

# Herausforderung Doppelkarriere

Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück

Von Alessandra Rusconi und Heike Solga

Auch heute noch sind Frauen in Führungspositionen und in vielen anspruchsvollen Berufen deutlich unterrepräsentiert. Diese Karriereunterschiede finden sich ebenso innerhalb von Partnerschaften wieder. Lange wurde diese Situation mit der Bildungsungleichheit zwischen Männern und Frauen erklärt. Mit der Bildungsexpansion in den 1960er und 1970er Jahren hat sich jedoch das Bildungsniveau der beiden Geschlechter stark angeglichen: Im Jahr 2004 verfügten etwa 20 Prozent der deutschen Männer und 15 Prozent der deutschen Frauen im Alter zwischen 30 und 49 Jahren über einen akademischen Abschluss.

Zugleich stieg damit die Zahl der „Akademikerpaare“: Paare, in denen beide Partner einen akademischen Abschluss haben. Rund ein Drittel aller 30- bis 49-jährigen männlichen Hochschulabsolventen leben mit einer Partnerin zusammen, die gleichfalls eine akademische Ausbildung besitzt; von den Akademikerinnen dieser Altersgruppe lebt sogar fast die Hälfte in einer Akademikerpartnerschaft. Damit ist der Anteil der Akademikerpaare von einem Prozent aller Paare im Jahr 1971 auf neun Prozent im Jahr 2004 gestiegen.

Gerade in Akademikerpaaren gibt es ein großes Potenzial für die Realisierung von Doppelkarrieren, da beide Partner sehr viel in ihre Ausbildung investiert haben und häufig ein ausgeprägtes Interesse an einer professionellen Karriere zeigen. Dennoch bleiben Doppelkarrieren in Deutschland relativ selten. Selbst in Akademikerpaaren sind das (männliche) Ein-Karriere- und das Ein-Verdiener-Modell immer noch weit verbreitet, wie die Analyse von Mikrozensus-Daten zeigt. 2004 war in etwa jedem siebten Akademikerpaar die Frau nicht erwerbstätig. In jedem achten Paar ging sie trotz eines akademischen Abschlusses einer Tätigkeit unterhalb des Hochschulniveaus nach (zusammen knapp 30 Prozent). Doppelkarrieren stellen also nach wie vor eine große

## Summary

### Restricted female careers

The realization of the full potential of dual career couples remains a great challenge, mostly due to restrictions on female careers. The chances of achieving dual careers depend not only on the individual characteristics of each partner, but also on the constellation within couples with regard to age, profession, and child rearing. Child rearing contributes to the risk of couples having a one-career coordination strategy. Gender inequalities in the labor market and within the family contribute to a large extent to this risk.

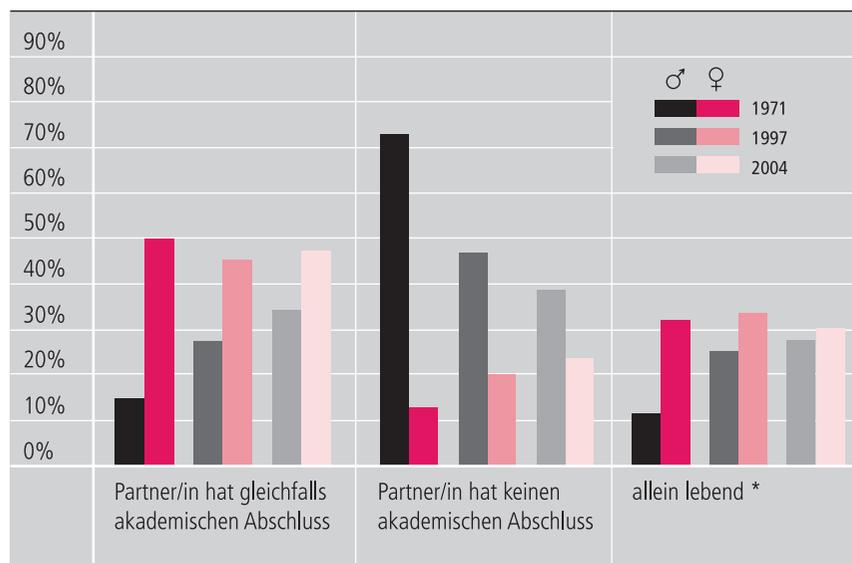


Abbildung 1

#### Bildungsabschluss des Partners/der Partnerin von Akademiker/innen

Deutsche 30- bis 49-jährige Hochschulabsolventen; für das Jahr 1971 konnten nur Personen aus dem früheren Bundesgebiet sowie Verheiratete als „Paar“ berücksichtigt werden.

\*Single oder nicht mit dem Partner zusammen in einer Wohnung lebend.

Quelle: Gewichtete Berechnungen mit dem Mikrozensus 1971, 1997, 2004

Herausforderung für Paare dar. Dass sie so selten gemeinsam Karriere machen, scheitert häufig an der fehlenden professionellen Karriere von Frauen.

Das Interesse von Frauen wie Männern an einer beruflichen Karriere ist gleichwohl deutlich gestiegen. Die Verfolgung dieses Interesses geht jedoch häufig zu Lasten der Verfügbarkeit an privater Zeit und mit einer erhöhten geographischen Mobilität einher. Eine Konsequenz davon ist unter anderem der hohe Anteil an Akademiker/innen *ohne* Partnerschaft. In der karriereintensiven Phase zwischen dem 30. und 50. Lebensjahr liegt dieser Anteil bei etwa 30 Prozent (siehe Abbildung 1). Ferner signalisiert der starke Anstieg des Anteils allein lebender Akademiker zwischen 1971 und 2004 (von 11 auf 27 Prozent), dass sie zum einen geringere Chancen haben, eine Partnerin für eine „traditionelle“ Partnerschaft zu finden, zum anderen einen längeren Zeitraum für die Etablierung einer „sicheren“ Berufsposition benötigen, die für Männer immer noch als Voraussetzung für die Familiengründung gilt.

Die empirische Untersuchung über Akademikerpaare liefert einige Erklärungen für das Scheitern von Doppelkarrieren, obwohl beide Partner über ausreichende und zunächst gleiche Bildungsressourcen für professionelle Tätigkeiten verfügen. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei der Frage, inwieweit bestimmte Paarmerkmale einer Doppelkarriere förderlich oder abträglich sind.

Datenbasis der Untersuchung ist der deutsche Mikrozensus des Jahres 2004. Doppelkarrierepaare werden definiert als jene Paare, bei denen beide Partner zum Befragungszeitpunkt (2004) einer professionellen Tätigkeit nachgingen;

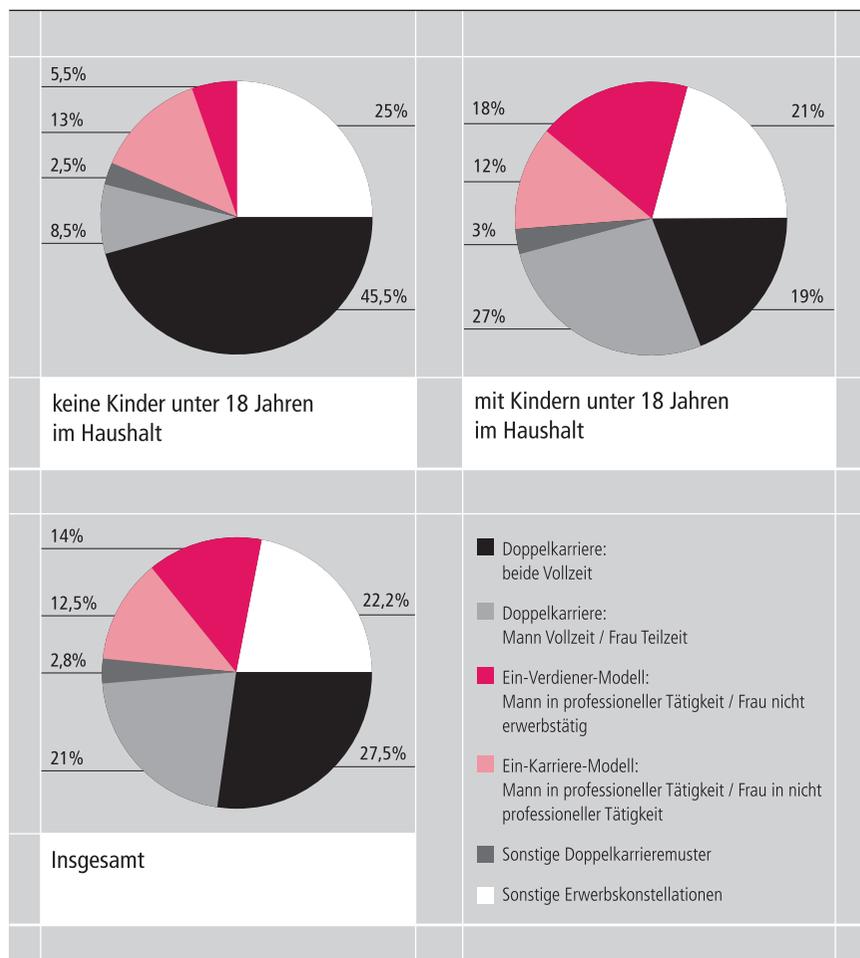


Abbildung 2  
 Erwerbskonstellationen in Akademikerpaaren, 2004  
 Deutsche 30- bis 49-jährige Hochschulabsolventen  
 Quelle: Gewichtete Berechnungen mit dem Mikrozensus 2004

betrachtet werden alle Paare, in denen die Frau zwischen 30 und 50 Jahre alt war. Als professionelle Tätigkeiten wurden all jene klassifiziert, die einen akademischen Abschluss als Zugangsvoraussetzung verlangen oder normalerweise von Personen mit einem akademischen Abschluss ausgeübt werden.

Nach dieser relativ weit gefassten Definition ist jede zweite Akademikerpartnerschaft ein Doppelkarrierepaar. Fast die Hälfte dieser Doppelkarrierepaare folgt jedoch dem „traditionellen“ Arbeitszeitmuster, die Frau arbeitet also in Teilzeit und der Mann in Vollzeit (siehe Abbildung 2). Bei mehr als einem weiteren Viertel der Paare gibt es das traditionelle, hierarchische Karrierearrangement: Der Mann geht in Vollzeit einer professionellen Tätigkeit nach, während die Frau nicht erwerbstätig ist (14 Prozent) oder keine professionelle Tätigkeit ausübt (13 Prozent).



Heike Solga (links) und Alessandra Rusconi [Foto: David Ausserhofer]

Das Karrierearrangement des Paares variiert jedoch stark, abhängig davon, ob minderjährige Kinder im Haushalt leben oder nicht. Kinderlose Akademikerpaare verfolgen deutlich häufiger Vollzeit-Doppelkarrieren als Paare mit Kindern. Bei Doppelkarrierepaaren mit Kindern arbeiten die Frauen mehrheitlich in Teilzeit. Außerdem geht in fast jedem fünften Akademikerpaar mit Kindern nur der Mann einer professionellen Tätigkeit nach, während die Frau nicht erwerbstätig ist. Bei kinderlosen Paaren folgt dagegen nur jedes 20. Paar dem Ein-Verdiener-Modell. Dies zeigt, dass auch hoch qualifizierte Frauen mit Kindern zumindest zeitweise ihre Erwerbstätigkeit aufgeben.

In statistischen Analysen, die auch andere Einflussfaktoren für die Realisierung von Doppelkarrieren berücksichtigen, bleiben Kinder der entscheidende Faktor für die Erwerbs- und Karrierekonstellationen in Akademikerpaaren. Insbesondere Kinder unter drei Jahren forcieren auch in Akademikerpaaren eine klassische geschlechtstypische Arbeitsteilung: Die Frau geht keiner Erwerbstätigkeit nach.

Wenn die Frau Kinder hat und erwerbstätig ist, muss dies interessanterweise aber nicht auf Kosten des Niveaus der Arbeit gehen: Erwerbstätige Akademikerinnen mit Kindern üben häufiger eine dem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit (zumindest in Teilzeit) aus als erwerbstätige Akademikerinnen ohne Kinder. Vom Vorhandensein von Kindern hängt es also zunächst ab, ob Paare einem Doppel-Verdiener-Arrangement folgen (können) oder nicht. Gelingt dies, so entscheiden sich Paare mit Kindern häufiger als kinderlose Paare für ein Doppel-Karriere-Arrangement, wenn auch vielfach mit einem traditionellen Arbeitszeitmodell (in dem der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit einer professionellen Tätigkeit nachgeht). Bei kinderlosen Doppel-Verdiener-Paaren gibt es folglich eine stärkere Polarisierung zwischen gleichberechtigten Doppelkarrierepaaren und eher traditionellen Ein-Karriere-Paaren. Bei Doppel-Verdiener-Paaren mit Kindern ist dagegen ein größerer Anteil an gleichberechtigten Paaren zu finden.

Bei rund einem Drittel der Doppelverdienerpaare sind beide Partner im gleichen Berufsfeld erwerbstätig. Akademikerinnen in solchen berufshomogenen Partnerschaften gehen häufiger einer professionellen Tätigkeit nach als jene in berufsheterogenen Paaren. Insbesondere bei berufshomogenen Paaren in technischen Berufen haben sie eine höhere Chance, eine professionelle Tätigkeit in Vollzeit oder in Teilzeit auszuüben. Im Gesundheits- und Bildungsreich üben Frauen gleichfalls häufiger eine professionelle Tätigkeit aus, wenn auch öfter in Teilzeit. Bei homogenen Paaren mit kaufmännischen und Büroberufen scheinen die beruflichen Chancen von Akademikerinnen ambivalent zu sein: Einerseits besteht für sie ein höheres Risiko, nichtprofessionelle Tätigkeiten auszuüben. Wenn sie andererseits in einem professionellen Beruf arbeiten, tun sie dies mit größerer Wahrscheinlichkeit in Vollzeit.

**Alessandra Rusconi**, geboren 1972 in Trento (Italien), studierte Politikwissenschaft in Florenz (Italien) und Berlin. Nach der Promotion in Soziologie (FU Berlin) war sie von 2001 an wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Jungen Akademie und in der Nachwuchsgruppe „Ausbildungslosigkeit: Bedingungen und Folgen mangelnder Berufsausbildung“. Seit Herbst 2007 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der WZB-Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“.

rusconi@wzb.eu

**Heike Solga**, geboren 1964 in Berlin, studierte Soziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin und der Stanford University (USA). Promoviert wurde sie an der FU Berlin, wo sie sich auch habilitierte. 2004 wurde sie als Professorin für Soziologie an der Universität Leipzig berufen; von 2005 bis 2007 war sie am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität Göttingen. Seit 2007 ist sie Direktorin der WZB-Abteilung „Ausbildung und Arbeitsmarkt“ sowie Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI).

solga@wzb.eu

Insgesamt sprechen diese Befunde eher für kooperative als konkurrierende Beziehungsstrukturen zwischen berufshomogenen Partnern, die der Realisierung von Doppelkarrieren förderlich sind. Mögliche Erklärungen für diesen positiven Effekt sind bessere konkrete Kooperationsmöglichkeiten oder auch nur ein besseres Verständnis für die berufsfeldbezogenen Karriereanforderungen bei Partnern, die im gleichen Berufsfeld beschäftigt sind.

Die ungleichen Karrierechancen in Akademikerpaaren sind übrigens nicht – wie vielfach angenommen – dem mehrheitlich vorfindbaren Altersunterschied in Partnerschaften (von durchschnittlich drei Jahren) geschuldet. Die Analysen belegen, dass der Altersunterschied nur einen sehr geringen Einfluss auf die Realisierungschancen von Doppelkarrieren hat. Deshalb sind das auch in Akademikerpaaren noch häufig praktizierte (männliche) Ein-Karriere-Modell sowie Ein-Verdiener-Modell vor allem auf Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und auf die geschlechtstypische Arbeitsteilung zwischen den Partnern zurückzuführen.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Selbst bei Akademikerpaaren herrschen in Deutschland immer noch recht traditionelle Erwerbs- und Karrierearrangements vor – vor allem dann, wenn sie Kinder haben. Es ist insbesondere die Behinderung der professionellen Karrieren von Frauen, die der Verwirklichung von Doppelkarrieren in Akademikerpaaren entgegenstehen. Die viel diskutierte Kinderlosigkeit von Akademikerinnen – unter anderem verursacht durch den Verzicht auf Kinder oder die „Verschiebung“ der Geburt auf später – ist damit eine Strategie, um Doppelkarrieren verwirklichen zu können: Hinsichtlich jeder Dimension der beruflichen Karriere (wie Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und professionelle Position) erhöhen Kinder die Wahrscheinlichkeit eines (männlichen) Ein-Karriere-Arrangements. Dieses Arrangement kann auch längerfristig Doppelkarrieren behindern. Denn professionelle Karrieren werden – zumindest derzeit noch – in der Wirtschaft, in der Wissenschaft und im öffentlichen Dienst durch Teilzeit-Berufstätigkeit oder (zeitweilige) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in Frage gestellt.

Die Daten belegen auch, dass die Karrierechancen für Akademikerinnen umso stärker nachteilig beeinflusst werden, je jünger die Frauen bei der Geburt von Kindern sind – das heißt, je früher der berufliche Werdegang für die Kinderbetreuung unterbrochen wird. Eine mögliche Erklärung ist, dass junge Frauen mit Kindern beruflich noch nicht genügend etabliert sind, um eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie inner- und außerpartnerschaftlich auszuhandeln und durchsetzen zu können. Wenn auf das Potenzial junger Akademikerinnen mit Kindern nicht längerfristig verzichtet werden soll, dann ist ein Umdenken nötig. Junge Familien sollten nicht mehr vor der Alternative stehen, entweder keine (oder erst später) Kinder zu bekommen oder auf eine Karriere zu verzichten. Die Vereinbarkeit von zwei Berufen und einer Familie muss gesellschaftlich gelöst werden.

#### Literatur

Alessandra Rusconi, Heike Solga, „Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany“, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, 19, 2007 (3), S. 311–336

Chiara Saraceno (Hg.), *Special Issue on Dual Career Couples*. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19, 2007 (3)

Heike Solga, Christine Wimbauer (Hg.), *Wenn zwei das Gleiche tun... – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, Opladen: Verlag Barbara Budrich 2005