

Jürgen Schulte  
Dual-career couples

Forschung  
*Soziologie*

Band 151

Jürgen Schulte

# Dual-career couples

Strukturuntersuchung einer  
Partnerschaftsform im Spiegelbild  
beruflicher Anforderungen

Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2002

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

ISBN 978-3-8100-3363-5      ISBN 978-3-663-09816-4 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-663-09816-4

© 2002 Springer Fachmedien Wiesbaden

Ursprünglich erschienen bei Leske + Buderich, Opladen 2002

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

*„Dual career life is like stunt flying loop-de-loops in an old biplane. You clock up thousands of hours (under all kinds of conditions), but you've never had a proper flying lesson and you never saw the flight manual that should have come with this plane.“*

aus:

HOBFOLL, Stevan E. & HOBFOLL Ivonne H. (1994)  
Work won't love you back – The Dual Career Couple's Survival Guide

Übersetzung:

Ein Doppelkarriereleben ist wie ein Doppel-Looping-Kunstflug mit einem alten Doppeldecker. Man hat viele Stunden hinter sich gebracht – unter verschiedensten Bedingungen – aber man hat nie eine vernünftige Flugstunde bekommen und hat auch die Bedienungsanleitung nie gesehen, die zu diesem Flugzeug gehören müsste.

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	7
Tabellen-/Abbildungsverzeichnis.....	12
Vorwort .....	14
<b>Teil 1: Zielsetzung und Vorgehensweise .....</b>	<b>17</b>
1.1. Aufbau der Arbeit.....	18
1.2. Dual-career couples (Dcc) als Gegenstand der Soziologie....	20
1.3. Sektionsbezogene Betrachtung des Forschungsfeldes.....	22
1.4. Definition und Abgrenzung der Untersuchungsgruppe .....	25
1.5. Thesen zur Erforschung der Gruppe der Dcc .....	26
1.6. Konzeptionelle Grundlagen .....	28
1.6.1. Erforschung einer soziologischen Gruppe mit unbekannten Parametern .....	28
1.6.2. Mehrstufiges, exploratorisches Vorgehen und Methodenmix als empirischer Lösungsansatz .....	28
<b>Teil 2: Stand der Forschung / Prognosen.....</b>	<b>31</b>
2.1. Arbeitsmarktprognosen .....	31
2.2. Die Entwicklung der Berufstätigkeit von Frauen .....	33
2.2.1. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen .....	33
2.2.2. Entwicklung der Qualifikationsstruktur.....	35
2.2.3. Frauen in Führungspositionen .....	37
2.3. Wertewandel versus Unternehmens-/Produktionskonzepte...	40
2.4. Internationalisierung der Arbeitsmärkte und Mobilität .....	48
2.4.1. Unternehmensstrukturen und Anforderungen.....	48
2.4.2. Räumliche Mobilität und berufliche Karriere.....	48

2.5.	Familiensituation und berufliche Karriere.....	52
2.6.	Dual-career couples.....	64
2.6.1.	Die Anfänge der Dual-career couples Forschung.....	65
2.6.2.	Probleme beruflicher und räumlicher Mobilität .....	66
2.6.3.	Dual-career couples als Zielgruppe personalpolitischer Strategien.....	68
2.6.4.	Forschung in Deutschland .....	70

**Teil 3: Forschungsergebnisse – Die Paare** ..... 73  
 Teilstrukturierte Interviews mit Partnern aus  
 Dual-career couples

3.1.	Auswahl der Paare / Strukturdaten .....	73
3.2.	Merkmalskombinationen .....	75
3.3.	Berufsorientierung.....	79
3.4.	Berufsorientierung der Partner .....	86
3.5.	Vereinbarkeit von Beruf, Partnerschaft und Familie .....	89
3.6.	Familienarbeit – Auswirkungen auf den Beruf.....	94
3.7.	Gemeinschaftliche / individuelle Planung .....	96
3.8.	Bewältigung der Mobilitätsanforderungen .....	99
3.9.	Unterstützung / Stelle für den Partner .....	103
3.10.	Akademischer Beruf des Partners.....	105
3.11.	Gruppierung der Dcc.....	109
3.11.1.	Merkmalskombinationen .....	109
3.11.2.	Kindererziehung .....	111
3.11.3.	Entscheidungsfindung bei beruflichen Anforderungen.....	113
3.11.4.	Typenbildung .....	114

**Teil 4: Forschungsergebnisse – Der Arbeitsmarkt**..... 121  
 Leitfadengestützte Interviews mit Arbeitsmarktexperten

4.1.	Auswahl der Experten .....	121
4.2.	Gesamtgesellschaftliche Entwicklung, Personalstruktur und Personalbedarf.....	123
4.2.1.	Internationalisierung.....	124
4.2.2.	Gesamtwirtschaftliche Entwicklung .....	125
4.2.3.	Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte .....	125
4.2.4.	Qualifikationsprofil für künftige Mitarbeiter.....	126

4.2.5.	Frauen in Führungspositionen .....	127
4.2.6.	Trend zu karriereorientierten Paaren .....	129
4.3.	Mobilität .....	130
4.3.1.	Mobilitätsanforderungen .....	130
4.3.2.	Arten der Mobilitätsanforderungen .....	132
4.3.3.	Umsetzung der Mobilitätsanforderungen .....	133
4.3.4.	Mobilitätsbereitschaft .....	137
4.3.5.	Probleme räumlicher Mobilität .....	141
4.4.	Personalpolitische Strategien .....	142
4.5.	Nepotismusregeln .....	144
4.6.	Beispiele aus der Praxis .....	146
4.7.	Handlungsoptionen für die Personalberatung .....	147

**Teil 5: Forschungsergebnisse – Die Unternehmen .....** 149  
Interviews mit Personalverantwortlichen in Großunternehmen

5.1.	Auswahl der Experten .....	149
5.2.	Rahmenbedingungen aus Unternehmenssicht .....	153
5.2.1.	Arbeitsmarktlage .....	153
5.2.2.	Mobilitätsanforderungen der Firmen .....	155
5.2.3.	Mobilitätsbereitschaft .....	159
5.3.	Dcc aus Unternehmenssicht .....	164
5.3.1.	Frauenanteil in Unternehmen .....	164
5.3.2.	Zunahme der Dcc aus Unternehmenssicht .....	167
5.3.3.	Dcc auf Führungsebene .....	168
5.3.4.	Unternehmen als „Ehestifter“ .....	169
5.3.5.	Nepotismusregeln .....	169
5.3.6.	Sonderfall – Lehrer/-innenpaare .....	172
5.3.7.	Umgang mit Dcc in Unternehmen .....	174
5.3.7.1.	Fragen nach Partner durch Unternehmen .....	176
5.3.7.2.	Fragen nach Job für Partner durch Bewerber .....	178
5.3.8.	Gesamteinschätzung Dcc aus Unternehmenssicht .....	180
5.4.	Dual-career couples in der Berufspraxis – Fallbeispiele .....	180
5.4.1.	Gemeinsamer Wechsel der Partner .....	181
5.4.1.1.	Vermittlung des Partners innerhalb des Unternehmens .....	182
5.4.1.2.	Vermittlung des Partners an andere Unternehmen .....	184
5.4.1.3.	Kombination zweier Laufbahnen durch Flexibilität der Arbeitgeber .....	186
5.4.2.	Beruf vor Partnerschaft .....	187
5.4.2.1.	Living apart together (LAT) .....	188



5.4.2.2.	Wochenendpendler / commuter marriage.....	190
5.4.3.	Quervergleich der Fallbeispiele.....	191
5.4.3.1.	Strukturmerkmale der Fallbeispiele.....	191
5.4.3.2.	Erfolgsfaktoren.....	193
5.5.	Lösungsoptionen im Spiegelbild der Expertenmeinung .....	194
5.5.1.	Nutzung des unternehmensinternen Arbeitsmarktes.....	194
5.5.1.1.	Entsendung von Mitarbeiterpaaren.....	194
5.5.1.2.	Einstellung des Partners von entsandten Mitarbeitern.....	196
5.5.1.3.	Versetzung zur Begleitung des Partners.....	196
5.5.1.4.	Neueinstellung von Mitarbeitern .....	197
5.5.2.	Vermittlung an anderes Unternehmen .....	197
5.5.2.1.	Nutzung persönlicher Kontakte .....	199
5.5.2.2.	Organisatorische und technische Netzwerke .....	200
5.5.2.3.	Vermittlung über externe Berater .....	204
5.5.3.	Flexibilisierungsoptionen .....	204
5.5.3.1.	Timeflexi .....	205
5.5.3.2.	Begleiturlaub .....	208
5.5.3.3.	Placeflexi.....	211
5.5.4.	Befristete Trennung des Paares .....	214
5.5.4.1.	Wochenendpendeln.....	214
5.5.4.2.	LAT – Living apart together.....	215
5.6.	weitere Unterstützungsmaßnahme .....	216
5.7.	Erfolg und Aufwand von Unterstützungsmaßnahmen .....	219
5.7.1.	Aufwand der Unternehmen für Unterstützungsmaßnahmen ..	219
5.7.2.	Probleme durch gesetzliche Rahmenbedingungen .....	222
5.8.	Beobachtungen zum Innenverhältnis der Paare.....	224
5.8.1.	Absprachen innerhalb der Paare.....	224
5.8.2.	Individualpsychologische Beratung.....	227
5.9.	Die Rolle der Personalverantwortlichen.....	228

## **Teil 6: Dcc in Literatur und empirischer Forschung....** 231

6.1.	Rahmenbedingungen .....	231
6.1.1.	Arbeitsmarkt.....	231
6.1.2.	Internationalisierung.....	232
6.1.3.	Mobilitätsanforderungen .....	233
6.1.4.	Personalkonzepte.....	235
6.1.5.	Nepotismusregeln.....	235
6.2.	Charakterisierung der Dcc's .....	236
6.2.1.	Verbreitung von Dcc's .....	236
6.2.2.	Altersstruktur.....	238

6.2.3.	Wertehaltung .....	240
6.2.4.	Paartypen als Kombination von zwei Berufsbiographien.....	242
6.2.5.	Kinder.....	245
6.2.6.	Mobilitätsbereitschaft der Paare.....	248
6.3.	Zusammenfassung und Gegenüberstellung der Fallbeispiele	250
6.4.	Überprüfung der Forschungsthesen.....	255
 <b>Teil 7: Fazit der Forschungsergebnisse .....</b>		<b>261</b>
7.1.	Dcc und Individualisierung .....	261
7.2.	Entwicklungstendenzen .....	267
7.3.	Von der Gesellschafts- zur Individualebene – Die Paare .....	270
7.4.	Von der Gesellschafts- zur Individualebene – Die Unternehmen .....	276
7.5.	Veränderungen der Rahmenbedingungen durch den Staat ...	283
7.6.	Forschungsbedarf .....	285
 <b>Literaturverzeichnis.....</b>		<b>289</b>

# Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

## Tabellen

Tab. 1	Entwicklung der Erwerbsquote verheirateter Frauen 1970 bis 1990	Teil 2.2.1.	35
Tab. 2	Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen 1976-1987 in %	Teil 2.2.2.	36
Tab. 3	Frauenanteile bei Studienanfängern, Absolventen u. Promovierten 1992-1996	Teil 2.2.2.	36
Tab. 4	Wichtigster Lebensbereich nach Geschlecht und Region	Teil 2.5.	55
Tab. 5	Statement/Zustimmung: „Für eine Frau ist es wichtiger, dem Mann bei der Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen“	Teil 2.5.	56
Tab. 6	Statement/Zustimmung: „Eine verheiratete Frau sollte bei Arbeitsplatzmangel ihren Beruf aufgeben, wenn ihr Mann die Familie ernähren kann.“	Teil 2.5.	56
Tab. 7	Merkmalsübersicht Paarstichprobe	Teil 3.1.	75
Tab. 8	Übersicht aller sozio-demographischen Daten der Stichprobe	Teil 3.2.	76
Tab. 9	Kombination Beschäftigungsart / Kinder in der Paarstichprobe	Teil 3.2.	77
Tab. 10	Studienfächer der Partner / Paarstichprobe	Teil 3.11.1.	78
Tab. 11	Kombination der Wertvorstellungen der Partner in befragten Dcc	Teil 3.11.1.	110
Tab. 12	Zuweisung der Kindererziehung	Teil 3.11.2.	112
Tab. 13	Entscheidungsfindung innerhalb der Paare	Teil 3.11.3	114
Tab. 14	Übersicht der Kriterien der Typenbildung	Teil 3.11.4.	120
Tab. 15	Rücklauf Unternehmensanfrage	Teil 5.1.	149
Tab. 16	Anzahl der Dcc-Fallbeispiele pro befragtem Experten	Teil 5.4.3.1.	191
Tab. 17	Übersicht der Fallbeispiele und Lösungsvarianten	Teil 5.4.3.1.	192

## **Abbildungen**

Abb. 1	Vergleich der Erwerbsquote verheirateter Frauen 1970 und 1990	Teil 2.2.1.	34
Abb. 2	Modell individueller Berufsorientierung (Modell 1)	Teil 3.3.	86
Abb. 3	Modell der Dcc-Berufsorientierung (Modell 2)	Teil 3.4.	88
Abb. 4	Gesamtdarstellung der Wechselwirkungen in Dcc's	Teil 6.2.3.	242
Abb. 5	Dcc und Umwelt	Teil 6.2.6.	250

## Vorwort

Dual-career couples – was ist das?<sup>1</sup> Diese Frage war typisch, wenn ich im Bekanntenkreis, aber auch unter Wissenschaftlern über das Thema meiner Dissertation sprach. Verwundern kann das nicht, da sich in der deutschsprachigen Forschungsliteratur nur wenige Ausarbeitungen mit Aspekten dieser Lebensform beschäftigen und bisher kaum zur Kenntnis genommen wurden.<sup>2</sup> Statistiken oder validiertes Zahlenmaterial sucht man vollkommen vergebens.<sup>3</sup>

In dieser Situation machte ich mich an die Arbeit, ein Bild dieser Paare zu zeichnen. Ziel war es, aus einer Mischung vorhandener Ergebnisse anderer Forschungsbereiche und eigener empirischer Erhebungen, gleich einem Puzzle, ein Bild entstehen zu lassen. Dabei wollte ich zum einen etwas über die Art erfahren, wie diese Paare leben, wie sie mit Anforderungen, Schwierigkeiten und Wertvorstellungen in unserer Gesellschaft zurechtkommen, zum anderen sollte der Versuch unternommen werden, trotz der schlechten Datenlage, Aussagen über Anteil und Entwicklung dieser Lebensform in der Gesellschaft zu machen. Wenn auch kein erschöpfendes Bild hierzu gezeigt werden kann, so glaube ich, mit der vorliegenden Arbeit dem Ziel doch weitestgehend nahe gekommen zu sein.

Durch die Ergebnisse der Interviews und die amerikanische Forschungsliteratur beeinflusst, ist die Arbeit über die gesellschaftliche Betrachtung der Gruppe der Dcc hinaus erweitert worden. Versucht wurde, eine Kombination aus Fallbetrachtungen und gesellschaftlicher Gesamtbetrachtungen herzustellen. Entsprechend ist das eingesetzte Material eine Kombination von qualitativen und quantitativen Daten. Ebenfalls an der amerikanischen Forschung orientiert, stand dabei nicht ein methodischer Rahmen oder theoretische Grundlage einer Forschungsrichtung im Vordergrund, sondern ein Forschungsinteresse, zu dessen Erkundung vorhandene Möglichkeiten und Methoden genutzt und kombiniert wurden.<sup>4</sup>

Zur Sprache der Arbeit möchte ich an dieser Stelle zwei Anmerkungen machen. Um die Originalität der Interviews nicht zu beeinträchtigen, sind diese in gleicher Form, wie sie aufgezeichnet wurden, übernommen worden. Bedingt durch Zusammenhänge, nonverbale Kommunikationsteile u.ä. war es für ein besseres Leseverständnis notwendig, Ergänzungen (in Klammern) einzufügen. Auf eine generelle Überarbeitung der Interviews wurde bewußt

---

1 Zur genauen Definition in dieser Arbeit siehe Teil 1.4.

2 So werden die vorhandenen Arbeiten zu den Dual-career couples, z.B. Aufsätze, in entsprechenden Zusammenhängen anderer, wissenschaftlicher Arbeiten nicht zitiert.

3 Die Gruppe der Dual-career couples wird weder in Umfragen noch in der amtlichen Statistik berücksichtigt oder ausgewiesen (ausführlich hierzu siehe Teil 2).

4 Zur Schwierigkeit der Einordnung der Forschung zur Gruppe der Dcc in die soziologischen „Teildisziplinen“ siehe Teil 1.2. und 1.3.

verzichtet, da diese durch ihre Sprache auch Einstellungen und Meinungsbilder transportieren. Ein zweiter Punkt betrifft die Nutzung weiblicher Sprachformen. Obwohl – gerade vor dem Hintergrund des Themas – sowohl die weibliche als auch männliche Form angebracht wäre, wird hierdurch die Lesbarkeit von Texten sehr erschwert, wie z.B. die Formulierung „der Interviewpartner, die Interviewpartnerin sagte, dabei war er/sie der Meinung...“ zeigt. Daher habe ich überwiegend auf eine Ausdifferenzierung verzichtet, wenn nicht in einzelnen Fällen explizit nur Frauen oder nur Männer angesprochen wurden. Sofern möglich und den Lesefluß nicht störend, ist versucht worden, geschlechtsneutrale Formen oder Doppelnennungen einzusetzen.

Danken möchte ich an dieser Stelle Herrn Prof. Dr. Neuendorff von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Dortmund, der die Arbeit betreute und wichtige Ideen zur Gestaltung beitrug. Besonders hervorheben möchte dabei sein Engagement, das trotz seiner zahlreichen Aufgaben und zeitlichen Belastung, ohne Abstriche auch einem externen Promovenden gegenüber zuvorkommend war. Weiterer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Röhl von der juristischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, der die Idee zu diesem Thema von seinen USA-Studien mitbrachte. An seinem Lehrstuhl wurde mir mit Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) die Durchführung der Interviewserien ermöglicht. Auch Herrn Schönenberg, Geschäftsbereichsleiter Konzernorganisation bei der WestLB, möchte ich danken, da er durch flexibel gestaltete Arbeitszeiten erst die Voraussetzung schuf, eine entsprechend umfassende Arbeit in der vorliegenden Form zu erstellen.

Meinen Eltern und Freunden, die vielfach auf mich verzichten mußten und die mir nach der Durchsicht meiner Texte wertvolle Hinweise gegeben haben, gilt ebenfalls mein herzlicher Dank. Entschuldigen muß ich mich bei allen Interviewpartnern, denen ich die Ergebnisse der Arbeit versprochen hatte, ohne bei der Interviewdurchführung zu ahnen, welchen Zeitraum die Auswertung und Ausarbeitung, parallel zur Berufstätigkeit, beanspruchen würde.

Essen, im Februar 2002

Jürgen Schulte