

# Dual Career Couples - Definition

- Rapoport 1969: Dual Career Families
- DCC fast synonym – auch kinderlose Paare
- Unterschied zu Dual Earner Couples:  
    beide hochqualifiziert und karriereorientiert

Allg.: erfolgreiche Männer und Frauen sind oft mit einem ebenfalls hochqualifizierten Partner liiert, der häufig im gleichen Bereich tätig ist

## Konsequenzen / Überlegungen

Welche Ereignisse bestimmen eine Karriere?

Welche Kompetenzen braucht ein DCC?

Wie werden Aufgaben verteilt, welche Karriere geht vor? (Kinder, Mobilität...)

Welche Vor- und Nachteile ergeben sich und sind es für Männer und Frauen die gleichen?

Welche Rahmenbedingungen gibt der Betrieb vor? Akzeptanz, Hilfen, Erfahrungen bei Stellensuche

# Modelle zur Dynamik von Karrieren

- R. Merton (1996): Gelegenheitsstruktur  
Hindernisse und Gelegenheiten durch gesellschaftlichen und persönlichen Hintergrund: Normen, sozialer Status, finanzielle Situation
- C. & B. Singer (1991): Kick-Reaktions-Modell  
Kicks und Reaktionen auf beruflicher und familiärer Ebene: Stellenangebot, Entlassung od. Schwangerschaft, Heirat, Scheidung
- Enge Verquickung bei DCCs

## DCCs in akademischen Berufen

- Studie 1: Holton & Sonnert (1990)

Geschlechtstypische Karriereunterschiede bei Spitzenwissenschaftlern/ DCCs in Harvard

Stichprobe: 699 bereits promovierte Stipendiaten (191 Frauen) befragt durch Fragebögen und Interviews

- Studie 2: Könekamp & Haffner (2004)

Berufliche Chancengleichheit in Akademikerpartnerschaften

Stichprobe: Mitglieder naturwiss./ technische Fachgesellschaften, 8806 Fragebögen

- Vgl.: [www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen](http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen)

# Ergebnisse 1: Paarsituation

- Status: Männer etwas häufiger verheiratet (93 vs. 87%)  
Frauen häufiger Singles: 20 vs. 10% + Frauen häufiger in DCCs: 80 (vs. 50%)
- Paarkonstellationen (in naturwiss./ techn. Berufen) und beruflicher Erfolg und Kinder:

Partner tätig in:		Nicht erwerb stätig	Nicht- akad. Beruf	Anderer akadem. Beruf	Gleicher akadem. Beruf
Paarsituation	F	0-5%	15-20%	20-50%	28-52%
	M	30%	25%	30-40%	9%
Mindestens	F	88%	62%	62%	52%
1 Kind	M	49%	45%	55%	44%
Berufl. sehr erfolgreich	F	30%	8%	18%	12%
	M	30%	30%	30%	30%

# Ergebnisse 2: Zeiteinteilung

- Umgang mit Zeit: Schlüsselkompetenz in DCCs
- Kinder: (1) 70 % mit mindestens 1 Kind, Kinderzahl bei den Vätern aber deutlich höher
- Vollzeit: fast alle Väter, Mütter in DCCs 40-50%
- Berufl. Erfolg: Männer mit Partnerin sind erfolgreicher, für Frauen kein Zusammenhang
  - **Nachteile für Frauen?**
    - Verzicht auf Partnerschaft und Kinder
    - Mangelnde Unterstützung: durch Partner?/  
Arbeitgeber? / gesellschaftliche Strukturen +  
Normen?

# Ergänzendes aus anderen Studien

- Zur wissenschaftlichen Produktivität (1997):
  - + bei akademischer Partnerschaft
  - + je länger der Partner ohne Anstellung
  - + je größer die räumliche Trennung - nur für Frauen!!
- Zum Status von akadem. Paaren in USA (89):

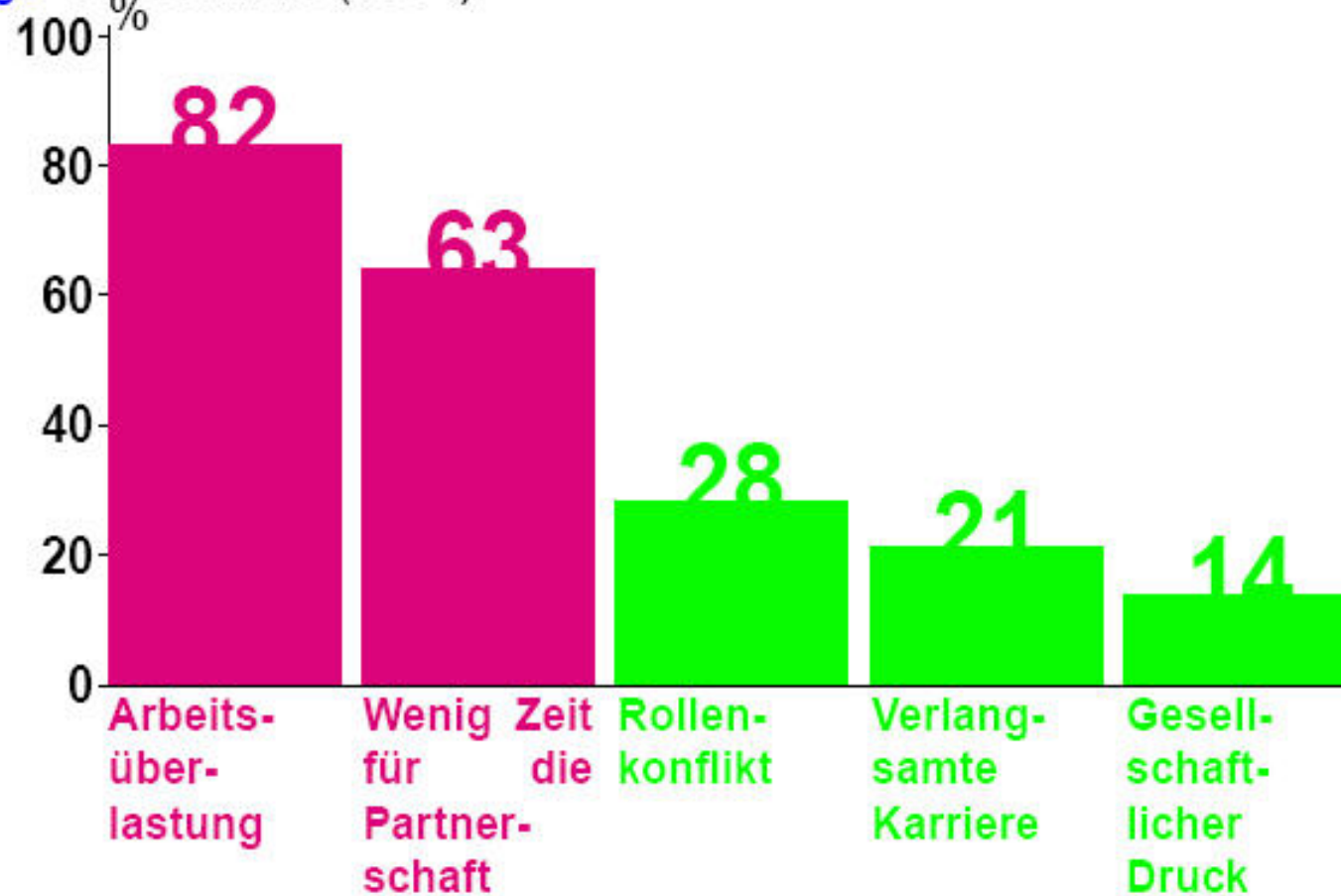
Verheiratet sind 82% Männer – 62% Frauen

Frauen mit akad. Partner haben eine bessere Anstellung und empfinden weniger Stress als solche mit nicht- akadem. Partner –für Männer umgekehrt!
- [www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen](http://www.diejungeakademie.de/arbeitsgruppen):

Umfrage (1997) zu Alters- und Erwerbskonstellationen in Akademikerpartnerschaften

## Nachteile für DCCs

Umfrage von Carlisle (1994)<sup>12</sup>

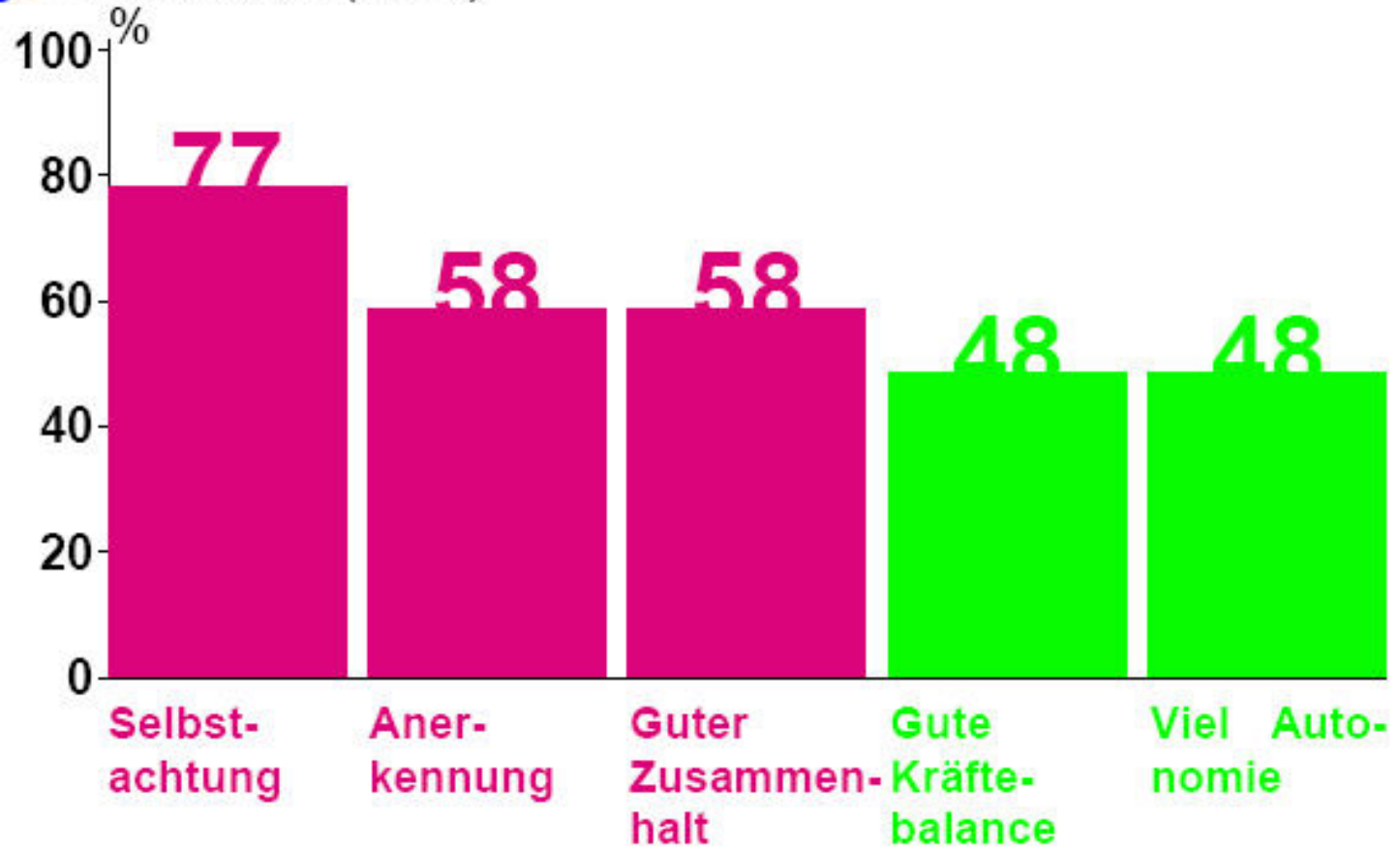


<sup>12</sup>W. Carlisle: *Sharing home responsibilities*, pp. 138–152 (1994).



# Vorteile von DCCs

Umfrage von Carlisle (1994)<sup>13</sup>



<sup>13</sup>W. Carlisle: *Sharing home responsibilities*, pp. 138–152 (1994).

# Soziales Kapital

- Ökonomisches Kapital: finanz. Sicherheit
- Emotionales Kapital: Geborgenheit und Unterstützung
- Soziales Kapital:
  - Unterstützung im Alltag
  - Verständnis für und Hilfe im wiss. Beruf
  - Integration in die Wiss.gemeinschaft
- Frauen profitieren hier mehr!  
Sie nutzen erfolgreich die berufl. Netzwerke des Mannes und haben einen besseren Status/ Arbeitsbedingungen

## Arbeitsmarkt für DCCs

• Vereinbarkeit von 2 Karrieren: hohe Mobilitätsanforderungen, deren Lösung meist als Privatangelegenheit des Paares angesehen wird

• Vereinbarkeit von Karriere und Partnerschaft/Familie: gibt der Betrieb Hilfestellung, z.B. durch flexible Arbeitszeiten?

- Lösungen seitens des Paares?
- Lösungen seitens der Betriebe?

# Lösungsstrategien

- **Seitens des Paares:**

Große Entfernung in Kauf nehmen

Eine Karriere geht vor – meist die des Mannes

Paar teilt sich eine Stelle

- **Seitens des Unternehmens:**

Hilfe bei Stellensuche für den Partner

Angebote zur Kinderbetreuung

Flexible Arbeitszeiten

Akzeptanz der DCC Situation und Problematik

Unterstützungsprogramm für DCCs, Netzwerke

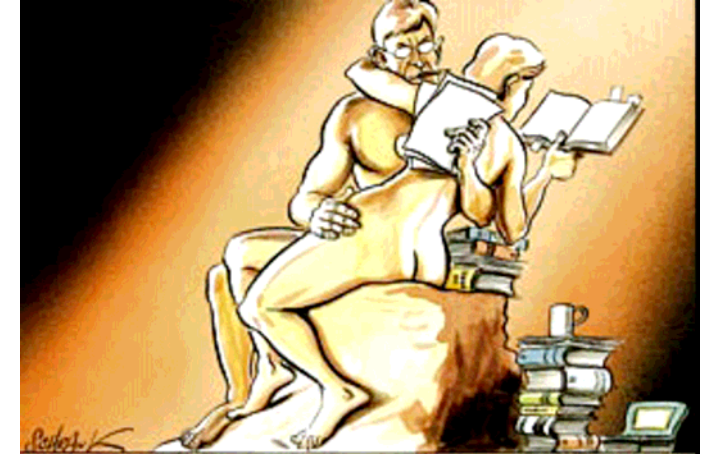
## Erfahrungen bei der Jobsuche

- weniger Beachtung oder "Aussortieren" von Dual-Career-Kandidaten
- unerlaubte Fragen (Schwangerschaft, Nachzug des Partners)
- beleidigende Angebote für Partner/in
- unpassende Bemerkungen
  
- + große Institutionen haben Ehepartner-Anstellungsagenturen
- + kleine Institutionen erlauben gesplittete oder geteilte Positionen
- + Angebote alternativer Positionen
- + Hilfe bei längerfristiger Planung von Wochenendbeziehungen

# Angebote von Unternehmen in Deutschland

- Bosch: Familienfreundlichkeit: Wir bieten verschiedene Möglichkeiten in den Bereichen flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung bis hin zu Telearbeit
- Siemens: "Familienservice" Betreuung für Kinder, aber auch für pflegebedürftige Angehörige; Wiedereinstieg nach einer "Babypause,,; Arbeiten von zu Hause aus Telearbeit; gleitende Arbeitszeit, Teilzeitmodelle
- Schering: "Männer und Frauen im Dialog-Selbstmanagement fördern"; Kinderbetreuung in Notsituationen und Angebote zur weiteren Unterstützung (pflegebedürftige Angehörige, Haushalt) prüfen und schaffen; flexible Arbeitszeitmodelle

## DCCs in der Wissenschaft



„Sensibilität für DCC ist deutlich gewachsen“ - „Das Bewusstsein hierfür in Deutschland ist auf dem Stand der USA von vor zwanzig Jahren.“ / gesellschaftliche Akzeptanz

Hochqualifizierter Partner als Hindernis:  
Bewerbungen werden nicht ernst genommen oder  
Berufungen nicht ausgesprochen

Rufabsagen nicht selten

Bedenken über Einstellung des Partners, „allen ist es irgendwie peinlich“

# Beispiel der ETH Zürich

ETH Zürich: Dual Career Advice Büro:  
Wohnungsvermittlung, Suche nach  
Schulplätzen, Beratung bei Bewerbungen.

„Wir müssen für die Partner Arbeitsplätze im  
außeruniversitären Umfeld finden – und zwar  
auf sehr hohem Niveau“,

„Die Rufabsagen sind seit 1999 deutlich  
zurückgegangen, und die Dual Career-Arbeit hat  
sich inzwischen zum Wettbewerbsvorteil bei der  
Rekrutierung von Wissenschaftlern entwickelt“

*<http://www.dca.ethz.ch/>*



# Vergleich mit den USA

[www.physics.wm.edu/dualcareer.html](http://www.physics.wm.edu/dualcareer.html): Links zu DCC Unterstützungsprogrammen vieler Unis

Land der political correctness: DCCs sollen nicht benachteiligt werden, trotzdem Makel der „Zweitberufenen“ wie auch bei Frauenquoten

„split position“ und „shared position“

Finanzierung: Department des zuerst Berufenen+ Department des Partners+ zentrale Gelder der Hochschule

- [www.dfg.de/wissenschaftliche\\_karriere/chancengleichheit/download/dual\\_career\\_couples\\_magazin.pdf](http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/download/dual_career_couples_magazin.pdf)