

The image features a couple sitting on a wooden bench on a concrete pier, looking out at the ocean. The woman is wearing a pink hoodie and the man is wearing a dark jacket and a cap. The ocean has white-capped waves. The sky is blue with some light clouds. At the top of the image, there is a decorative header with wavy lines in shades of green, yellow, and blue. The title 'Dual Career Couples' is written in a large, green, 3D-style font across the middle of the image.

# Dual Career Couples

**Konfliktmanagement in Organisationen**

Johanne Czechowski<sup>1</sup>

# Überblick

---

*Gruppenarbeit/ Einführung in das Thema*

1. Begriffsdefinition
2. Eigenschaften von DCCs
3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht
4. Chancen & Schwierigkeiten aus Unternehmenssicht
5. Beispiel Auslandseinsatz
6. Fazit & Ausblick
7. Quellen

# Gruppenarbeit

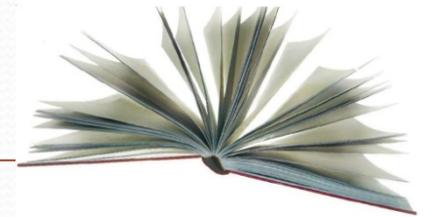
---



- 2 Teams: 1 Team berät die Frau  
1 Team berät den Mann
- Fragen:
  1. Welche Probleme werden als zentral angesehen?  
(im persönlichen, beruflichen und sozialen Umfeld?)
  2. Was könnte im Gesamtprozess besser sein? Welche Wünsche/Hoffnungen werden geäußert?

# 1. Begriffsdefinition

---

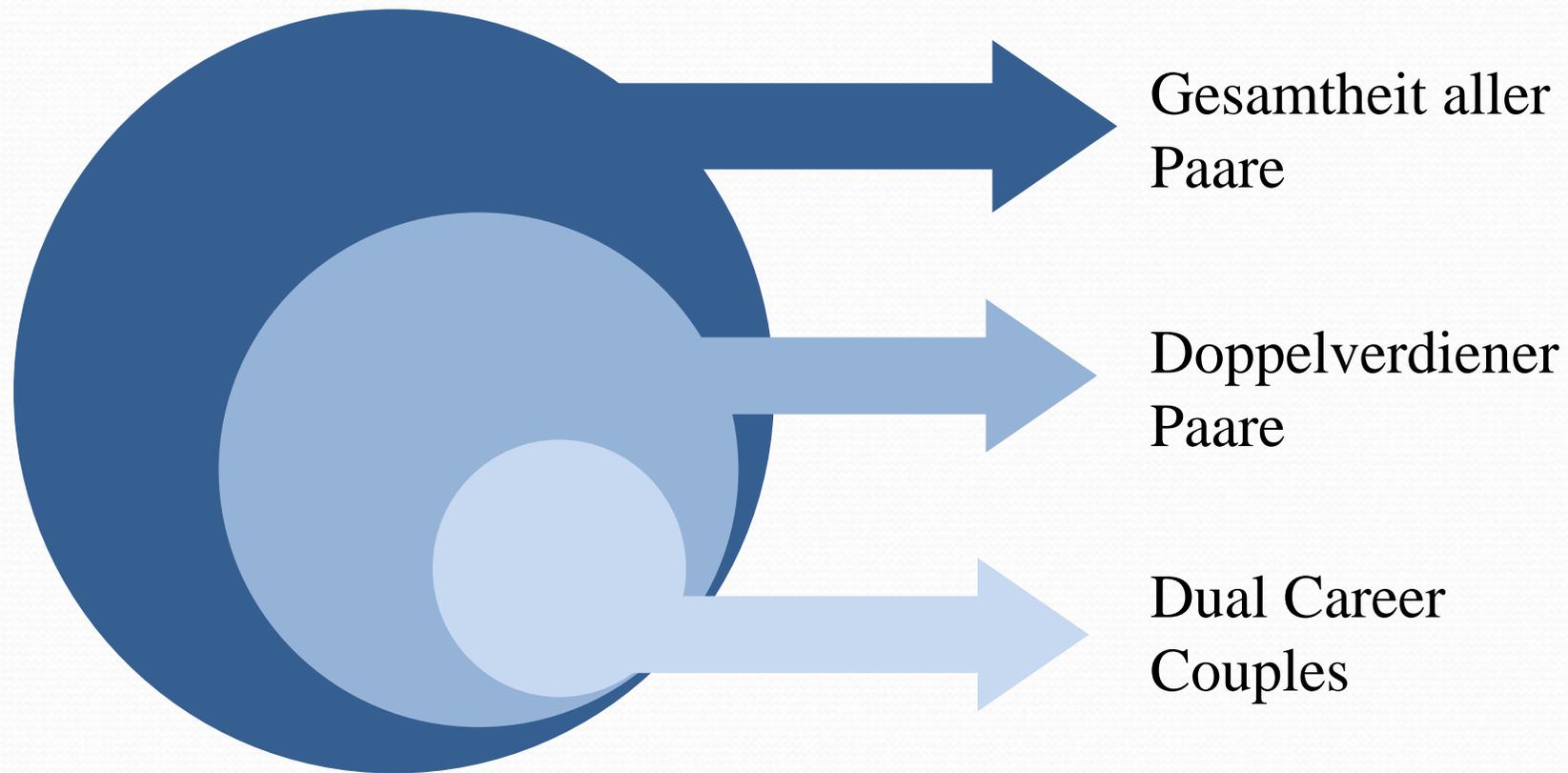
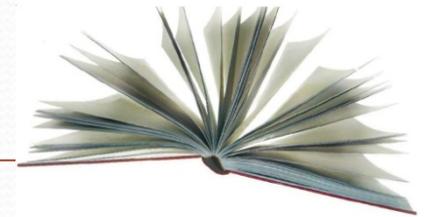


Begriff des **Dual Career Couples** erstmals  
1969 von *Rapoport* verwendet

Auch:

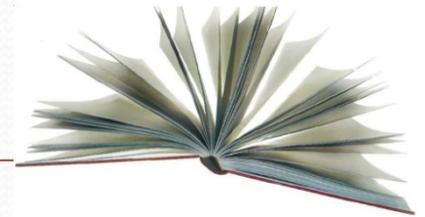
- „Professional Couple“
- „Dual Professional Couple“
- „Two Paycheck Marriage“
- „Commuter Marriage“

# 1. Begriffsdefinition



# 1. Begriffsdefinition

---

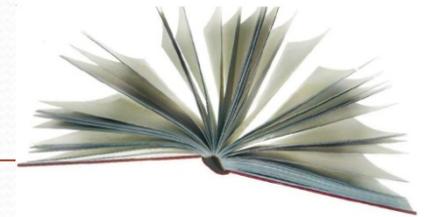


„Paare/Familien, bei denen beide Partner/Eltern karriereorientiert berufstätig sind und gleichzeitig Wert auf ihre Partnerschaft/ihr Familienleben legen“

Domsch & Krüger-Basener (2003)

# 1. Begriffsdefinition

---



- **Couple** - nicht nur verheiratete, auch kinderlose Paare

- **Career** –

Domsch & Krüger-Basener & Schneble 1989:

„Karriere i.d.R. eine sich ständig nach oben weiterentwickelnde berufliche Positionsabfolge“

Stoltz-Loike:

- zunehmende Verantwortung
- Macht
- steigendes Einkommen

## 2. Eigenschaften von DCCs

---



### Typ 1:

- beide versuchen ebenbürtig im Beruf etwa gleich viel zu erreichen
- Kompromisse auf beiden Seiten

### Typ 2:

- Karriere des einen steht faktisch an 1.Stelle  
→ Vorrang dessen Karriere, der es wohl weiter bringt
- im Extremfall wird Partner zum Zuverdiener  
→ Förderung dessen, der es nötiger braucht

## 2. Eigenschaften von DCCs



	<b>Traditionelles Paar</b>	<b>Dual Career Couple</b>
<b>Struktur</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Komplementär</li><li>• Abhängigkeit</li><li>• geschlechtsakzentuiert</li><li>• Zuständigkeiten kulturell vorgegeben</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Symmetrisch</li><li>• Autonomie</li><li>• Nicht geschlechtsakzentuiert</li><li>• Zuständigkeiten müsse ausgehandelt werden</li></ul>

## 2. Eigenschaften von DCCs

---



- Studie Universität der Bundeswehr Hamburg  
5-8% der verheirateten Doppelverdiener DCCs
- Schulte (2002) 15-20%

**→ damit eine für Unternehmen nicht  
irrelevante Zielgruppe**

## 2. Eigenschaften von DCCs

---



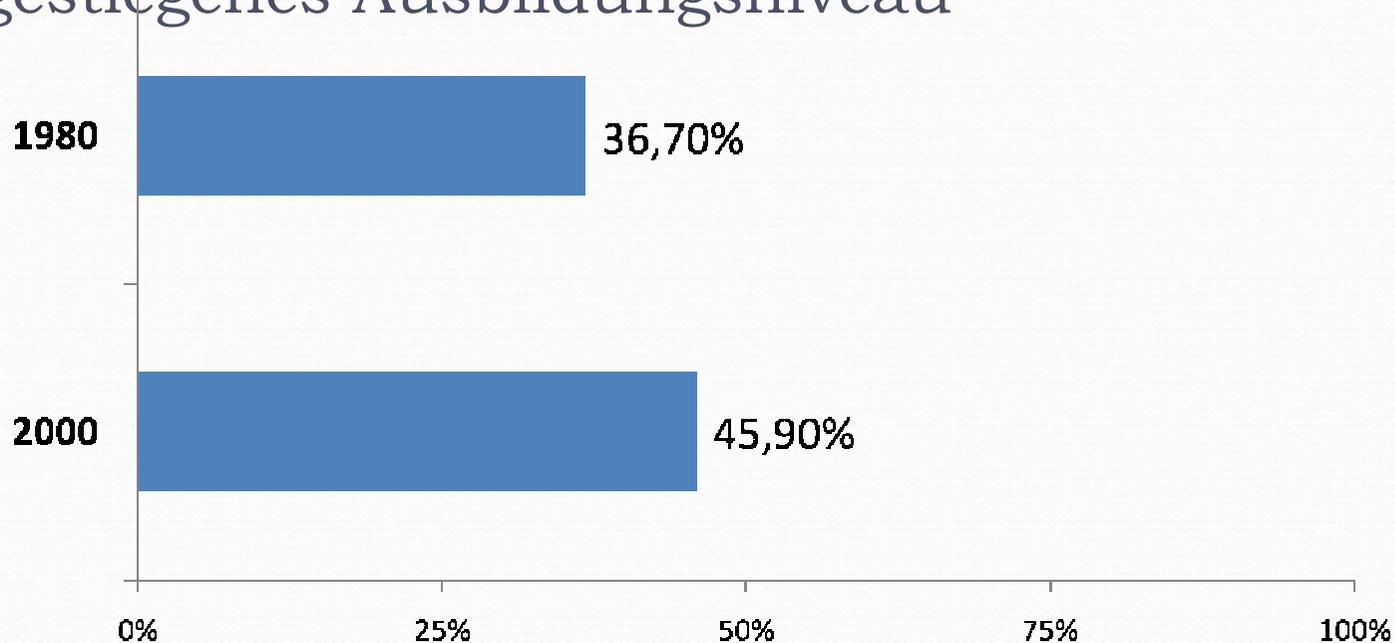
- Individualisierungstendenzen in der Gesellschaft
  - immer mehr auf Selbstverwirklichung orientierter Lebensstil
- Erwerbstätigkeitsquote von Frauen in westlichen Industrieländern steigt
  - **stetige Zunahme der DCCs**

## 2. Eigenschaften von DCCs



**Zunahme der DCCs durch:**  
(in Bezug auf Frauen) **Frauenanteil an**  
**Hochschulen**

➤ gestiegenes Ausbildungsniveau



## 2. Eigenschaften von DCCs

---



### **Zunahme der DCCs durch:**

(in Bezug auf Frauen)

- gestiegenes Ausbildungsniveau
- rechtliche Gleichstellung
- bessere Karrierechancen
- höheres Bedürfnis nach Selbstentwicklung- und Selbstentfaltung im Beruf
- Veränderung der Geschlechterrolle
- Wunsch nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit & Selbstständigkeit vom Partner

## 2. Eigenschaften von DCCs

---



Mit höherem Bildungsniveau der Frauen:  
Anstieg Anteil an Erwerbstätigen

- Deutschland **57,1%**
- EU Durchschnitt **52,6%**

(Schätzungen von Eurostat)

- Deutschland **64%**

(Statistisches Bundesamt)

# 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



## Familie & Beruf

- DCCs hoher Abstimmungsbedarf
- in DCC-Beziehung müssen berufliche Fragen nicht nur Ansprüchen des Familienlebens gerecht werden  
→ berufliche Interessen des Partners
- **Konfliktpotential in Bezug auf:**  
Freizeitgestaltung - gesellschaftlicher Druck  
Verhandlungen über Zuständigkeiten  
interne Konkurrenzsituation  
(zu) wenig Raum für persönliche Interessen  
Pflege sozialer Kontakte, spontane Freizeitaktivitäten

### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



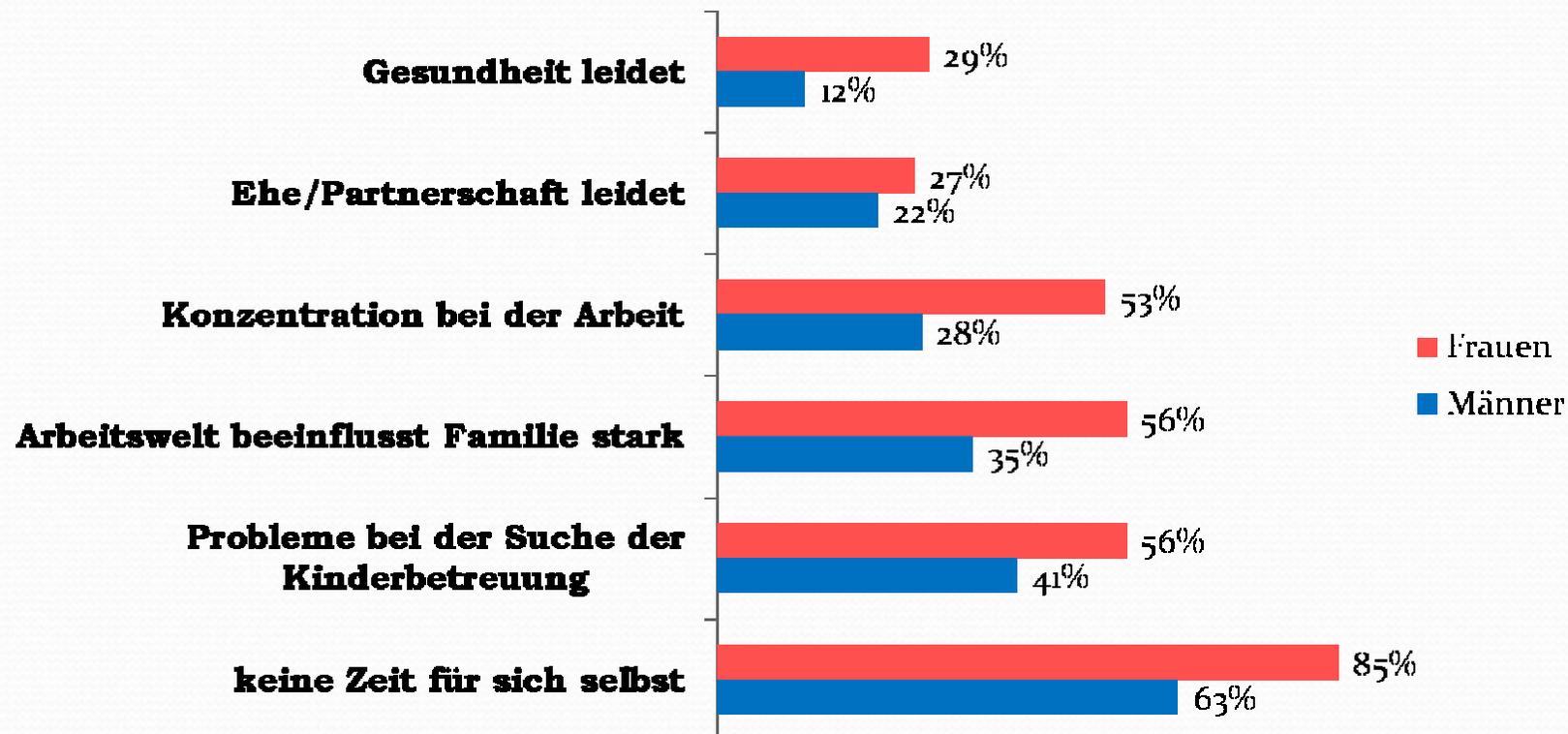
#### **Freunde/Bekannte/Familie**

- DCCs haben oft eingeschränkten privaten Bekanntenkreis und weniger freiwillige „Hilfs- oder Unterstützungssysteme“ und Netzwerke als Nicht-DCCs
- gemeinsame Bekannte akzeptieren oft permanenten Zeitdruck und Planung nicht
- deswegen DCCs überdurchschnittlich oft andere DCCs als Freunde

# 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht



**Konflikte, die von Männern und Frauen genannt werden**



### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



## **DCC – Ein Frauenproblem?**

Gleichheitsgrundsatz der Geschlechter im  
Grundgesetz 1949

- faktische Gleichstellung
- aber gesellschaftlich/wirtschaftlich?

### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



- Berufstätigkeit der Frau kein Widerspruch zur Frauenrolle
- *Jedoch durch beruflichen Erfolg „wird primäre Verantwortung für Haus- und Familienarbeit in Frage gestellt“*
- Besonders wenn das erste Kind da ist  
→ traditionelles Rollenmuster

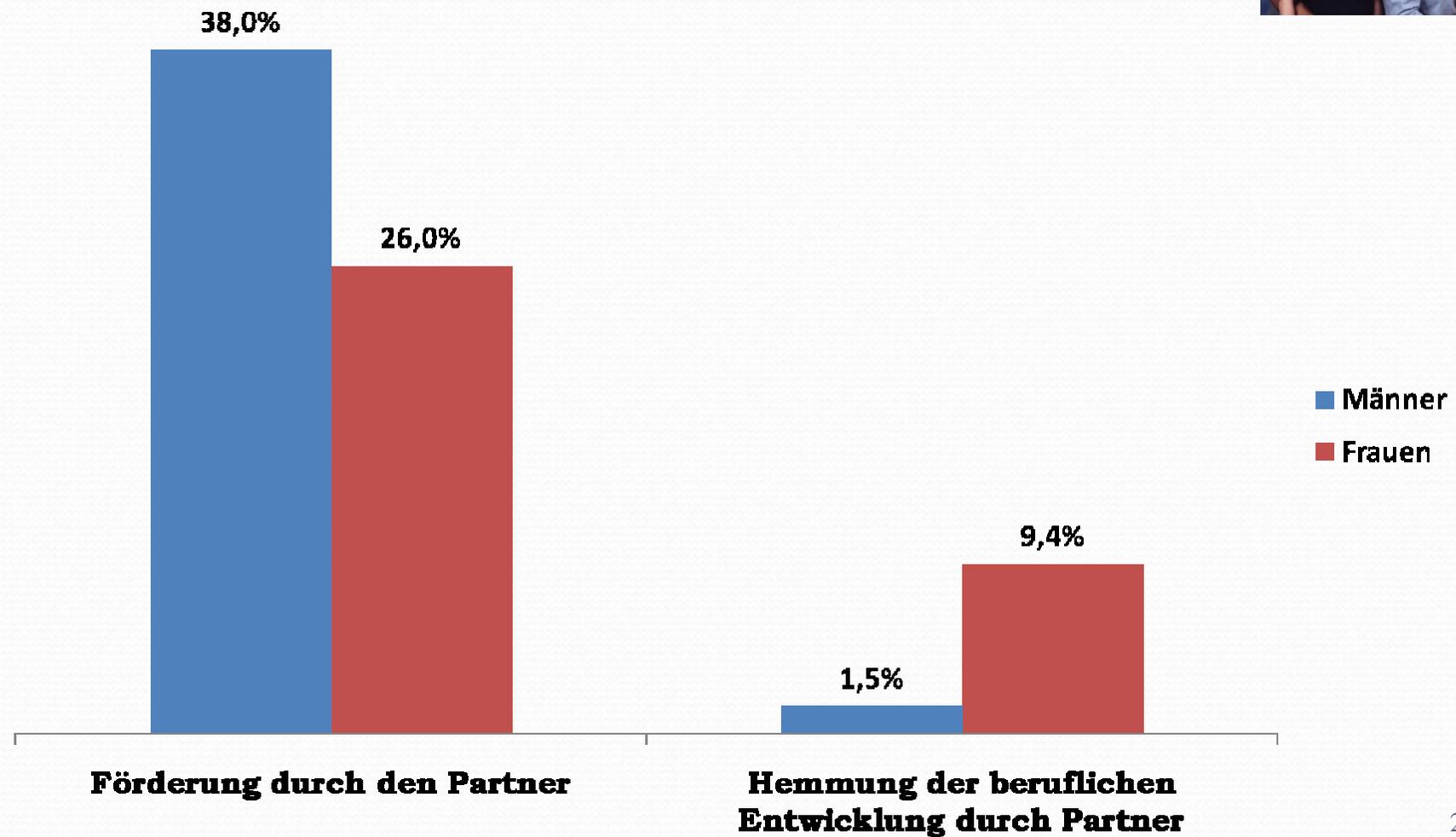
### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



- Frau übt zur Selbstverwirklichung Beruf aus  
→ **Kritik** egoistische Person – Karrierefrau
- dazu kommt schlechtes Gewissen
- eher Frauen als Männer berichten von Zwang  
zu Kompromissen

### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht



### 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



*Studie 1995 Hoppenstedt Verlag:*

In 70.000 größten deutschen Unternehmen:  
**3,2%** Frauenanteil Führungspositionen

bei Miteinbeziehung kleinerer Unternehmen:  
**13%** Frauenanteil Führungskräfte

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend:

**11%** Frauenanteil

(USA: 46%, Kanada 42%, Frankreich: 20%)

# 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht



## Warum sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert?

- Männlich dominierte Kultur am Arbeitsplatz
- Haupthindernisse: ungleiche Verteilung der Familienarbeit  
→ Traditionelle Arbeitsteilung fördert männliche Karriere  
- hemmt die der Frauen
- Frauen oft Ausstieg aus Berufsleben oder Teilzeitarbeit  
→ karrierehemmend
- Einstieg in Beruf ohne Einschränkungen erst später und damit verbunden i.d.R. zu spät für Spitzenkarrieren

# 3. Chancen & Schwierigkeiten aus DCC-Sicht

---



## **Vorteile für DCCs** (nach Carlisle (1994), als auch Domsch/Ladwig (1997))

- Mehr Gemeinsamkeiten, da beide gleiche Ziele verfolgen
- Höhere Selbstachtung
- Anerkennung durch Partner
- Größerer Zusammenhalt
- Selbstständigere Kinder
- Höheres dispositives Einkommen
- Finanzielles Potenzial für Altersvorsorge, Ausbildung der Kinder, Sicherheit...
- Mehr Möglichkeiten für kulturelle Bereicherung durch Reisen und andere Erfahrungen

## 4. Chancen & Schwierigkeiten aus Unternehmenssicht



- DCCs zunehmend auch für Unternehmen in Deutschland wichtiger  
→ immer mehr Mitarbeiter Teil eines DCC-Paares

### Telefonumfrage des I.P.A.:

29% der befragten deutschen Unternehmen konnten etwas mit dem Begriff DCC bzw. Doppelkarrierepaar mit entsprechender Thematik verbinden

→ **fehlendes Problembewusstsein & Sensibilität**

## 4. Chancen & Schwierigkeiten aus Unternehmenssicht



### Vorteile für Unternehmen:

- DCCs hohe Leistungsbereitschaft
- hoch karrieremotiviert
- „selbstbewusst, kommunikativ, ausdauernd, ehrgeizig und extrem belastbar“
- „stabile, selbstsichere, eher extrovertierte“ starke Persönlichkeiten

## 4. Chancen & Schwierigkeiten aus Unternehmenssicht



### Was müssen Unternehmen bei DCCs beachten?

- Übereinstimmung betrieblicher Ziele mit individuellen Zielen des Mitarbeiters (Arbeitszeitflexibilisierungen)
  - Privatleben und v.a. Partner der DCCs, Familie
  - zeitlicher Entscheidungsdruck bei vakanten Stellen oft zu hoch für DCCs
  - Personalinvestitionen
- **bei gesellschaftsorientierter Unternehmensführung  
„fortschrittliches Unternehmen“  
→ Arbeitsmarktvorteil**

# 5. Auslandseinsatz



## ***Auslandsaufenthalt***

- befristete Versetzung von 1 bis 5 Jahren Länge
- Trend zu kürzeren und häufigeren Einsätzen (im Durchschnitt derzeit 2-3 Jahre)
- in der Regel kommt die Familie mit
- große Mehrheit der Auslandseinsätze von Männern bestritten

## 5. Auslandseinsatz



- Für Erhalt, bzw. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit Internationalisierung unabdingbar
- Für Unternehmen Auslandseinsätze ihrer Manager risikoreich & teuer
- schwer bestimmbare Kosten
- jedoch für höhere Führungskräfte zwischen 300.000 und 1.000.000 US \$

## 5. Auslandseinsatz



### Was muss beachtet werden?

- Auslandsentsendungen fallen häufig in eine Zeit, in der sich Paare „über Familienplanung und berufliche Organisation“ einigen müssen
- wenn unverheiratet → Probleme mit der Aufenthaltsgenehmigung

## 5. Auslandseinsatz



- bei Auswahl Mitarbeiter für Auslandseinsatz → Partner berücksichtigen
- „Humankapitalverluste“ und Kosten können immens sein wenn Einsatz abgebrochen wird/erfolglos ist

## 5. Auslandseinsatz



### **70er und 80er Studien mit dem Ergebnis:**

Motivation für Ortswechsel bei Paaren um so geringer je höher und ebenbürtig die Ausbildung, Erfahrung & Gehalt ist

→Tendenz zu kürzeren Auslandseinsätzen

## 5. Auslandseinsatz



*Horsch (1995)*

nur bei 10% der deutschen Unternehmen aus Studie fand Gespräch mit Partner statt

*Umfrage unter 100 deutschen Unternehmen:*  
knapp 10% machen sich Gedanken über berufliche Möglichkeiten mitreisender Partner – oder überhaupt Dinge wie Arbeitserlaubnis

## 5. Auslandseinsatz



### *Tung (1982)*

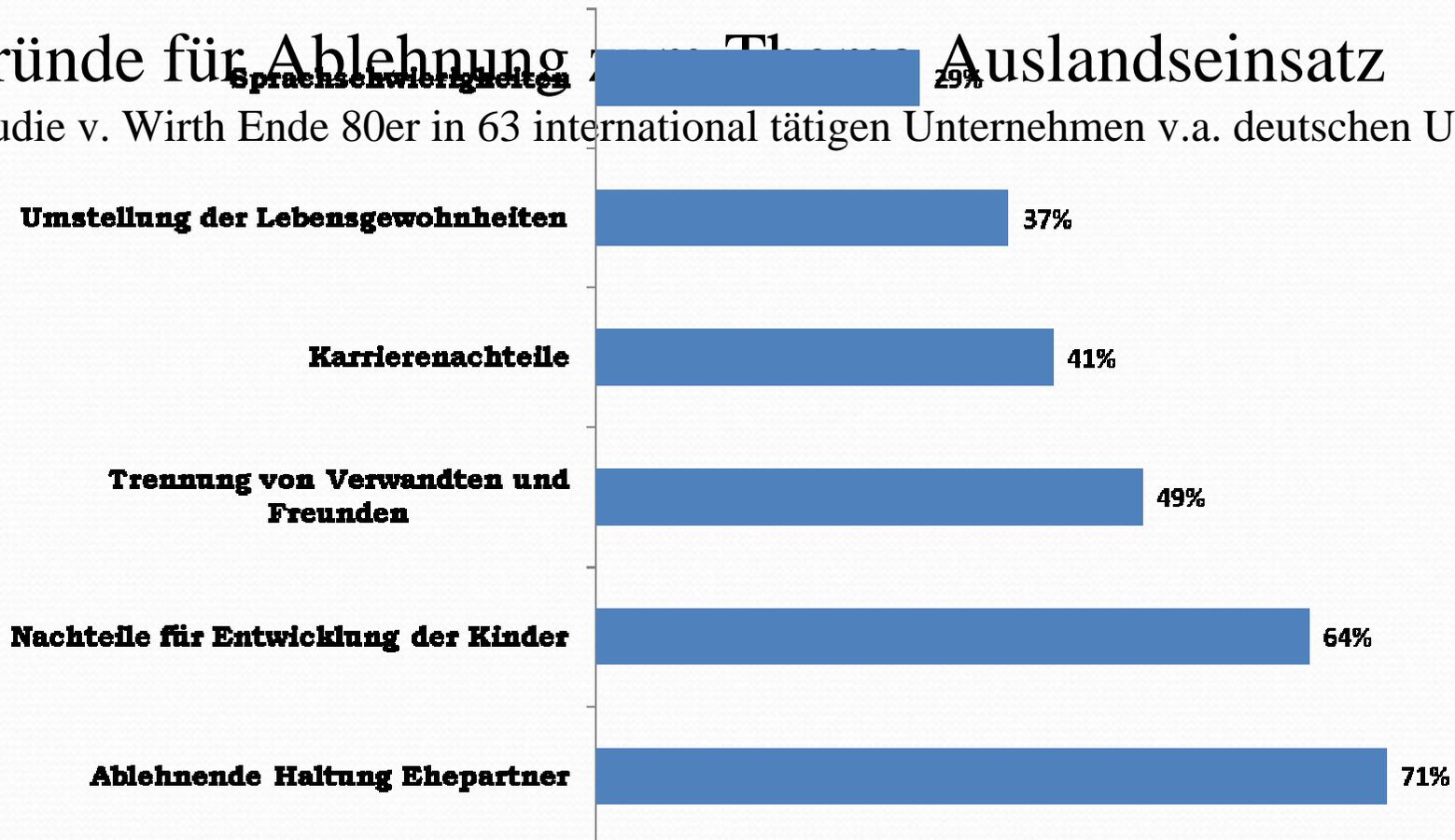
- 50% der befragten US Unternehmen: 10-20% der Entsendungen nicht erfolgreich
- 7% der Unternehmen: Rückrufrate 30%
- Kosten einer gescheiterten Entsendung: leicht 3-4-fache Jahresgehalt
- Gründe für Scheitern sehr wahrscheinlich im familiären Umfeld – nicht beruflichen

# 5. Auslandseinsatz



## Gründe für Ablehnung **Teil** Auslandseinsatz

(Studie v. Wirth Ende 80er in 63 international tätigen Unternehmen v.a. deutschen Ursprungs )



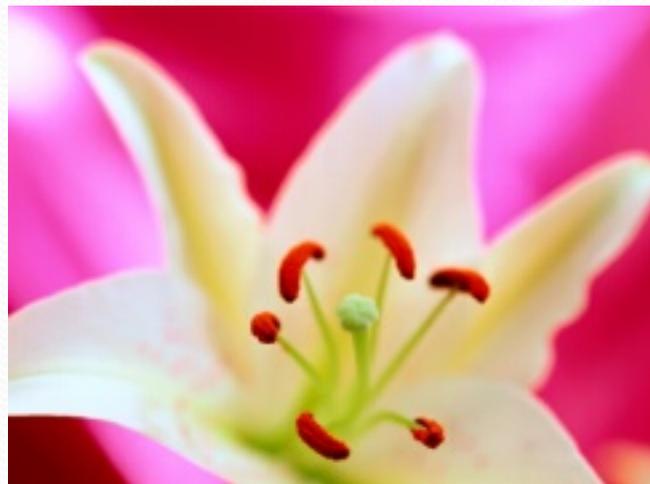
## 6. Fazit und Ausblick

---



- Anteil der Dual Career Couples steigt
- Zukunft wird für DCCs in vieler Hinsicht nicht in allen Bereichen einfacher auch wenn sich Firmen für das Thema öffnen
- Mangel an qualifizierten Mitarbeiter steigt
  - Unternehmen gezwungen ganzheitliche Konzepte für Mitarbeiter zu starten
  - Wettbewerbsvorteil
- bisherige Zurückhaltung deutscher Unternehmen bei Beachtung der DCC Thematik verwunderlich

Vielen Dank für Eure  
Mitarbeit &  
Aufmerksamkeit



## 8. Quellenangabe

---



### Quellen:

Domsch, M. E. & Krüger-Basener, M. (2003). *Personalplanung und -entwicklung für Dual Career Couples (DCCs)*. Schäffer-Poeschel: Stuttgart (S.561-572)

Domsch, M.E., Regnet, E. & von Rosenstiel, L. (2001). *Führung von Mitarbeitern - Fallstudien zum Personalmanagement*. Schäffer-Poeschel: Stuttgart (S.438-440)

Krause-Nicolai, D. (2005). *Dual Career Couples im internationalen Einsatz – Implikationen für das internationale Personalmanagement*. Frankfurt am Main: Peter Lang (S.19–60)