewegen.

In den Interviews zeigte sich, dass die Arbeitskontexte, in denen die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner tätig sind, entscheidend sind, um Strategien zu entwickeln, die über eine tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung hinausgehen. In den Deutungen der Wissenschaftlerinnen werden wiederholt einige zentrale Faktoren genannt, die – unabhängig vom partnerschaftlichen Arrangement – zum Gelingen ihrer beruflichen Entwicklung mit Kind beitragen. Neben der Möglichkeit zu individuell gestaltbaren Arbeitszeiten und flexiblen Anwesenheitszeiten, dem Rhythmus und der Länge von Pendelphasen zwischen Wohnort und Arbeitsort sind dies auch die Einstellungen der Arbeitgeber/innen, Kolleg/innen und Mentor/innen. Arbeitskontexte, in denen Geschlechterrollen reflektiert werden, in denen Kolleg/innen mit derselben Thematik beschäftigt sind und als Vorbilder auftreten, begünstigen stärker gleichberechtigte Betreuungslösungen.

In der qualitativen Analyse war zudem auffällig, dass egalitäre Betreuungsarrangements typischerweise unter Sozialwissenschaftlerinnen zu finden waren, während sie in den anderen Disziplinen, besonders in den Technikwissenschaften, eher untypisch sind. Dies zeigt sich auch in den quantitativen Daten. Unter den Wissenschaftlerinnen praktizierten insgesamt 36% durchgängig ein traditionelles Arrangement in ihren Partnerschaften (ohne Abbildung): In den Technik- und Naturwissenschaften tragen die Frauen mit Karriereerfolg häufiger durchgehend die Hauptverantwortung für ihr Kind als diejenigen ohne Karriereerfolg (46% bzw. 24%), erstere nutzen dafür aber etwas häufiger externe Betreuung als letztere (82% bzw. 71%). In den Sozialwissenschaften hingegen ist das Verhältnis umgekehrt. Dort haben die Frauen mit Erfolg seltener durchgehend traditionelle Arrangements als ihre Kolleginnen ohne Erfolg (29% bzw. 45%). Eine mögliche Erklärung, warum Technikwissenschaftlerinnen seltener egalitäre Erwartungen an ihre Partner formulieren, könnte auf die Dominanz männlicher Arbeitskollegen zurückgeführt werden. Da diese häufiger Partnerinnen haben, die ihnen den „Rücken für berufliche Anforderungen freihalten“, ist davon auszugehen, dass das Thema Kinderbetreuung am Arbeitsplatz insgesamt weniger präsent ist. Frauen in technischen Berufen haben überdies auch ohne eigene Kinder mit Vorbehalten gegenüber ihren Kompetenzen zu kämpfen (vgl. Könekamp 2007). Die alleinige Übernahme der Kinderbetreuungsaufgaben könnte darauf abzielen, zusätzliche Anerkennung dafür zu gewinnen, die ihnen im männerdominierten Berufsfeld vorenthalten wird. Aber auch für Männer stellen diese Arbeitskontexte Verhinderungskontexte dar für ihre Wünsche nach Elternzeit oder Arbeitszeitreduktion. Da die Mehrzahl ihrer Kollegen und Vorgesetzten in Vollzeit erwerbstätig ist, ist es auch für Männer nicht leicht, Betreuungswünsche gegenüber ihren Arbeitgebern und Kolleg/innen

durchzusetzen. Für die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner stellt es eine deutliche Erleichterung dar, wenn ihre Vorgesetzten sich im Umgang mit Flexibilitätswünschen bzgl. der Arbeitszeit und des Arbeitsortes verständnisvoll zeigen und bei der Planung von Terminen und Veranstaltungen auf die Verpflichtungen von Eltern geachtet wird. Um auch während der Elternzeiten nicht den Anschluss an die Arbeit und die beruflichen Netzwerke zu verlieren, ist es aus der Perspektive vieler Wissenschaftlerinnen zudem wichtig, während der Elternzeit den Kontakt zu ihren Vorgesetzten halten zu können und zum Teil auch während der Elternzeit weiterzuarbeiten. In den Deutungen der Wissenschaftlerinnen zeigte sich wiederholt, wie dadurch die Motivation, nach der Geburt des Kindes möglichst bald an den Arbeitsplatz zurückzukehren, gesteigert wird.

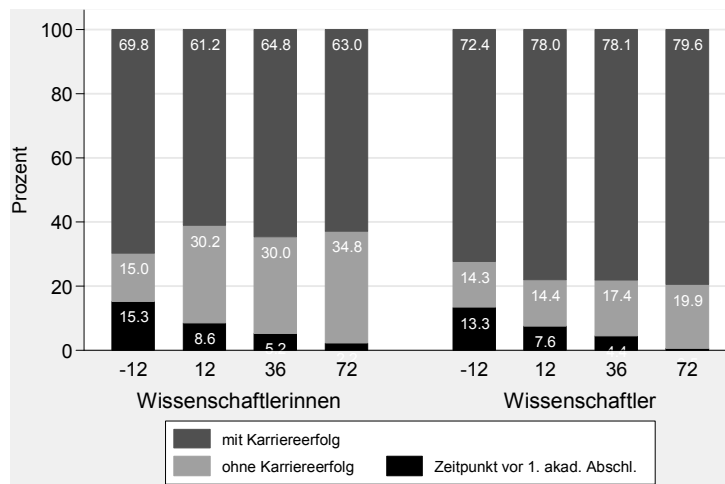
Trotz der eher ernüchternden Befunde zur geschlechtlichen Arbeitsteilung unter den Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern gibt es Anzeichen dafür, dass tradierte Muster langsam aufbrechen. In der qualitativen Analyse zeigte sich im Hinblick auf die beruflichen Karrieren von Wissenschaftlerinnen, dass unterschiedliche Strategien zum „gleichen“ Ziel führen können. So sichern sich einige Wissenschaftlerinnen ihren beruflichen Erfolg über die Auslagerung der Kinderbetreuung an Dritte, andere über die paritätische Aufgabenteilung mit dem Partner. Dennoch wurde deutlich, dass bestimmte Strategien auch in eine berufliche Falle führen können. Die alleinige Übernahme der Betreuungsverantwortung fordert den Wissenschaftlerinnen neben der Erwerbsarbeit sehr viele Organisationsleistungen ab. Umgekehrt kosten die Auseinandersetzungen mit Partnern um die Betreuungsaufgaben die Wissenschaftlerinnen zusätzlich zur Erwerbsarbeit ebenfalls viel Energie. In beiden Fällen entsprechen diese privaten Koordinationsleistungen nicht den idealtypischen Voraussetzungen für die Realisierung einer wissenschaftlichen Karriere, die eine hohe Konzentration auf und eine Hingabe für den Beruf erfordern (vgl. Engler 2001).

3.3.6 Karrierechancen und Erwerbsverläufe

Im Folgenden überprüfen wir den Einfluss der verschiedenen partnerschaftlichen Betreuungsarrangements auf den Karriereerfolg von Wissenschaftlerinnen. Dabei betrachten wir alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern und ziehen die männlichen Wissenschaftler mit Kindern als Vergleichsgruppe heran.

Abbildung 3.3 zeigt die Anteile der Frauen und Männer, die zu verschiedenen Zeitpunkten vor und nach der Familiengründung Erfolg in der Wissenschaft hatten oder nicht. Hier lässt sich erkennen, dass Frauen ein Jahr vor der Familiengründung annähernd genauso erfolgreich sind wie Männer (Zeitpunkt: -12). Bei den Frauen hat ein Anteil von 69%, bei den Männern 72% eine Karriere. Erst nach der Familiengründung ergeben sich deutliche geschlechtstypische Unterschiede in den Erfolgschancen.

Abbildung 3.3: Anteile der Wissenschaftler/innen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft, bezogen auf den Zeitpunkt der Familiengründung in Monaten und nach Geschlecht (in %)



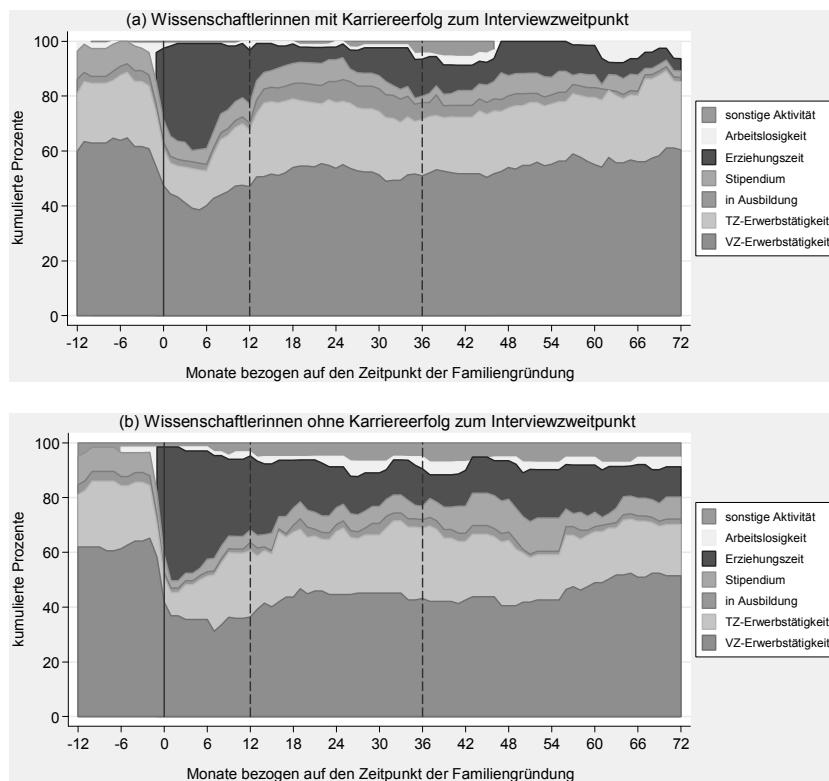
Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen; gewichtete Angaben

Wissenschaftlerinnen erfahren häufig Karrierenachteile nach der Familiengründung: Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes geht der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit einer erfolgreichen Karriere auf 61% zurück. Er erholt sich zwar in den darauf folgenden Beobachtungszeitpunkten, stagniert allerdings um die 63%. Damit erreicht der Anteil an erfolgreichen Wissenschaftlerinnen sechs Jahre nach der Familiengründung nicht das Ausgangsniveau, wie es noch ein Jahr vor der Familiengründung war. Entsprechend wächst der Anteil von Frauen ohne Erfolg in der Wissenschaft über die Zeit. Insgesamt gelingt es lediglich 41% der Wissenschaftlerinnen, nach der Familiengründung durchgängig zu allen beobachteten Zeitpunkten nach objektiven Maßstäben eine Karriere zu realisieren. Für die Männer hingegen geht die Familiengründung mit stabilen Karriereverläufen einher. Ein Jahr nach der Geburt des ersten Kindes wächst der Anteil der Wissenschaftler mit Karriereerfolg zunächst auf 78% und bleibt danach relativ stabil. Im Gegensatz zu den Wissenschaftlerinnen haben 64% der Männer nach der Familiengründung durchgängig eine Karriere. Diskriminierungserfahrungen und anschließende Ab- oder Ausstiege aus der Wissenschaft (Cooling-Out) treffen Mütter daher in der Regel häufiger als Väter (von Stebut 2003).

Im Folgenden widmen wir uns den Vergleichen innerhalb der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und stellen diejenigen mit und ohne Karriereerfolg

zum Interviewzeitpunkt gegenüber. Abbildung 3.4 zeigt für beide Gruppen eine Verlaufsgrafik. Sie kumuliert die relativen Anteile an den verschiedenen Aktivitätsarten der Wissenschaftlerinnen auf monatlicher Basis zu 100% und zeigt, beginnend mit dem zwölften Monat *vor* der Geburt des ersten Kindes bis zum 72. Monat *danach*, die relativen Anteile der jeweiligen Aktivitäten.

Abbildung 3.4: Monatlicher Tätigkeitszustand im Verlauf ein Jahr vor und sechs Jahre nach der Familiengründung, kumulierte Prozente: (a) Wissenschaftlerinnen mit Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt, (b) Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg zum Interviewzeitpunkt



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

Ein erster Blick auf die Grafiken zeigt, dass die Verläufe von Frauen mit und ohne Erfolg in der Wissenschaft zum Interviewzeitpunkt eine gewisse Ähn-

lichkeit aufweisen. Sie sind für beide recht „bunt“, d. h. die Verläufe umfassen eine Reihe ganz verschiedener Aktivitäten. Dabei überwiegen Erwerbstätigkeiten für alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Eine weitere Ähnlichkeit zeigt sich darin, dass die Verläufe von Frauen mit und ohne Karriereerfolg für die Zeit *vor* der Familiengründung kaum voneinander abweichen: Hier sind ca. 61% der Wissenschaftlerinnen in Vollzeit-, ca. 20% in Teilzeitbeschäftigung, und ca. 10% haben ein Stipendium. Diese Anteile bleiben stabil unmittelbar bis zur Familiengründung.

Im ersten Jahr nach der Geburt des ersten Kindes wechselt insgesamt eine große Gruppe der Frauen hauptsächlich in Erziehungszeit und der Anteil der erwerbstätigen Frauen geht zurück. Aber gerade in dieser Zeit lassen sich dann doch Unterschiede in den Karriereverläufen der Wissenschaftlerinnen feststellen. Knapp die Hälfte der Wissenschaftlerinnen, die später Karriereerfolg haben, nehmen im beobachteten Zeitraum generell Erziehungszeiten in Anspruch (47%). Ihre ersten Erziehungszeiten dauern im Durchschnitt 13 Monate an. Im zeitlichen Verlauf gestaltet sich ihre Nutzung von Elternzeiten folgendermaßen: Der höchste Anteil an erfolgreichen Wissenschaftlerinnen in Elternzeit liegt bei 39% im vierten Monat nach der Geburt, genau ein Jahr nach der Geburt sind es 21%. Dieser Anteil geht zunächst weiter zurück, steigt dann aber wieder auf 14% im dritten Jahr nach der Familiengründung an. Wissenschaftlerinnen mit weiteren jüngeren Kindern gehen hier vermehrt (nochmals) in Elternzeit. Sechs Jahre nach der Familiengründung sind dann nur noch 4% der Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft in Elternzeit.

Die Erwerbsverläufe von Wissenschaftlerinnen, die zum Interviewzeitpunkt *keinen* Karriereerfolg verzeichnen können, sehen hingegen etwas anders aus. So nehmen sie generell etwas häufiger Erziehungszeiten in Anspruch (54%). Auch dauern ihre ersten Erziehungszeiten mit durchschnittlich 18 Monaten deutlich länger als die ihrer Kolleginnen mit Karriereerfolg.

Der höchste Anteil dieser Wissenschaftlerinnen in Elternzeit ist mit 49% bereits im ersten Monat nach der Geburt zu finden, ein Jahr nach der Geburt sind es immer noch 27%. Dieser Anteil geht dann bis zum dritten Jahr nach der Familiengründung nur zögerlich auf 14% zurück und stabilisiert sich auf diesem Niveau bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes.

Die Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg sind nach der Familiengründung entsprechend seltener erwerbstätig. Ein Jahr nach der Familiengründung gehen 60% von ihnen einer Erwerbstätigkeit nach. Im dritten und sechsten Jahr nach der Familiengründung sind zwar 70% dieser Wissenschaftlerinnen erwerbstätig, der Anteil sinkt zwischenzeitlich aber wieder aufgrund der Geburt weiterer Kinder ab. Am Ende des betrachteten Zeitraums erreichen die Frauen, die beim Interview keinen Erfolg in der Wissenschaft hatten, nicht das Ausgangsniveau an Erwerbstätigkeiten vom Jahr vor der Familiengründung. Darüber hinaus verschiebt sich bei ihnen im Verlauf

der Zeit *nach* Familiengründung das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigkeiten zugunsten von Teilzeittätigkeiten.

Die Frauen mit Erfolg in der Wissenschaft bleiben hingegen etwas häufiger nach der Familiengründung in Erwerbstätigkeiten oder kehren danach schneller auf den Arbeitsmarkt zurück als ihre Kolleginnen ohne langfristigen Karriereerfolg. Ein Jahr nach der Familiengründung sind 65% der später erfolgreichen Wissenschaftlerinnen erwerbstätig, auch in Vollzeittätigkeiten, und dieser Anteil nimmt bis zum sechsten Jahr beständig auf 85% zu. Damit ist das Ausgangsniveau vom Zeitpunkt ein Jahr vor der Familiengründung leicht übertroffen. Ähnlich wie bei ihren Kolleginnen ohne Karriereerfolg verschiebt sich bei ihnen das Verhältnis von Teilzeit- zu Vollzeittätigkeiten sechs Jahre nach der Familiengründung leicht zugunsten von Teilzeittätigkeiten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Mütter *ohne* Erfolg in der Wissenschaft zu keinem Zeitpunkt nach der Familiengründung ein vergleichbares Niveau erreicht hat wie bei den Wissenschaftlerinnen *mit* Erfolg zum Interviewzeitpunkt. Auffällig ist auch, dass bei ihnen nicht nur Erziehungszeiten eine größere Rolle spielen, sondern dass sie nach der Familiengründung zeitweise stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und häufiger über Stipendien finanziert sind als Wissenschaftlerinnen *mit* Erfolg. Im Vergleich zu den Erwerbsverläufen der Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind die Verläufe der Wissenschaftler mit Kindern in erster Linie durch Vollzeiterwerbstätigkeiten geprägt (im Schnitt 80%); die Familiengründung als Ereignis ist darin in keiner Weise durch Um- oder Einbrüche erkennbar (ohne Abbildung).

3.3.7 *Betreuungsarrangements beeinflussen Wissenschaftskarrieren*

Die bisherigen Ergebnisse fokussieren auf die separaten Einflüsse einzelner Faktoren. In diesem Abschnitt werden diese Einflussgrößen in Regressionsmodellen zusammengeführt, um unter Berücksichtigung aller Faktoren abzuschätzen, welchen Einfluss die Betreuungslösungen auf die Chance von Karriereerfolg bei Frauen in der Wissenschaft haben. Dabei wollen wir über die bisherigen Vergleiche hinausgehen, in denen der Karriereerfolg zum Zeitpunkt des Interviews das ausschlaggebende Kriterium war. In den Modellen lässt sich nun prüfen, ob Frauen zu den *verschiedenen* Zeitpunkten nach der Familiengründung nach objektiven Vorgaben Erfolg in der Wissenschaft hatten oder nicht. In die Berechnungen wurden alle Wissenschaftlerinnen mit Kindern einbezogen. In Tabelle 3.2 sind die Schätzer als Odds Ratios und deren Konfidenzintervalle¹³ aufgeführt.

13 Odds Ratios geben das Chancenverhältnis für das Eintreten eines Umstands zwischen einer Referenz- und einer Vergleichsgruppe an. Ein Odds Ratio von 1 bedeutet, dass es keinen

Tabelle 3.2: Logistische Random-Effects-Modelle zur Vorhersage Karriere ja/nein ein, drei und sechs Jahre nach der Familiengründung, Odds Ratios und Konfidenzintervalle (alle Frauen)

	Modell 1	Modell 2
Zeitpunkt seit Familiengründung (Ref: 1. Jahr)	1	1
3. Jahr	0,791 [0,38,1,65]	3,129 [0,75,13,06]
6. Jahr	0,792 [0,31,2,00]	6,665 * [1,17,38,08]
Betreuungsarrangement = traditionell (Ref: nicht traditionell)	0,434 * [0,22,0,84]	0,071 *** [0,02,0,31]
Nutzung externer Kinderbetreuung (Ref: nein)	2,529 + [0,98,6,53]	3,171 * [1,15,8,77]
Interaktion: Betreuungsarrangement * Zeitpunkt seit Familiengründung		
trad. Arrangement * 3. Jahr		0,345 * [0,14,0,83]
trad. Arrangement * 6. Jahr		0,246 ** [0,10,0,63]
Karriereerfolg 1 Jahr vor der Fam.gründung (Ref: nein)	6,361 *** [2,31,17,49]	8,52 *** [2,83,25,68]
Qualifikation bei Fam.gründung: Promotion oder höher (Ref: keine Promotion)	1,983 + [0,96,4,08]	1,923 + [0,91,4,07]
Erwerbsstatus Partner 1 Jahr vor der Fam.gründung (Ref: VZ erwerbstätig)	1	1
Partner TZ erwerbstätig	1,567 [0,53,4,67]	1,295 [0,41,4,08]
Partner nicht erwerbstätig	0,721 [0,27,1,91]	0,602 [0,22,1,67]
Disziplin (Ref: Sozialwissenschaften)	1	1
Technikwissenschaften	1,742 [0,76,4,01]	1,911 [0,80,4,58]
Naturwissenschaften	2,996 ** [1,34,6,69]	3,161 ** [1,37,7,29]
mind. 1 weiteres jüngeres Kind (Ref: nein)	0,651 [0,33,1,29]	0,639 [0,32,1,30]
Konstante	0,219 + [0,05,1,04]	0,639 [0,10,3,89]
Insig2u Konstante	1,117 [0,38,3,25]	1,27 [0,44,3,63]
Std.abw. des Random Intercept (Zeta-Fehler)	1,057	1,127
Intraklassen-Korrelationsfehler (rho)	0,254	0,279
Wald Test (chi2)	39,531	40,424
p	0,001	0,002
Beobachtungen	365	365
Cluster (Personen)	133	133

Weitere Kontrollgrößen sind Abschlusskohorte, Altersunterschied zwischen den Partnern, akademischer Abschluss der Eltern, Vollzeiterwerbstätigkeit der Mutter im Alter 15.

Signifikanzniveaus: + p<0.1, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Datensatz „Gemeinsam Karriere machen“; eigene Berechnungen

Unterschied in der Chance zwischen den beiden Gruppen gibt. Die Vergleichsgruppe hat eine höhere Chance als die Referenzgruppe bei einem Odds Ratio von >1 und eine geringere Chance bei einem Odds Ratio von <1. Der Konfidenzintervall zeigt, ob das geschätzte Odds Ratio mit einer Wahrscheinlichkeit von 0,95 in dem angegeben Bereich liegt. Die Schätzung ist unsicher, wenn der Wert 1 innerhalb des Konfidenzintervalls liegt und je größer der Konfidenzintervall ist.

Modell 1 beinhaltet alle theoretisch relevanten Faktoren, Modell 2 enthält zusätzlich Interaktionseffekte des Betreuungsarrangements mit dem Zeitverlauf. Für die Analyse der Organisation der Kinderbetreuung mussten zwei Einschränkungen im Vergleich zu den Deskriptionen im vorangegangenen Abschnitt getroffen werden. Zum einen wurde für die externe Betreuung lediglich geschaut, ob sie genutzt wurde oder nicht, und zum anderen mussten die egalitären und umgekehrt traditionellen Paararrangements bei der Kinderbetreuung aufgrund geringer Fallzahlen zusammengelegt werden.

Im ersten Modell zeigt sich, dass für Wissenschaftlerinnen nach der Familiengründung eine geringere Chance besteht, Karriereerfolg zu haben, wenn sie in ihrer Partnerschaft diejenigen sind, die die hauptsächliche Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen (traditionelles Arrangement). Die Nutzung von externen Betreuungsmöglichkeiten wiederum verbessert die Aussicht der Mütter auf Karriereerfolg in der Wissenschaft bedeutend.

Ein detaillierter Blick auf den Einfluss der Betreuungslösungen für die verschiedenen Zeitpunkte nach der Familiengründung in Modell 2 berücksichtigt das Verschränkungsverhältnis zwischen dem Paararrangement und den Beobachtungszeitpunkten und zeigt, dass beide Effekte sich deutlich verstärken und an statistischer Bedeutsamkeit zunehmen. Aufgrund der zusätzlichen Interaktionsterme gibt der Schätzer für das Betreuungsarrangement in Modell 2 nur seinen Einfluss im ersten Lebensjahr des Kindes an. Demnach ist die Chance auf Karriereerfolg bei Wissenschaftlerinnen mit einem traditionellen Arrangement bereits im ersten Lebensjahr des Kindes deutlich geringer als bei ihren Kolleginnen mit nicht-traditionellen Arrangements. Der Gesamteffekt des traditionellen Betreuungsarrangements in Modell 2 berechnet sich zusätzlich aus den Effekten der Interaktionsterme, d. h. für Wissenschaftlerinnen besteht insgesamt eine geringe Chance dafür, nach der Familiengründung beruflichen Erfolg zu haben, wenn sie die hauptsächliche Zuständigkeit für die Betreuung ihres Kindes übernehmen. Nutzen Wissenschaftlerinnen – unabhängig vom paarinternen Betreuungsarrangement – die Unterstützung von Dritten in der Betreuung ihrer Kinder, so ist auch die Chance auf Karriereerfolg größer. In Modell 2 wird außerdem ersichtlich, dass sich die Chancen auf Karriereerfolg im sechsten Jahr im Vergleich zum ersten Jahr nach der Familiengründung gerade bei den Wissenschaftlerinnen deutlich verbessern, deren paarinternes Betreuungsarrangement nicht dem traditionellen Modell folgt. Damit zeigt sich sehr eindrucksvoll, wie wichtig das partnerschaftliche Betreuungsarrangement nach der Familiengründung für die weiteren Karriereaussichten von Wissenschaftlerinnen tatsächlich ist.

Wenig überraschend ist das Ergebnis, dass sich die Chancen auf Erfolg in der Wissenschaft für Mütter besser gestalten, wenn sie bereits vor der Familiengründung Erfolg hatten. Für die Hypothese aus der Lebensverlaufs-perspektive, dass die Karrierechancen höher sind, wenn der Übergang zur

Elternschaft später im Karriereverlauf erfolgt, lässt sich eine vorsichtige Bestätigung zeigen: Wissenschaftlerinnen, die ihr erstes Kind erst nach der Promotion bekommen, haben eine bessere Chance auf Karriereerfolg nach der Familiengründung (Modell 2). Dieses Ergebnis ist allerdings nur auf dem 10%-Niveau signifikant.

Für die Hypothesen des Ressourcen-Verhandlungsmodells finden wir keine so eindeutigen und belastbaren Befunde. Die relative Verhandlungsposition lässt sich über den Erwerbsstatus des Partners vor der Familiengründung erfassen. Die Effekte für diesen Einflussfaktor sind zwar nicht signifikant, doch sie weisen in eine gewisse Richtung. Wissenschaftlerinnen, deren Partner vor der Familiengründung einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen oder sich über ein Stipendium finanzierten, hatten tendenziell bessere Aussichten auf Karriereerfolg als ihre Kolleginnen mit Vollzeit erwerbstätigen Partnern. Die Kategorie „nicht erwerbstätig“ fasst hier eine Reihe verschiedener Aktivitäten zusammen, unter anderem auch Ausbildungen und Praktika. Das sind Tätigkeiten, die faktisch ein Vollzeit-Engagement bedeuten und daher eher einen nachteiligen Einfluss auf die Karriereaussichten der Wissenschaftlerinnen im Zusammenhang mit der Familiengründung haben können.

Dieselben Modelle für die Väter unter den Wissenschaftlern zeigen (ohne Tabelle), dass weder das paarinterne Betreuungsarrangement noch die Nutzung externer Betreuungsmöglichkeiten einen bedeutsamen Effekt für die Karrierechance von Vätern hat. Die Einflussgrößen, die bei den Wissenschaftlern von Relevanz sind, sind der Karriereerfolg vor der Familiengründung sowie die Abschlusskohorte, die für die Messung der Arbeitsmarktsituation steht.

3.4 Kinder – Karriereknick oder Karrierekick?

Die Frage nach der Bedeutung der Familiengründung für den Karriereerfolg in der Wissenschaft wurde in der Literatur häufig mit Blick auf die private Situation von Wissenschaftlerinnen aufgegriffen und diskutiert (vgl. Lind 2008; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010; von Stebut 2003). Diese Untersuchungen beschränkten sich größtenteils auf deskriptive Darstellungen der privaten Umstände, wie die Konstellation der Partner bezüglich Qualifikation und Arbeitsbereich sowie teilweise die Organisation der Kinderbetreuung. Auch wurden die Untersuchungen zumeist entweder nur mit quantitativen oder nur mit qualitativen Methoden untersucht und nicht in ihrer Verknüpfung. Ziel unseres Beitrags war es, dieses Desiderat aufzugreifen und genauer zu untersuchen, welche Betreuungsstrategien Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) mit ihren Partnern bei der Verfolgung ihrer Karrieren entwickeln

und welchen Einfluss die Lösungen der Kinderbetreuung auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen haben.

In der Gesamtschau unserer Befunde zeigte sich, dass die Familiengründung für Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einen Karrierenachteil darstellt. Während Frauen in der Wissenschaft vor der Familiengründung genauso häufig Erfolg haben wie Männer, nimmt der Anteil von Wissenschaftlerinnen mit Erfolg nach der Geburt des ersten Kindes ab. Wissenschaftlerinnen, die ihre Karriere nach der Familiengründung mit Erfolg fortführen, haben in der Regel seltener und weniger Kinder, auch bekommen sie ihr erstes Kind später als Wissenschaftlerinnen ohne Karriereerfolg. Damit wird die aus der Lebensverlaufsperspektive formulierte Annahme, dass eine Konsolidierung der Karriere vor der Geburt des ersten Kindes die Chancen für beruflichen Erfolg erhöht, bestätigt. Diese auf das Verhalten von Frauen (bzw. Paaren) abzielende Strategie einer späten Geburt macht die Planung der Familiengründung zu einer stark rationalen Angelegenheit. Wir konnten zeigen, dass diese Frage des „richtigen Zeitpunkts“ für die Geburt des ersten Kindes für viele der Wissenschaftlerinnen, die sowohl ihre berufliche Karriere fortsetzen als auch Kinder haben möchten, zur Belastung wird.

Wissenschaftlerinnen, die sich für Kinder entscheiden, verfolgen mit ihren Partnern unterschiedliche Strategien, um ihre Berufstätigkeit auch nach der Familiengründung fortzusetzen. Die meisten Frauen unterbrechen aufgrund von Betreuungsaufgaben zumindest für kurze Zeit ihre eigene Berufstätigkeit. Dabei zeigte sich, dass die Dauer der Unterbrechung durch Elternzeit den Karriereerfolg der Frauen nach der Familiengründung mitbestimmt und Wissenschaftlerinnen mit kurzen Elternzeiten im weiteren Karriereverlauf häufig erfolgreicher sind als ihre Kolleginnen mit längeren Elternzeiten. Zugleich wurde deutlich, dass es hilfreich für Wissenschaftlerinnen ist, wenn ihnen ermöglicht wird, auch während der Elternzeit Anschluss an ihr berufliches Umfeld zu behalten.

Als dominantes Kinderbetreuungsarrangement nach der Familiengründung erwies sich auch unter Wissenschaftlerinnen in (Akademiker-)Partnerschaften die traditionelle vergeschlechtlichte Arbeitsteilung. Eine Spezialisierung im Sinne familienökonomischer Überlegungen trifft jedoch nicht auf die Wissenschaftlerinnen und ihre Partner zu, die nach der Familiengründung und auch während kurzer Erwerbsunterbrechungen durch Elternzeiten mehrheitlich an ihrer Berufstätigkeit festhalten. Eine Ausnahme stellt ein Fall mit umgekehrt traditionellem Betreuungsarrangement dar. Hier spezialisiert sich der Partner, der selbst keine Karriereabsichten hatte, auf die Betreuung des gemeinsamen Kindes und die Haushaltsarbeit, während seine Frau eine Wissenschaftskarriere verfolgt.

Der Blick auf die Aushandlungsprozesse der Paare zeigte, dass das traditionelle Arrangement nicht immer Ergebnis bewusster Entscheidungen und nicht immer „gewollt“ ist. Sowohl auf Seiten der Wissenschaftlerinnen als

auch auf Seiten ihrer Partner gibt es Verhinderungskontexte, die zur ungleichen Aufgabenverteilung in der Partnerschaft führen. Diese sind zum einen nicht gelingende Aushandlungen der Wissenschaftlerinnen und ihrer Partner über ihre jeweiligen Wünsche hinsichtlich der Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung und zum anderen Befürchtungen, diese gegenüber den Vorgesetzten durchzusetzen, ohne Sanktionen zu erfahren. Letztere Befürchtung wurde besonders für die Partner der Wissenschaftlerinnen formuliert, die – wenn sie in Elternzeit gehen oder die Arbeitszeit für die Kinderbetreuung reduzieren – vermeintlich größere Nachteile haben als Wissenschaftlerinnen. Aus verhandlungstheoretischer Sicht ergeben sich daraus Nachteile für die Wissenschaftlerinnen, die dazu führen, dass sie mehrheitlich die Kinderbetreuung übernehmen. Daraus ist zu schlussfolgern, dass nicht allein das Ressourcenverhältnis der Partner in den Aushandlungsprozessen entscheidend ist. Hinzu kommen tief sitzende normative, geschlechterdifferenzierte Überzeugungen, die als Erwartungen an sich selbst (als Mutter/Vater) und an den/die Partner/in (als Vater/Mutter) formuliert werden. In Prozessen des innerpartnerschaftlichen *doing gender* werden diese Erwartungen in die Praxis umgesetzt und führen auch bei Wissenschaftlerinnen, die einen egalitären Anspruch an ihre Partner formulieren, nach der Familiengründung zu einem traditionellen Betreuungsarrangement. Zuschreibungen, dass Betreuungsaufgaben einfacher mit der Tätigkeit in der Wissenschaft zu vereinbaren seien als mit Tätigkeiten in anderen Berufsfeldern, unterstützen – insofern sie nur für die Arbeit von Wissenschaftlerinnen Anwendung finden – eine geschlechterdifferenzierte Arbeitsteilung (Hess/Rusconi/Solga 2011a). In Partnerschaften, in denen beide Partner gleichermaßen Betreuungsaufgaben übernehmen, werden diese Zuschreibungen als vergeschlechtlichte Zuschreibungen dekonstruiert und die alltägliche Handlungspraxis immer wieder auf die gewünschte Gleichheit hin überprüft.

Grundsätzlich übernehmen Wissenschaftlerinnen *durchgehend* selbst Betreuungsaufgaben, egal ob sie dies in traditionellen Arrangements oder in gleichmäßiger Aufteilung mit ihrem Partner tun. Wissenschaftlerinnen mit einem traditionellen Betreuungsarrangement haben aber deutlich geringere Karrierechancen als diejenigen, die sich die Betreuungsaufgaben mit ihren Partnern zumindest gleichmäßig teilen. Für diejenigen Wissenschaftlerinnen, die trotz traditioneller Arrangements ihre Karrieren nach der Familiengründung fortsetzen können, spielt eine *flexible* Auslagerung der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle. Diese Flexibilität erreichen Wissenschaftlerinnen, indem sie Betreuungseinrichtungen *und* private Personen für die Betreuung ihres Kindes kombinieren. Die Auslagerung der Kinderbetreuung und die Kombination verschiedener dritter Personen oder Einrichtungen ist insgesamt eine recht voraussetzungsvolle Betreuungslösung. Es ist erforderlich, dass entsprechende Möglichkeiten der externen Betreuung vor Ort in ausreichender Verfügbarkeit bestehen. Auch ist entscheidend, ob die Nutzung dieser

Betreuungsmöglichkeiten durch die Wissenschaftler/innen finanzierbar ist. Gerade während der Promotionsphase verfügen Wissenschaftler/innen über ein geringes Einkommen und sind daher in der Finanzierung externer Betreuungsmöglichkeiten eingeschränkt. Die Möglichkeit einer unentgeltlichen Unterstützung durch ein persönliches Netzwerk wie Familienangehörige oder Freunde kann hilfreich sein und die entsprechend höhere Kosten für die Betreuung des Kindes durch Tagesmütter, Babysitter oder Betreuungseinrichtungen verringern – aber nicht alle Wissenschaftler/innen können auf ein solches privates Netzwerk zurückgreifen.

Die verlässliche und eigenverantwortliche Übernahme der Kinderbetreuung durch den Partner stellt daher eine Entlastung für die Frauen dar, die die Kinderbetreuung durch Dritte nur schwer ersetzen kann. Um dies zu gewährleisten, müssen die Partner der Wissenschaftlerinnen nicht nur die Erwerbsorientierung ihrer Partnerinnen ideell, sondern vor allem praktisch unterstützen. In den qualitativen Auswertungen zeigte sich zudem, dass die berufliche und partnerschaftliche Zufriedenheit besonders hoch bei den Paaren ist, die sich die Betreuung der gemeinsamen Kinder paritätisch teilen.

Unsere Ergebnisse werfen Fragen für weitere Forschung auf. Forschungsbedarf besteht zum Beispiel bei der Untersuchung der Karrierebedingungen, die von den alten und den neuen Bundesländern ausgehen. Denn in der Literatur zeigte sich ein erstaunlicher Unterschied im Anteil an Professorinnen, die Kinder haben. Hier lassen sich zahlreiche Fragen anknüpfen: Haben Frauen an Universitäten in den neuen Bundesländern möglicherweise bessere Karrierechancen als in den alten Bundesländern? Gestalten ostdeutsche Wissenschaftlerinnen die Aufteilung der Betreuungsarbeit egalitärer als westdeutsche? Welche Rolle spielen hier Paararrangements und externe Betreuung für die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu denen in den alten Bundesländern?

Darüber hinaus wäre es gerade beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft interessant, nicht nur diejenigen Frauen zu betrachten, die erfolgreich in der Wissenschaft verblieben sind, sondern auch die „Aussteigerinnen“. So ließen sich Barrieren für Frauen, die mit der privaten Situation zusammenhängen, noch eindeutiger bestimmen. Das Problem besteht allerdings in der Identifikation und Erreichbarkeit der Aussteigerinnen, denn sie gehen im Qualifizierungsprozess verloren.

Ein weiterer Punkt, an dem die Forschung zu Karriereverläufen von Frauen in der Wissenschaft anknüpfen sollte, ist das Timing der Familiengründung. Es wäre lohnenswert, näher zu untersuchen, ob sich möglicherweise eine Familiengründung vor dem ersten akademischen Abschluss positiv auf den Karriereerfolg von Frauen auswirkt. Dies spricht zwar gegen die Annahme aus der Lebensverlaufsperspektive, dennoch kann ein so früher Zeitpunkt der Familiengründung durchaus mit Vorteilen verbunden sein. Das Kind ist dann, wenn die Anforderungen der Qualifikationsphase besonders

hoch sind, wie bei der Promotion und Habilitation, in einem weniger betreuungsintensiven Alter. Unter den gegenwärtigen Bedingungen der fast ausnahmslos befristeten Beschäftigung im Wissenschaftssystem steht diese Überlegung jedoch den (beruflichen) Planungsunsicherheiten von jungen Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern entgegen.

4. „Under pressure ...!?“ – Biografische Orientierungen von Wissenschaftlerinnen in Beruf, Partnerschaft und Familie

Johanna Hess & Lisa Pfahl

„Denn es ist außerordentlich gewagt für einen jungen Gelehrten, der keinerlei Vermögen hat, überhaupt den Bedingungen der akademischen Laufbahn sich auszusetzen. Er muß mindestens eine Anzahl Jahre aushalten können, ohne irgendwie zu wissen, ob er nachher die Chancen hat, einzurücken in eine Stellung, die für den Unterhalt ausreicht“ (Weber 1992 [1919]: 72).

Auch wenn der oben genannte junge Gelehrte – dank Öffnung der Hochschulen für Frauen – inzwischen immer häufiger auch *die* junge Gelehrte sein könnte, besitzt Webers Beschreibung des Wissenschaftlerdaseins auch fast hundert Jahre später noch Aktualität: Nach einer Phase der Vergesellschaftung der Universitäten und des Berufs des Wissenschaftlers in der Mitte des 20. Jahrhunderts (vgl. Mittelstraß 2006) ist die Situation vieler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der Gegenwart durch prekäre Karriere- und Lebensbedingungen gekennzeichnet. Diese Prekarität erschwert durch eine hohe Unsicherheit in der Beschäftigung, lange Qualifikationsphasen und variierende Verlaufsmuster vielfach die Karriere- und Lebensplanung der betroffenen Personen und ihrer Partner bzw. Partnerinnen. Die Organisation Hochschule funktioniert dabei nach wie vor als „Ausleseapparat“ (vgl. Weber 1992 [1919]). Verglichen mit den vielen Promotionen und Habilitationen gibt es nur wenig dauerhafte Positionen im Wissenschaftssystem (vgl. Engler 2003). Die wissenschaftliche Karriere bleibt damit für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine riskante und entbehrungsreiche Unternehmung auf dem Weg zur Professur (vgl. Kahlert 2010). Doch inwiefern stellen Wissenschaftskarrieren für Frauen ein besonderes berufsbiografisches Wagnis dar, und welche Bedeutung nehmen Beruf, Partnerschaft und Familie dabei ein?

Ziel dieses Beitrags ist es, die berufliche Orientierung von Frauen in der Wissenschaft im Wechselspiel von familiären und institutionellen Ereignissen zu untersuchen und deren Bedeutung für die Karriereverläufe genauer zu bestimmen.

Dazu wurden problemzentrierte qualitative Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Interviews mit ihren Lebenspartnern sozialwissenschaftlich-hermeneutisch ausgewertet. Es wurden die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen auf der Grundlage ihrer (Selbst-)Beschreibungen rekonstruiert und mit der Perspektive der Partner auf das berufliche Handeln der Frauen ergänzt. Die vorliegenden Fallbeschreibungen zeigen, wie sich die Wissenschaftlerinnen bei wichtigen beruflichen oder familiären Weichenstellungen orientieren und inwiefern ihre Berufs- und Lebensverläufe durch Aushandlungen mit dem Partner oder durch institutionell vorgegebene berufliche Gelegenheiten beeinflusst sind. Die Institution Hochschule mit ihrer konkreten organisatorischen Verfasstheit stellt dementsprechend ein wichtiges Kontextwissen für die Interpretation der Selbstauskünfte von Wissenschaftlerinnen dar. Im Folgenden wird deshalb das Wissenschaftssystem mit seiner institutionellen und symbolischen Ordnung auf der Grundlage des Forschungsstands beschrieben. Im Zentrum des Beitrags stehen ausgewählte Fallbeschreibungen und eine vergleichende Diskussion der je nach Partnerschaft und institutionellen Gelegenheiten unterschiedlichen beruflichen Orientierungen der Frauen in der Wissenschaft. Die empirische Analyse zeigt, wie Frauen und ihre Partner berufliche Anforderungen antizipieren und auf welche Weise sie diese in die gemeinsame Karriere- und Lebensplanung einbeziehen.

4.1 „Under pressure ...!?“ – Frauen in der Wissenschaft

Die geringe Anzahl von Professorinnen an Universitäten weist darauf hin, dass das Wissenschaftssystem kein geschlechtsneutraler Ort ist und die Organisation der Auslese von (jungen) Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nicht unabhängig vom Geschlecht verläuft (vgl. z. B. Acker 1990; Hess/Rusconi/Solga 2011a; Kraus 2000; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Wissenschaftlerinnen unterliegen stärker als ihre männlichen Kollegen Selektionsprozessen auf dem Weg zur Professur und haben deutlich geringere Chancen als Männer, dauerhaft in der Wissenschaft zu verbleiben (vgl. Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010; Solga/Pfahl 2009).

Bei ihrer Beschäftigung an den Hochschulen oder Forschungsinstituten sind Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit vielfältigen Arbeits- und Aufstiegsanforderungen konfrontiert, wie sie in Forschung und Lehre gestellt sowie berufskulturell vermittelt werden. Aufgrund vergeschlechtlichter Organisationsstrukturen (vgl. Acker 1990) werden die an Universitäten von Frauen und Männern vollbrachten beruflichen Leistungen unterschiedlich bewertet (vgl. Beaufays 2003, 2004; Kraus 2000). Die daraus resultierende ungleiche berufliche Positionierung von Frauen und Männern in der Wissenschaft

war bereits Gegenstand zahlreicher Untersuchungen (vgl. u. a. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Matthies 2006; Solga/Pfahl 2009; Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007). Die beruflichen und familiären Orientierungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur sind hingegen kaum erforscht. So ist weitgehend unbekannt, wie Wissenschaftlerinnen die im Berufs- und Lebensverlauf an sie gerichteten, zum Teil widersprüchlichen Anforderungen von Beruf und Partnerschaft biografisch be- und verarbeiten und welche Bedeutung ihre berufliche Orientierung für Selektionsprozesse im Karriereverlauf hat.

Wie junge Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihre Karrierechancen an Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen einschätzen, zeigt eine standardisierte Untersuchung, in der unter Berücksichtigung übergeordneter Lebensziele die beruflichen Orientierungen des wissenschaftlichen Nachwuchses herausgearbeitet wurden (vgl. Jaksztat/Schinder/Briedis 2010). Obwohl die wissenschaftliche Tätigkeit von vielen Befragten als attraktiv bezeichnet wird, steht insbesondere der Wunsch nach beruflicher Sicherheit mit der mangelnden Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, der geringen Beschäftigungssicherheit und den unsicheren Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Wissenschaftssystems im Widerspruch (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 27f.). Die längere Verweildauer im Wissenschaftssystem begünstigt bei allen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die pessimistische Einschätzung der eigenen Karriereperspektive, d. h. Promovierte schätzen ihre Aussichten deutlich negativer ein als Promovierende (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 30).

Für die hier interessierende Frage nach den (Selbst-)Selektionsprozessen in der Wissenschaft ist bedeutsam, dass gerade Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit einer ausgeprägten Aufstiegsorientierung ihre beruflichen Möglichkeiten innerhalb der Wissenschaft nicht sehr positiv sehen und deshalb den Ausstieg aus der Wissenschaft erwägen (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 25f.). Mit Blick auf die eigene berufliche Situation klaffen Berufs- und Lebensziele insbesondere dann auseinander, wenn es um die Vereinbarkeit von familialer Lebensplanung und beruflichen Anforderungen geht. Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt zudem, dass Männer ihre Karrierechancen innerhalb und vor allem außerhalb des Wissenschaftssystems positiver einschätzen als Frauen (Jaksztat/Schinder/Briedis 2010: 29).

Aufgrund der prekären Beschäftigungsbedingungen werden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch ohne die Sicherheit, dass ihre Anstrengung zu einer festen Position im Gefüge der Hochschule führt, dazu angehalten, sich als „wissenschaftliche Selbstunternehmer“ zu verstehen und permanent an ihren Karrieren zu basteln (Enders 2003: 256). Zugleich wird die wissenschaftliche Arbeit von einem Ethos begleitet, der vorsieht, dass die Wissenschaft zur „Berufung“, d. h. zu einer Lebensform wird. „Natürlich, ich lebe nur für meinen ‚Beruf‘“ sei – Max Weber (1992 [1919]: 80) zufolge

– die Antwort, die von einem jungen Gelehrten erwartet wird. Der Begriff Berufung impliziert, dass der Alltag eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin „von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt, und alles enthält, was zu ihrem Betreiben dienlich ist“ (Beaufays 2004: Abs. 5). Anders als noch zu Zeiten Max Webers gibt es seit der Öffnung der Hochschulen in den 1960er und 1970er Jahren zunehmend weibliche Gelehrte, die nach dem Hochschulabschluss eine Wissenschaftskarriere beginnen. Doch können gerade Wissenschaftlerinnen, da sie zumeist mit gleichfalls hoch qualifizierten und in Vollzeit beschäftigten Partnern zusammen sind (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a; Rusconi/Solga 2008), ihren Alltag seltener von allem Außerberuflichen freihalten, als dies ihren männlichen Kollegen möglich ist (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch).

Wenn in die Analyse von Karriereverläufen in der Wissenschaft nun auch die privaten Lebensbedingungen der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, d. h. deren Partnerschaften und Familien, einbezogen werden, erhält die Diskussion um Berufung und Prekarisierung besonders für Frauen eine zusätzliche Brisanz. Denn Geschlecht hat weiterhin eine strukturierende Wirkung im Leben von Frauen und Männern. Es greift sowohl auf der Ebene gesellschaftlicher und sozialer Erwartungen als auch auf der Ebene der Institutionen und Organisationen regulierend in das Leben von Personen ein (vgl. Krüger 2002). An alle lebensverlaufsspezifischen Ereignisse, wie den Eintritt in das Berufsleben oder die Geburt von Kindern, knüpft sich ein Set von Verhaltensweisen, die geschlechtstypisch normiert sind. Diese nehmen Einfluss auf individuelle berufsbiografische Handlungen sowie interaktive Aushandlungen im Paar und werden hier zum Teil reproduziert. So erklärt sich beispielsweise, dass selbst Personengruppen mit starken beruflichen Ambitionen – wie hoch qualifizierte Paare, die als beruflich Gleiche starten – im Zuge der Familiengründung einer Re-Traditionalisierung ihrer Arbeitsteilung in der Paarbeziehung unterliegen und auf eine, nämlich die männliche Karriere setzen (vgl. Kapitel 2 in diesem Buch; Bathmann/Müller/Cornelißen 2011; Wimbauer et al. 2008).

Wie weit Wissenschaftlerinnen und ihre Lebenspartner ihre beruflichen Karrieren gemeinsam oder getrennt organisieren, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab (vgl. Behnke/Meuser 2003). In heterosexuellen Partnerschaften sind zumeist die Frauen – auch wenn sie (voll) erwerbstätig sind – für die Kinderbetreuung und das so genannte „Vereinbarkeitsmanagement“ zuständig (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch; Behnke/Meuser 2005; Hess/Rusconi 2010). Hinsichtlich der Übernahme der Kinderbetreuung haben Analysen aber gezeigt, dass Partner, die Verantwortung bei der Betreuung der gemeinsamen Kinder übernehmen, Wissenschaftlerinnen eine Fokussierung auf ihre berufliche Entwicklung ermöglichen (vgl. Kapitel 3 in diesem Buch).

Ob und inwiefern hoch qualifizierte Paare diese widersprüchlichen Anforderungen, mit denen besonders Frauen im Lebensverlauf konfrontiert

sind, antizipieren und in die gemeinsame Karriere- und Lebensplanung einbeziehen, ist bisher wenig erforscht. Unter Berücksichtigung der eingangs genannten Beobachtung einer „Vergesellschaftung“ von Wissenschaft ist im Hinblick auf bisherige Forschungsergebnisse zu berücksichtigen, dass die an Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gerichteten Ansprüche des „Selbstunternehmertums“ häufig in Paarbeziehungen ausgestaltet werden. Dabei stellt sich die Frage, in welchem Spannungsfeld von Organisation und Partnerschaft gehandelt wird. Es könnte z. B. sein, dass Partner und Partnerinnen angesichts der Autonomieverluste im beruflichen Handeln von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen einen zunehmend großen Teil der Motivierung der Beteiligten übernehmen. Welche Formen der Arbeitsteilung die Paare dabei inkorporieren, ist noch unbekannt. Möglich wäre, dass die Partner zunehmend Aufgaben übernehmen, die früher stärker von „generationellen“ Paarungen (z. B. durch Förderer in der Wissenschaft) realisiert wurden. Paarbeziehungen wären damit nicht ausschließlich als intime Partnerschaften zu verstehen, sondern auch als wissenschaftliche (berufliche) Partnerschaften im Sinne von gegenseitiger inhaltlicher und strategischer Beratung.¹

4.2 Berufsorientierungen von Wissenschaftlerinnen (Fallbeschreibungen)

In den Fallbeschreibungen werden, ergänzt um die Perspektive ihrer Lebenspartner, die Berufs- und Lebensverläufe von vier Wissenschaftlerinnen dargestellt, die zum Interviewzeitpunkt eine Wissenschaftskarriere aufwiesen.² Dabei wird herausgearbeitet, welche biografischen, partnerschaftlichen und institutionellen Faktoren auf die beruflichen Orientierungen von erfolgreich in der Wissenschaft tätigen Frauen wirken.

4.2.1 Methodisches Vorgehen

Die Grundlage für die Untersuchung stellen die im Rahmen des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“ qualitativ erhobenen Interviews mit Wissenschaftlerinnen und ihren Partnern dar. Es wurden insgesamt 33 Wissenschaft-

1 Das Zutreffen dieser Annahme wäre eine zusätzliche Erklärung für den relativen Karrierevorteil von Wissenschaftlerinnen, deren Partner ebenfalls als Wissenschaftler tätig sind (vgl. Hess/Rusconi/Solga 2011a).

2 Der Begriff Wissenschaftskarriere markiert, dass die Frauen sich in einer alters- und qualifikationsadäquaten Beschäftigung befinden. Zu der im Projekt „Gemeinsam Karriere machen“ entwickelten standardisierten Karrieredefinition vgl. Kapitel 1 in diesem Buch.

lerinnen, die sich auf verschiedenen Karrierestufen befanden, in qualitativen Interviews befragt sowie zwölf ihrer Partner. Die Interviewpartnerinnen der qualitativen Teilstudie wurden aus den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der standardisierten Befragung ausgewählt (siehe Kapitel 1 in diesem Buch).

Das qualitative Sample setzt sich aus Wissenschaftlerinnen der drei Disziplinen (Sozial-, Technik- und Naturwissenschaft), Karrierestufen und Paar-Karriere-Konstellationen zusammen, die aufgrund der standardisierten Befragung bekannt waren und zur Fallauswahl genutzt wurden. Diese Zusammensetzung entspricht nicht statistischer Repräsentativität, sondern folgt den methodologischen Überlegungen des „theoretical sampling“ der Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 1967). Dies ermöglicht es unter anderem, gemäß der sozialwissenschaftlich-hermeneutischen Auswertung mit weitreichenden Fallvariationen zu arbeiten (vgl. Reichertz/Schröer 1994), z. B. hinsichtlich Alter, Anzahl der Kinder und Beteiligung der Partner an der Kinderbetreuung.

Die Wissenschaftlerinnen wurden in problemzentrierten, verlaufsstrukturierten Interviews zu einzelnen Episoden ihrer Berufs- und Partnerschaftsbiografie befragt (vgl. Witzel 2000). Dabei wurden Nachfragen flexibel gehandhabt, um die Bereitschaft für ein umfängliches biografisches Erzählen zu erhöhen (vgl. Hopf 1978; Schütze 1984). Die Interviews fanden in der Regel bei den Befragten am Arbeitsplatz oder an einem von ihnen gewählten Ort statt und dauerten circa zwei Stunden.

Die transkribierten Interviews wurden zunächst inhaltsanalytisch und themenvergleichend ausgewertet (vgl. Mayring 2003), um die großen Textmengen in einem ersten Schritt zu bearbeiten. Im Zuge des inhaltsanalytischen Themenvergleichs wurden sowohl theoriegeleitete als auch textbasierte Codierungen der Interviewtranskripte vorgenommen. Dies erlaubte es, die Selbstauskünfte der Befragten thematisch zu bündeln und relevante Schlüsselkategorien für einen fallübergreifenden Blick auf das subjektive Wissen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen um ihre Berufsverläufe zu identifizieren. Ausgehend von exemplarischen Fällen wurden dann Interviewpassagen für eine sequenzanalytische Auswertung ausgewählt und interpretiert (vgl. Hitzler/Honer 1997; Oevermann et al. 1979). Die generierten fallbezogenen Befunde werden hier vorgestellt.

Um gezielt die Bedeutung der berufsbiografischen Orientierungen der Frauen im Spannungsfeld von Hochschule und Partnerschaft aufzuzeigen, wurden für die vorliegende Analyse bestimmte Merkmale relativ stabil gehalten: Die vier hier vorgestellten Wissenschaftlerinnen sind zum Interviewzeitpunkt circa 40 Jahre alt und leben in seit mehr als zehn Jahren bestehenden Partnerschaften; drei von ihnen mit Kindern. Alle vier Wissenschaftlerinnen realisieren mit Erfolg eine Karriere; zwei von ihnen sind Professorinnen. Drei der Lebenspartner arbeiten ebenfalls als Wissenschaftler, zum Teil im selben Fachgebiet. Ein Lebenspartner ist im selben Fachgebiet außerhalb der

Wissenschaft tätig. Drei der vier Paare realisieren eine Doppelkarriere, beim vierten Paar hat nur die Frau eine Karriere im Sinne der im Projekt verwendeten Karrieredefinition. Trotz des beruflichen Erfolgs aller für diesen Beitrag ausgewählten Fälle unterscheiden sich Karriereverläufe und Lebenssituationen der Wissenschaftlerinnen teilweise stark voneinander. Zudem stehen zwei der Fälle für eine Dominanz der beruflichen Orientierung und zwei für eine Dominanz der Familienorientierung (vgl. Abbildung 4.1). Auf diese Weise kann das Spannungsfeld zwischen institutioneller und partnerschaftlicher Unterstützung kontrastierend bestimmt werden. Das Ziel der Fallbeschreibungen ist es, das Wechselverhältnis von beruflichem Handeln und partnerschaftlichem sowie institutionellen Kontext in den Selbstauskünften der Wissenschaftlerinnen aufzuzeigen.

Eine Kurzbeschreibung der Fälle mit Angaben zum Berufs- und Partnerschaftsverlauf sowie zur Sozialstruktur der Elternhäuser befindet sich in Abschnitt 4.5 (Anhang dieses Kapitels).

Abbildung 4.1: Übersicht über die Fallauswahl*

Fall, Anonym-name, Status	Disziplinen-konstellation	Berufsfeld des Partners, Kinderzahl	Berufsweg/Institutionenkontext	Dominanz der Orientierung Beruf/Familie
Fall 1: Behrendt, Professorin	F: Sozialwiss. M: Naturwiss.	Wissenschaft, zwei Kinder	Durchgehend beschäftigt, Mitarbeiterstellen, Dauerstelle	Dominanz der beruflichen Orientierung
Fall 2: Zeiber, Professorin	Beide Naturwissenschaften	Wissenschaft, kein Kind	Durchgehend beschäftigt, Projektstellen, Dauerstelle	Dominanz der beruflichen Orientierung
Fall 3: Lehnert, Wiss. Mitarbeiterin	Beide Naturwissenschaften	Wissenschaft, zwei Kinder	Berufswechsel, Stipendium, Projektstellen, Zeitverträge	Dominanz der Familienorientierung
Fall 4: Thiel, Wiss. Rätin	Beide Technikwissenschaften	Wirtschaft, ein Kind	Durchgehend beschäftigt, Mitarbeiterstellen, Dauerstelle	Dominanz der Familienorientierung

* Wenn nicht ausdrücklich gekennzeichnet, beziehen sich die Angaben auf die Wissenschaftlerinnen.

4.2.2 Zur Wissenschaft berufen (Fall 1: Behrendt)

Der erste hier vorgestellte Fall steht exemplarisch für eine Wissenschaftlerin, die mit einem ebenfalls erfolgreichen Wissenschaftler zusammenlebt und in deren Partnerschaft die Familienaufgaben (geschlechter-)untypisch verteilt sind (siehe Abschnitt 4.5.1). Die Berufsorientierung von Frau Behrendt ist auf Wissenschaft als Berufung und als Karriere ausgerichtet.

„Ich glaube, ich habe mehr Willen zur Macht oder so. Also ich bin, [...] ich gehe schon immer mitten rein in all diese Geschichten, wie Gremien und was weiß ich. Nehme alle möglichen Einladungen auch innerhalb der Institutionen an, in denen ich agiere und so weiter. Verzetzele mich dabei auch, und so weiter. Aber mein Lebensgefährte ist stärker inhaltlich fokussiert und konzentriert. [...] Wir waren beide schon recht stark so geeicht, dass wir das machen wollten, in der Wissenschaft zu arbeiten. In meinem Fall noch mehr als bei ihm mit keiner Alternative. Ich [...] konnte mir damals und kann mir auch heute immer noch nicht vorstellen, was ich sonst tun könnte. Also auch wirklich vom Können her. [...] Ich meine, wir hätten beide damals, glaube ich, nicht gesagt, dass wir mal so enden. [...] Aber für mich war beispielsweise Professorin werden nichts Unvorstellbares.“

Das berufliche Handeln von Frau Behrendt kennzeichnet sich durch eine habituelle wissenschaftliche Professionalität, die mit einer Selbstverständlichkeit des Erreichens beruflicher Ziele einhergeht. Entsprechend der „Tradition“ ihrer Herkunftsfamilie, die bereits mehrere Generationen Professor/innen hervor gebracht hat, nimmt sie keine beruflichen Alternativen wahr. Sie folgt ihrem einmal eingeschlagenen Weg in die Wissenschaft und beschreibt die Professur zwar nicht explizit als Berufsziel, aber thematisiert mit großer Selbstverständlichkeit die in ihrer Biografie unternommenen Schritte darauf zu. Von anderen Befragten angesprochene Hürden, wie eine längere finanzielle Prekarität oder die Zumutung, trotz Familie geografisch mobil zu sein, scheinen für Frau Behrendt keine Rolle zu spielen. Entscheidungen für Jobangebote werden maßgeblich durch ihr individuelles berufliches Vorankommen bestimmt, was im Zweifelsfall eine räumliche Trennung vom Partner erfordert. Frau Behrendt begreift Wissenschaft als „Haltung“, sie meint damit Beruf, Familie und Leben auf die Anforderungen des wissenschaftlichen Berufs hin auszurichten. Damit entspricht sie dem in der Forschungsliteratur beschriebenen Bild der leidenschaftlichen Wissenschaftlerin, die mit der zu Beginn des Kapitels beschriebenen „Hingabe“ der ganzen Person für die Wissenschaft lebt (vgl. Beaufaÿs 2004).

Neben der habituellen Professionalität ist das berufliche Handeln von Frau Behrendt auch durch eine Orientierung auf Einflussnahme gekennzeichnet. Sie hat einen Sinn für machtvoll Positionen und bringt sich deshalb in die strategischen Entscheidungsgremien der Institutionen ein, für die sie arbeitet. An sie gerichtete Angebote, wie z. B. Fachvortragseinladungen oder die Mitarbeit in Gremien, lehnt sie nur selten ab. Dieses Vorgehen bezeichnet sie als „mitten reingehen“; es ermöglicht Frau Behrendt, die Kontrolle über den Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung zu behalten. Der Aufbau und die Pflege ihrer wissenschaftlichen Netzwerke gehören genauso zu ihrer Karriereplanung wie die Bewerbungen auf für sie interessante Stellen. Die Handlungsorientierung von Frau Behrendt bewegt sich damit im Spannungsfeld zwischen einer hohen Selbstverständlichkeit und einem Überschuss an beruflicher Aktivität – was dazu führt, dass Frau Behrendt die einzelnen Schritte ihrer Berufskarriere mit großem Erfolg bewerkstelligt.

Zugleich wird deutlich, dass sie ihren Berufsweg nicht ohne die Unterstützung weiterer Personen verwirklicht:

„Also ich bin ganz sicher, dass wirklich ohne diese Personen und durch das, was sie mir und auch anderen ermöglicht haben, und Strukturen, die sie geschaffen haben an den Universitäten, wie Graduiertenkollegs und so weiter, das nicht möglich gewesen wäre. Also das hat sich an verschiedenen Punkten mehrfach gewissermaßen wiederholt, [...] dass ich sehr unterstützt worden bin. Also das ist ganz sicher das irgendwie Wichtigste. [...] Und das andere genauso wichtig oder auch sehr wichtig, [...] eben auch einen Partner zu haben, für den das absolut selbstverständlich ist, dass wir beide wissenschaftliche Karrieren machen und dass das nicht auf Kosten von etwas anderem geht. Also dass wir das beide nicht so sehen, dass es heißt, dann kann man etwas anderes nicht oder so, sondern mit derselben Haltung Wissenschaft betreiben.“

Eine gute institutionelle Anbindung ermöglicht Frau Behrendt, durchgehend seit der Promotion in einem engen Netz aus Unterstützern und Unterstützerinnen zu arbeiten, von denen sie viel Förderung erhält und dies auch als wichtigen Antrieb für ihre berufliche Entwicklung benennt. Zudem erhält sie auf ihren Arbeitsstellen viel Freiraum, um eigene Forschungsideen umzusetzen und ein eigenes Forschungsprofil aufzubauen. Sie arbeitet ab der Promotion auf Stellen mit eher längerfristigen Verträgen, die ihr zumindest für einige Jahre eine Perspektive bieten. Diese Bedingungen kommen Frau Behrendt für ihre gesamte berufliche Entwicklung sehr entgegen.

Auch in ihrer Partnerschaft erhält Frau Behrendt Unterstützung und Rat. Da ihr Partner ebenfalls als Wissenschaftler tätig ist und die Erfordernisse des wissenschaftlichen Berufs kennt, ist der Austausch über das berufliche Feld ein wichtiger Bestandteil von regelmäßigen Gesprächen des Paares und ein unterstützender Faktor in der individuellen Karriereplanung von Frau Behrendt. Herr Behrendt ist ein gleichberechtigter Partner, der sich über längere Zeiträume hinweg auch hauptverantwortlich um die Kinderbetreuung kümmert. Das Paar handelt die Familienarbeit bedarfsorientiert aus. Frau Behrendt ist etwas älter als ihr Partner, was sie als einen Vorteil begreift. Sie schließt als Erste in der Beziehung ihr Studium und ihre Qualifikationsarbeiten ab und legt anschließend mit ihrer Berufung zur Professorin den dauerhaften Wohnsitz der Familie fest.³

Indem beide Partner ihre beruflichen Ziele miteinander teilen und sich gegenseitig in ihren beruflichen Ambitionen unterstützen, knüpft die Partnerschaft im Fall Behrendt an Wissenschaft als „gemeinsame Unternehmung“ an. Trotz gleicher Ziele beansprucht Frau Behrendt in ihrer Selbstbeschreibung für sich eine andere Karrierestrategie als für ihren Partner. In Abgrenzung zu ihrer eigenen Machtorientierung beschreibt sie ihren Partner als

3 Letzteres wird in ihrer Selbstbeschreibung jedoch nicht nur als unterstützend, sondern auch als Verlust von räumlicher und zeitlicher Flexibilität beschrieben. Dies begründet sie damit, dass der gemeinsame Wohnsitz der Familie an ihren Arbeitsort verlagert wird und die alltägliche Zuständigkeit für die Belange der Kinder auf Frau Behrendt fällt, während dies zuvor ihr Partner maßgeblich übernommen hat.

stärker inhaltlich motiviert und mit einem professionellen Interesse daran, Spezialist innerhalb seines Feldes zu werden. Diese unterschiedlichen, sich gegenseitig ergänzenden Karrierestrategien sind es, die es in der Beschreibung von Frau Behrendt beiden ermöglichen, ihren beruflichen Tätigkeiten mit Erfolg nachzugehen; dass die inhaltliche Fokussierung des Partners möglicherweise eine Konsequenz aus der speziellen Dynamik des Paares ist, bleibt dabei unberücksichtigt.

Herr Behrendt, der den Zusammenhalt der Familie im Blick hat, passt seine Stellensuche an die von Frau Behrendt geschaffenen Umstände an. Er schränkt sich teilweise bei der Stellensuche ein und wählt seine beruflichen Gelegenheiten so, dass die Familie fortgeführt werden kann. Der Partner eröffnet auf diese Weise einen Freiraum für Frau Behrendt, in dem sie scheinbar sorglos im Interesse ihres beruflichen Vorankommens handeln, interessante Stellen annehmen und bestimmte Statuspositionen erreichen kann. Dass beide Partner „am gleichen Strang ziehen“, wird trotz eines leichten Ungleichgewichts, das nach Jahren Ausdruck in Frau Behrendts „schlechtem Gewissen“ findet,⁴ daran deutlich, dass Herr Behrendt in Bezug auf seine eigene berufliche Laufbahn keine Unzufriedenheit äußert. Offensichtlich begreift er seine eigene berufliche Entwicklung nicht in Konkurrenz zu der seiner Partnerin und hat rückblickend auch nicht das Gefühl, karriere-technisch auf besondere berufliche Chancen verzichten zu haben. Frau Behrendt und ihr Partner erweisen sich damit als *beruflich Komplementäre*, die es trotz Flexibilität erfordernder institutioneller Bedingungen schaffen, eine gleichberechtigte, am beruflichen Erfolg beider Partner orientierte Partnerschaft zu führen und eine Doppelkarriere – auch im romantischen Sinn – zu realisieren.

Obwohl Frau Behrendt und ihr Partner sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich ein hohes Niveau von Zufriedenheit erreichen, gibt es auch bei ihnen „Grenzen der Machbarkeit“. Das jahrelange Pendeln wird vor allem dann zur Belastung, wenn die Zeit für die Familie sehr knapp wird und aufgrund zu großer Entfernungen nicht mehr regelmäßig vorhanden ist. Zudem wird deutlich, dass ein Leben – wie es das Paar Behrendt führt – eines sehr hohen logistischen und planerischen Aufwandes bedarf. Immer wieder wird geprüft und abgestimmt, ob und inwiefern sich beide Partner (und die Kinder) in der aktuellen Lebenslage wohlfühlen und wie es beruflich und mit der Familie weitergeht. Der häufige kommunikative Austausch führt dazu, dass es eine hohe Übereinstimmung in den Deutungen von Frau und Herrn

4 Eigentlich möchte Frau Behrendt eine gleichberechtigte Partnerschaft führen, in der beide Partner sich beruflich verwirklichen können und Verantwortung für die Familie übernehmen. Theoretisch will sie ihren Partner in seinen beruflichen Freiheiten nicht beschneiden und ihn von der Familienarbeit entlasten. Faktisch übernimmt aber Herr Behrendt schon früh nach der Geburt des ersten Kindes mehr Aufgaben rund um die Familie und trägt über viele Jahre die Hauptverantwortung für die Versorgung und Erziehung der Kinder.

Behrendt bezüglich des gemeinsamen Lebens gibt. Dies ist bei den anderen Paaren nicht durchgehend der Fall.

4.2.3 In kleinen Schritten nach oben (Fall 2: Zeiher)

Der zweite vorgestellte Fall steht ähnlich wie der Fall Behrendt für eine Wissenschaftlerin, die ihr berufsorientiertes Leben gemeinsam mit ihrem ebenfalls in der Wissenschaft tätigen Partner verfolgt (siehe Abschnitt 4.5.2). Im Gegensatz zum ersten Fall haben Frau Zeiher und ihr Partner keine Kinder. Frau Zeihers berufliche Orientierung richtet sich allein auf Wissenschaft als „Berufung“ – sie begreift sich als eine Person, die sich ausschließlich für die Inhalte eines Berufs und nicht für seinen Status interessiert.

„Das ist einfach passiert, weil es einfach eine Laufbahn ist. [...] Für mich war es jetzt nicht das Ziel, dass ich irgendwann Professor ... Ich wollte einfach nur weiter forschen. [...] Besonders wichtig war, dass man immer sehr fleißig sowohl während der Promotions- als auch während der Postdoc-Stelle gewesen ist und als Ziel hatte, doch in der Forschung zu bleiben. Ich habe selber versucht, Drittmittel zu erwerben [...], also zuerst die Postdoc-Stelle aus meinen eigenen Stipendien, und auch die Habilitationsstelle eigentlich.“

Die Handlungsorientierung von Frau Zeiher lässt sich am besten als „Politik der kleinen Schritte“ beschreiben. Ohne von Beginn an die Professur als Ziel vor Augen zu haben, plant Frau Zeiher ihre berufliche Entwicklung schrittweise. Während sie auf einer Position ist, hat sie die nächste Etappe bereits im Auge. Ihre berufliche Orientierung richtet sich dabei nicht am Prestige bestimmter Positionen, sondern an der permanenten Veränderung und Verbesserung der eigenen beruflichen Stellung aus. Das berufliche Handeln von Frau Zeiher ist von hohen Anpassungsleistungen an die Anforderungen und Beschaffenheit des Wissenschaftssystems geprägt. Sie kennt dessen Prinzipien genau und beschreibt sich selbst als fleißig und zielstrebig. Zu ihrer Karriereplanung gehört viel Eigeninitiative. Sie bewirbt sich immer rechtzeitig und auf mehrere Stellen gleichzeitig. In ihren Bewerbungen ist sie räumlich flexibel. Mehrfach schafft Frau Zeiher sich ihre Arbeitsplätze selbst, indem sie Anträge für eigene Projekte stellt und mit den von ihr eingeworbenen Mitteln auch ihre eigene Stelle finanziert wird. Ihre Leidenschaft für die Inhalte ihrer Tätigkeit ist in ihrer Selbstdeutung der Grund dafür, warum es sie keine Überwindungskraft kostet, im Sinne der Erfordernisse und Leistungen einer Wissenschaftskarriere genau „richtig“ zu handeln. Frau Zeiher erhält die zentrale Motivation für die Entwicklung ihrer Karriere ausschließlich aus ihrem inhaltlichen Interesse und nicht, wie Frau Behrendt, auch durch das Erreichen von Entscheidungspositionen. Ihre Darstellung der Wissenschaftskarriere als „Laufbahn“ impliziert, dass sie gewissermaßen keine andere Wahl hat, als zur Professorin aufzusteigen.

Vor dem Hintergrund, dass sie bereits Professorin ist, wirkt sie in ihrer Selbstbeschreibung als Person, „die einfach nur weiter forschen“ möchte, verhältnismäßig bescheiden. Diese Selbstbeschreibung ist nicht zufällig: Als Bildungsaufsteigerin geht sie ihren Karriereweg nicht mit der gleichen habituellen Selbstverständlichkeit wie Frau Behrendt. Um kein Risiko einzugehen und möglicherweise ohne Angebot dazustehen, entwickelt sich Frau Zeiher frühzeitig zur Unternehmerin ihrer Selbst und finanziert alle ihre Stellen bis zur Professur über das Einwerben von Forschungsgeldern. Für Frau Zeiher stellt es dabei ein zentrales Motiv dar, in Beschäftigungsverhältnissen zu arbeiten, in denen sie relativ unabhängig von Vorgesetzten forschen kann.

In diesem beruflichen Handeln entspricht Frau Zeiher fast vollständig jenem Bild vom Wissenschaftler als Selbstunternehmer, auf den das zunehmend an Effizienz und Wettbewerb ausgerichtete Wissenschaftssystem zugeschnitten ist: eine eigenverantwortlich handelnde und anpassungsfähige Person, die drittmittelfinanzierte, projektbezogene Forschung betreibt. Zugleich wird die herkunftsbedingte Bescheidenheit von Frau Zeiher zur notwendigen Strategie. Anders als Frau Behrendt zeigt Frau Zeiher nach außen keinen Willen zur Macht. Sie beansprucht für sich nicht, aufsteigen oder Einfluss nehmen zu wollen – Verhaltensmerkmale, die eher Männern zugestanden werden. Frau Zeiher bleibt gegenüber ihren Kolleg/innen bescheiden und entspricht damit den erwarteten „weiblich“ konnotierten Verhaltensmerkmalen. Dieser Rückzug auf Inhalte ist möglicherweise notwendig, um sich innerhalb des männerdominierten Feldes der Naturwissenschaften ihren Aufstieg als Wissenschaftlerin zu sichern.

Frau Zeihers Karriereweg kennzeichnet sich durch eine Abfolge von verschiedenen Beschäftigungen, auf denen sie die für sie interessante Forschung realisieren kann. Bereits zu Beginn ihrer Karriere und auch zu späteren Zeitpunkten hat sie Förderer und Förderinnen sowie eine Kollegenschaft, die sie in ihrer Unternehmung unterstützen und zu denen sie einen engen sozialen Kontakt hält. Gleich zu Beginn ihres Berufsweges, während ihrer Promotion, ermutigt ihre Doktormutter sie dazu, sich durch einen Auslandsaufenthalt unabhängiger zu machen. Am meisten aber profitiert sie von der Expertise ihres älteren Partners. Dieser berät sie als Experte eines ähnlichen Forschungsfeldes inhaltlich und strategisch.

„Ich glaube trotzdem, dass es für mich angenehmer war, dass er schon einen Schritt vorher war. Das bedeutet aber auch, dass man den Nachteil hat, dass man fast nie auf einer Wellenlänge ist, in der Tat. Aber trotzdem, [...] wahrscheinlich war es auch ziemlich stimulierend. [...] Er hat mich auch wahnsinnig unterstützt, [...] Anträge zu schreiben. Er hat [...] mich unterstützt und gesagt, [...] dass man versuchen könnte, eine Habilitationsstelle zu bekommen, und wie gesagt, aber die Stelle selber einzuwerben.“

Frau Zeiher ist die enge Verzahnung von Paarbeziehung und Erwerbsarbeit durch ihre eigenen Eltern vertraut. Die Eltern – ohne akademische Abschlüs-

se – haben über viele Jahre sehr eng zusammengearbeitet und sich gegenseitig im Beruf unterstützt. Im Unterschied dazu verfolgen jedoch Frau und Herr Zeiher individuelle berufliche Ziele. Die gegenseitige Unterstützung zielt darauf ab, das Erreichen der jeweils eigenen Ziele zu ermöglichen. Herr Zeiher, der zu Beginn der Paarbeziehung bereits einen großen Karrierevorsprung hat, ist für Frau Zeiher nicht nur Partner und Kollege, sondern auch Vorbild und Mentor. Sein erfolgreicher Karriereverlauf zeigt ihr vorbildhafte Wege für ihre eigene berufliche Entwicklung auf und bietet Frau Zeiher Orientierung. Sie profitiert von der Expertise ihres Partners, der ihr als Kollege eines sehr ähnlichen Forschungsfeldes bei ihrer inhaltlichen und karriereplanerischen Arbeit zur Seite steht. Mit ihrer Berufung zur Professorin schließt Frau Zeiher gegenüber ihrem Partner beruflich auf; diese markiert einen Wendepunkt im Verhältnis der Berufspositionen des Paares.

Für die Realisierung der individuellen Berufsziele nimmt das Paar viele Phasen von Distanzbeziehung in Kauf. Größere Entfernungen werden von beiden akzeptiert, auch wenn diese Abstriche vom gemeinsamen Leben als Paar bedeuten. Auch der Aufschub der Familiengründung ermöglicht die Fortführung der individualistischen Beziehungspraxis. Die Legitimation für diese deutlichen Abstriche an Privat- und/oder Familienleben liegt in der Leidenschaft, mit der Frau Zeiher ihre Haltung zum Beruf beschreibt. Sie ist die Begründung und Legitimation dafür, dass ihr Leben außerhalb des Berufs in den Hintergrund rückt. Obwohl Frau Zeiher klare Vorstellungen darüber hat, dass sie für die Paarbeziehung keine beruflichen Abstriche machen würde, wird deutlich, dass das Leben zwischen zwei Städten auf Dauer nicht einfach ist. Der enorme Arbeitsumfang, mit dem beide Partner auf ihren Lehrstühlen konfrontiert sind, und die weite Entfernung zwischen ihren jeweiligen Arbeits- und Wohnorten machen das Pendeln „zu anstrengend“ und führen dazu, dass sich das Paar maximal an drei Wochenenden im Monat sieht. Indem beiden Partnern klar ist, dass sie dies nur für einige Jahre und nicht auf Dauer aushalten können, zeigt sich die Instabilität dieses Beziehungsarrangements. Das Angebot ihres Partners, sie könne jederzeit aus ihrem Beruf aussteigen, wenn es ihr „zu viel wird“, ist nicht das, was Frau Zeiher sich wünscht. Vor dem Hintergrund ihres beruflichen Aufstiegs wird vielmehr deutlich, dass Herr Zeiher seine Frau im Beruf als seine Mentee, nicht aber als beruflich Gleiche ansieht.⁵ Entsprechend ist Frau Zeiher diejenige, die angibt, die aktuelle Situation sehr viel besser zu meistern als ihr Partner, indem sie versucht, durch eine reduzierte Anzahl regelmäßiger gegenseitiger Besuche Stabilität in ihre Beziehung zu bringen.

5 Diese Form der Angebote von Partnern an ihre Frauen haben wir mehrfach in den Interviews gefunden. Zusammen verweisen sie auf ein Anerkennungsproblem der Männer gegenüber ihren beruflich erfolgreichen Partnerinnen.

4.2.4 Suche nach Sicherheit (Fall 3: Lehnert)

Im Gegensatz zu den ersten beiden Fällen, die eine Dominanz in der beruflichen Orientierung erkennen lassen, steht der dritte Fall exemplarisch für eine Orientierung am Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (siehe Abschnitt 4.5.3). Der Blick auf die Wissenschaft als Berufung erhält in diesem Fall eine andere Bedeutung und wird, begleitet von Zweifeln über die Vereinbarkeit des wissenschaftlichen Berufs mit der Familie, durch Fragen der Existenzsicherung sowie der Planung von Beruf und Familie ergänzt.

„Das hat mir vor Augen geführt, was das Tolle an der Wissenschaft ist. Dass man eben seine eigenen Projekte verfolgen kann und einfach diese unglaubliche Freiheit hat und jeden Tag im Grunde das tun kann, was einem Spaß macht. Das ist eine unglaublich privilegierte Arbeit, finde ich. Und sie hat eben den Preis, dass man sich da nicht finanziell sicher drin etablieren kann auf eine ganz, ganz lange Sicht. Und für mich eventuell nie. Also dass ich es zur Professorin schaffe, das ist jetzt auch gar nicht mein Ehrgeiz. Also ich würde mir eigentlich immer gern eine Nische im Mittelbau suchen wollen.“

Frau Lehnerts Deutungen zur Wissenschaft als Betätigungsfeld sind von Gegensätzen gekennzeichnet, die sich als Unentschlossenheit auch in ihrem Berufsverlauf wiederfinden. Auf der einen Seite ist Frau Lehnert vom Charakter der wissenschaftlichen Arbeit sehr überzeugt und beschreibt diese als eine kreative und abwechslungsreiche Tätigkeit, die sie sehr gerne ausübt. Das wissenschaftliche Arbeiten macht ihr Spaß und besonders die inhaltlichen Freiheiten dieser Tätigkeit weiß sie sehr zu schätzen. Auf der anderen Seite bemerkt Frau Lehnert immer wieder, dass ihr Bild von einer befriedigenden Tätigkeit neben der inhaltlich-kreativen Arbeit auch durch eine Passfähigkeit mit Familienzeiten und lukrativer Einkommensquelle bestimmt ist. Diese Bedingungen sieht Frau Lehnert in den gängigen Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft, die auf dem Weg zu einer Wissenschaftskarriere zu absolvieren sind, nicht erfüllt.

Der Blick auf den Berufsweg von Frau Lehnert zeigt, dass sich sowohl die Ausgangslage als auch der Berufsverlauf nicht ohne Hindernisse gestalten. Frau Lehnert startet als Bildungsaufsteigerin mit geringerem kulturellen Kapital und trifft bereits bei ihrer Promotion auf Verhältnisse, die ihr den Einstieg in die wissenschaftliche Arbeit erschweren. Sie promoviert auf einem Stipendium, hat kaum Kontakt zu ihrem Doktorvater und muss ihr drittes Promotionsjahr durch Werkaufträge und andere Arbeit finanzieren. Nach der Promotion erhält Frau Lehnert lediglich einen Jahresvertrag. Der prekären Beschäftigungssituation während und nach der Promotion steht ihr Bedürfnis nach Planung und Sicherung der Familie und des Zusammenlebens mit dem Partner entgegen. In Antizipation der bevorstehenden Familiengründung beginnt Frau Lehnert während der Postdoc-Zeit, eine Stelle außerhalb der Wissenschaft zu suchen, die ihr geregelte Arbeitszeiten und langfristige Beschäftigungsperspektiven bieten soll. Die Geburt ihrer Kinder rückt den

Wunsch, Zeit außerhalb des Berufs zu haben und finanziell abgesichert zu sein, in den Mittelpunkt ihrer Vorstellungen von zufriedenstellender Arbeit. Die Verortung der Tätigkeit innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft wird dadurch zweitrangig. Frau Lehnerts Unentschlossenheit in der beruflichen Orientierung zeigt sich auch in den Jahren, in denen sie in einer wissenschaftsnahen Firma beschäftigt ist: Sie erkennt, wie wichtig ihr die inhaltliche Tätigkeit als Wissenschaftlerin ist, und kehrt nach Auflösung der Firma zur wissenschaftlichen Betätigung zurück. Seither ist sie auf kurzen Zeitverträgen als Mitarbeiterin in Teilzeit beschäftigt und möchte auch nicht zwingend Vollzeit tätig sein. Die Beschäftigungsverhältnisse werden nach einer (prospektiven) Passung zum Familienleben ausgesucht, wobei die örtlichen und zeitlichen Fixierungen der Arbeitsbedingungen zentral sind.

Das berufliche Handeln von Frau Lehnert ist dadurch charakterisiert, dass sie berufliche Gelegenheiten sucht und wahrnimmt, ohne ganz nach oben zu wollen. Obwohl Frau Lehnert sich zur Wissenschaft berufen fühlt, kennzeichnet sich ihr Berufsweg durch Stellenwechsel und eine gewisse Unentschlossenheit. Diese Unentschlossenheit muss auch als *Ausdruck der strukturellen Prekarisierung* wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnisse verstanden werden. Tätigkeiten auf einer unbefristeten Stelle in Teilzeit – wie sie sich Frau Lehnert nach der Geburt ihrer Kinder wünscht – sind im Wissenschaftssystem nicht vorgesehen. Ähnlich wie bei Frau Zeiher erhält die Idee der Berufung zur Wissenschaft bei Frau Lehnert eine andere Bedeutung: Sie beschränkt sich auf die Inhalte, ohne zugleich Aufstieg und Einflussnahme realisieren zu wollen. Im Unterschied zu Frau Zeiher sieht sie jedoch – aufgrund ihrer Orientierung auf Familie und Absicherung – unter den gegebenen Bedingungen in der Wissenschaft für sich keine berufliche Zukunft.

„Ich muss ehrlich sagen, dass ich das genieße, beides zu haben und auch wirklich mehr Zeit für die Kinder zu haben. Und die Teilzeitstelle kommt mir sehr entgegen. Ich habe manchmal das Gefühl, dass mein Mann sich da weniger schwer mit tut, jetzt eine Vollzeitstelle auszufüllen und dann eben weniger die anderen Sachen zu machen. Aber er sagt, er hätte da schon auch Lust dazu, das umzudrehen, und dann würde ich das auch einfach mal versuchen mit der Vollzeitstelle, wenn ich die kriege. Das ist aber sehr unwahrscheinlich.“

Nach der Promotion und der Geburt ihrer Kinder beginnt Frau Lehnert ihre beruflichen Ambitionen zum Teil auf ihren Partner zu übertragen. Sie konstruiert ihre Erwerbslaufbahn als nicht geradlinig und überlässt das zielgerichtete Streben nach einer Professur ihrem Mann, den sie dabei unterstützt, sich langfristig in der Wissenschaft zu etablieren. Zwei Karrieren in der Wissenschaft zu realisieren und Familie zu haben, erscheint Frau Lehnert aufgrund der Arbeitsanforderungen nicht möglich. Stattdessen hofft sie, dass ihr Mann nach erfolgreicher Habilitation bald eine Lebenszeitstelle als Professor erhält, und unterstützt seine wissenschaftliche Laufbahn, indem sie die Versorgung der Kinder größtenteils übernimmt. Da das absehbare Ende der Mitar-

beiterstelle ihres Partners naht und Herr Lehnert noch keinen Ruf erhalten hat, muss sich Frau Lehnert für eine von ihr nicht gewünschte Vollzeitbeschäftigung bereithalten, um „notfalls“ die Familie zu finanzieren. Der Anspruch ihres Partners, dass auch sie im Zweifelsfall Familiernährerin sein kann, setzt Frau Lehnert seit der Familiengründung verstärkt unter Druck.

Die Familienvorstellungen von Herrn Lehnert sind durch seine Eltern, die beide erwerbstätig waren, geprägt und an einem Gleichheitsanspruch ausgerichtet. Ihm sind die Schwierigkeiten für den beruflichen Weg seiner Frau bekannt, da sie nach der Geburt der Kinder „nur noch“ Teilzeit arbeitet und die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit übernimmt. Die Zuweisung der Rolle als Hauptnährer empfindet er dennoch als belastend, da er seinen Job mit dem Risiko verbunden sieht, nicht weiterzukommen, d. h. keine Professur zu erhalten. Herrn Lehnert wäre es lieber, das Risiko auf zwei Personen, also ihn *und* seine Frau, zu verteilen. Am Beispiel eines abgelehnten Jobangebots an das Paar – mit einer Beschäftigung von fünf Jahren in derselben Stadt –, bei dem sie eine Assistentenstelle in einer Nachwuchsgruppe und er eine Lektorenstelle mit wenig Forschung erhalten hätte, macht Herr Lehnert deutlich, dass seine Frau die Übernahme der Hauptnährerinnenrolle ablehnt. Zugleich übernimmt er weniger Familienarbeit als seine Frau, d. h. er betreut die Kinder in Ausnahmen oder gemeinsam mit seiner Frau, die sämtliche regelmäßigen Termine übernimmt. Er bedauert es, keine Elternzeit genommen zu haben, und hat zum Teil Schwierigkeiten damit, sich in die Betreuung der Kinder einzubringen.

Entgegen ihrem Anspruch, in Beruf und Familie als Gleiche handeln zu wollen, realisieren Frau und Herr Lehnert eine traditionale Aufgabenteilung, in der Herr Lehnert der Hauptnährer und Frau Lehnert Zuverdienerin und Fürsorgerin ist. Es zeigt sich sehr deutlich, dass die prekäre Beschäftigungssituation des Paares Lehnert, nämlich dass der weitere Berufsverlauf beider Partner zum Interviewzeitpunkt unklar ist, von beiden als starke Belastung empfunden wird. Die berufliche Unsicherheit überträgt sich auf die Partnerschaft und drückt sich in der Unzufriedenheit beider Partner mit der derzeitigen Rollenaufteilung aus. Die Frage, wie die Aufgaben verteilt werden sollen, ist für Frau und Herrn Lehnert nicht endgültig geklärt, was das Beziehungsarrangement des Paares unsicher werden lässt.

4.2.5 *Anerkennung in Beruf und Familie (Fall 4: Thiel)*

Der vierte Fall steht für eine Wissenschaftlerin mit einer dominanten Familienorientierung, die eher berufliche als private Abstriche in Kauf nimmt (siehe Abschnitt 4.5.4). Sie übernimmt die Hauptverantwortung für ihr Kind und weist ihrem Partner eine nachgeordnete Rolle bei der Kinderbetreuung zu. Beruflich ist sie sehr erfolgreich und arbeitet auf einer festen Stelle. Trotz

Ähnlichkeiten in der Familienorientierung unterscheidet sich der Fall in verschiedenen Hinsichten von Frau Lehnert: So wird es Frau Thiel durch institutionelle Sicherheiten möglich, ihre Arbeitszeiten langfristig zu verkürzen und diese im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstbestimmt flexibel zu gestalten.

„Ich habe immer das Gefühl, ich kann hier nicht alles so bis zum Ende machen, wie ich es möchte, und zu Hause genau das gleiche. Das ist wichtig, dass man das auch akzeptiert für sich und dass man Prioritäten setzt. Da ist für mich doch Priorität die Familie und mein Kind. Und solange ich hier meine Sachen vernünftig mache und den Eindruck habe, dass das Große und Ganze stimmt und meine studentischen Mitarbeiter sich auch weiterentwickeln und mit ihren Arbeiten zurechtkommen, dann ist das auch in Ordnung. Da muss ich selber für mich dann auch immer wieder umdenken und Abstriche machen. [...] Beruflich. Abstriche beruflich, privat würde ich keine Abstriche machen.“

Frau Thiel schätzt ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin sehr. Bei der Thematisierung ihrer beruflichen Ambitionen stellt Frau Thiel den Inhalt der jeweiligen Projekte und Stellen sowie den Spielraum zur eigenständigen Forschung in den Vordergrund. Die Wissenschaft bietet Frau Thiel ein berufliches Feld, in dem sie Erfüllung, aber auch Ansehen findet. Letzteres ist für sie eng an das Erreichen bestimmter Positionen und Titel geknüpft. Obwohl sich ihr Berufsverlauf durch eine quasi lückenlose Beschäftigung in der Wissenschaft auszeichnet, verfolgt Frau Thiel nicht von Anfang an das Ziel, in der Wissenschaft zu bleiben. Zu Beginn ihres Berufsverlaufes arbeitet sie für wenige Monate in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Die Entscheidung zur Promotion wurde auch durch ihren Partner forciert. Herr Thiel – selbst Doktorand, als die beiden ein Paar werden – ermuntert Frau Thiel dazu, ihre Dissertation voranzutreiben. Die Gründe, anschließend an eine andere Hochschule zu wechseln und dort ihre Habilitation zu beginnen, werden nicht weiter thematisiert; wohl aber die Entscheidung, die begonnene Habilitation trotz Verzögerungen durch familienbedingte Unterbrechungen und des Wechsels auf eine unbefristete Stelle an ihrem Fachbereich zu beenden. Da sie befürchtet, auf ihrer Stelle als akademische Rätin zu viele Tätigkeiten unter ihrer Qualifikation ausüben zu müssen („Sekretärinnenaufgaben“), die sie von erfüllenden Arbeiten abhalten, hofft sie durch das Erreichen der Habilitation später zur Honorarprofessorin an ihrer Hochschule ernannt zu werden.

„Also z. B. die Habilitation muss dann nicht 2011 oder 2012 abgeschlossen werden, sondern dann wird sie eben 2014 oder 2015 abgeschlossen.“

Das berufliche Handeln von Frau Thiel ist im Vergleich zu den anderen Fällen durch eine Gelassenheit gekennzeichnet. Sie sieht ihrer beruflichen Zukunft sorglos entgegen, räumt sich viel Zeit für das Fertigstellen ihrer Habilitationsschrift ein und nutzt die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion, um sich noch mehr ihrem Kind zu widmen und sich aus mikropolitischen Institutsbelangen herauszuziehen. Trotz ihres lückenlosen Berufsweges erhebt

Frau Thiel für sich keinen Anspruch auf Zielstrebigkeit. Im Zentrum der Beschreibungen ihrer Erwerbstätigkeit steht nicht, wie bei Frau Lehnert, der Gelderwerb oder die Absicherung der Familie; im Zusammenhang mit beruflicher Selbstverwirklichung stehen für sie Werte wie Selbstständigkeit und Verantwortungsübernahme.

Frau Thiels Gelassenheit in der beruflichen Planung lässt sich mit Blick auf den institutionellen und partnerschaftlichen Kontext, in den ihr Berufsverlauf eingebettet ist, verstehen. Der institutionelle Kontext, in dem Frau Thiel ihre berufliche Entwicklung vollzieht, kennzeichnet sich zum einen durch die gute Einbindung in das Institut, die Stellen mit vergleichsweise langen Vertragsdauern und die langjährige Unterstützung durch ihren Doktorvater, der sie bereits früh ermutigt, eigene Forschungsakzente zu setzen, und sie auch nach der Promotion weiterhin fachlich und strategisch berät. Seit ihrer Erziehungszeit, in der ihre Abwesenheit unter Kollegen als Mangel thematisiert wurde, weiß sie um den Wert ihrer Arbeit. Sie schätzt ihren inhaltlichen Beitrag zum Fachbereich als wichtig und unersetzbar ein. Die beruflichen Bedingungen der Technikwissenschaften, in denen Mitarbeiter:innen in der Regel gut ausgestattet sind, gestatten es Frau Thiel, insgesamt zwei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen, ohne um ihren Berufsstatus fürchten zu müssen.

Auch in ihrer Partnerschaft wird Frau Thiel auf mehreren Ebenen unterstützt: Zum einen zieht der Partner an ihren Standort und sucht dort nach einer neuen Beschäftigung; zum anderen kann er sie aufgrund der gleichen fachlichen Qualifikation inhaltlich beraten. Das durchgehend hohe Einkommen von Herrn Thiel stellt eine Absicherung für Frau Thiel dar. Auf einer anderen Ebene, bei der Kinderbetreuung, lehnt Frau Thiel die Unterstützung ihres Partners hingegen ab. Diese Aufgabe beansprucht sie für sich allein und etabliert mit ihrem Partner nach der Geburt des gemeinsamen Kindes ein konservatives Beziehungsmodell, in dem die Aufgabenverteilung der Eltern traditionell geschlechtstypisch begründet wird. Frau Thiel beschreibt den Beruf ihres Partners, der in der Privatwirtschaft tätig ist, als diejenige Erwerbstätigkeit, die sich nicht mit Kinderbetreuungsaufgaben vereinbaren lässt, d. h. nicht für eine Elternzeit unterbrochen werden sollte, weil seine Erwerbstätigkeit mehr Einkommen bringt und darüber hinaus auch für die alltägliche Betreuung (aufgrund einer geringen Arbeitszeitflexibilität) nur sehr eingeschränkt kompatibel ist.

Insgesamt trifft Frau Thiel den Großteil der Entscheidungen innerhalb der Familie. Die Kinderbetreuung organisiert sie allein und übernimmt die Hauptverantwortung für das gemeinsame Kind. Dieses traditionelle Familienmodell wird durch die ihr zur Verfügung stehenden flexiblen Arbeitszeiten ermöglicht. Herr Thiel wird damit zugleich als „Familienernährer“ konstruiert. Seine Ambitionen, sich aus Gründen der Jobunzufriedenheit im ersten Lebensjahr des Kindes auch an der Erziehungszeit zu beteiligen, wer-

den von Frau Thiel zurückgewiesen. Herr Thiel, der über den zweiten Bildungsweg ebenfalls in den Technikwissenschaften promoviert hat, ist in seiner jetzigen Tätigkeit in der Privatwirtschaft unzufrieden. Seine gegenwärtige Jobsituation beschreibt er als sehr stressig und er spielt immer wieder mit dem Gedanken, die Stelle zu kündigen. Gleichwohl berichtet er nicht von konkreten Umorientierungen oder Ausstiegsversuchen. Ähnlich verhält es sich mit seiner Beteiligung an den Familien- und Betreuungsaufgaben, die er nur auf Anfrage seiner Frau übernimmt. Er hat keine Elternzeiten genommen, arbeitet Vollzeit und leistet Überstunden – in der Regel ist er nicht vor 19 Uhr zu Hause. Zwar kritisiert er die traditionelle Aufgabenteilung, stellt sie aber gegenüber Frau Thiel nicht aktiv infrage. Die Beziehung von Herr und Frau Thiel ist insgesamt durch eine *komplementäre Asymmetrie* gekennzeichnet; d. h. mit allen Aussagen über ihren Partner unterstreicht Frau Thiel die Differenz zu sich selbst (und umgekehrt).

Zusammengenommen erweist sich Frau Thiel als kluge Managerin, die es schafft, sich nicht nur beruflich mithilfe ihrer Kollegen, sondern auch privat durch ihren Partner ein Unterstützungsnetzwerk zu organisieren, das ihre Lebensentscheidungen trägt. Die Wertschätzung ihrer Arbeit veranlasst ihre Kollegen und Kolleginnen, sie in all ihren Wünschen nach flexibler Arbeitszeit und längeren Pausen aufgrund von Erziehungszeit zu unterstützen. Im Sinne der asymmetrischen Komplementarität sichert sie sich über die Betreuung ihres Kindes Anerkennung und Unterstützung ihres Partners. Anders als Frau Behrendt ermöglicht Frau Thiel ihrem Partner keine aktive Einbindung in die Kinderbetreuung, sondern überträgt ihm lediglich die Aufgabe der finanziellen Absicherung als Familienernährer. Die Schwierigkeiten, vor die auch Frau Thiel im Karriereverlauf immer wieder gestellt wird, bewältigt sie ab der Geburt ihres Kindes mit einer klaren Prioritätensetzung. Ihre starke Familienorientierung bringt sie dazu, sich beruflich auf das Wichtigste zu konzentrieren – was ihr durch die guten institutionellen Bedingungen gelingt.

4.3 Wissenschaft zwischen Beruf und Berufung

Die Falldarstellungen, die im Folgenden vergleichend diskutiert werden, zeigen stark variierende Berufsorientierungen von Wissenschaftlerinnen auf und weisen auf eine unterschiedliche Gewichtung von Erwerbsarbeit und Familienleben durch die Befragten hin. In den Selbstbeschreibungen wird deutlich, dass der einleitend erwähnte Wissenschaftsethos der Berufung nach wie vor wirkmächtig ist und das berufliche Handeln von Wissenschaftlerinnen anleitet. Alle vier Wissenschaftlerinnen thematisieren eine innere Berufung zur Wissenschaft, jedoch verstehen sie darunter unterschiedliche Inhal-

te, Haltungen und Arbeitsweisen, wie die nachfolgende Darstellung zeigt (eine Zusammenfassung der jeweiligen Berufs- und Familienorientierung findet sich in Abbildung 4.2).

Die Rekonstruktion der Berufsorientierung und der Handlungsweisen der Wissenschaftlerinnen Frau Behrendt und Frau Zeiher kommt inhaltlich der von Beaufaÿs (2004) herausgearbeiteten Bedeutung von Berufung nahe. Im ersten Fall begünstigt die Herkunft der Wissenschaftlerin eine Karriereorientierung, die mit einem professionellen Habitus und dem Selbstverständnis von Wissenschaft als Berufung einhergeht und das zielstrebige Verfolgen der eigenen Karriere sowie ein emanzipiertes Rollenverständnis in Bezug auf die Familienarbeit erleichtert. Im zweiten Fall geht die Orientierung auf die Wissenschaft als Berufung mit dem Ziel der Statusgleichheit mit dem älteren, wissenschaftlich erfolgreichen Partner einher. Beide Wissenschaftlerinnen bringen sich sehr für ihr berufliches Fortkommen ein (z. B. durch zahlreiche Forschungsanträge) und fühlen sich zur wissenschaftlichen Tätigkeit berufen. Beide weisen jedoch besondere Bedingungen auf, die es ihnen möglich machen, den wissenschaftlichen Beruf als Berufung zu leben.

Im ersten Fall führt das hohe Engagement des Partners bei der Familienarbeit dazu, dass der Arbeitsalltag von Frau Behrendt phasenweise tatsächlich von allem, das nicht direkt dem beruflichen Fortkommen dient, „gereinigt“ ist (Beaufaÿs 2004: Abs. 5). Der Partner ermöglicht Frau Behrendt damit, sich ihrem Beruf so hinzugeben, wie es ihrer beruflichen Orientierung entspricht, ohne auf eine Familie verzichten zu müssen. Diese unterschiedlichen Karrierestrategien von Frau Behrendt und ihrem Partner erinnern – mit Ausnahme der Zuordnung des Geschlechts – zudem an die Unterscheidung verschiedener Karrierestrategien von Bock und De Jong (1994; zitiert bei van Doorne-Huiskes/den Dulk/Peper 2005: 50f.). Die Karrierestrategie von Frau Behrendt entspricht einer „career strategy“, mit der De Jong das Anstreben einer Vollzeitbeschäftigung, das Ergreifen von Gelegenheiten, Ehrgeiz, initiatives Handeln und Sichtbarmachen der eigenen Fähigkeiten beschreibt. Diese Strategie impliziert, dass ein gewisser Freiraum für die eigene Karriere gegeben ist, wie es häufiger bei Männern der Fall ist. Die Karrierestrategie von Herrn Behrendt lässt hingegen Zeichen einer „professional strategy“ erkennen, d. h. einer stärker inhaltlichen Fokussierung und eines geringeren Interesses an Organisationsaufgaben des Berufsalltags. Partnerschaftliche Modelle, die eine starke Berufsorientierung ermöglichen, waren lange Zeit erwerbstätigen Männern vorbehalten und finden sich unter Wissenschaftlerinnen, besonders wenn sie Kinder haben, auch heute noch eher selten (vgl. Hess/Rusconi 2010).

Auch im zweiten Fall verfolgt die Wissenschaftlerin über lange Zeiträume eine ausschließliche Konzentration auf ihren Beruf. Sie stellt mit steigendem Erfolg den Beruf über die Partnerschaft und verschiebt gemeinsam mit ihrem Partner, der ebenfalls als Professor tätig ist, die Gründung einer Fami-

lie. Als Selbstunternehmerin macht sich Frau Zeiher für ihren beruflichen Erfolg selbst verantwortlich und passt ihr Handeln auch im privaten Bereich an die beruflichen Erfordernisse an. Kinderlosigkeit als Strategie für oder als Konsequenz aus beruflichem Erfolg ist für die Wissenschaft bereits eigenständig diskutiert worden (z. B. Kapitel 3 in diesem Buch; vgl. Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009).

Abbildung 4.2: Orientierungen zwischen Beruf und Berufung sowie zwischen Familie und Partner

	Berufsorientierung Beruf – Berufung	Familienorientierung traditionell – egalitär
Fall 1: Behrendt	Starke Berufung, habituelle Professionalität, Orientierung auf Einflussnahme, viel Engagement	Egalitäres bzw. emanzipiertes Familienmodell; beide versorgen (Klein-)Kind, Zuständigkeiten gemeinsam, Hauptverantwortung je nach beruflicher Phase
Fall 2: Zeiher	Starke Berufung, Selbstunternehmerin, Orientierung auf Inhalte und Aufstieg	Traditionelles Verständnis, Aufschub der Familiengründung, Privates und Berufliches getrennt, Partner als Kollege und Mentor
Fall 3: Lehnert	Orientierung auf Vereinbarkeit mit Familie und Absicherung ausgerichtet, Orientierung richtet sich auf Inhalte, kreatives Arbeiten	Traditionelles Verständnis, Mutter versorgt (Klein-)Kind, Partner für finanzielle Sicherheit, Zuständigkeiten aufgeteilt: sie privat und er beruflich zuständig
Fall 4: Thiel	Orientierung auf Vereinbarkeit mit Familie, statusorientierte Aufsteigerin, Orientierung auf Anerkennung in Beruf und Familie	Traditionelles Verständnis, Mutter versorgt Kind, Partner für finanzielle Sicherheit, Privates und Berufliches getrennt

Obwohl die „innere“ Berufung zur Wissenschaft auch die Selbstbeschreibungen der anderen beiden Wissenschaftlerinnen prägt, wird deren Hingabe zum Beruf durch die Familienorientierung, das Alltagshandeln und die Orientierung auf die Absicherung ihrer Familien deutlich eingeschränkt. So weist Frau Lehnert zwar ein hohes inhaltliches Interesse auf, doch die Widersprüche zwischen den Anforderungen des wissenschaftlichen Berufs und dem Wunsch nach Familie führen dazu, dass die Befragte resümiert, arbeitsteilig könne nur eine Person Wissenschaftskarriere machen. Durch das traditionelle Rollenverständnis des Paares fällt das Los auf den in seiner wissenschaftlichen Karriere weiter vorangeschrittenen Partner. Im vierten Fall stellt die Hochschule für die Wissenschaftlerin ein Berufsfeld dar, in dem sie ihren inhaltlichen Interessen nachgehen und das sie mit ihrem Familienleben, das einen zentralen Stellenwert einnimmt, sehr gut vereinbaren kann. Die vorliegende Karriere- und Statusorientierung ist eng mit dem Sachverhalt verknüpft, dass nur in hohen Positionen ein gesichertes Einkommen (feste Stelle) zu erzielen ist. Beide Wissenschaftlerinnen sehen in der wissenschaftlichen Tätigkeit einen Beruf, den sie neben anderen Lebensinhalten ausüben können. Zu ihrem Berufsverständnis gehört auch die klare Begrenzung der

Arbeitszeiten, d. h. eine Arbeit in Teilzeit. Aufgrund der besseren Vertragsbedingungen, der Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeit und letztlich auch der unbefristeten Stelle erlebt Frau Thiel ihre Tätigkeit als Wissenschaftlerin als kompatibel mit ihren Zielen in anderen Lebensbereichen. Frau Lehnert, die aufgrund der zeitlich befristeten Verträge und der Mitarbeit in Projekten sehr viel stärker unter Druck steht, sieht ihre Erwartungen an die Wissenschaft als Beruf, der die Vereinbarkeit mit anderen Lebenszielen zulässt, weniger erfüllt als Frau Thiel.

Da alle vier Interviewpartnerinnen zum Zeitpunkt des Interviews beruflichen Erfolg aufweisen, aber nicht alle vier Frauen bereits einen Ruf als Professorin erhalten bzw. eine gesicherte Stelle innerhalb des Wissenschaftssystems erreicht haben, lässt sich trotz der Unterschiede in der Berufsorientierung und der Ausgestaltung der Karrierewege nicht genau ausmachen, welche Orientierung vermeintlich „besser“ für das erfolgreiche Absolvieren einer Wissenschaftskarriere ist. Orientierungen in Beruf und Familie sind eng mit den institutionellen und partnerschaftlichen Rahmenbedingungen verwoben und leiten das berufliche und familiäre Handeln von Wissenschaftlerinnen an. Im Fall von Frau Lehnert hat sich deutlich gezeigt, dass die nach der Geburt der Kinder stärker an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtete Orientierung die Wissenschaftlerin im Sinne einer Selbstselektion dazu veranlasst hat, bestimmte Jobangebote abzulehnen und dem Partner die karriereorientierten Ziele zu übertragen. Hier wird der berufliche Gleichheitsanspruch mit dem Partner für das Familienleben aufgegeben: Die befragte Wissenschaftlerin wechselt aus der Wissenschaft in die Wirtschaft, dann zurück in Teilzeit-Wissenschaft, um die Hauptverantwortung für die Kinder im traditionellen Familienmodell zu übernehmen. Diese Familienorientierung ist eng mit ihrer Berufsorientierung verknüpft und nicht voneinander zu trennen: Die Wissenschaftlerin sucht nach der institutionell nicht vorgesehenen Position einer interessanten Postdoc-Tätigkeit als halbe, aber feste Stelle. Das Wissenschaftssystem sieht eine/n „halbe/n Forscher/in“ nicht vor, weshalb sie versucht, ihre berufliche Orientierung in der Wissenschaft durch die Rücknahme eigener Ansprüche zu bewältigen. Umgekehrt können aufgrund von beruflichen Orientierungen Anpassungen im familiären Bereich erfolgen. Diese Anpassungen sehen Veränderungen der familiären Lebensformen vor, wie im Fall von Frau Behrendt, die wegen ihres Berufs nicht mit ihrem Partner an einem Ort lebt, oder wie im Fall von Frau Zeiher, die wegen ihrer beruflichen Ziele keine eigene Familie gründet. Die Berufsorientierungen vor und während der Phase der Familiengründung und die Frage nach der beruflichen Sicherheit nach der Familienphase sind damit eine wichtige Einflussgröße für die Wissenschaftskarriere (vgl. dazu auch Kapitel 3 in diesem Buch).

Beim Vergleich der Berufsorientierungen der Wissenschaftlerinnen fällt zudem auf, dass eine feste und eindeutige Verankerung in der Wissenschaft,

die sich in einer durchgehenden Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin ausdrückt, zu einer anderen Einschätzung der eigenen Chancen führt als ein durch Stipendien oder Arbeitslosigkeit unterbrochener Berufsweg. Bieten sich durch eine längerfristig lose Anbindung an einen Fachbereich als Stipendiatin nach der Promotion keine oder nur sehr kurze Beschäftigungsverhältnisse, wird eine Hochschulkarriere als unvereinbar mit den Berufs- und Lebenszielen eingeschätzt. So können unsichere, wenig unterstützende Rahmenbedingungen wie im Falle von Frau Lehnert zur Veränderung der beruflichen und/oder familiären Orientierung führen. Hier zeigt sich, dass die schwierigen Startbedingungen ihrer wissenschaftlichen Karriere trotz hoher intrinsischer Motivation zu einer zeitweiligen Abkehr vom Wissenschaftssystem führen kann. Anders zeigt sich bei der Wissenschaftlerin, die zu Beginn ihrer Berufslaufbahn geringere Hürden überwinden muss, eng mit Mentoren und Mentorinnen oder anderen Unterstützer und Unterstützerinnen zusammenarbeitet, im Berufsverlauf eine immer stärkere Karriereorientierung, d. h. einen Willen zum Aufstieg, entwickeln kann. So wird es Frau Thiel zunehmend wichtiger, eine – entsprechend ihrer Qualifikationen adäquate – Position einzunehmen, auf der sie Anerkennung erhält. Dies veranlasst sie dazu, dass sie trotz unbefristeter Stelle als akademische Rätin ihre Habilitation abschließen und zur Professorin aufsteigen möchte.

Vergleicht man die Berufswege der Wissenschaftlerinnen mit denen ihrer Partner, fällt darüber hinaus auf, dass die Partner zumeist längere Verträge und durchgehende Beschäftigungsverhältnisse aufweisen und durchaus optimistischer auf ihre berufliche Zukunft in der Wissenschaft blicken, obwohl auch sie zum Teil Unsicherheiten durch kurze Verträge thematisieren. Dies entspricht weitgehend den eingangs erwähnten von Jaksztat, Schinder und Briedis (2010) herausgearbeiteten Befunden zu Geschlechterunterschieden bei der Einschätzung der Karrierechancen in der Wissenschaft.

4.4 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Beitrag vergegenwärtigt die besondere Bedeutung der gleichberechtigten Ausgestaltung der Paarbeziehung für die Realisierung erfolgreicher Berufswege von Wissenschaftlerinnen und macht deutlich inwiefern die Institution Hochschule Karrieren von Frauen fördern kann.

In der Regel begreifen sich die Wissenschaftlerinnen gegenüber ihren Partnern als beruflich Gleiche. Bei einigen Wissenschaftlerinnen besteht diese Gleichheit bereits beim Start ihres Berufsweges und kann über den Berufsverlauf aufrechterhalten werden. Andere Wissenschaftlerinnen orientieren sich hingegen im Verlauf ihres Berufsweges teilweise um, insbesondere weil sie nach der Promotion nur außerhalb der Wissenschaft feste Stellen

oder Teilzeiterwerbsmöglichkeiten finden. Wiederum andere werden erst im Berufsverlauf zu beruflich Gleichen, indem sie ihre beruflich fortgeschrittenen Partner hinsichtlich Berufsstatus, beruflicher Verantwortung und Einkommen einholen. Da sich erst spät abzeichnet, ob das Berufsziel Wissenschaftlerin durch eine unbefristete Stelle als Professorin (oder wissenschaftliche Rätin) verstetigt werden kann, werfen die beruflichen Unsicherheiten für alle Paare erhöhten Planungsbedarf auf. Dieser Zukunftsentwurf wird von Paar zu Paar unterschiedlich ausgestaltet, und die Partner erhalten in den Rollen des beruflichen Vorbildes, des Kollegen, des Versorgers der gemeinsamen Kinder oder des Familienernährers jeweils sehr unterschiedliche Bedeutungen für die berufliche Entwicklung der Wissenschaftlerinnen. Wenn Wissenschaftlerinnen in ihrem Partner eine verlässliche Kraft im familiären Bereich und einen intellektuellen Austausch auf beruflicher Augenhöhe finden, können sie sich den Anforderungen einer Wissenschaftskarriere auf eine Weise stellen, die eine Vereinbarkeit mit Familie ermöglicht. Eine Paardynamik, die sich an übergeordneten gemeinsamen Zielen orientiert, ist bei der Realisierung der eigenen Karriere sehr hilfreich. Die Unterstützung der Partner kann dabei unterschiedliche Formen annehmen und sich auch auf die berufliche Ebene beschränken. Als Mentoren und strategische Berater können Partner die Wissenschaftlerin bei ihrem beruflichen Aufstieg unterstützen und beispielsweise deren Karriere als Selbstunternehmerin sichern.

Inwieweit mangelnde praktische Unterstützung durch den Partner auch im Fall von Wissenschaftskarrieren von Frauen *ohne* Kinder eine Rolle spielt, bleibt vor dem Hintergrund unserer Auswertungen ungewiss, da dies auf keine der analysierten Fälle zutrifft. Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die keine Unterstützung im privaten oder beruflichen Bereich haben, sind umso mehr auf die institutionellen Rahmenbedingungen angewiesen. Finden sie Bedingungen im Wissenschaftssystem, die ihnen eine sichere Perspektive und die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens bieten, reicht eine ideelle Unterstützung der Partner bei der Sicherung des eigenen beruflichen Erfolgs aus. Finden sie diese nicht, wird die eigene Karriere im Wissenschaftssystem zum Drahtseilakt.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die in der Wissenschaft vorgegebenen institutionellen Gelegenheiten, die bis zur Professur keine dauerhafte Beschäftigung an einem Ort hinweg vorsehen, je nach sozialstruktureller und biografischer Herkunft der Wissenschaftlerinnen und in Abhängigkeit von den jeweiligen Dynamiken im Paar sehr unterschiedlich zur Gestaltung der eigenen Berufswege genutzt werden können. Die Fallbeschreibungen zeigen, dass eine allein durch den bildungsbürgerlichen Hintergrund gegebene Vertrautheit mit der wissenschaftlichen Arbeitsweise keine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Realisierung einer Wissenschaftskarriere darstellt. Die Analyse macht darüber hinaus deutlich, welche Ambivalenzen insbesondere Bildungsaufsteigerinnen im gegenwärti-

gen Wissenschaftssystem bewältigen müssen, um beruflich erfolgreich und persönlich zufriedenstellend eine Wissenschaftskarriere zu bestreiten.

Wissenschaftliche Karrieren, so haben wir gezeigt, stellen hohe Anforderungen an seine Anwärtschaft. Zum einen hält sich der Ethos des wissenschaftlichen Berufs als Berufung hartnäckig; er wirkt tief in die Lebensgestaltung vieler Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen hinein. Zugleich sind neben der Anforderung einer wissenschaftlichen Berufung zunehmend Dynamiken des Selbstunternehmertums erforderlich.⁶ Die im Zuge des wachsenden Anspruchs an die Beschäftigungs- und Berufungsfähigkeit von Wissenschaftlern gestellten Anforderungen an Fähigkeiten der Selbstverwertung, Wissens- und Kontaktpflege sowie an strategisches Geschick beim Basteln der eigenen Karriere gehen mit einer Abkopplung von Anstrengung und Ergebnis, d. h. wissenschaftlichem Erfolg einher und veranlasst Wissenschaftsforscher dazu, von wissenschaftlichen Karrieren als „gemachten Karrieren“ zu sprechen (vgl. Enders 2003).

Vor dem Hintergrund der besonderen Karrierebedingungen in der Wissenschaft haben wir untersucht, wie Frauen den Weg in den wissenschaftlichen Beruf einschlagen und was sie motiviert, diesen Weg bis zur Professur zu verfolgen. Frauen, die eine Wissenschaftskarriere anstreben, wissen um die besonderen Anforderungen und handeln dementsprechend; doch kollidieren ihre Berufsorientierungen mit anderen Lebenszielen; eine Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie ist durch Ortswechsel, lange Arbeitszeiten und zeitliche Restriktionen einer stufenförmig an das Lebensalter angepassten Qualifikationsphase schwer zu erzielen. Das Wissenschaftssystem bietet (noch) wenige Möglichkeiten für gemeinsame Ortswechsel und noch keine Möglichkeiten einer altersunabhängigen, individualisierten Qualifizierungsphase oder aussichtsreiche Führungspositionen in Teilzeit. Für eine Bewältigung der unterschiedlichen Aufgaben einer wissenschaftlichen Beschäftigung bedarf es gegenwärtig Partner, die die Vorhaben der Frauen stützen. Erfolgreiche Wissenschaftskarrieren werden insbesondere von den Frauen bestritten, deren Berufung in ihrer Paarbeziehung gelebt wird. In diesen Paarbeziehungen werden die Wissenschaftskarrieren der Frauen (mit-) gestaltet, zugleich stoßen diese Paare an die Grenzen ihrer Kräfte. Organisatorische Anforderungen an wechselnde Arbeitsorte und lange Arbeitszeiten werden auf Dauer als Zumutungen erfahren. Frauen wiederum, die nicht in stark egalitär orientierten Paarbeziehungen eingebunden sind, tragen die Gestaltung von Beruf und Familie hauptverantwortlich allein. Sie sind auf institutionelle „Nischen“ angewiesen oder leben ohne Partnerschaft (und

6 Der Begriff des Selbstunternehmers ist vom Begriff des Wissenschaftsentrepreneurs zu unterscheiden. Letzterer bezeichnet Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die sich beruflich an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft etablieren wie in den Technik- und Naturwissenschaften zu beobachten (Knie/Simon 2009: 537).

Familie) im herkömmlichen Sinn eines gemeinsamen Wohnortes und gemeinsam verbrachter Freizeit.

Der berufliche Erfolg von Wissenschaftlerinnen ist damit gegenwärtig eng an das Vorhandensein unterstützender Partner geknüpft und nicht durch institutionelle Regelungen von Seiten der Wissenschaft gesichert. Die Unterstützung der Partner kann vielfältige Formen annehmen und sich in Abhängigkeit von den Lebensentwürfen der Paare auf den Bereich des Beruflichen oder des Privaten konzentrieren. Für den beruflichen Erfolg von Wissenschaftlerinnen aber gilt derzeit, dass besonders diejenigen erfolgreich sind, deren Partner mit ihnen „gemeinsam Karriere machen“.

4.5 Anhang: Kurzbeschreibungen der Fälle

4.5.1 Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 1

Frau Behrendt ist mit 40 Jahren etwas älter als ihr Partner. Sie ist Sozialwissenschaftlerin und hat in diesem Fach ihre Promotion und ihre Habilitation abgeschlossen. Zum Befragungszeitpunkt arbeitet Frau Behrendt als Professorin. Ihr Partner ist promovierter Naturwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt an einem Forschungsinstitut an seiner Habilitation arbeitet. Das Paar hat eine Doppelkarriere. Die Partnerschaft zwischen Frau und Herrn Behrendt begann kurz nach dem Hochschulabschluss von Frau Behrendt und besteht seit ungefähr 15 Jahren. Das Paar hat zwei Kinder, die unter zehn Jahre alt sind.

Beide Partner haben seit dem Erwerb ihrer Hochschulabschlüsse ausnahmslos wissenschaftlich gearbeitet. Auch waren beide fast durchgehend auf wechselnden befristeten Stellen beschäftigt, mit der Ausnahme der Elternzeit von weniger als einem halben Jahr durch Frau Behrendt und einer jeweils sehr kurzen Phase von Arbeitslosigkeit beider Partner zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Während Frau Behrendt an einem Graduiertenkolleg ihre wissenschaftliche Karriere startet, arbeitet Herr Behrendt durchgehend auf drittmittel- oder grundfinanzierten Vollzeitstellen. Seit der Promotion arbeiten beide Partner auf Stellen, die durch eine längere Vertragsdauer gekennzeichnet sind (mehr als fünf Jahre). Frau Behrendt beschreibt ihre Stellen als solche, auf denen sie relativ unabhängig und frei forschen konnte und zugleich viel positive Unterstützung durch die institutionelle Einbettung ihrer Tätigkeit und durch ihre Vorgesetzten sowie Förderer und Förderinnen erhalten hat. Bis zur Geburt des ersten Kindes leben und arbeiten Frau und Herr Behrendt über viele Jahre an unterschiedlichen Orten. Zur Geburt des ersten Kindes bestimmen sie einen gemeinsamen Wohnsitz, der auf den Arbeitsort von Herrn Behrendt fällt und an dem die gemeinsamen Kinder leben. Frau

Behrendt pendelt über viele Jahre und bis zum Antritt ihrer Professur wöchentlich zu ihrem Arbeitsplatz. Danach verlegt das Paar den gemeinsamen Hauptwohnsitz auf ihren Arbeitsort; nun pendelt ihr Partner. Frau Behrendt hat einen bildungsbürgerlichen Hintergrund. Beide Eltern waren erwerbstätig und auf Führungspositionen in der Wissenschaft beschäftigt. In der Familie von Herrn Behrendt hat der Vater eine akademische Ausbildung und ist erwerbstätig, die Mutter war in den ersten zehn Lebensjahren der Kinder nicht erwerbstätig.

4.5.2 *Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 2*

Frau Zeiher ist knapp 40 Jahre alt und neun Jahre jünger als ihr Partner. Sie hat in den Naturwissenschaften ihren Hochschulabschluss erworben, promoviert und habilitiert. Zum Befragungszeitpunkt arbeiten Frau Zeiher und ihr Partner beide als Professoren im gleichen Fach. Kennengelernt haben sie sich in der Promotionsphase von Frau Zeiher, als beide am gleichen wissenschaftlichen Institut arbeiten und Herr Zeiher gerade habilitiert. Die Paarbeziehung besteht seit mehr als zehn Jahren.

Frau Zeiher hat ausnahmslos in der Wissenschaft gearbeitet. Sie beginnt ihren Berufsweg im europäischen Ausland, wo sie aufgewachsen ist und ihren Hochschulabschluss erworben hat. Knapp zwei Jahre nach Studienabschluss zieht sie nach Deutschland, um dort zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin zu arbeiten und dann ein Promotionsstudium aufzunehmen. Nach Abschluss ihrer Promotion arbeitet sie lückenlos auf wechselnden, zeitlich befristeten Postdoc-Stellen an verschiedenen Standorten. Auf diesen Stellen kann sie relativ unabhängig forschen. Dies erreicht sie, indem sie eigene Projektanträge stellt und dabei Themenschwerpunkte wählt, die sie interessieren. Dabei ist sie institutionell stets gut eingebettet. Sie hat ein großes berufliches Netzwerk und erhält viel Unterstützung, besonders zu Beginn ihres Berufsweges durch ihre Doktormutter. Auch der Partner von Frau Zeiher arbeitet seit Studienabschluss ohne Unterbrechungen als Wissenschaftler. Er finanziert sich bis zur Habilitation überwiegend durch Stipendien. In der ersten Hälfte des Beziehungsverlaufs leben und arbeiten Herr und Frau Zeiher überwiegend an getrennten Orten. Frau Zeiher pendelt zwischen dem eigenen Standort und dem ihres Partners. Während ihrer Habilitation lebt und arbeitet das Paar in der gleichen Stadt. Mit ihrer Berufung nimmt Frau Zeiher eine Professur an einer über fünfhundert Kilometer entfernten Universität an. Herr und Frau Zeiher verbringen jeden Monat zwei bis drei Wochenenden zusammen. Weder die Eltern von Frau Zeiher noch die Ihres Ehemannes haben akademische Abschlüsse erworben. Während die Eltern von Frau Zeiher beide in Vollzeit ohne Führungspositionen erwerbstätig waren, arbeitete in der Familie von Herrn Zeiher allein der Vater in Vollzeit und auf Führungspositionen.

4.5.3 *Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 3*

Frau Lehnert ist wie ihr Partner etwas über 40 Jahre alt. Ihren Studienabschluss hat sie in den Naturwissenschaften erlangt, in denen sie auch promoviert hat. Zum Interviewzeitpunkt arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Universität. Ihr Partner ist ebenfalls Naturwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt ist und an seiner Habilitation arbeitet. Das Paar hat eine Doppelkarriere. Frau und Herr Lehnert haben sich zum Ende des Studiums, das sie fast zeitgleich abschließen, kennengelernt. Zum Interviewzeitpunkt besteht die Partnerschaft seit ungefähr fünfzehn Jahren. Sie sind verheiratet und haben zwei Kinder, die unter zehn Jahre alt sind.

Frau Lehnert sucht sich nach dem Studium am gleichen Ort wie ihr promovierender Partner zunächst eine geeignete Stelle und promoviert mit einem Stipendium. Anders als ihr Partner wendet sich Frau Lehnert nach der Promotion von der Wissenschaft ab und sucht eine Tätigkeit im wissenschaftsnahen Bereich. Sie nimmt eine inhaltlich interessante Stelle an, die nicht ganz ihrer Qualifikation entspricht, aber nach einiger Zeit entfristet wird. Nach der Geburt der Kinder verliert Frau Lehnert aufgrund der Insolvenz ihres Arbeitgebers diese Beschäftigung. Daraufhin geht sie über zwei Jahre in Erziehungszeit und vollzieht eine erneute Wende in Richtung Wissenschaft. Sie bewirbt sich erfolgreich auf ein Postdoc-Stipendium, das ihr den wissenschaftlichen Wiedereinstieg ermöglicht, und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin in wechselnden Forschungsprojekten. Die Vertragslängen der wissenschaftlichen Tätigkeiten sind sowohl vor als auch nach der Promotion eher kurz (unter drei Jahren). Im Gegensatz dazu ist Herr Lehnert – mit Ausnahme einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit direkt nach Studienabschluss – ohne berufliche Wechsel durchgehend in der Wissenschaft beschäftigt. Nach Abschluss der Dissertation nimmt er eine Stelle im Ausland an und pendelt zum gemeinsamen Wohnort. Als das Paar ein Kind erwartet, kehrt er an den gemeinsamen Wohnort zurück. Herr Lehnert arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter und beginnt seine Habilitation. Während in der Familie von Herrn Lehnert kein Elternteil einen akademischen Abschluss hat, hat in Frau Lehnerts Familie der Vater einen akademischen Abschluss. Die Arbeitsteilung von Frau Lehnerts Eltern kennzeichnete sich durch eine tradierte Arbeitsteilung und die Erwerbslosigkeit der Mutter. Auch die Mutter von Herrn Lehnert war für die Betreuung der Kinder allein zuständig, gleichzeitig war sie jedoch durchgehend in Vollzeit erwerbstätig.

4.5.4 Berufsverlauf und Sozialstruktur Fall 4

Frau Thiel ist knapp 40 Jahre alt und neun Jahre jünger als ihr Partner. Sie hat innerhalb der Technikwissenschaften ihren Hochschulabschluss und ihre Promotion erworben. Ihre Stelle als akademische Rätin, die sie zum Interviewzeitpunkt innehat und auf der sie habilitiert, ist vor kurzer Zeit entfristet worden. Ihr Partner ist ebenfalls promovierter Technikwissenschaftler, der zum Interviewzeitpunkt eine Anstellung in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen hat. Frau und Herr Thiel haben sich wenige Jahre nach dem Studienabschluss von Frau Thiel kennengelernt. Zu diesem Zeitpunkt hat Herr Thiel bereits promoviert. Zum Interviewzeitpunkt besteht die Partnerschaft seit ungefähr zehn Jahren. Das Paar ist verheiratet und hat ein Kind, das unter zehn Jahre alt ist.

Im Anschluss an ihr Studium arbeitet Frau Thiel zunächst für einige Monate bei einem großen Unternehmen in der Privatwirtschaft. Danach wechselt sie an die Universität und arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Zwar sind ihre Stellen in der Wissenschaft vor und nach der Promotion zunächst befristet, ihre Arbeitsverträge sind jedoch von vergleichsweise langer Dauer. Bereits ihre erste Beschäftigung in der Wissenschaft geht über fünf Jahre, und ihre Postdoc-Stelle verstetigt sich noch vor Abschluss ihrer Habilitation. Sie erhält auch nach der Promotion Unterstützung durch ihren Doktorvater. Während der zweijährigen Elternzeit ermöglicht ihr Arbeitgeber, dass sie wissenschaftlich weiterarbeiten und „am Ball bleiben“ kann. Im Vergleich zum lückenlosen Berufsverlauf von Frau Thiel gestaltet sich der Berufsverlauf des Partners vielseitiger. Nach einer kurzen Phase der Arbeitslosigkeit beginnt er seine berufliche Laufbahn mit einem Aufbaustudium, nach dessen Abschluss er auf einer Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter promoviert. Dies fällt in den Zeitraum vor den Beziehungsbeginn mit Frau Thiel. Nach einer erneuten, knapp einjährigen Phase der Arbeitslosigkeit wechselt er in die Privatwirtschaft und arbeitet seither für verschiedene Unternehmen. Die ersten Jahre der Beziehung leben und arbeiten beide an zwei verschiedenen Standorten. Herr Thiel pendelt in dieser Zeit mehrmals im Monat zu seiner Partnerin. Noch vor der Schwangerschaft von Frau Thiel wechselt ihr Partner den Arbeitgeber und zieht in dieselbe Stadt. Die Eltern von Frau Thiel haben keine Hochschulbildung. Beide waren durchgehend erwerbstätig; die Mutter zunächst in Teilzeit, später ebenfalls in Vollzeit und mit Führungsaufgaben. In Herrn Thiels Familie hat der durchgehend ohne Führungsaufgaben erwerbstätige Vater einen akademischen Abschluss. Die Mutter arbeitete bis zum zwölften Lebensjahr von Herrn Thiel nicht.

5. Konsequenzen unterschiedlicher Verflechtungsarrangements für individuelle und Doppelkarrieren

Alessandra Rusconi

5.1 Einleitung: Der Karrieremythos

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

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

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

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

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

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

5.2 Doppelkarrieren – dem Karrieremythos zum Trotz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Methoden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4 Eine oder zwei Karrieren?

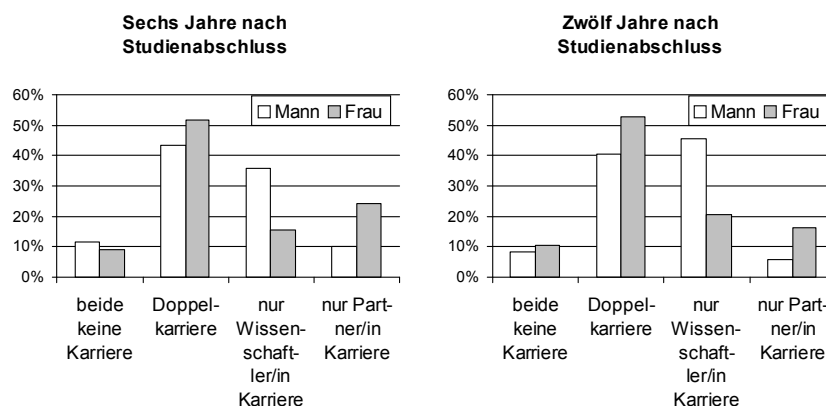
Sechs Jahre nach Studienabschluss hatte die Mehrheit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen eine Karriere entsprechend der oben genannten Karrieredefinition. Bei den Männern traf dies etwas häufiger zu als bei den Frauen (79% vs. 69%). Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen unterschieden sich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

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

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

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

Abbildung 5.1: Karrierekonstellationen sechs und zwölf Jahre nach Studienabschluss



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5 Der Karrieremythos auf dem Prüfstand

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

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

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

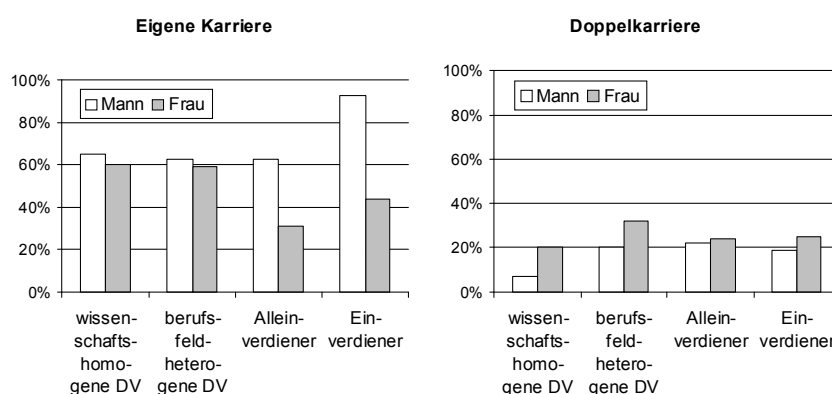
cken je nach Verflechtungsarrangement die Wahrscheinlichkeit der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus, zwölf Jahre nach Studienabschluss eine Karriere bzw. eine Doppelkarriere zu haben, was einen Vergleich der unterschiedlichen Gruppen ermöglicht.

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

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

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

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



DV= Doppelverdiener

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

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

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

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

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

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

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

5.6 Der Einfluss der Paarkonstellationen auf Doppelkarrieren

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

5.6.1 Einkommensunterschiede: *Gleiches Geld = gleiche Karriere?*

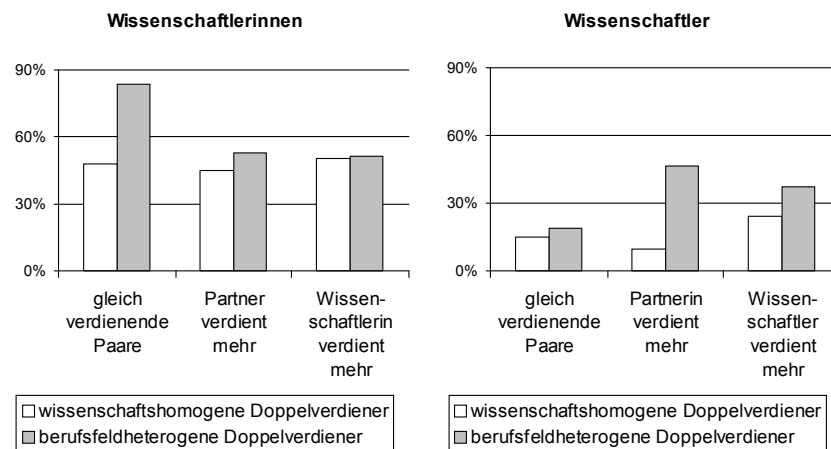
Für die Einkommenskonstellation in Partnerschaften wurden zwei Erwartungen formuliert: Zum einen eine haushaltsökonomische – geschlechtsneutrale – Annahme, der zufolge Doppelkarrieren mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von „gleich verdienenden“ Paaren als von Paaren mit Einkommensunterschieden realisiert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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

5.6.2 Alterskonstellation: Geht die Ältere vor?

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

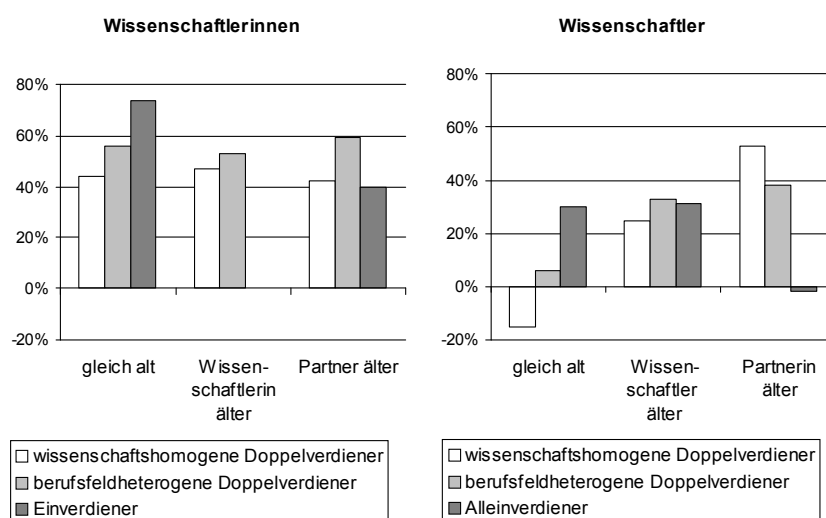
Abbildung 5.4 zeigt, dass für Wissenschaftlerinnen in wissenschaftshomogenen und berufsfeldheterogenen Doppelverdienerarrangements die Alterskonstellation nur eine untergeordnete Rolle spielt. Die Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren ist ähnlich hoch in Partnerschaften mit oder ohne Altersunterschied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

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

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

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

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



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

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

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

5.6.3 Kinder: Doppelkarrieren nur ohne Kind(er)?

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

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

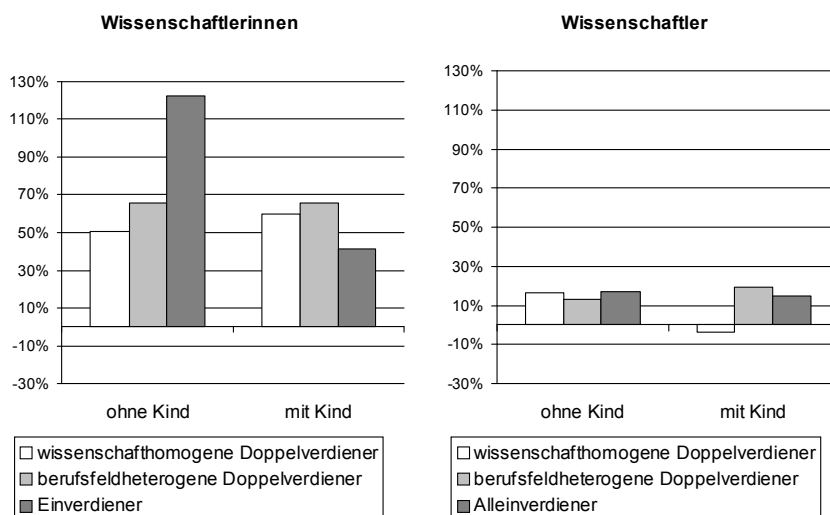
Anders stellt sich hingegen die Situation bei den Wissenschaftlerinnen mit langjährigen Einverdienerarrangements dar. Hier hatten kinderlose Wissenschaftlerinnen eine dreimal so hohe Doppelkarrierewahrscheinlichkeit wie ihre Kolleginnen mit mindestens einem leiblichen Kind. Eine mögliche Erklärung dafür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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

5.6.4 Wohnarrangements: Mobil und erfolgreich?

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

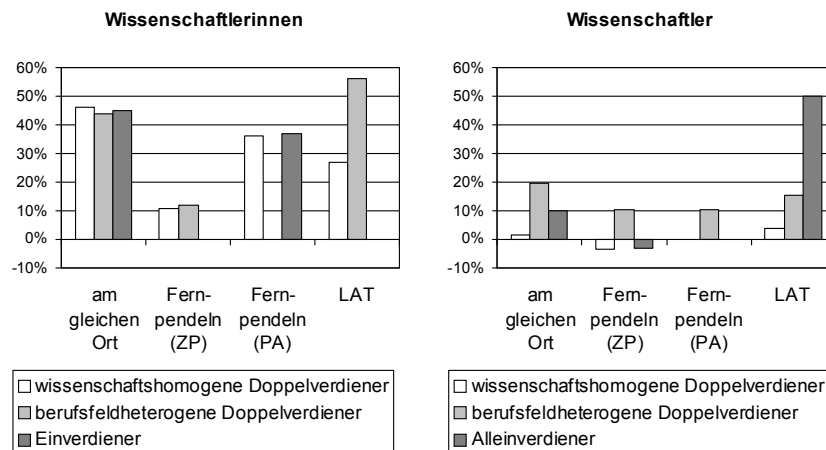
Zunächst ist festzustellen, dass fast zwei Drittel der Wissenschaftler/innen am gleichen Ort wie ihre Partner/innen lebten, so dass sie oder ihre Partner gar nicht oder maximal täglich zum Arbeitsplatz pendeln mussten. Hierbei sind zum einen die Unterschiede zwischen berufsfeldheterogenen und wissenschaftshomogenen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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

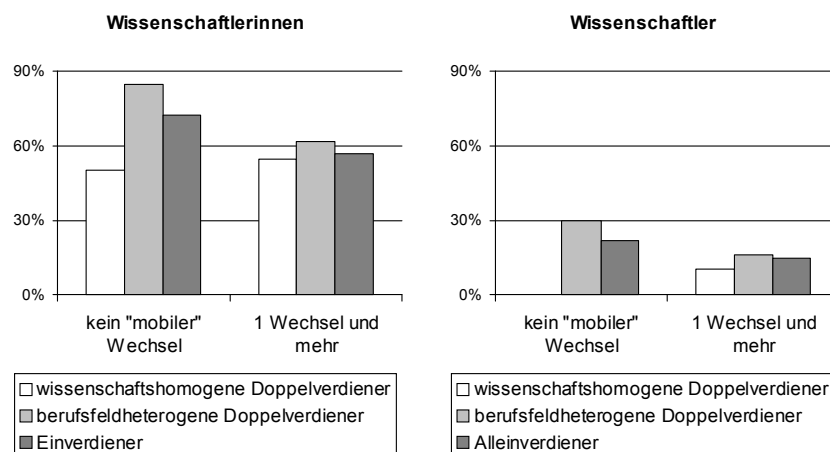
23 Wie bei Wissenschaftlerinnen war die Wahrscheinlichkeit für Doppelkarrieren in wissenschaftshomogenen Partnerschaften noch geringer bei Wissenschaftlern, die selber fernpendelten. Wie bei ihren Kolleginnen schmälerete dies jedoch nicht die Chancen für eine eigene Karriere, sondern für die Karriere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

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

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

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

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



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

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

5.6 Fazit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Literatur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autorinnen

Agnieszka Althaber, Diplom-Soziologin, Studium der Soziologie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Leipzig. Seit April 2010 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Projektgruppe „Nationales Bildungspanel: Berufsbildung und lebenslanges Lernen“ und in der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Ihre Arbeitsgebiete liegen in der Forschung zu sozialer Ungleichheit, Lebensverläufen, Geschlecht und Arbeitsmarkt.

Johanna Hess, Diplom-Soziologin, Studium der Soziologie, Psychologie und Ethnologie an der Freien Universität Berlin, war von Januar 2009 bis April 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung im Projekt „Gemeinsam Karriere machen“. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Geschlechter- und Arbeitsmarktforschung sowie qualitative Methoden der Sozialforschung.

Lisa Pfahl, Dr. phil., Studium der Soziologie an der Freien Universität Berlin und der University of Minnesota. 2009 Promotion an der Freien Universität Berlin. Von Oktober 2007 bis April 2011 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Seit Mai 2011 Leiterin der Forschungsstelle Inklusion an der Universität Bremen. Ihre Arbeitsschwerpunkte umfassen Bildungsforschung, Gender- und Disability-Studies sowie interpretative Methoden (Diskurs- und Biografieanalysen).

Alessandra Rusconi, Dr. phil., Studium der Politikwissenschaft an der Universität Florenz (Italien) und 2003 Promotion in Soziologie an der Freien Universität Berlin. Seit Januar 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Ko-Leiterin des Projekts „Gemeinsam Karriere machen“. Ihr Forschungsinteresse gilt Fragen sozialer Ungleichheit in modernen Gesellschaften im Bereich von Familie, Arbeit und Lebensverlauf.

Heike Solga, Prof. Dr. phil., Studium der Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Stanford University (USA), 1994 Promotion und 2003 Habilitation an der Freien Universität Berlin. Seit 2007 Direktorin der Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Sozialstrukturanalyse, Lebensverlaufs-forschung, Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung.

Aktuell • brillant • lesenswert!



**HEIKE SOLGA •
CHRISTINE WIMBAUER (HRSG.)
"Wenn zwei das Gleiche tun..."
Ideal und Realität sozialer (Un)
Gleichheit in Dual Career
Couples**

2005. S. 269 Kt. . 23,90 € (D), 24,60
€ (A), 34,50 SFr
ISBN 978-3-938094-06-8

Mit der steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen erhöht sich auch der Anteil an Paarbeziehungen, in denen beide Partner über ein Potenzial für professionelle Karrieren verfügen; dieses Potenzial wird jedoch nur sehr begrenzt in Doppelkarrieren umgesetzt. Der vorliegende Band versammelt Beiträge zum Thema (Un-)Gleichheitsproduktion und -reproduktion in *Dual Career Couples*.



**ELKE GRAMESPACHER • JULIKA
FUNK • IRIS ROTHÄUSLER (HRSG.)
Dual Career Couples an Hoch-
schulen. Zwischen Wissen-
schaft, Praxis und Politik**

2010. 366 S. Kt. 29,90 € (D), 30,80 €
(A), 49,90 SFr
ISBN 978-3-86649-272-1

Der Sammelband widmet sich der Frage, wie Doppelkarrierepaare im Wissenschaftssystem unterstützt werden können und welche Problemfelder sich in diesem Feld gleichstellungsorientierter Arbeit an Hochschulen ergeben. Hierbei werden theoretische, praktische wie auch politische Aspekte aufgenommen. Die Förderung von Dual Career Couples Programmen steht dabei im Vordergrund.

Direkt bestellen: in Ihrer Buchhandlung oder bei



Verlag Barbara Budrich • Budrich UniPress

Stauffenbergstr. 7. D-51379 Leverkusen Opladen
Tel +49 (0)2171.344.594 • Fax +49 (0)2171.344.693 • info@budrich-verlag.de

**www.budrich-verlag.de • www.budrich-unipress.de
www.budrich-journals.de**