

Verflechtungsarrangements im Paarverlauf zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und adaptiven Strategien

Rusconi, Alessandra

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rusconi, A. (2011). Verflechtungsarrangements im Paarverlauf zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und adaptiven Strategien. In A. Rusconi, & H. Solga (Hrsg.), *Gemeinsam Karriere machen : die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften* (S. 51-82). Opladen: B. Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-319415>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

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 Karrierelogiken, 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).

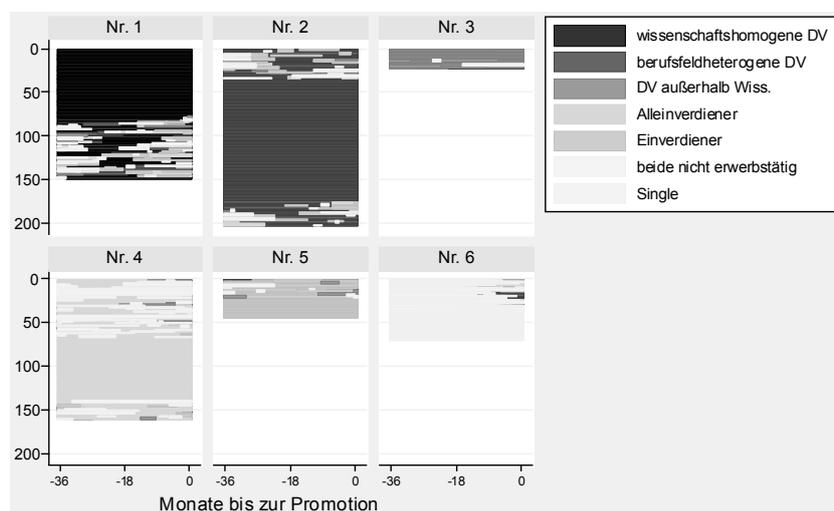
7 Hierbei wurde das Ward-Verfahren (hierarchisches Verfahren) angewendet. Da allerdings konventionelle statistische Tests nicht mit Sequenzdaten anwendbar sind, wird die endgültige Clusteranzahl aufgrund inhaltlicher Unterschiede – sowie genügend Fallzahlen – bestimmt (Brzinsky-Fay 2007: 413).

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 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.

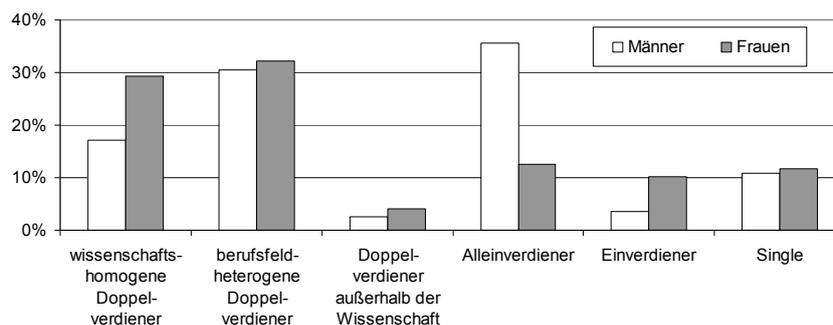
häufigsten Gruppen waren zum einen Alleinverdienerarrangements, also Paare, bei denen nur der/die Wissenschaftler/in einer Beschäftigung nachging (24%, Muster Nr. 4), und zum anderen wissenschaftshomogene Doppelverdiener (23%, Muster Nr. 1), d. h. Paare, bei denen beide Partner in der Wissenschaft tätig 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

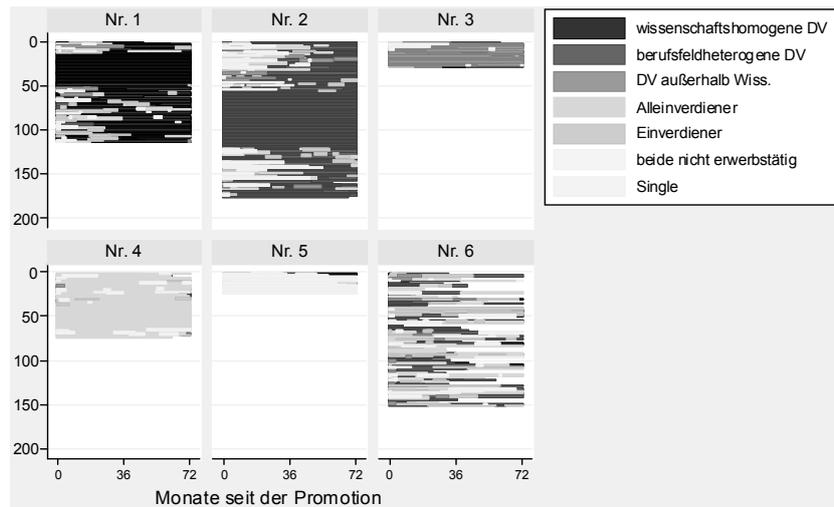
Die Verflechtung der Erwerbsverläufe in Partnerschaften ist durch Veränderungen charakterisiert. Zum einen überwiegt zwar in allen Mustern – wie in Abbildung 2.1 gezeigt – deutlich *eine* Kombination der Aktivitäten der beiden Partner, gleichwohl gibt es in jedem Muster auch Wissenschaftler/innen, die 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

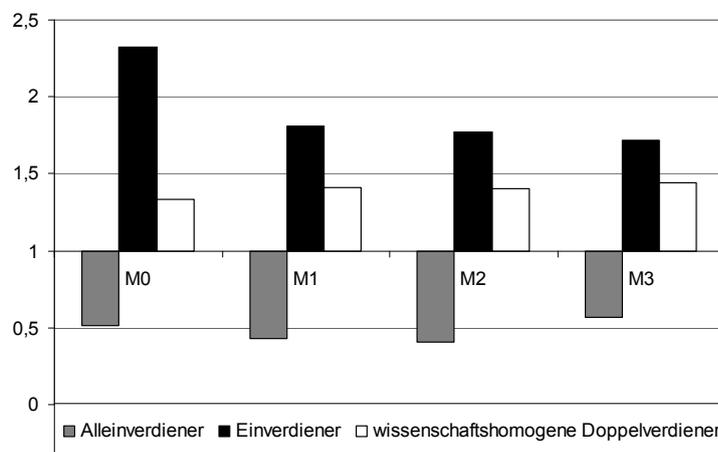
der eigenen Kindheit. Nicht nur vor der „Wende“, sondern auch heute noch unterscheiden sich die zwei Teile Deutschlands deutlich hinsichtlich einer Akzeptanz und Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Dressel 2005) – eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung von Doppelverdienerarrangements. 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 „egalitärere“ 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 + Paarmederkmale

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).

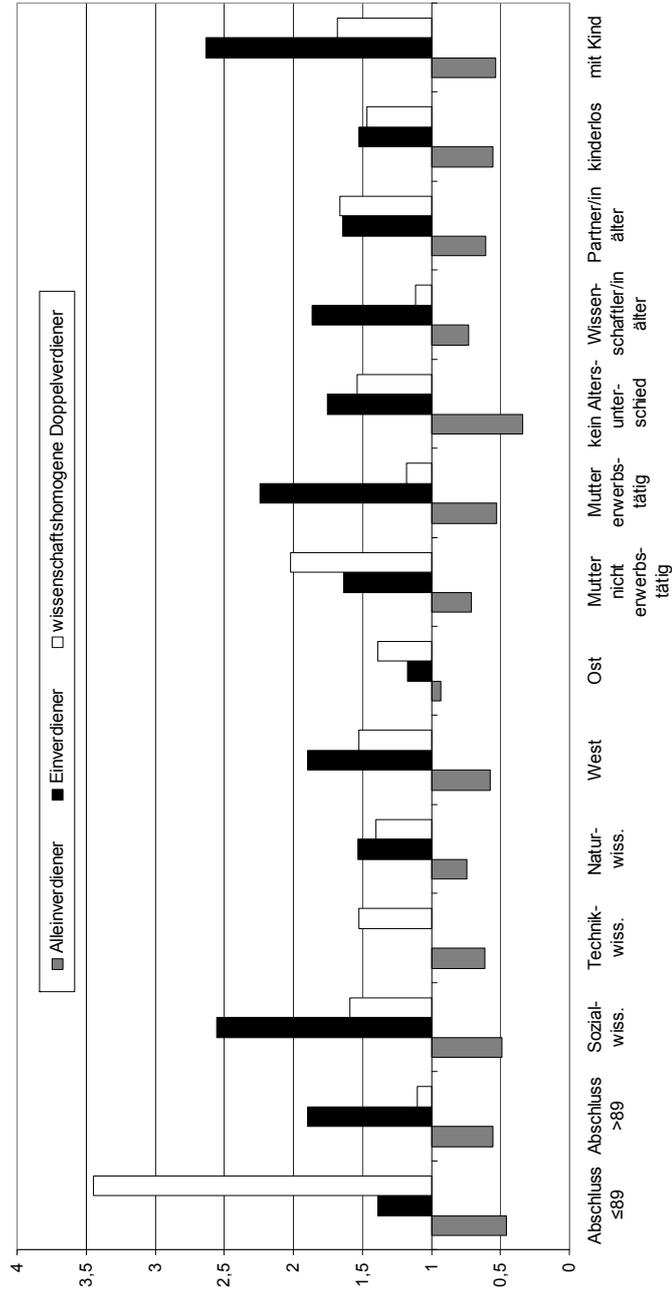
dienearrangement zu leben (d. h. nur der Partner ist erwerbstätig).¹⁷ Männer und Frauen unterscheiden sich hingegen nur geringfügig hinsichtlich ihrer Wahrscheinlichkeit eines wissenschaftshomogenen Doppelverdienerarrangements im Vergleich zu einem berufsfeldheterogenen. Mit einer Ausnahme bleiben diese Geschlechterunterschiede auch nach Berücksichtigung der berufsstrukturellen, Herkunfts- und Paarmedien 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 früheren 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.

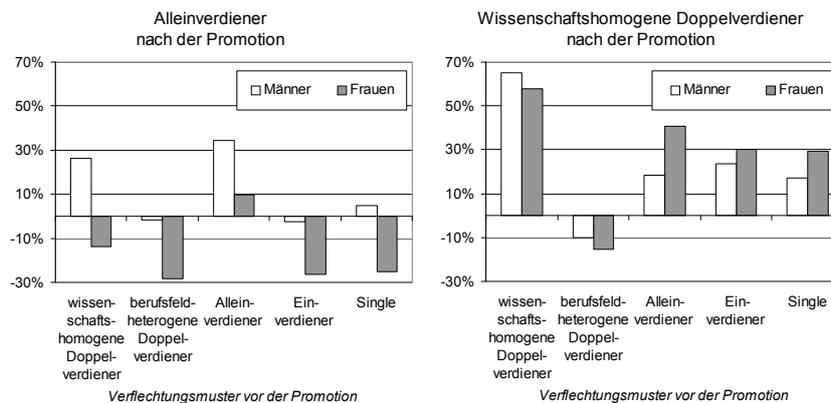
Aber inwiefern sind die Verflechtungsmuster dieser noch vergleichsweise frühen Berufsphase langfristig von Bedeutung, d. h. für die Verflechtungsarrangements nach der Promotion?

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-

dienearrangements 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.

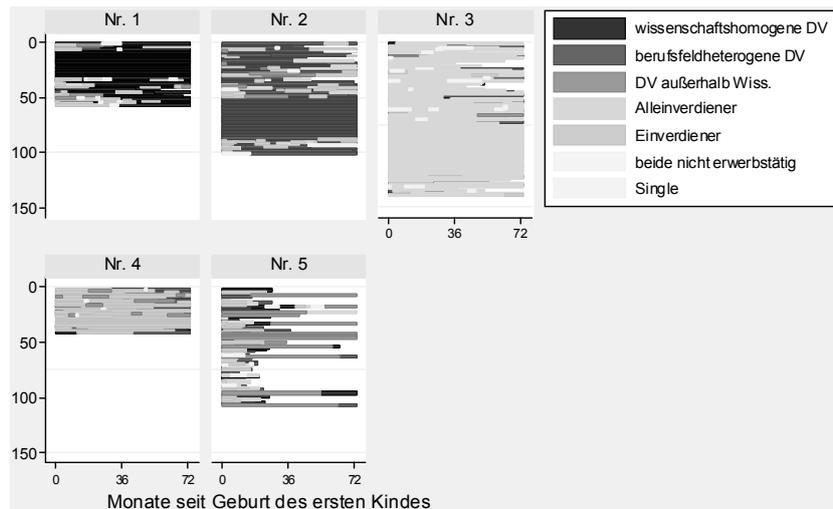
des ersten Kindes ein zusätzliches Verflechtungsarrangement existierte, das durch eine relative lange Unterbrechung der Wissenschaftslaufbahn aufgrund von Nichterwerbstätigkeit gekennzeichnet ist (9%, Muster Nr. 4 in Abbildung 2.7).²⁴ Darüber hinaus zeigten alle Muster für den Zeitraum nach Kindesgeburt 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 Kindsg Geburt*



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 geschlechertypischen 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

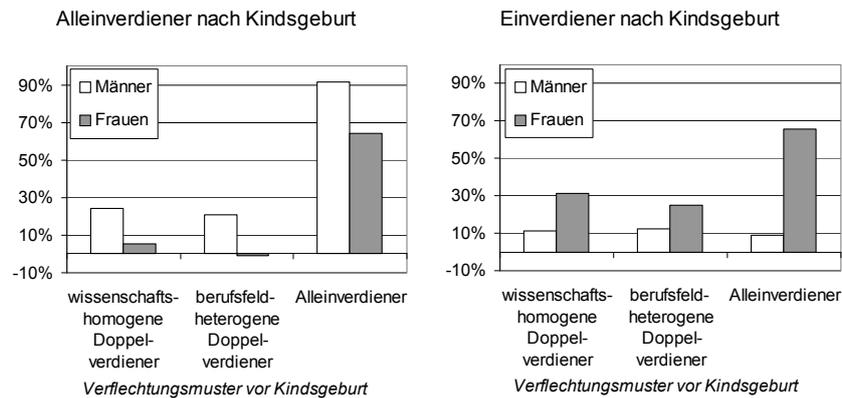
25 Aus Platzgründen werden die geschätzten (linear probability)-Modelle für die Verflechtungsmuster nach der Geburt des ersten Kindes nicht ausgewiesen. Sie sind bei der Autorin auf Anfrage erhältlich.

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 Drittmittelinwerbung, 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 auch 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.

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 Paarbeziehungen 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.
- Beaufäys, Sandra (2003): *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Beaufäys, 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]
- Beaufäys, 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.): *Karrierpolitik. 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, Mechtild (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 Lebenslaufforschung. 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): Subjektivierter 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.