



**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



## **Partnerschaften und Karrieren von Frauen an deutschen Hochschulen**

Alessandra Rusconi & Heike Solga

Tagung „*Dual Career Couples – neue Herausforderungen  
für Hochschulen*“

Zürich, 13 November 2009

## Einleitung

Weltweit sind Frauen in Führungspositionen sowohl in der Privatwirtschaft, als auch in der Wissenschaft noch immer unterrepräsentiert (z.B. 2006 in Deutschland beträgt der Frauenanteil bei Führungskräfte gerade **31%**, bei Professuren sogar nur **15%**)

### Homogene Partnerschaften & Doppelkarrieren

Die Mehrzahl der hoch gebildeten Frauen lebt mit einem gleichfalls akademisch gebildeten Partner zusammen (z.B. sind es in Deutschland ca. **50%** der Hochschulabsolventinnen, die mit einem ebenso gebildeten Partner zusammenleben).

Diese Paare haben hohes Potential für Doppelkarrieren – d.h. work/life Modelle, in denen beide Partner eine ihrem Alter und ihren Qualifikationen entsprechende professionellen Beschäftigung nachgehen können.

- **Doppelkarrieren sind eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Entwicklung von Frauen, aber ihre Realisierung stellt für Paare & Frauen eine große Herausforderung dar.**

## Fokus & Fragestellung des Projekts

- **Zentrale These:** Doppelkarrieren sind eine **wesentliche** Voraussetzung für die berufliche Entwicklung von **Frauen**. Das Scheitern einer Verflechtung zweier Berufskarrieren ist mitverantwortlich für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.
- Der **Fokus** liegt auf der Realisierung von beruflichen Karrieren von Frauen, die in einer Partnerschaft leben. Untersucht wird dies insbesondere für Karrieren in der *Wissenschaft*.
- **Zentrale Fragen:** Welche gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind für die Realisierung beruflicher Karrieren von Frauen in Akademikerpartnerschaften förderlich oder hinderlich? Welchen Einfluss hat das jeweilige innerpartnerschaftliche Verflechtungsarrangement von Paaren? Wodurch sind egalitäre Beziehungsarrangements gekennzeichnet und unter welchen Bedingungen können sie langfristig aufrechterhalten werden?

## Forschungsdesign des Projekts

### — 1.250 standardisierte Lebensverlaufsinterviews :

- Mit 750 Frauen und Männern (= *Zielpersonen*), die sich auf 4 unterschiedlichen Stufen einer universitären Karriere in 3 Disziplinen befinden, und die seit mindestens 2 Jahren in einer Akademikerpartnerschaft leben
- 500 Partner/innen von Zielpersonen (=65%)

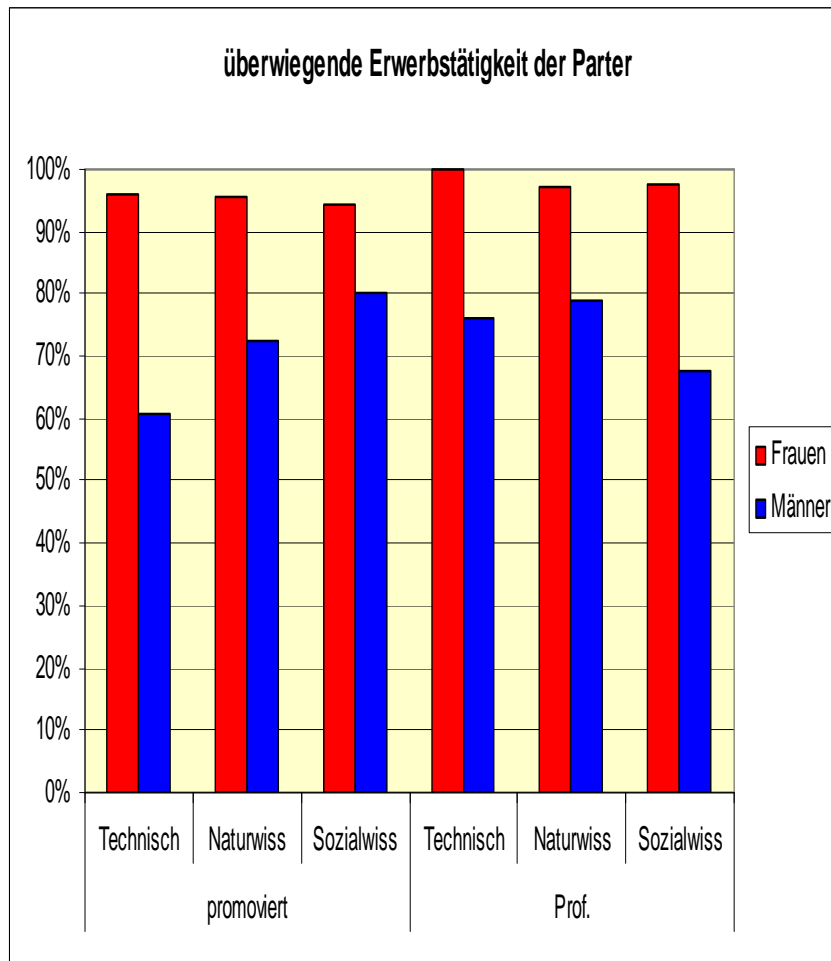
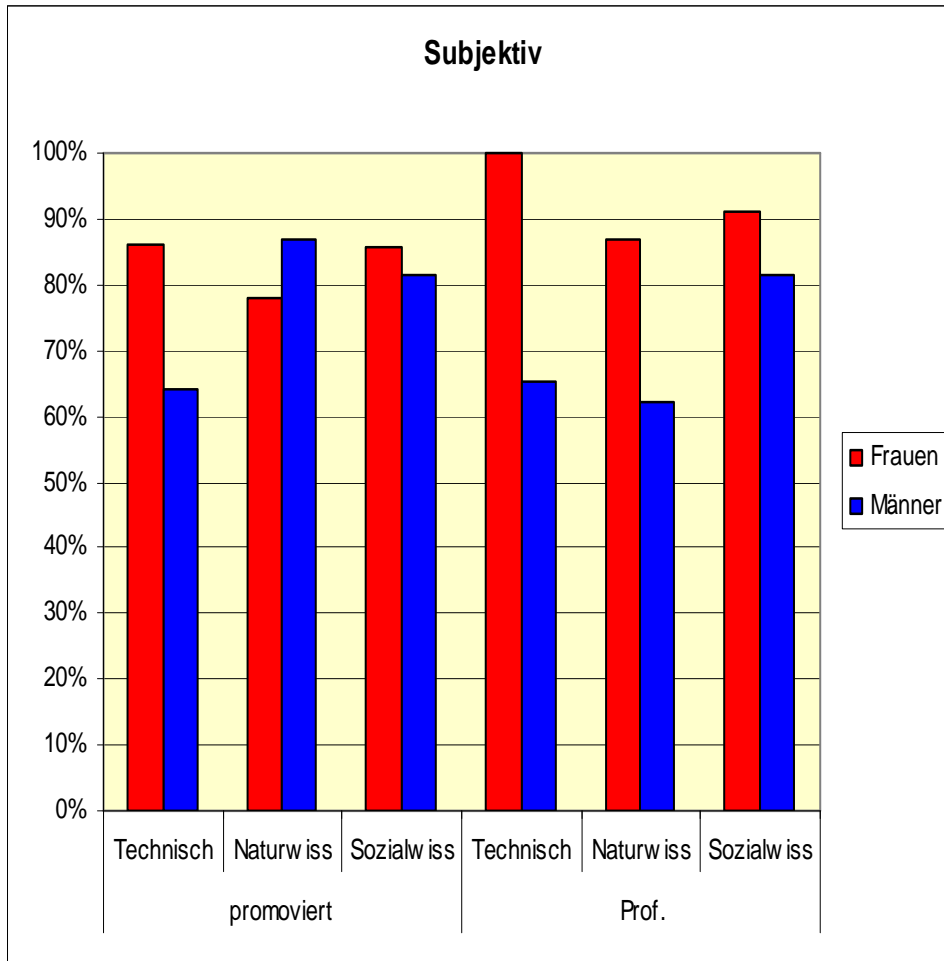
→ Rekonstruktion der Berufsbiographien, der jeweiligen faktischen Verflechtungsarrangements in Partnerschaften und der Partnergeschichten beider Partner.

### — 40-48 qualitativen themenzentrierte Interviews:

- Mit 30–36 der standardisiert interviewten Frauen (= *Zielpersonen*)
- mit 10–12 der interviewten männlichen Partner

→ Subjektive Planungsverhalten, die innerpartnerschaftlichen Handlungsstrategien und Bewertungsdimensionen im Paar.

# Subjektive Doppelkarrieren & Erwerbstätigkeit der Partner



## Ein Mehrebenenmodell der Verflechtung von Lebensverläufen in Partnerschaften

### Individualebene

= berufliche Entwicklung beider Partner als Einzelpersonen

### Externe Paarebene

= berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

### Interne Paarebene

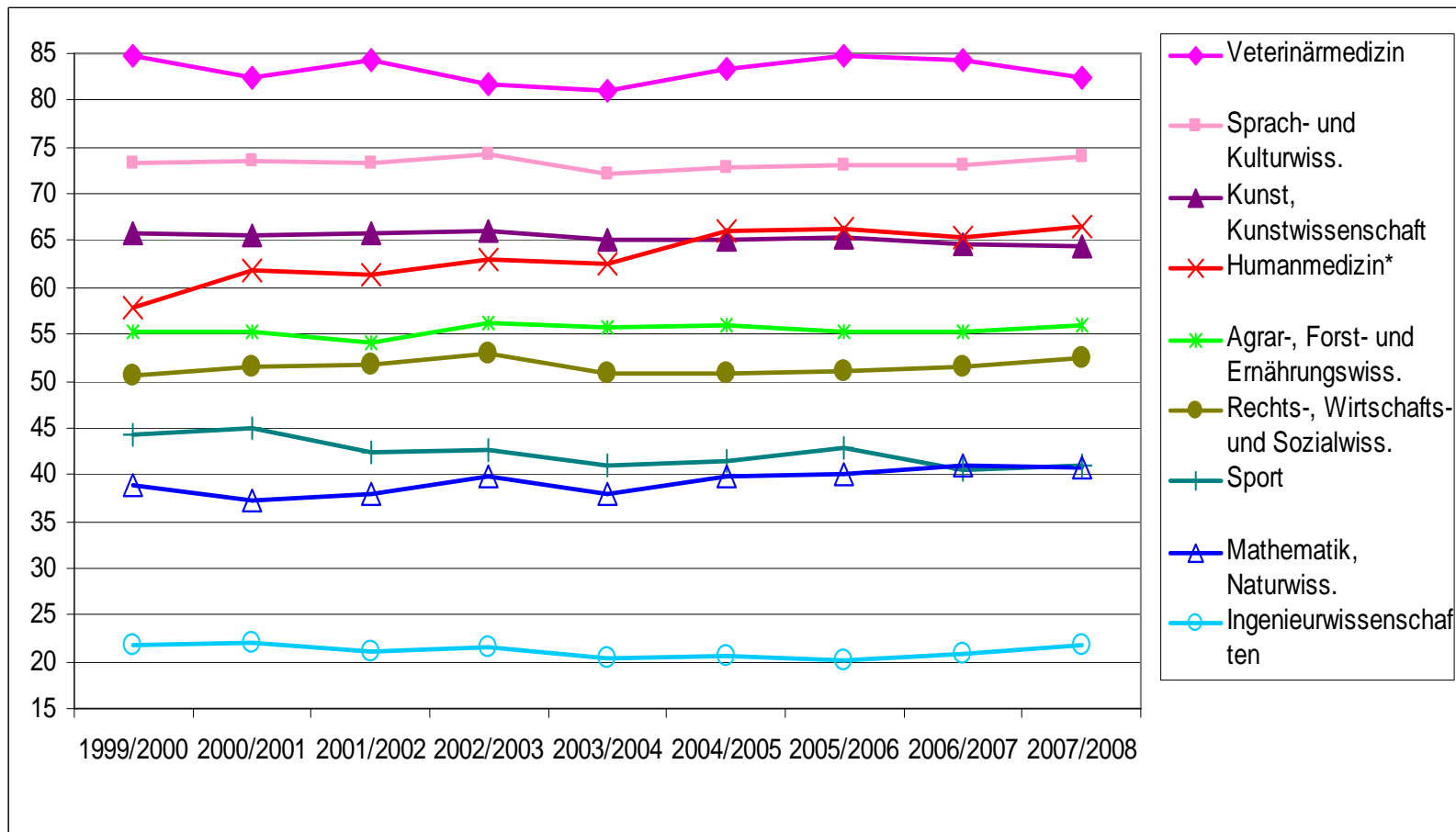
= berufliche Entwicklung beider Partner als Aushandlungs- und Koordinierungsprozess innerhalb der Partnerschaft

„linked lives“ in Paaren

## Individualebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Individuen

- **Horizontale Segregation (nach Studienfächer):** Frauen sind in den Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik unterrepräsentiert und im Gesundheitswesen und Bildungsbereich überrepräsentiert.

# Frauenanteil bei Studienanfängern/innen in Deutschland nach Fachgruppen (%)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2004, 2008) „Studierende an Hochschulen“ (eigene Berechnungen)



## Individualebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Individuen

- **Horizontale Segregation (nach Studienfächer)**
- **Vertikale Segregation:** Geringere Entlohnung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Karriereentwicklung für “weibliche” Berufe. Aber auch in den selben Arbeitsfeldern sind Frauen vor allem auf den unteren Ebenen der Karriereleiter/Karrierehierarchie angesiedelt.
- **Kontraktuelle Segregation:** Frauen sind häufiger als Männer mit befristeten Verträgen und Teilzeit beschäftigt. Im Ergebnis dessen bekommen sie niedrigere Löhne und haben schlechtere/unsichere (Karriere-)Aussichten.
- **Informelle Segregation:** Der Ausschluss von Frauen von informellen beruflichen Netzwerken und “High trust”-Beziehungen.

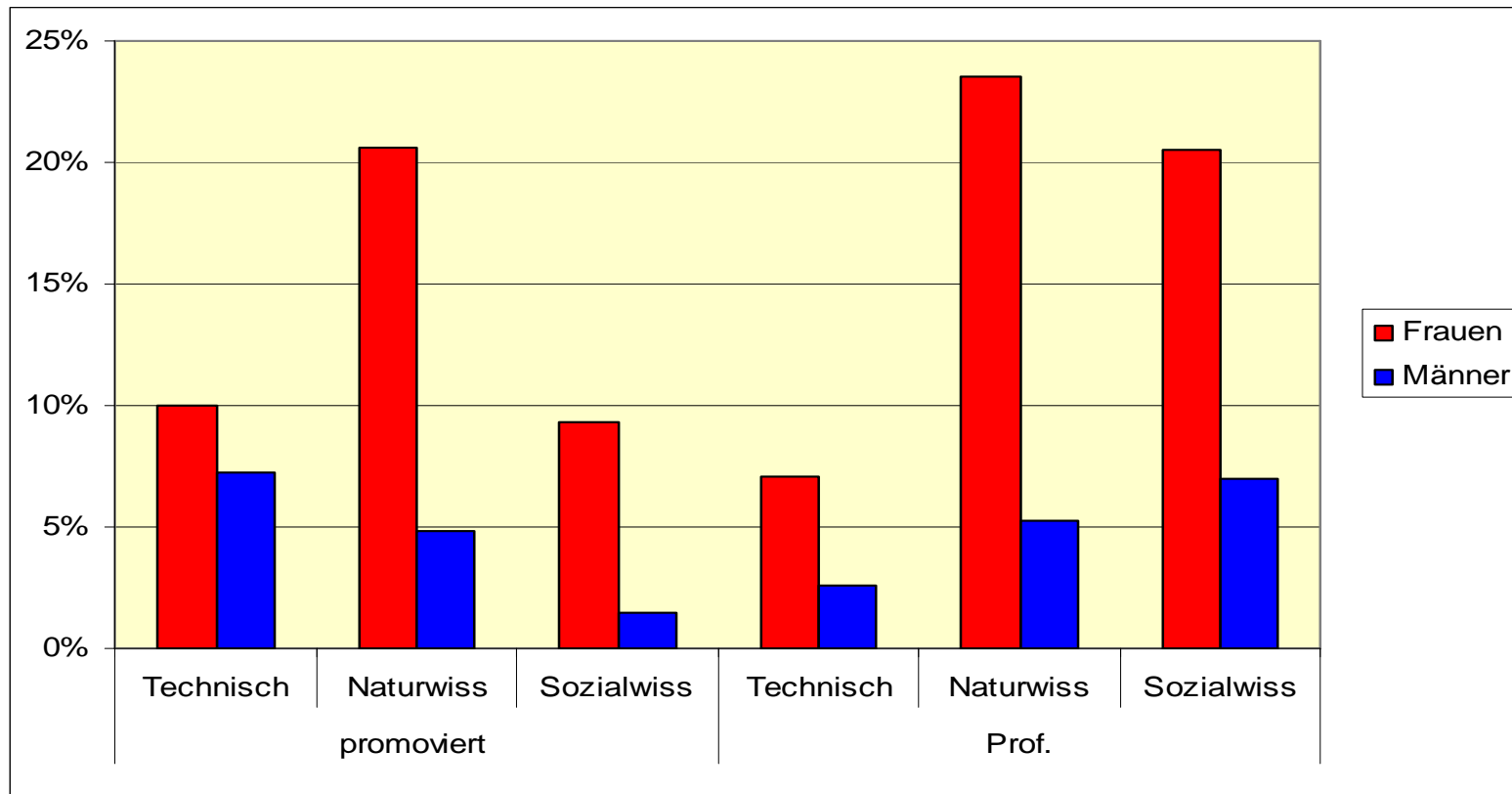
## Individualebene - Fazit

- Berufliche Segregationsprozesse benachteiligen Frauen gegenüber Männern, woraus ungleiche Karrierechancen für weibliche und männliche Partner entstehen.
- Diese Ungleichheit auf der Individualebene setzt wichtige Voraussetzungen für Prozesse der Verflechtung auf der externen und internen Paarebene.
- Segregationsprozesse erhöhen die Geschlechterungleichheit sowohl auf der Individualebene und auch innerhalb der Partnerschaft.

## Externe Paarebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

- **Mobilitätsdilemma:** Räumliche Mobilität ist ein wichtiges karriereförderliches Element, jedoch stellt sie eine große Herausforderung für Individuen, die durch eine Familie (Kinder, aber auch nur einen Partner) gebunden sind.
- **Regeln, für die (gemeinsame) Beschäftigung von Paaren:** Doppelkarriere-Programmen, die bspw. (Ehe-)Partner bei der Arbeitssuche unterstützen; einige davon sogar in der selben Institution/Firma.

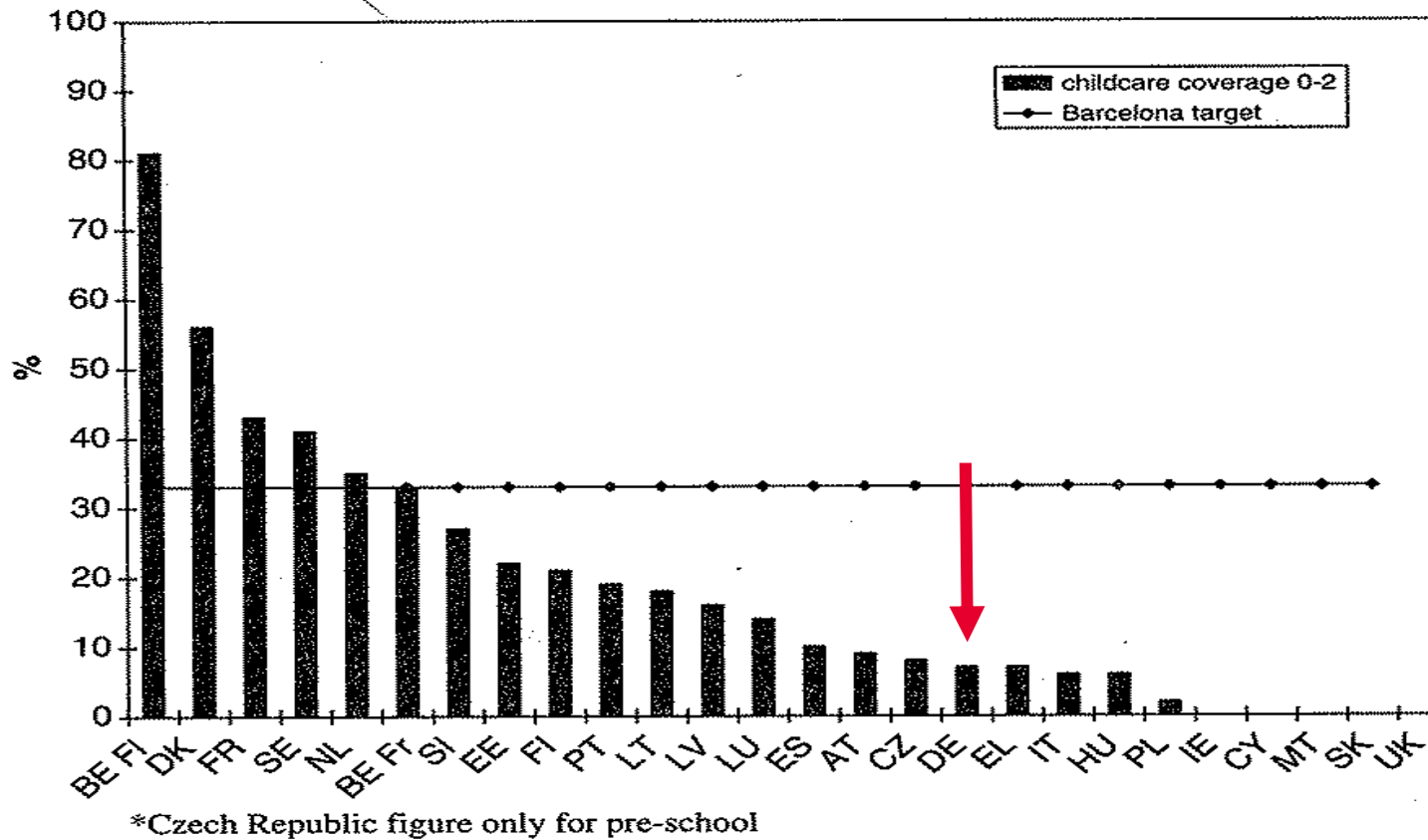
## Bewerbung beim gleichen Arbeitgeber des Partners (jemals seit I ak. Abschluss)



## Externe Paarebene = berufliche Entwicklung beider Partner als Paar (und Eltern)

- Mobilitätsdilemma
- Regeln, für die (gemeinsame) Beschäftigung von Paaren
- Länderspezifische Beschäftigungsstrukturen und Wohlfahrtsregime: die v.a. im Hinblick auf Kinderbetreuung die Arbeitsmarktchancen von Frauen und Müttern beeinflussen.

# Öffentliche & private Kinderbetreuungsabdeckungsrate für Kinder unter 3 Jahre



Quelle: Plantenga et al. 2008, S. 36

**Interne Paarebene** = berufliche Entwicklung beider Partner als Aushandlungs- und Koordinationsprozess innerhalb der Partnerschaft

**Koordinationsmuster in Partnerschaften** ⇒ „**Wessen Karriere führt?**“

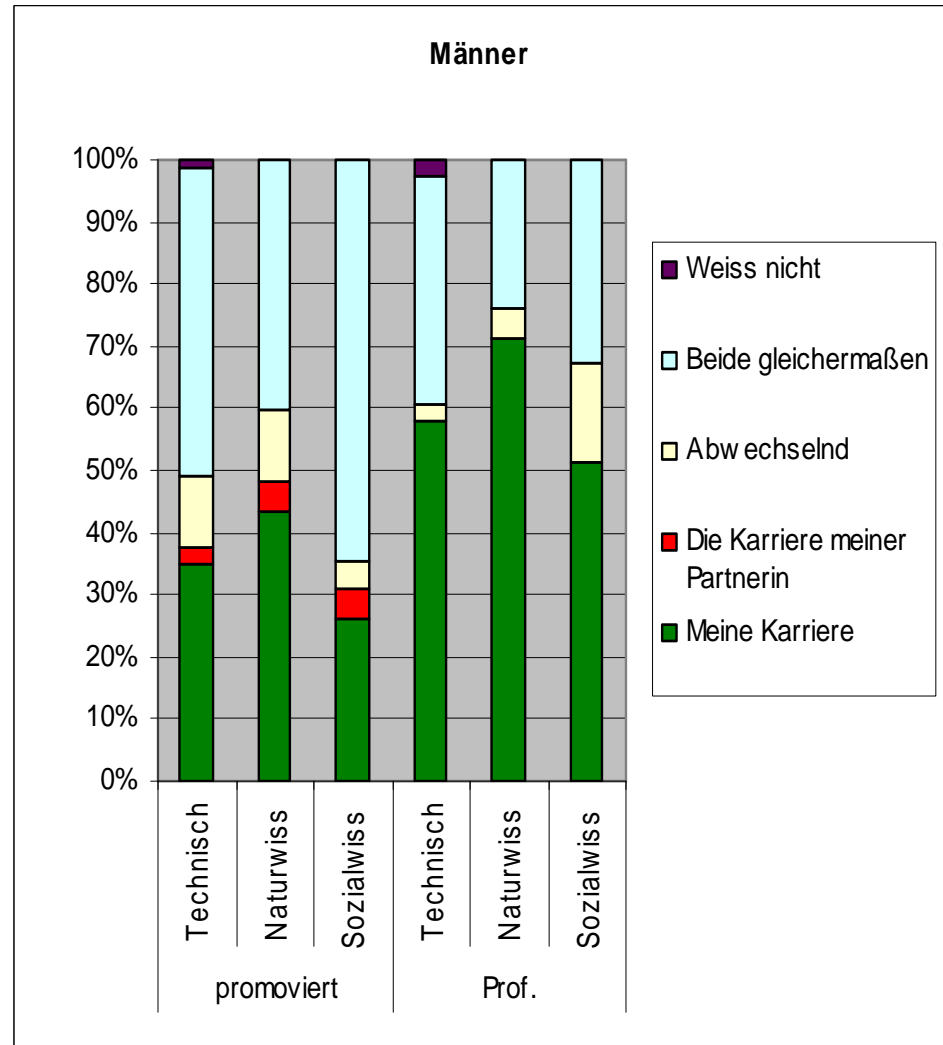
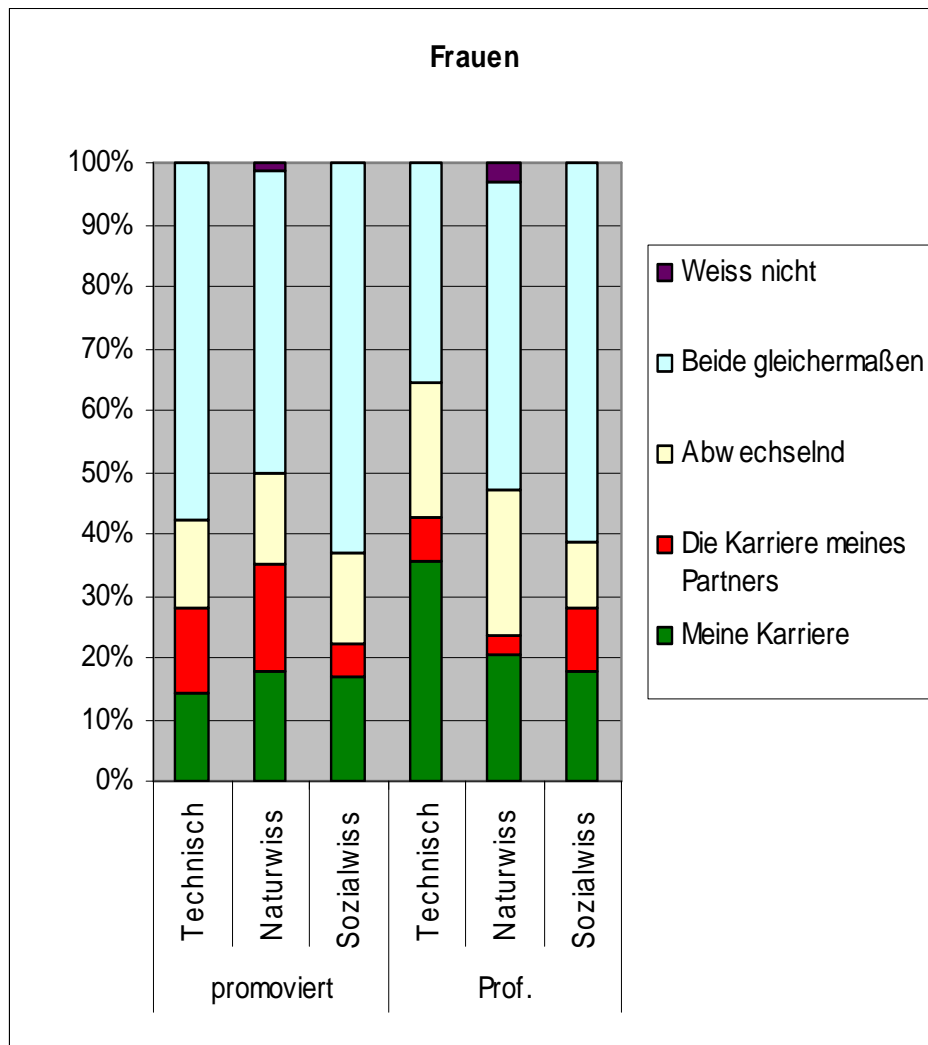
---

Hierarchisches Modell ⇒ eine Karriere – zumeist „**seine**“

Individualistisches Modell ⇒ zwei Karrieren – „**seine**“ & „**ihre**“  
(getrennt)

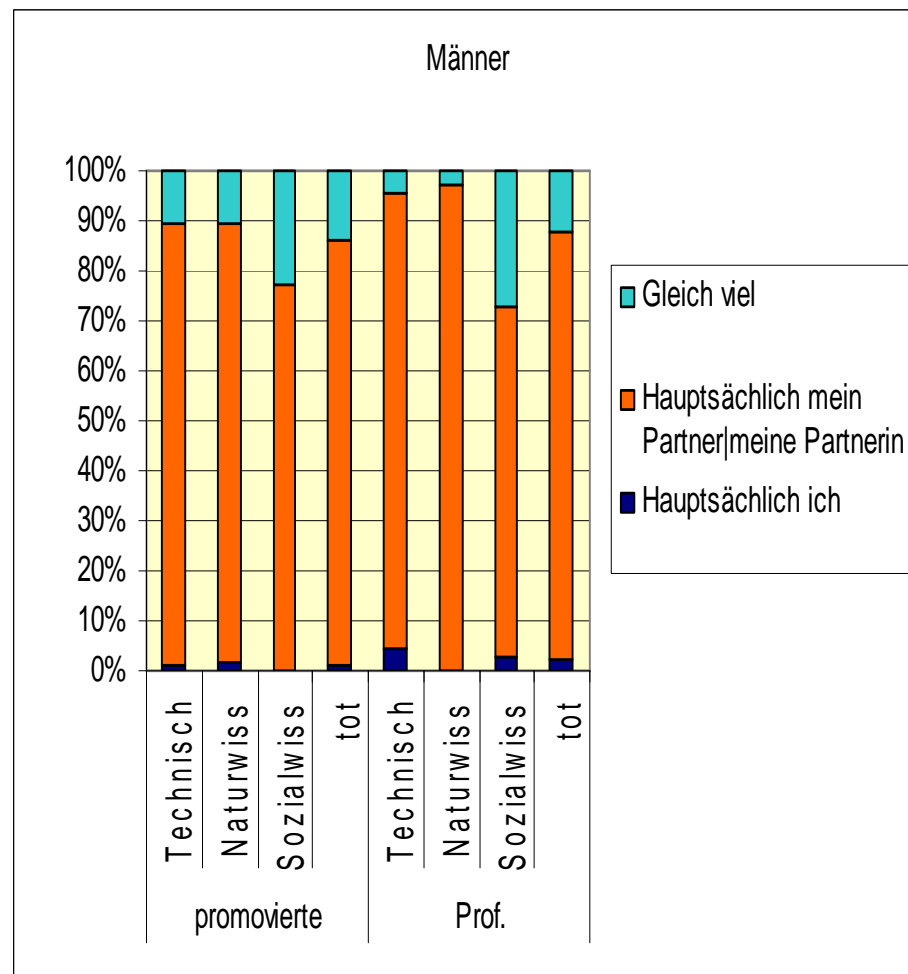
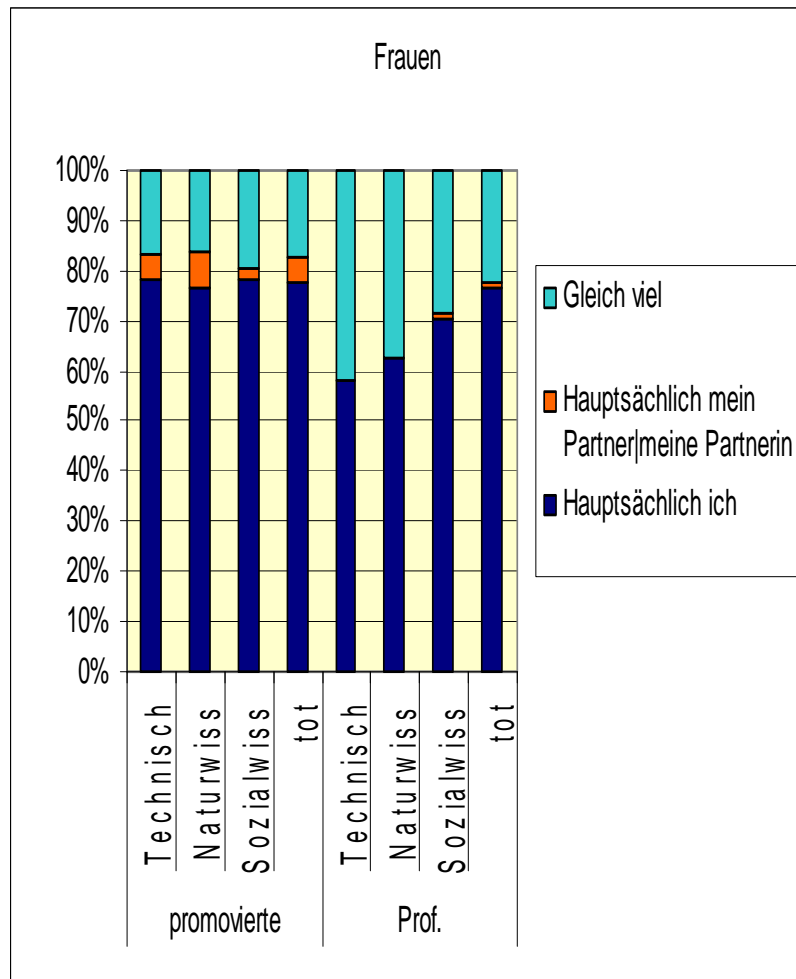
Gegenseitigkeitsmodell ⇒ beide Karrieren – „**ihre**“  
(zusammen)

## Wessen Karriere hatte Vorrang?

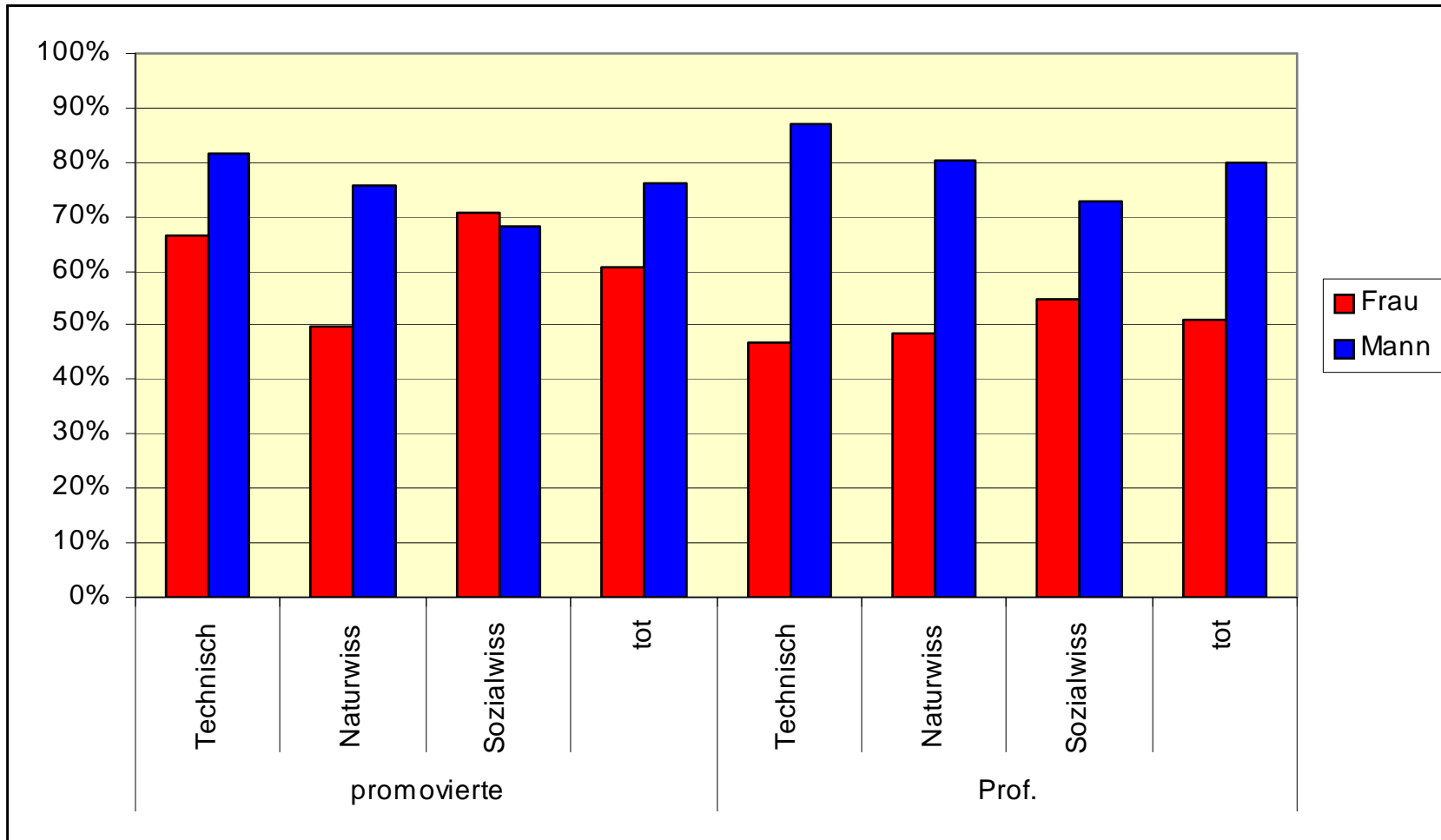




## Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung im 1sten Lebensjahr

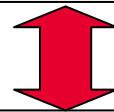


# Keine Anspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtung im 1sten Lebensjahr



## Schlussfolgerung (I): Eine dynamische Beziehung innerhalb des Lebensverlaufs

**Individual-Ebene** = berufliche Segregation, die unabhängig von einer Partnerschaft die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen



**Externe Paarebene** = Prozesse, die die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen, auf Grund der Verpflichtungen gegenüber einem Partner (und Kindern)



**Interne Paarebene** = Prozesse bezüglich der Aushandlungs- und Koordinationsmuster innerhalb der Partnerschaft im Hinblick auf Karriere und Familie, die die Karrierenchancen beider Partner beeinflussen



## Schlussfolgerung (II): Entwicklungen & Handlungsbedarf

- **Positiv:** auf alle drei Ebene findet die Frage, wie eine Gleichstellung von Männern & Frauen unterstützt werden kann, eine verstärkte Aufmerksamkeit
- **Negativ:** es besteht weiterhin Handlungsbedarf auf alle drei Ebene
  - Langfristige & langlebige Änderungen sind nur möglich, wenn Prozesse auf alle drei Ebenen miteinbezogen werden



**WZB**

Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !!**

**Weitere Information:**

[www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm](http://www.wzb.eu/bal/aam/karriereprojekt.de.htm)