

Inhalt

Abbildungen	13
Vorwort	15
1 Einleitung: Gemeinsam zum Erfolg?	17

Waltraud Cornelißen

2 Zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen: Forschungsstand und Konzeption der eigenen Untersuchung	23
2.1 Die Zuteilung von Karrierechancen in Paarbeziehungen.....	23
2.2 Stand der Forschung zur Koordinierung von Karrieren in Paarbeziehungen	27
2.3 Der konzeptionelle Rahmen der eigenen Untersuchung	34
2.3.1 Der praxeologische Zugang zum Verständnis der Karriereverläufe von Frauen und Männern in Paarbeziehungen	35
2.3.2 Zum Begriff „Karriere“	39
2.3.3 Lebensführung, Lebensentwurf, Lebensplanung, Lebensgestaltung und Lebensthemen	40
2.3.4 Die Koordinierung von Lebens- und Karriereverläufen	44
2.3.5 Relevante Dimensionen praktischen Wissens	47
2.4 Forschungsdesign und Forschungsverfahren	51
2.4.1 Überblick	51
2.4.2 Die Teilstudien und ihre jeweiligen Funktionen im Projektzusammenhang	52

2.4.2.1 Erste Teilstudie: Sekundäranalyse von Paneldaten aus den 90er Jahren zu den Lebensentwürfen junger Frauen und Männer	52
2.4.2.2 Zweite Teilstudie: Die (Einzel-)befragung von hoch qualifizierten Frauen und ihren PartnerInnen	53
2.4.2.3 Dritte Teilstudie: Die Paarinterviews mit (hoch) qualifizierten Frauen und ihren Partnern	54
2.4.3 Das Sample im Einzelnen	54
2.4.4 Erhebungsverfahren	56
2.4.4.1 Rekrutierung	56
2.4.4.2 Befragung	57
2.4.5 Auswertungsverfahren und Analyseschritte	59
2.4.5.1 Analyse biografischer Daten	60
2.4.5.2 Analyse des thematischen Verlaufs	60
2.4.5.3 Orientierende Analyse der Verflechtungspraxen	61
2.4.5.4 Vertiefte Analyse	62
2.5 Schlussbemerkung	63

Nina Bathmann

3 Die Verflechtung von Karriereverläufen in Paarbeziehungen: Eine Typologie	65
3.1 Aus zwei mach eins	65
3.2 Skizzierung des Vorgehens bei der Typenbildung	68
3.3 Typologie der Verlaufsformen beruflicher Verflechtung in Paarbeziehungen	71
3.3.1 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau	73
3.3.1.1 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau: heterosexuelle Paare	73
3.3.1.2 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell der Frau: lesbische Paare	78
3.3.2 Die dauerhaften Doppelkarrierepaare	84
3.3.2.1 Die Doppelung des „männlichen“ Karrieremodells	84
3.3.2.2 Dual Career – Dual Care	90
3.3.2.3 Die Copreneurs – Verbundene Karrieren	94
3.3.3 Die aufholende Berufskarriere der Frau	100
3.3.4 Die Re-Etablierung der Karriere der Frau	106

3.3.5 Die Priorisierung der männlichen Berufskarriere	113
3.3.5.1 Subtyp 1: Vom Doppelkarrierepaar zur primären männlichen und sekundären weiblichen Karriere	114
3.3.5.2 Subtyp 2: Vom Doppelkarrierepaar zum männlichen Ein-Karriere-Modell	114
3.3.6 Das dauerhafte Ein-Karriere-Modell des Mannes	121
3.4 Fazit: In welchen Paarkonstellationen realisieren Frauen eine berufliche Karriere?	124

Nina Bathmann

4 Dauerhafte Doppelkarrierepaare: Erfolgsfaktoren, Chancen und Herausforderungen eines Lebensmodells.....	129
4.1 Stolpersteine auf dem Weg zur Doppelkarriere	129
4.2 Orientierungsmuster, Erfahrungsräume und Handlungsstrategien dauerhafter Doppelkarrierepaare.....	133
4.2.1 Zentrale Orientierungsmuster und biografische Erfahrungen.....	134
4.2.2 Handlungsstrategien und Orientierungsmuster dauerhafter Doppelkarrierepaare	137
4.3 Förderliche Rahmenbedingungen des dauerhaften Doppelkarrierearrangements	164
4.4 Chancen und Herausforderungen der Lebensführung eines (dauerhaften) Doppelkarrierepaares.....	168
4.5 Fazit	179

Nina Bathmann, Waltraud Cornelissen, Dagmar Müller

5 Gehen oder bleiben? Getrennt oder zusammen? Die paarinterne Bewältigung von beruflichen Mobilitätsanforderungen.....	183
5.1 Berufliche Mobilitätsanforderungen – eine Zerreißprobe für Doppelkarrierepaare?	183
5.2 Typische Mobilitätsverläufe von hoch qualifizierten Paaren.....	189
5.2.1 Zirkuläre Mobilität	189

5.2.1.1	Fernbeziehungen im jungen Erwachsenenalter	189
5.2.1.2	Fernbeziehungen im fortgeschrittenen Erwachsenenalter	190
5.2.2	Umgangsmobilität	190
5.2.2.1	Umgangsmobilität stets nur zugunsten der beruflichen Entwicklung eines Partners.....	191
5.2.2.2	Umgangsmobilität alternierend zugunsten der beruflichen Entwicklung des einen oder des anderen Partner	191
5.2.3	Immobilität	191
5.2.3.1	Immobilität mit Karriereverzicht.....	191
5.2.3.2	Immobilität ohne jeden Karriereverzicht.....	192
5.2.4	Multimobilität.....	192
5.3	Umgangsmobilität stets zugunsten der männlichen Karriere: Ein Fallbeispiel	193
5.3.1	Die Biografie des Paares in Kürze.....	193
5.3.2	Die Fernbeziehung während des Berufseinstiegs	195
5.3.3	Die Entscheidung, zusammen zu ziehen und eine Familie zu gründen	196
5.3.4	Der Umzug nach Norddeutschland.....	200
5.3.5	Die Arbeitslosigkeit und der Ortswechsel nach Süddeutschland...	204
5.3.6	Der Wechsel nach Westdeutschland.....	206
5.3.7	Fazit und Ausblick.....	208
5.4	Eine Fernbeziehung auch jenseits der Jugendphase: Ein Fallbeispiel.....	209
5.4.1	Die Biografie des Paares in Kürze.....	209
5.4.2	Die Gründung eines gemeinsamen Haushalts.....	211
5.4.3	Gemeinsame Migration nach Frankreich.....	212
5.4.4	Vier Jahre „Fernehe“	214
5.4.5	Die Beendigung der Fernbeziehung	217
5.4.6	Fazit und Ausblick.....	219
5.5	Umgangsmobilität unter Berücksichtigung zweier Karrieren: Ein Fallbeispiel	220
5.5.1	Die Biografie des Paares in Kürze.....	220
5.5.2	Ihr Umzug von Ost- nach Westdeutschland	222
5.5.3	Das Ende der Fernbeziehung: Ihr Umzug zu ihrem späteren Mann.....	224

5.5.4	Das (vorläufige) Ende ihrer beruflichen Entwicklung: Der Umzug des Ehepaares ins europäische Ausland	227
5.5.5	Die Amortisierung der Bildungsinvestition: Der Umzug der Familie ins außereuropäische Ausland	231
5.5.6	Die berufliche Zukunftsperspektive: Dauerhafte örtliche Sesshaftigkeit.....	233
5.5.7	Fazit und Ausblick.....	234
5.6	Vergleich der paarinternen Bewältigung beruflicher Mobilitätsanforderungen.....	236
5.6.1	Die Relevanz der Karrierekonstellation in den drei Paarbeziehungen.....	237
5.6.2	Relevanz habitualisierter Mobilitätsbereitschaft und -kompetenz	239
5.6.3	Macht der Partner bei Mobilitätsentscheidungen	241
5.6.3.1	Zur Bedeutung ökonomischer Unabhängigkeit für Frauen in Paarbeziehungen.....	242
5.6.3.2	Zur Relevanz von Beziehungsmacht	244
5.6.4	Die Relevanz von Abmachungen für Mobilitätsentscheidungen...	245
5.6.5	Die Relevanz von Kindern für die Mobilitätsentscheidungen von Paaren	246
5.6.6	Fazit.....	247

Dagmar Müller

6	Die Organisation von Elternschaft und Care	251
6.1	Einleitung.....	251
6.2	Erwartungen an „gute“ Elternschaft	254
6.3	Das Timing der Elternschaft	263
6.3.1	Vorrang von Karriereinteressen.....	265
6.3.2	Unsichere Berufsperspektiven	266
6.3.3	Der fehlende „richtige“ Partner	268
6.4	Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen.....	270
6.5	Komplexe Kinderbetreuungsarrangements	274
6.5.1	Nutzung institutioneller Kinderbetreuung	276

6.5.2	Familiale und private Netzwerke.....	280
6.5.3	Au-Pairs, „Kinderfrauen“ und andere bezahlte Dienstleistungen..	281
6.6	Das Zeitmanagement berufstätiger Eltern.....	284
6.6.1	Anforderungen an die Organisation des Alltags.....	284
6.6.1.1	Bewältigung hoher externer Verfügbarkeitserwartungen.....	285
6.6.1.2	Simultane Anforderungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen	286
6.6.1.3	Lösung kurzfristig entstehender Synchronisationsprobleme im Alltag.....	287
6.6.2	Frauen als „Familienmanagerinnen“	288
6.6.3	Zeitstrategien zur Vereinbarung von Beruf und Familie	291
6.7	Fazit	298

Waltraud Cornelißen, Nina Bathmann

7	Gemeinsam durch die (Arbeitsmarkt-)Krise? Wie zwei ostdeutsche Paare die Wende bewältigen	301
7.1	Vom entmündigten Bürger zur „permanenten Selbstoptimierung“	301
7.2	Die individualistische Bewältigung der Arbeitsmarktkrise: Ein Fallbeispiel	305
7.2.1	Kursorischer Überblick über die Paarbiografien	305
7.2.2	Welche beruflichen Folgen hat die Wende für die Partnerin und wie werden diese Folgen bewältigt?.....	306
7.2.2.1	Individuelle Muster der Bewältigung der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise unmittelbar nach der Wende	307
7.2.2.2	Paarbezogene Muster der Bewältigung der Arbeitsmarktkrise.....	312
7.2.2.3	Die langfristige Bewältigung der Wende: der weitere Berufsverlauf und eine neue Partnerschaft.....	317
7.2.3	Fazit	324
7.3	Die solidarische Bewältigung der Arbeitsmarktkrise: Ein Fallbeispiel	325
7.3.1	Kursorischer Überblick über die Paarbiografie	325
7.3.2	Welche beruflichen Risiken birgt die Wende für den Partner und wie werden diese Risiken bewältigt?.....	326
7.3.2.1	Individuelle Muster der Bewältigung der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise	326

7.3.2.2	Paarbezogene Muster der Bewältigung der Arbeitsmarktkrise.....	333
7.3.2.3	Die langfristige Bewältigung der Folgen der ostdeutschen Arbeitsmarktkrise	338
7.3.3	Fazit	341
7.4	Vergleich der Bewältigungsformen	342
7.4.1	Individuelle Bewältigungsformen.....	342
7.4.2	Innerpartnerschaftliche Bewältigungsformen.....	345
7.5	Fazit	347

Nina Bathmann, Waltraud Cornelißen, Dagmar Müller

8	Handlungsempfehlungen zur Karriereförderung von Frauen und zur Förderung von Doppelkarrieren	351
8.1	Einleitung.....	351
8.2	Empfehlungen für Entscheidungsträger/innen in Wirtschaft und Politik.....	353
8.2.1	Wer Frauen fördern will, muss auch ihre Partnerschaft im Blick haben.....	353
8.2.2	Wer Mütter fördern will, muss auch Väter fördern	354
8.2.3	Wer Eltern eine Fortführung ihrer Karrieren ermöglichen will, muss die Betreuungsinfrastruktur verbessern	356
8.2.4	Wer Frauen, Männer und Paare fördern will, muss die Rahmenbedingungen für Karrieren transformieren	358
8.2.5	Eine geschlechtergerechte Entgeltpolitik umsetzen.....	360
8.2.6	Verbindliche Mindestanteile und Zielquoten für Frauen in Führungspositionen	362
8.2.7	Die Flankierung der betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen durch eine entsprechende Unternehmenskultur	363
8.2.8	Implementierung abgestimmter Konzepte.....	364
8.3	Empfehlungen für Paare, die zu zweit Karriere machen wollen.....	366
	Literatur	369