

Heike Solga
Christine Wimbauer (Hrsg.)



„Wenn zwei das Gleiche tun ...“

Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit
in Dual Career Couples

Verlag Barbara Budrich



„Wenn zwei das Gleiche tun...“

Heike Solga
Christine Wimbauer (Hrsg.)

„Wenn zwei das Gleiche tun...“

Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit
in Dual Career Couples

Verlag Barbara Budrich, Opladen 2005

Die Veröffentlichung des Buches wurde durch „Die Junge Akademie“ an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina unterstützt.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme
Ein Titeldatensatz für die Publikation ist bei Der Deutschen Bibliothek erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.
© 2005 Verlag Barbara Budrich, Opladen
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-938094-06-8 // eISBN 978-3-8474-1279-3

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
Lektorat: Tina Jung
Druck: DruckPartner Rübemann, Hemsbach
Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	7
<i>Heike Solga und Christine Wimbauer</i> „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung	9
<i>Heike Solga, Alessandra Rusconi und Helga Krüger</i> Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren	27
<i>Susanne Dettmer und Ernst-H. Hoff</i> Berufs- und Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen: Segmentation, Integration, Entgrenzung	53
<i>Bärbel Könekamp und Yvonne Haffner</i> Ein Balanceakt? Dual Career Couples in den Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften	77
<i>Gerhard Sonnert</i> Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples?	101
<i>Cornelia Behnke und Michael Meuser</i> Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren	123
<i>Lena Schürmann</i> Die Konstruktion von ‚Hausarbeit‘ in gleichgeschlechtlichen Paarbeziehungen	141

Andreas Hirseland, Holger Herma und Werner Schneider

Geld und Karriere – Biographische Synchronisation
und Ungleichheit bei karriereorientierten Paaren 163

Christine Wimbauer

Liebe, Arbeit, Anerkennung:
Intersubjektive Anerkennung in Dual Career Couples 187

Anke Höhne

Akademikerpartnerschaften
im ostdeutschen Transformationsprozess:
Formierung neuer Ungleichheiten? 213

Jürgen Schulte

Dual Career Couples und ihre Koordinierungsarrangements
aus der Sicht der Unternehmen 241

Die Autorinnen und Autoren 263

Vorwort

Die Idee zu dem vorliegenden Band entstand in einer kalten Winternacht an der US-amerikanischen Ostküste: Wie die Sterne es wollten, haben sie die beiden Herausgeberinnen im Januar 2004 an der Yale University in New Haven zusammentreffen lassen. Aus dieser schicksalhaften Begegnung entwickelte sich sehr rasch eine intensive Kooperation. Diese wurde inspiriert und unterstützt durch die Tatsache, dass beide Herausgeberinnen zwar voneinander wissend, aber unabhängig dem Thema der Dual Career Couples seit geraumer Zeit besondere Aufmerksamkeit in ihrer Forschung schenk(t)en: Christine Wimbauer bereits in ihrer Dissertation sowie aktuell in ihrem Emmy-Noether-Projekt zu „Entgrenzung und Pluralisierung intersubjektiver Anerkennungschancen in Paarbeziehungen“, Heike Solga im Rahmen der Arbeitsgruppe *Dual Careers* der Jungen Akademie.

Die ‚öffentliche‘ Premiere dieser Zusammenarbeit stellte die gemeinsame Organisation und Veranstaltung einer Ad-hoc-Gruppe mit dem Titel „*Wenn zwei das Gleiche tun ...*“ – *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples* auf dem 32. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 2004 in München dar. Der vorliegende Band versammelt die dort gehaltenen Vorträge in gründlich überarbeiteter Form; zudem wurden einige weitere Beiträge mit aufgenommen, um das Spektrum des Bandes zu erweitern und abzurunden.

Wir danken der DGS für die Bewilligung der Ad-hoc-Gruppe sowie den lokalen VeranstalterInnen und der LMU München für die Durchführung des Kongresses. Unser besonderer Dank gilt Dr. Uta Schlegel für die akribische redaktionelle Bearbeitung der Manuskripte sowie der *Jungen Akademie* an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina für die finanzielle Unterstützung der Buchpublikation. Weiter sei den ‚Sternen‘ Karl Ulrich Mayer und Jutta Allmendinger gedankt, die die Wegkreuzung der Herausgeberinnen nicht unwesentlich beeinflusst haben: die eine, weil sie Christine Wimbauer für ihren Postdoc-Aufenthalt nach Yale ‚entsandte‘, und der andere, weil er dies aktiv unterstützte und Heike Solga als Gastprofessorin für ein Semester nach Yale einlud.

Schließlich bedanke ich, Christine Wimbauer, mich bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft für die Finanzierung meines zweijährigen Forschungsaufenthalts in New Haven, CT, USA.

Berlin, Leipzig, New Haven,
Januar 2005

Heike Solga und Christine Wimbauer

„Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung

Heike Solga und Christine Wimbauer

1. Einleitung und Problemaufriss

Doppelkarrieren in Partnerschaften sowie ihre Realisierungsbedingungen sind in den angelsächsischen Ländern bereits seit Ende der 1960er Jahre Gegenstand vielfältiger Untersuchungen (zuerst Rapoport/Rapoport 1969, 1971). Dies ist unter anderem mit dafür verantwortlich, warum dieser Problematik im internationalen Kontext bereits bis ins universitäre Handeln hinein Aufmerksamkeit geschenkt wird. Zwar nahm auch in Deutschland die Erforschung von Zwei-Karriere-Paaren in den letzten zehn Jahren deutlich zu, doch im Vergleich zu anderen, insbesondere englischsprachigen Ländern, lassen sich diesbezüglich noch zahlreiche Forschungs- und Wissensdefizite konstatieren. Diese deutsche Leerstelle sowie generelle Forschungslücken in diesem Bereich füllen zu helfen und der zunehmenden gesellschaftlichen Relevanz von *Dual Career Couples* sowie damit verbundenen Ungleichheiten Aufmerksamkeit zu verschaffen, sind das wesentliche Anliegen und übergeordnete Ziel des vorliegenden Bandes.

Unter *Dual Career Couples* (DCCs) fassen wir Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und Berufsorientierung besitzen sowie eine eigenständige *Berufslaufbahn* verfolgen.¹ Ein besonders hohes Potenzial für Doppelkarrieren haben Akademikerpartnerschaften (d.h. Partnerschaften, in denen beide Partner über einen akademischen Abschluss verfügen) – der Hauptuntersuchungsgegenstand dieses Bandes.

Doch auch der Blick auf Akademikerpartnerschaften ist in Deutschland noch relativ selten – und dies, obgleich heute knapp 30 Prozent aller Partnerschaften von akademisch gebildeten Männern und 46 Prozent aller Partnerschaften von akademisch gebildeten Frauen ‚reine‘ Akademikerpartnerschaften sind (vg. Tabelle 1). Diese Paare machen heute sechs Prozent aller (zusammenlebenden) Paare in Deutschland aus; bei den Paaren mit Partnerin-

1 Im Unterschied dazu bezeichnen *Zwei-Verdiener-Paare* Paare, in denen beide Partner in *irgendeiner* Form erwerbstätig sind und Frauen oft keiner professionellen Tätigkeit nachgehen.

nen, die den Geburtskohorten 1950 bis 1959 angehören, sind es bereits neun Prozent.

Tabelle 1: Partnerschaften von Personen mit einem akademischen Abschluss, 1997 (gerundete Zeilenprozente)

	ohne Partner*	Partner ohne akademischen Abschluss	Partner mit akademischem Abschluss (Akademikerpartnerschaften)	keine Angabe zum Abschluss des Partners
Männer	25	47	27	1
Frauen	34	20	46	1
<i>Männer nach Geburtskohorte</i>				
bis 1929	16	65	16	3
1930-39	12	64	22	2
1940-49	15	53	31	1
1950-59	21	44	34	1
1960-69	42	33	24	1
1970-79	78	13	7	< 0,5
<i>Frauen nach Geburtskohorte</i>				
bis 1929	67	8	25	< 0,5
1930-39	36	15	49	< 0,5
1940-49	26	17	56	1
1950-59	24	22	54	1
1960-69	35	23	41	1
1970-79	63	9	18	< 0,5

* Diese Kategorie beinhaltet sowohl Personen ohne Partner als auch *Living-apart-together*-Arrangements (d.h. Partnerschaften mit getrennten Haushalten) (siehe Erklärung dazu im methodischen Anhang bei Solga/Rusconi/Krüger in diesem Band).

Quelle: Eigene Berechnungen, Mikrozensus 1997, gewichtete Angaben (Personen-Hochrechnungsfaktor), nur heterosexuelle Paare, ohne Selektion nach Alter und Staatszugehörigkeit.

Damit erhöhte sich einerseits der Anteil an Paarbeziehungen, in denen beide Partner über ein *Potenzial* für professionelle Karrieren verfügen. Andererseits zeigt die Forschung, dass diese Potenziale, insbesondere die hoch qualifizierter Frauen, nur sehr begrenzt in Doppelkarrieren umgesetzt werden (können). Nach wie vor sind die Durchsetzungschancen für erfolgreiche berufliche Karrieren zwischen Männern und Frauen ungleich verteilt – in der Regel zuungunsten der Frauen.

Ursache dafür ist unter anderem, dass das erfolgreiche Verfolgen einer *beruflichen Karriere* durch *beide Partner* – so die übergreifende These des vorliegenden Bandes – geeigneter Strategien der innerpartnerschaftlichen Bewältigung externer beruflicher und privater Anforderungen bedarf. Innerpartnerschaftliche Beziehungsstrukturen beeinflussen zum einen die Chancen

der *Initiierung* und *Aufrechterhaltung* von Doppelkarrieren. Sie sind eine wesentliche Einflussgröße dafür, *ob* und *zu welchem Grad* die vorhandene formale Bildungsgleichheit (z.B. Hochschulabschluss) im zeitlichen Paarverlauf zu gleichen Karriereergebnissen führt oder in berufliche Ungleichheiten zwischen den Partnern transformiert wird. Zum anderen sind die Beziehungsstrukturen in der Partnerschaft – selbst in erfolgreichen *Dual Career Couples* – eine wesentliche Einflussgröße bei der Konstruktion anderer Ungleichheiten, etwa ungleicher Arbeitsteilungs- sowie Anerkennungsstrukturen.

Entgegen dem *normativ-egalitären Idealbild* von DCCs, dem gemäß sich die beiden Partner in der Partnerschaft quasi per Definition als (zumindest beruflich) Gleiche gegenüber stehen sollten, sind die Arbeitsteilungsarrangements und Anerkennungsstrukturen innerhalb der Partnerschaft keinesfalls (als egalitäre) festgelegt, sondern mehr oder weniger ‚offen‘. Es gibt unterschiedliche *Spielräume* bei der Übertragung beruflicher Gleichstellung wie Ungleichheit zwischen den Partnern (und den Geschlechtern) in (un-)gleiche innerpartnerschaftliche Beziehungsstrukturen. Wie diese – bewusst oder unbewusst – genutzt werden, hängt selbst wiederum von den vorhandenen Beziehungsstrukturen ab, nämlich von den Wahrnehmungen und Interpretationen der Partner bezüglich innerfamiliärer Verpflichtungsmuster und Koordinierungsanforderungen karriererelevanter Entscheidungen sowie von den Machtstrukturen zwischen den beiden Partnern (beispielsweise entlang der Dimensionen Geschlecht, Einkommensrelation und -verwaltung, Altersrelation, professioneller Wettbewerb, Elternschaft).

Die Betrachtung von DCCs, in denen beide Partner ein ausgeprägtes berufliches Interesse aufweisen, unterstützt durch erhebliche Investitionen in die Ausbildung und Karriere, ist daher zumindest in zweierlei Hinsicht für die Ungleichheitsforschung von besonderer Relevanz: *Erstens* gehen DCCs in der Regel mit einer Gleichheit des Bildungsniveaus der beiden Partner und damit der jeweiligen potenziellen Arbeitsmarktressourcen einher. Dies ermöglicht es, die Bedeutung geschlechtstypischer Wirkungen von externer Arbeitsmarktorganisation und innerpartnerschaftlichen Beziehungsarrangements für die Verflechtung von Lebensverläufen in der Partnerschaft zu untersuchen. *Zweitens* erlaubt der Fokus auf die (Un-)Gleichheitsproduktion und -reproduktion in Partnerschaften, soziale (Un-)Gleichheit als ein *relationales* Phänomen zu behandeln, das paarintern interaktiv hergestellt und diskursiv begründet wird bzw. werden muss.

Einige der zentralen Fragestellungen des vorliegenden Bandes lauten daher: Wie werden Ungleichheiten innerhalb von hoch qualifizierten Partnerschaften von den Partnern interaktiv konstituiert und reproduziert? Welchen Einfluss hat dies auf die Realisierungschancen von Doppelkarrieren? Welche Zusammenhänge lassen sich mit gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen auffinden? Welche paarspezifischen sowie gesellschaftlichen Bedingungen sind einer erfolgreichen Doppelkarriere förderlich?

Bevor ein Überblick über die einzelnen Beiträge des Bandes gegeben wird, soll der Forschungsstand zu *Dual Career Couples* kurz dargestellt werden. Dieser dient als Grundlage und gemeinsamer Hintergrund des Bandes.

2. Forschungsstand zu Dual Career Couples

Es lassen sich im Wesentlichen vier theoretische Zugänge hinsichtlich der Realisierungschancen von Doppelkarrieren identifizieren. Die gleichzeitige Verfolgung zweier Karrieren wird (a) als Problem der Ressourcenausstattung der Partner, (b) als Problem der innerpartnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Kindern, (c) in Abhängigkeit von institutionellen Karrierelogiken und (d) anderen externen Karrierekontexten – wie Arbeitsmärkten, Arbeitgebern und Kinderbetreuungsangeboten – untersucht.

(a) *Doppelkarrieren als Ergebnis der Ressourcenausstattung der Partner*

Insbesondere die nordamerikanische Forschung konnte zeigen, dass es bei akademischen Paaren (scheinbar) üblich ist, dem Partner mit den besseren Karriere Gelegenheiten zu folgen bzw. diesem Partner die *Primärkarriere* zu geben. Erklärt wird dies mittels ressourcen- und austauschtheoretischer Annahmen – zurückgehend auf Blood und Wolfe (1960). Die Ursache für dieses Muster von Entscheidungsprozessen in Partnerschaften wird in der ungleichen Ressourcenausstattung der beiden Partner und darauf basierenden Dominanzbeziehungen gesehen. Die Realisierung von Doppelkarrieren sei v.a. dann gefährdet, wenn die *Status- und Einkommensdifferenzen* zwischen den beiden Partnern besonders groß sind und – so die Schlussfolgerung – der fortgeschrittenere Partner (zumeist der ‚ältere‘ Mann) eine deutlich höhere Durchsetzungsfähigkeit für seine beruflichen Interessen besitzt als der in der Karriere nicht so fortgeschrittene Partner (zumeist die ‚jüngere‘ Frau) (Emerson 1976; Hood 1983; Hawkes/Nicola/Fish 1980).² In ähnlicher Weise argumentieren auch verhandlungstheoretische Modelle der Haushaltsökonomie (z.B. Kalter 1998): Angesichts der Gewinne, die durch die *führende* Karriere erzielt werden können, sei es im Interesse beider Partner, diese Gewinnsitua-

2 Angesichts der ungleichen Bezahlung (bzw. Lohnstrukturen) von frauen- und männertypischen Berufen müssen diese Einkommensdifferenzen nicht (notwendigerweise) aus Unterschieden im Karrierestadium resultieren.

tion zu maximieren – auch zu Lasten der damit definierten *folgenden* Karriere bzw. gegebenenfalls Nicht-Karriere.

Ihrem Wesen nach sind Nutzenmaximierung sowie ressourcenbasierte Aushandlungen hier als *geschlechtsneutrale* Verhandlungsprozesse konzeptualisiert bzw. gesetzt. So liefern Untersuchungen von Hawkes/Nicola/Fish (1980) zwar einige Forschungsbefunde zu *altersuntypischen* Partnerschaften (d.h. Paaren, in denen der Mann der Jüngere ist), die dies zu bestätigen scheinen. Sie zeigen, dass in diesen Partnerschaften die weibliche (fortgeschrittenere) Karriere zumeist den Vorrang oder zumindest einen gleichen Stellenwert hat. Unklar ist jedoch, ob es sich dabei wirklich um eine einfache (geschlechtsneutrale) ‚Umkehrung‘ der Ressourcenausstattung bzw. Nutzenmaximierung handelt, oder sich nicht trotz dieses empirischen Befundes in Partnerschaften geschlechtstypisch unterschiedliche Ressourcen- bzw. Nutzenbewertungen auffinden lassen (siehe hierzu auch die Diskussion und Befunde in Solga/Rusconi/Krüger, Hirsland/Herma/Schneider sowie Wimbauer in diesem Band).

(b) Doppelkarrieren als innerpartnerschaftliche Gestaltungsaufgabe der Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Kindern

Untersuchungen zur ‚Vereinbarkeit‘ zeigen eine deutliche Kontingenz von Beziehungsstrukturen in Bezug auf die jeweiligen Berufsphasen der beiden Partner und den Familienzyklus, da die *Koordinierungs- und Vereinbarkeitsstrategien* mit jedem Karriere- und Familienabschnitt erneut zur Disposition gestellt werden (Adler u.a. 1989; Moen/Wethington 1992; Rexroat/Sheehan 1987). Dabei wird die Bedeutung von Kindern für die Verwirklichung (bzw. Nicht-Verwirklichung) von Doppelkarrieren hervorgehoben. Vielfältige Forschungsbefunde zeigen hier, dass viele Paare ihre Partnerschaft als Gleichberechtigte beginnen. Erst mit der Geburt von Kindern oder durch Mobilitätsentscheidungen zugunsten des Mannes gehen auch diese Partnerschaften häufig zu traditionell(er)en Mustern der innerfamilialen Arbeitsteilung über (vgl. Levy/Ernst 2002).

Mit dieser Betrachtungsweise wird im Unterschied zu ressourcentheoretischen und haushaltsökonomischen Begründungen von einer anderen innerpartnerschaftlichen Handlungslogik bei der Erklärung von Doppelkarrieren ausgegangen – nämlich von Geschlechterrollen/-identitäten und darauf basierenden Verflechtungsarrangements. Mit ihr ließe sich auch begründen, warum nicht in allen Partnerschaften, in denen die Frau (faktisch oder potenziell) über gleich gute oder bessere Karrierechancen oder ein höheres Einkommen verfügt, zwangsläufig und langfristig Doppelkarrieren realisiert werden (können).

Unbefriedigend ist jedoch, dass eine Re-Traditionalisierung im Verlauf der Partnerschaft aufgrund der Veränderung der geschlechtstypisch konstruierten Rollenerwartungen, die mit der Geburt von Kindern auf die Tagesordnung treten, zwangsläufig zu sein scheint: Aus Partnerinnen werden Mütter, konfrontiert mit hoher Erwartung an familiäre Verfügbarkeit; aus Partnern werden Väter, konfrontiert mit hoher Erwartung an monetäre familiäre Versorgungsleistungen, und die Partnerschaft verwandelt sich so in eine Elternschaft mit verteilten Rollen. Neuere Untersuchungen – z.B. von Bielby und Bielby (1992) – widerlegen zwar diesen Zwangscharakter und zeigen, dass diese Rollenübernahme stark von den Geschlechteridentitäten der beiden Partner – insbesondere der des Mannes – abhängig ist (vgl. auch Hertz 1986; Hochschild 2003). Doch auch hier erfahren wir nur wenig über die Faktoren, die darüber bestimmen, warum die Partner ein eher traditionelles oder egalitäres Verflechtungsarrangement verfolgen (diesem Thema widmen sich u.a. die Beiträge von Behnke/Meuser sowie Dettmer/Hoff in diesem Band).

(c) *Doppelkarrieren in Abhängigkeit von institutionellen und organisationsdefinierten Karriereologien*

Grundidee dieser zumeist neo-institutionellen Forschungsperspektive auf Doppelkarrieren ist ein institutionelles sowie organisationales *doing gender*, durch das die institutionelle Umwelt und Arbeitsorganisationen die Options- und Zwangsstruktur innerpartnerschaftlicher Verflechtungsarrangements definieren (z.B. Acker 1990; Allmendinger/Fuchs/v. Stebut 2000; Barnett/Rivers 1998; Hendershott 1995; Sekaran 1986; Taylor/Lounsbury 1988; Wilson 1996). Vieles von dem, was heute aus institutioneller Sicht zu Doppelkarrieren berichtet werden kann, basiert zumeist auf Forschung zu professionellen Karrieren von Frauen (nicht von Paaren). Als wesentliche institutionelle Faktoren der Behinderung weiblicher professioneller Karrieren – und damit auch von Doppelkarrieren – werden Folgende angeführt:

- die an der *männlichen Normalbiografie* orientierten *Zeitordnungen* und *Altersnormierungen* in der Wissenschaft und freien Wirtschaft – bei denen Kinder als ‚Privatangelegenheit‘ keine Berücksichtigung finden³ (z.B. durch Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien und Positionen oder erwartete Verweildauern auf bestimmten Karrierestufen), und
- die Kriterien der *Leistungsbewertung*, die zumeist als geschlechtsneutral formulierte formale Regelungen letztlich eine Benachteiligung weibli-

3 So zeigte die Befragung deutscher Hochschulen durch die Junge Akademie, dass nur bei einem Viertel der Hochschulen Kinderbetreuungszeiten in Berufungsverfahren i.d.R. anerkannt werden, bei einem Drittel hingegen überhaupt nicht (Solga/Rusconi 2004: 79f.).

cher Karrieren bedeuten, da sie die Verantwortung für eine Familie nicht in Rechnung stellen und sie damit – *gegeben* eine traditionelle geschlechtstypische Arbeitsteilung in Partnerschaften – eine Gleichbehandlung von Ungleichen bedeuten (Kuckartz 1992; Schultz/Hageman-White 1991).

Als symbolisch geschlechtsneutrale Konstrukte beruhen diese institutionellen und organisationalen Logiken *faktisch* auf dem männlichen Arbeitsmuster (vgl. auch Acker 1990) – samt entsprechender Verfügbarkeitsansprüche (vgl. Wimbauer 1999) – und benachteiligen dadurch häufig Akademikerinnen (mit Kindern) gegenüber gleichaltrigen männlichen Arbeitskollegen. Zu dieser Benachteiligung kommt es zudem auch dadurch, dass Akademikerinnen häufiger auf schlechteren Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind.⁴

(d) *Doppelkarriere in Abhängigkeit von weiteren externen Karrierekontexten*

Als weitere Faktoren der externen Konditionierung von Doppelkarrieren werden lokale Arbeitsmarktbedingungen, das Arbeitgeberverhalten bezüglich der Beschäftigung von Frauen und Paaren sowie die Möglichkeiten der Externalisierung familialer Versorgungsaufgaben angeführt.

Untersuchungen zu *lokalen Arbeitsmarktbedingungen* und Doppelkarrieren liegen bisher v.a. für die USA vor (z.B. Costa/Kahn 2000; Marwell/Rosenfeld/Spilermann 1979; Moen/Wethington 1992; Monk-Turner/Turner 1987). Die wenigen Studien, die es für Europa und Deutschland gibt (Büchel 2000; Büchel/Frick/Witte 2002; Jürges 1998), berichten v.a. über das Mobilitätsverhalten und die Arbeitsmarktbedingungen ‚mitreisender Partnerinnen / Ehefrauen‘. Anders als in der amerikanischen Forschung werden *strategische Überlegungen* der Partner, z.B. in welchen Regionen mit welchen Bedingungen überhaupt die Jobsuche stattfinden soll, wenig thematisiert (siehe dazu Schulte in diesem Band). Zum anderen wird auf die Auswirkungen von Pendelarrangements rekurriert, welche häufig mit zusätzlichen Belastungen für *Frauen* verbunden sind (Gross 1980; Schneider 2001). Als zumeist am Hauptwohnsitz Verbleibende haben sie unter der Woche eine Vielzahl jener Aufgaben mit zu erfüllen, die typischerweise sonst ihre Partner erledigt hätten. Sind sie der mobile Teil in der Partnerschaft, dann ist die Arbeitsteilung im Haushalt zwar zumeist egalitärer organisiert – angesichts ihrer Mobilität haben sie jedoch dadurch eine Mehrbelastung gegenüber ihren Partnern.

4 Frauen werden häufiger als Männer nur befristet und Teilzeit beschäftigt, in der Wissenschaft z.B. öfter auf Projekt- oder Stipendiatenstellen als auf Assistentenstellen (Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer 2003).

Hinsichtlich des *Arbeitgeberverhaltens* wird insbesondere auf Diskriminierungsprozesse gegenüber Frauen auf dem Arbeitsmarkt fokussiert. Als Quelle derartiger Diskriminierungsprozesse wird *zum einen* in Anlehnung an die Forschung zur Frauenerwerbstätigkeit die so genannte statistische Diskriminierung benannt (Bielby/Baron 1986). Auch für Frauen mit einem akademischen Abschluss konnten Studien zeigen, dass Arbeitgeber (basierend auf der Annahme einer traditionellen innerfamiliären Arbeitsteilung) sie als weniger produktiv und weniger karriereorientiert als ihre männlichen Kollegen beurteilen, und dass sie bei ihnen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit die Bereitschaft erwarten, ihr berufliches Engagement zugunsten familiärer Verpflichtungen zu reduzieren, wenn nicht gar ganz aufzugeben (vgl. Bird/Bird 1987; Bryant/Mey/Burgess 1988; Ezrati 1983; Stroh/Reilly 1999). *Zum anderen* schränken offizielle und inoffizielle Anti-Nepotismus-Regelungen die Karrierechancen von Frauen ein, da sie mit dem Verbot (oder Vorbehalten gegenüber) der Einstellung von Partnern letztlich eine Diskriminierung der jüngeren Partner und damit zumeist der Frauen bedeuten (vgl. Dagg 1993).

Schließlich werden *institutionelle Kinderbetreuungsangebote* als ein Faktor der außerpartnerschaftlichen Konditionierung von Doppelkarrieren angeführt (Kirner/Schulz 1992; Stephens 1999). Hier zeigt die Forschung, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie umso schwieriger ist, je begrenzter solche Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung stehen. Die Vereinbarkeitsproblematik beeinträchtigt wiederum v.a. weibliche Karrieren.

Der große Verdienst der Forschung zu außerpartnerschaftlichen Kontextbedingungen (Themenbereiche c und d) ist sicherlich, dass sie gesellschaftliche sowie lokale Umweltbedingungen ins Zentrum der Betrachtung rückt. Eine wesentliche Leerstelle ist jedoch, dass sie sich (häufig noch) ausschließlich mit den Karrierechancen von *Akademikerinnen* beschäftigt, während die *Partnerschaft* als Handlungseinheit unterbelichtet bleibt. Dies ist u.a. der Tatsache geschuldet, dass entweder von vornherein von geschlechtskodierten Institutionen bzw. Umwelten ausgegangen wird, die dann aber Frauen mit gleichen Merkmalen – unabhängig von Partnerschaftskonstellation und innerpartnerschaftlichem Beziehungsarrangement – in gleicher Weise treffen. Oder aber es werden Karriere-Institutionen (wie Anti-Nepotismus-Regelungen und Evaluationskriterien) als geschlechtsneutrale – eher mit dem Alter und der verfügbaren Lebenszeit für Karrieren verbundene – Verfahren und Regelungen angesehen. Erst und ausschließlich durch die innerpartnerschaftliche Konstellation (wie z.B. durch die *typische* Alterskonstellation oder traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilungsarrangements) scheinen sie eine Beeinträchtigung weiblicher und damit eine Behinderung von Doppelkarrieren zu erzeugen. Doch auch hier muss hinterfragt werden, ob etwa Anti-Nepotismus-Regelungen für jüngere Männer oder geschlechtsneutral *Output*-orientierte Leistungskriterien für aktive Väter die gleichen Konsequenzen haben wie für (jüngere) Frauen und Mütter.

Insgesamt weist der referierte Forschungsstand in theoretischer wie empirischer Hinsicht auf vielfältige Forschungsdesiderate hin. Zentral erscheint uns, dass bisher häufig nur der Einfluss von Partnerschaftsmerkmalen auf die je *individuellen* Lebens- und Erwerbsverläufe von in Partnerschaften lebenden Personen – zumeist der Frauen – betrachtet wurde (z.B. Blossfeld/Drobnič 2001). Mit dieser gängigen Individualbetrachtung werden Partner und Kinder jedoch nur als *Kontextvariablen* behandelt. Das *Paar* als Handlungseinheit und die Verflechtung der Erwerbsverläufe der Partner als Produkt gesellschaftlich strukturierter Geschlechterbiografien sowie *innerpartnerschaftlicher* Beziehungs- und Koordinierungsarrangements werden so nur unzureichend berücksichtigt – oder wie bei den austauschtheoretischen und haushaltsökonomischen Erklärungen ‚gesetzt‘. Unseres Erachtens ist hingegen ein *relationaler* Ansatz, der die Partnerschaft selbst und die unterschiedlichen Formen innerpartnerschaftlicher Geschlechterarrangements (z.B. Altersrelation, Geldverwaltung, Berufskonstellation, innerfamiliäre Arbeitsteilung u.a.) in den Mittelpunkt rückt, notwendig.

3. Überblick über die Beiträge des Bandes

Wenngleich die hier versammelten Beiträge nicht alle in Abschnitt 2 dargelegten Forschungsdefizite beheben können, so bearbeiten sie doch einige davon. Hervorzuheben ist insbesondere, dass sich die Beiträge in diesem Band einer relationalen Sichtweise verpflichtet haben. Dementsprechend behandeln sie die in der Ungleichheitsforschung immer noch oft als individuell betrachteten Ressourcen und Attribute (beispielsweise Geld, Alter, Geschlecht, Profession) in ihrer *Relationalität* als *faktisches Verhältnis* (wie Einkommensverhältnis, Altersrelation, Geschlechterverhältnis, Professionskonstellation) sowie als *innerpartnerschaftlich hergestelltes und gestaltetes Verhältnis* (z.B. Geldverwaltung, führende – folgende – gleichberechtigte Karrierechancen, egalitäre versus ‚traditionelle‘ Rollenzuschreibungen, geteiltes soziales Kapital versus Konkurrenz, Gestaltungspotenziale versus -zwänge von Professionskulturen, Anerkennungsprozesse und -strukturen). Die Beiträge gehen damit über eine individualistisch orientierte Betrachtungsweise hinaus. Die Mehrzahl von ihnen versucht, den Zusammenhang von Geschlecht und Ungleichheit in Akademikerpartnerschaften bei der Realisierung von Doppelkarrieren zu analysieren. Zwei Autoren (Sonnert und Schulte) verfolgen zwar nicht explizit eine Ungleichheitsperspektive; sie wurden dennoch in den Band aufgenommen, da sie sich mit weiteren Aspekten beschäftigen, die für die Erforschung von DCCs bedeutsam sind.

Die Beiträge des Bandes sind entsprechend der folgenden Logik angeordnet: Die ersten drei Beiträge richten ihren Blick auf *paareextern* bedingte,

jedoch *in* der jeweiligen Paarkonstellation bedeutsam werdende ‚individuelle‘ Faktoren: auf das Alter und die Profession. Ein zweiter Block, bestehend aus vier Beiträgen, wird thematisch durch die Fokussierung auf die partnerschaftliche *Binnenperspektive* zusammengehalten. Hier geht es um geteiltes soziales Partnerschaftskapital, das Vereinbarkeitsmanagement, die Konstruktion von Hausarbeit und die biographische Synchronisation von Geld und Karriere. Es folgt ein theoretischer Beitrag, der für die Thematisierung intersubjektiver Anerkennungsstrukturen die *individuelle, partnerschaftliche und gesellschaftliche* Ebene miteinander zu verbinden sucht. Anschließend richtet sich der Blick auf den Einfluss der gesellschaftlichen Transformation in Ostdeutschland und damit auf *paarexterne Makro-Faktoren*. Den Abschluss des Bandes bildet ein Beitrag, der aus dem Gesamtkonzept herauszufallen scheint, indem er die Blickrichtung wechselt und DCCs aus personalwissenschaftlicher Unternehmenssicht thematisiert. Als ‚Außeninterpretation‘ der zuvor behandelten innerpartnerschaftlichen Sicht- und Verhaltensweisen erscheint er allerdings als eine gewinnbringende Ergänzung des Bandes.

Im Folgenden werden die einzelnen Beiträge in ihrer Abfolge kurz vorgestellt.

Heike Solga, Alessandra Rusconi und *Helga Krüger* beschäftigen sich mit dem Zusammenhang von Alter und Geschlecht, konkret mit dem Einfluss der Alterskonstellation der Partner auf die Realisierungschancen von Doppelkarrieren. Sie stellen die gängige Annahme in Frage, nach der die typische Alterskonstellation in Paaren – üblicherweise ist die Frau drei Jahre jünger als der Mann – eine quasi natürliche Reihenfolge der Karriereschritte der beiden Partner und damit einen Vorsprung der Karriere des Mannes definiert. Wie die Autorinnen anhand altersuntypischer Akademikerpaare, in denen die Frau älter ist als der Mann, zeigen, ist es nicht der Altersunterschied in Partnerschaften, der geschlechtsneutral einen Karrierevorsprung des jeweils älteren Partners definiert. Vielmehr könnte es sich um geschlechtskodierte Alterskonzepte in Partnerschaften handeln. Hierfür spricht das Ergebnis, dass in *altersuntypischen* Partnerschaften Doppelkarrieren wahrscheinlicher sind als in alterstypischen Partnerschaften.

Susanne Dettmer und *Ernst-H. Hoff* analysieren in ihrem Beitrag die Berufsverlaufsmuster von Paaren, von denen mindestens ein Partner der Profession Medizin oder Psychologie angehört. Sie unterscheiden zwischen drei Hauptformen der Lebensgestaltung, die durch die jeweilige Verflechtung der Berufsverläufe beider Partner definiert sind: *Segmentation* (hier gestalten sich die Berufsverläufe der Partner weitgehend unabhängig voneinander), *Integration* (die Berufsverläufe interagieren miteinander und beeinflussen sich stark gegenseitig) und *Entgrenzung* (die beruflichen Laufbahnen beider Partner können kaum noch voneinander getrennt werden). Wie die AutorInnen u.a. zeigen, erweisen sich für die Zugehörigkeit zu einer dieser Gruppen die in-

haltliche Affinität versus die Unterschiedlichkeit der Berufe und Tätigkeitsfelder der Partner als wesentlich. Zudem lassen sich professionsspezifische Unterschiede auffinden.

Bärbel Könekamp und *Yvonne Haffner* richten den Blick auf die Bedeutung der Erwerbskonstellation in Partnerschaften für den beruflichen Erfolg von Frauen und Männern. Im Unterschied zu anderen Beiträgen des Bandes untersuchen sie nicht, unter welchen Bedingungen Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften verwirklicht werden können. Vielmehr gehen sie der Frage nach, ob Männer und Frauen in Dual-Career-Situationen über die Ausübung einer professionellen Tätigkeit hinaus hinsichtlich anderer Faktoren den gleichen Berufserfolg haben wie in Nicht-Doppelkarrierepaaren. Für Männer zeigt sich zunächst generell, dass sie mit einer Partnerin häufiger erfolgreich sind als ohne Partnerin, was bei Frauen nicht zu bestätigen ist. Ferner sind Frauen beruflich am erfolgreichsten, wenn der Mann nicht erwerbstätig ist. Als wichtige Bedingungsfaktoren, die für diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen verantwortlich sind, eruieren sie die unterschiedliche Bedeutung von Kindern sowie den je nach Erwerbskonstellation ungleich verfügbaren Spielraum im Zeitmanagement. So haben Frauen in DCCs mehr als Frauen, deren Partner in nicht-akademischen Berufen tätig sind oder die als Alleinverdienerin mit einem Partner zusammenleben, den Balanceakt zwischen Berufsleben und Privatleben zu vollbringen.

Gerhard Sonnert rückt, anders als der vorhergehende und diesbezüglich eher pessimistische Beitrag zur Geschlechterungleichheit, einige positive Aspekte, die sich für *beide* Partner in DCCs ergeben können, in den Mittelpunkt. Er untersucht in seinem Beitrag „Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples?“ ehemalige StipendiatInnen zweier prestigereicher US-amerikanischer Institutionen. Aufbauend auf theoretischen Annahmen des *Kick-reaction*-Modells und des Konzeptes der Gelegenheitsstruktur geht der Autor der Frage nach, welche Vor- und Nachteile sich aus der Dual-Career-Situation für die wissenschaftlichen Karrieren der Partner ergeben. Wie anschaulich gezeigt wird, stehen den Nachteilen, die sich aus der partnerschaftlichen Konkurrenz ergeben und insbesondere in eingeschränkter beruflicher Mobilität sowie familiären Belastungen bestehen (von denen insbesondere Frauen betroffen sind), auch deutliche Vorteile für beide Partner gegenüber. Diese äußern sich neben ökonomischen und emotionalen Kapital in drei verschiedenen Formen des sozialen Kapitals: Unterstützung im Alltag, Hilfe im wissenschaftlichen Beruf und Integration in die Wissenschaftsgemeinschaft.

Cornelia Behnke und *Michael Meuser* fragen in ihrem Beitrag danach, ob und in welcher Hinsicht die Doppelkarriere-Konstellation eine Auflösung geschlechtstypischer Zuständigkeiten, mithin ein Aufbrechen der tradierten Geschlechterordnung in der Partnerschaft impliziert. Wie sie anhand einer qualitativen Untersuchung von DCCs in drei verschiedenen Berufsbereichen

und drei unterschiedlichen Altersgruppen zeigen, kann davon nur partiell gesprochen werden. Zwar hat hinsichtlich der Entscheidung, welcher der beiden Partner eine berufliche Karriere macht, die Geschlechterdifferenz bei den DCCs ihre Ordnungsfunktion weitgehend verloren. Den Frauen in diesen Paaren fällt jedoch nicht nur nach wie vor die Familienarbeit, sondern darüber hinaus auch das *Vereinbarkeitsmanagement* zu. Damit scheint die Zuständigkeit der Frauen für Beziehungsarbeit und familialen Zusammenhalt trotz aller Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang äußerst hartnäckig zu sein.

Lena Schürmann richtet ihren Blick anschließend auf die Konstruktion von ‚Hausarbeit‘ in *gleichgeschlechtlichen* Paarbeziehungen. Diesen Paaren stehen kulturell tradierte und gesellschaftlich legitimierte Orientierungshilfen, auf die heterosexuelle Paare bei der Aufteilung der häuslichen Aufgaben zurück greifen können (oder konnten), nicht in der selben Weise zur Verfügung. Sie müssen sich quasi immer schon jenseits heteronormativer Leitbilder organisieren und könnten insofern als ‚Avantgarde‘ von Partnerschaften angesehen werden. Anhand von Fallstudien zeigt die Autorin, nach welchen Konstruktionslogiken gleichgeschlechtliche Paare Beteiligungsregeln für die Hausarbeit entwerfen, welche Funktionen der Hausarbeit in den partnerschaftlichen Deutungsmustern und Beziehungskonzepten zukommen, und in welcher Weise das Verfolgen von beruflichen Aspirationen beider PartnerInnen jeweils möglich ist.

Andreas Hirseland, Holger Herma und *Werner Schneider* diskutieren, welche paarinternen biographischen Synchronisationsanforderungen mit der beidseitigen Berufstätigkeit der Partner verbunden sind. Empirisch betrachten sie die *Geldarrangements* der Paare, die in der alltäglichen Ausgestaltung von ‚mein-dein-unser Geld‘ Aufschluss über die hinter den geldvermittelten Praktiken des Gebens und Nehmens stehenden Beziehungskonzepte geben. Individualistisch-egalitäre Beziehungskonzepte entfalten im Vergleich zu kollektivistisch orientierten über den paar- und individualbiographischen Zeitverlauf hinweg jeweils ‚eigensinnige‘ Ent- und Verpflichtungsdynamiken. Diese treten den Partnern im Zusammenspiel mit den jeweiligen Geldarrangements als unterschiedliche Synchronisationszwänge gegenüber. Entwicklungen, wie etwa der derzeit sich verstärkende Zwang zu eigenem Erwerbseinkommen und die Beschleunigung von Karrieremustern, können in ihren ungleichheitsrelevanten Folgen für Paare demnach nur vor dem Hintergrund von Paarbeziehungen als Realität *sui generis* abgeschätzt werden.

Der Beitrag von *Christine Wimbauer* setzt sich in theoretischer Absicht mit dem Zusammenhang von Liebe, Arbeit und Anerkennung auseinander und thematisiert intersubjektive Anerkennungsstrukturen in DCCs. Waren im idealtypischen Familienernährermodell Anerkennungschancen geschlechtsspezifisch ungleich verteilt, so wäre in DCCs theoretisch deren egalitäre Verteilung zwischen den Partnern anzunehmen. Doch auch dort lassen sich Be-

harrungstendenzen ungleicher Arbeitsteilungsarrangements oder gar neue Ungleichheiten auffinden. Die Ausgangsfragen des Beitrages lauten daher: Welche Anerkennungsmuster bestehen in DCCs? Zeigen sich geschlechtstypische Ungleichheiten? Wie beeinflussen welche gesellschaftlichen Strukturen die Anerkennungschancen in Paarbeziehungen? Und welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für gesellschaftliche Anerkennungsverhältnisse? Um diese Fragen beantworten zu können, nimmt der Beitrag eine begriffliche Klärung und theoretische Dimensionierung von intersubjektiver Anerkennung in DCCs vor.

Anke Höhne beschäftigt sich schließlich mit makrostrukturellen Faktoren, konkret mit dem Einfluss des ostdeutschen Transformationsprozesses auf die Aufrechterhaltung von Doppelkarrieren im Zeitraum von 1989 bis 1996. Untersucht werden Akademikerpartnerschaften von Frauen und Männern, die den Geburtskohorten 1939-1941, 1951-1953 und 1959-1961 angehören. Gemäß den Ergebnissen ihrer Analysen gelingt es der Mehrheit der ostdeutschen Akademikerpaare, dass beide Partner auch nach der Wende einer professionellen Berufstätigkeit nachgehen können. Eine Re-Etablierung des traditionellen Familienernährermodells findet in den ostdeutschen Akademikerpartnerschaften demzufolge in großem Umfang nicht statt.

Jürgen Schulte stellt abschließend eine Untersuchung vor, in der Personalleiter, Arbeitsmarktexperten und DCCs befragt wurden. Mit seinem Beitrag wird die Blickrichtung gewechselt, weg vom Innenverhältnis der Paare hin zu DCCs und ihren Koordinierungsarrangements aus der Sicht der Unternehmen. Hierbei stellt der Autor zunächst die spezifischen Probleme beziehungsweise Vorteile dar, die sich aus den unterschiedlichen Paartypen aus Sicht der Unternehmen ergeben, und entwickelt hieraus jeweilige Lösungsvorschläge für das Personalmanagement. In der Studie kristallisierte sich heraus, dass es gleichberechtigten Paaren nicht nur besser gelingt, Doppelkarriere und Familie – in Form eines ‚Kooperationsmodells‘ – zu vereinbaren, sondern dass diese Paare auch von den Arbeitgebern eher als verlässliche, gut planbare MitarbeiterInnen wahrgenommen werden.

Zusammenfassend füllen die Beiträge des vorliegenden Bandes einige wesentliche Leerstellen der (deutschen) Forschung zu DCCs und thematisieren verschiedenste Aspekte der *relationalen* Herstellung von geschlechtstypisch ungleichen Karrierechancen und -ergebnissen. Allerdings geben die Beiträge nicht nur Antworten auf die zentralen, eingangs gestellten Fragen. Die hier präsentierten Ergebnisse eröffnen jeweils ebenso häufig auch spannende und bisher ungelöste Anschlussfragen. Zudem konnte, wenngleich das Spektrum der in diesem Band versammelten Beiträge relativ breit ist, das Thema DCCs sicherlich nicht abschließend behandelt werden. Dies war weder unser Ziel, noch wäre es angesichts des derzeitigen deutschen Forschungsstandes möglich gewesen.

Wenn es uns mit dem vorliegenden Band gelingt, das wissenschaftliche und allgemeine Interesse auf *Dual Career Couples* und die sich auch hier hartnäckig zeigenden Geschlechterungleichheiten zu richten, wäre bereits eine wesentliche Zielsetzung erreicht. Zum einen verdeutlichen DCCs die Hindernisse der Gleichstellung von Männern und Frauen in Gesellschaft und Partnerschaft selbst unter solch günstigen Bedingungen von gleichermaßen hohen Berufs- und Karrierepotenzialen bei Männern und Frauen. Zum anderen lässt sich angesichts der zahlenmäßigen Verbreitung sowie der steigenden gesellschaftlichen Relevanz von DCCs hier gegenwärtig wie zukünftig ein zunehmender Forschungsbedarf ausmachen. Dieser kann, so unsere Meinung, überzeugend nur in gemeinsamen Anstrengungen unterschiedlicher Disziplinen – Soziologie, Psychologie, Kulturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Sozialphilosophie und anderen – bewältigt werden. Unsere Hoffnung ist es, mit dem vorliegenden Band, in dem Soziologie, Psychologie und Betriebswirtschaft vertreten sind, Anstöße für eine solch fruchtbare interdisziplinäre Erforschung von DCCs gegeben zu haben.

Literatur:

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society*, 4, S. 139-158.
- Adler, Patricia A., Peter Adler, Constance R. Ahrons, Morton S. Perlmutter, William G. Staples und Carol A. B. Warren (1989): Dual-Careerism and the Conjoint-Career Couple. In: *The American Sociologist*, 20, S. 207-226.
- Allmendinger, Jutta, Stefan Fuchs und Janina v. Stebut (2000): Should I Stay or Should I Go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft. In: Julie Page und Regula Julia Leeman (Hg.): *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung*. Schriftenreihe BBW. Zürich: Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, S. 33-48.
- Barnett, Rosalind C. und Karen C. Gareis (2002): Full-Time and Reduced-Hours Work Schedules and Marital Quality. A Study of Female Physicians With Young Children. In: *Work and Occupations*, 29, S. 364-379.
- Barnett, Rosalind C. und Caryl Rivers (1998): *She Works / He Works. How Two-Income Families are Happy, Healthy, and Thriving*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bielby, William T. und James N. Baron (1986): Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. In: *American Journal of Sociology*, 91, S. 759-799.
- Bielby, William T. und Denise D. Bielby (1992): I will follow him: family ties, gender-role beliefs, and reluctance to relocate for a better job. In: *American Journal of Sociology*, 97, S. 1241-1267.

- Bird, Gloria W. und Gerald A. Bird (1987): In Pursuit of Academic Careers: Observations and Reflections of a Dual-Career Couple. In: *Family Relations*, 36, S. 97-100.
- Blood, Robert O. Jr. und Donald M. Wolfe (1960): *Husbands and Wives: The Dynamics of Married Living*. Glencoe: The Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter und Sonja Drobnič (2001): Theoretical Perspectives on Couples' Careers. In: Hans-Peter Blossfeld und Sonja Drobnič (Hg.): *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual Earner Families*. Oxford: Oxford University Press, S. 16-50.
- Bryant, Ellen S., Brenda J. Vander Mey und Norma J. Burgess (1988): Coemployed Spouses. Differences, Strategies, and Discrimination. In: *Journal of Family Issues*, 9, S. 496-517.
- Büchel, Felix (2000): Tied Movers, Tied Stayers: The Higher Risk of Overeducation Among Married Women in West Germany. (Reprint). In: Siv S. Gustafsson und Danièle E. Meulders (Hg.): *Gender and The Labour Market. Econometric Evidence of Obstacles to Achieving Gender Equality*. Applied Econometrics Association Series. New York: Macmillan Press & St. Martin's Press, S. 133-146.
- Büchel, Felix, Joachim R. Frick und James C. Witte (2002): Regionale und berufliche Mobilität von Hochqualifizierten. Ein Vergleich Deutschland – USA. In: Lutz Bellmann und Johannes Velling (Hg.): *Arbeitsmärkte für Hochqualifizierte*. BeitrAB 256. Nürnberg: IAB, S. 207-244.
- Costa, Dora L. und Matthew E. Kahn (2000): Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940-1990. In: *The Quarterly Journal of Economics*, 115, S. 1287-1315.
- Dagg, Anne Innis (1993): Academic Faculty Wives and Systemic Discrimination – Antinepotism and „Inbreeding“. In: *The Canadian Journal of Higher Education*, 23, S. 1-18.
- Emerson, Robert (1976): Social exchange theory. In: *Annual Review of Sociology*, 2, S. 335-362.
- Ezrati, Janet Bostrom (1983): Personnel Policies in Higher Education: A Covert Means of Sex Discrimination? In: *Educational Administration Quarterly*, 19, S. 105-119.
- Gross, Harriet Engel (1980): Dual-Career Couples Who Live Apart: Two Types. In: *Journal of Marriage and the Family*, 42, S. 567-576.
- Hawkes, Glenn R., Joann Nicola und Margaret Fish (1980): Young Marrieds: Wives' Employment and Family Role Structure. In: Fran Pepitone-Rockwell (Hg.): *Dual-Career Couples*. London: Sage, S. 75-89.
- Hendershott, Anne B. (1995): *Moving for Work. The Sociology of Relocating in the 1990s*. New York: University Press of America, Inc.
- Hertz, Rosanna (1986): *More Equal than Others: Women and Men in Dual-Career Marriages*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, Arlie Russell (2003): *The Second Shift*. London: Penguin Books. 2. Aufl.
- Hood, Jane (1983): *Becoming a two-job family*. New York: Praeger.
- Jürges, Hendrik (1998): Beruflich bedingte Umzüge von Doppelverdienern. Eine empirische Analyse mit Daten des SOEP. In: *Zeitschrift für Soziologie*, 27, S. 358-377.
- Kalter, Frank (1998): Partnerschaft und Migration. Zur theoretischen Erklärung eines empirischen Effekts. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, S. 283-309.

- Kirner, Ellen und Erika Schulz (1992): Das „Drei-Phasen-Modell“ der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: Notburga Ott und Gert Wagner (Hg.): Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Berlin: Duncker & Humblot, S. 17-55.
- Krimmer, Holger, Freia Stallmann, Markus Behr und Annette Zimmer (2003): Karrierewege von ProfessorInnen an Hochschulen in Deutschland. Münster: Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Institut für Politikwissenschaft, Projekt Wissenschaftskarriere. http://www.wissenschaftskarriere.de/wika_broschuere.pdf (13.9.2004).
- Kuckartz, Udo (1992): Auf dem Weg zur Professorin. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik, 38, S. 681-700.
- Levy, René und Michèle Ernst (2002): Lebenslauf und Regulation in Paarbeziehungen: Bestimmungsgründe der Ungleichheit familialer Arbeitsteilung. In: Zeitschrift für Familienforschung, 14, S. 103-131.
- Marwell, Gerald, Rachel Rosenfeld und Seymour Spilerman (1979): Geographic Constraints on Women's Careers in Academia. In: Science, 205, S. 1225-1231.
- Moen, Phyllis und Elaine Wethington (1992): The Concept of Family Adaptive Strategies. In: Annual Review of Sociology, 18, S. 233-251.
- Monk-Turner, Elizabeth und Charlie G. Turner (1987): Dual Career Academic Couples: Analysis of Problems and a Proposal for Change. In: Women and Politics, 6, S. 43-55.
- Rapoport, Rhona und Robert N. Rapoport (1969): The Dual Career Family. A Variant Pattern and Social Change. In: Human Relations, 22, S. 3-30.
- Rapoport, Rhona und Robert N. Rapoport (1971): Dual-career families. Harmondsworth, Middlesex: Penguin Books.
- Rexroat, Cynthia und Constance Sheehan (1987): The family life cycle und spouses' time in housework. In: Journal of Marriage and the Family, 49, S. 737-750.
- Schneider, Norbert F. (2001): Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätsanfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? Universität Mainz und Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Schultz, Dagmar und Carol Hageman-White (1991): Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Aktuelle Frauenforschung, Band 7. Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft.
- Sekaran, Uma (1986): Dual-career families. San Francisco: Jossey-Bass.
- Solga, Heike und Alessandra Rusconi (2004): Deutsche Hochschule und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften. In: Günther Vedder (Hg.): Familiengerechte Hochschule. Frankfurt/M.: Hertie-Stiftung, S. 64-89.
- Stephens, Janet (1999): A Fight for Her Time: Challenges Facing Mothers who Work in Hospital Medicine. In: Linda McKie, Sophia Bowlby und Susan Gregory (Hg.): Gender, Power and the Household. New York: St. Martin's Press, S. 99-115.
- Stroh, Linda K. und Anne H. Reilly (1999): Gender and Careers. Present Experiences and Emerging Trends. In: Gary N. Powell (Hg.): Handbook of Gender & Work. London: Sage, S. 307-324.
- Taylor, Ann Siegris und John W. Lounsbury (1988): Dual-Career Couples and Geographic Transfer: Executive Reactions to Commuter Marriage and Attitude Toward the Move. In: Human Relations, 41, S. 407-424.

-
- Wilson, Robin (1996): Weary of Commuter Marriages, More Couples in Academe Make Career Sacrifices to Be Together. In: *The Chronicle of Higher Education*, 20, S. 10-11.
- Wimbauer, Christine (1999): *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*. Opladen: Leske + Budrich.

Gibt der ältere Partner den Ton an? Die Alterskonstellation in Akademikerpartnerschaften und ihre Bedeutung für Doppelkarrieren

Heike Solga, Alessandra Rusconi und Helga Krüger

1. Einleitung: Alter – Geschlecht – Karriere

Berufliche Karrieren und Karriereschritte brauchen Lebenszeit. In einer Partnerschaft verbindet sich das typischerweise ungleiche Alter der beiden Partner mit ungleichen Zeiträumen, die für den jeweiligen beruflichen Werdegang zur Verfügung gestanden haben. Naheliegend ist von daher anzunehmen, dass der ältere Partner (quasi ungewollt) vorangeht und ‚im Interesse des Haushalts‘ mit seinen Karriereinvestitionen nachfolgende Entscheidungen vorstrukturiert. Der jüngere Partner ‚hinkt‘ hinterher, und so scheint der Altersabstand einen *natürlichen* Karriereabstand in der Partnerschaft zu definieren.

Statistisch wie normativ ist es in Partnerschaften generell wie auch in Akademikerpartnerschaften *typisch*, dass die Frau jünger ist als der Mann – in der Regel drei Jahre.¹ Bei nur 16 Prozent der Paare ist die Frau die Ältere. Für das *Scheitern* von Doppelkarrieren in *Akademikerpartnerschaften* scheint damit als Erklärung auf der Hand zu liegen: Es ist der Karrierevorsprung des älteren Partners – typischerweise des Mannes –, der die Karriereoptionen der Partnerin als Jüngere einschränkt, wenn nicht gar verhindert. Eines der in der Literatur dominanten Erklärungsmuster für eine Behinderung weiblicher Karriereanstrengungen und somit von Doppelkarrieren rekuriert entsprechend auf die *Alterskonstellation* und die darüber definierte *führende* und *folgende* Karriere (z.B. Becker/Moen 1999; Bryson/Bryson 1980; McNeil/Sher 2001).

Für die Verhinderung von Doppelkarrieren findet man in der Literatur noch eine zweite – nun allerdings altersneutrale – Erklärung. Diese nimmt Bezug auf Geschlechterrollen sowie ein (institutionelles) *doing gender* und daraus resultierende geschlechtstypisch² ungleiche Karrierechancen. Auch

1 Hieran hat sich in den letzten Jahrzehnten nichts verändert. Berechnungen mit dem Mikrozensus 1997 und 1971 zeigen, dass jeweils in rund 70 Prozent der Akademikerpartnerschaften der Mann älter ist als die Frau.

2 Wir verwenden *geschlechtstypisch* bzw. *Geschlechtstypik* statt der verbreiteten Begriffe geschlechtsspezifisch bzw. Geschlechtsspezifik, weil sie u.E. den gemeinten Sachverhalt präziser kennzeichnet. Während *spezifisch* (vgl. spezifische Gewichte der Elemente in der Physik) Merkmale meint, die *nur einer* Kategorie eigen sind, geht es bei (sozialen) Ge-