

# Karriere zu zweit – Haushalt allein?

## Selbständige Frauen in Beruf und Partnerschaft

*René Leicht, Beate Cesinger, Stefanie König,  
Marc Langhauser*

### 1 Einleitung und Forschungsfragen

Frauen sind heute hervorragend ausgebildet, ihre Erwerbsquote steigt, aber ihre Karrierechancen haben sich kaum verbessert, da sie ihre Qualifikationen und beruflichen Kompetenzen nicht adäquat ausschöpfen können (Allmendinger et al. 2008; SVK 2011; Wanger 2011). Das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen von Frauen verharret weit hinter dem von Männern, wengleich sich eine größer werdende Zahl von Männern eher eine Reduzierung der Arbeitszeiten und zudem auch ebenbürtige Partnerinnen wünscht (Beckmann 2002; Allmendinger/Haarbrücker 2013). Doch der Anspruch auf „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bedeutet in Deutschland in der Regel, dass Frauen in Teilzeit arbeiten und unter anderem auch deshalb auf eine eigene Karriere verzichten müssen (SVK 2011). Gesucht sind daher Lebensmodelle, in denen sich beide Partner erfolgreich und in selbst bestimmtem Umfang in ihrem Beruf einbringen können und diesen dennoch in Einklang mit Lebensqualität, Familie und Partnerschaft bekommen. Wie realitätsnah sind solche Modelle und in welchen Erwerbskonstellationen lassen sich sogenannte „Doppelkarrieren“ am besten umsetzen? Mit diesem Beitrag werden einige zentrale Ergebnisse des Projekts „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzept erfolgreicher Gründerinnen“<sup>1</sup> vorgestellt. Hier wurde unter anderem der Frage nachgegangen, inwieweit Partner getrennt oder gemeinsam jeweils eine eigene Karriere realisieren können, wenn die Frau oder beide Partner sich für eine unternehmerische Karriere entscheiden und dadurch ihren Spielraum zur Gestaltung von Arbeit und Leben erhöhen. In diesem Zusammenhang interessiert auch, wie Doppelkarrierepaare ihr Leben jenseits der beruflichen Sphäre gestalten bzw. wie die haushaltsbezogenen Aufgaben zwischen Frauen und Männer verteilt sind.

---

1 Ein Verbundprojekt des Instituts für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim in Kooperation mit dem Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und durch den Europäischen Sozialfonds.

## 2 Beruf, Karriere und Familie im Kontext geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung

Frauen sind im Vergleich zu Männern in den Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung noch immer deutlich eingeschränkt (Gerhard 2008). Insbesondere die ungleiche Arbeitsteilung der Geschlechter hat weit reichende Folgen für die Lebensverläufe, die soziale Absicherung und für die Möglichkeiten der beruflichen Selbstverwirklichung von Frauen. Sie partizipieren weniger am Berufsleben und leisten in weit höherem Maße unbezahlte (Familien-)Arbeit. Diesbezüglich verändern auch die gestiegenen Erwerbsquoten von Frauen wenig. Deren Arbeitsvolumen hat sich im Zeitverlauf nur unwesentlich erhöht, obwohl ein erheblicher Teil eine Ausweitung der persönlichen Arbeitszeiten wünscht (Wanger 2011; Holly/Mohnen 2012). In einem Forschungsüberblick resümieren Althammer, Kühn und Sommer (2013: 58):

„Würden die tatsächlichen Arbeitszeiten den individuellen Präferenzen angepasst, so würde sich auch die geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke verringern; tatsächlich ist jedoch festzustellen, dass sich der Unterschied in den geleisteten Arbeitszeiten insbesondere in den letzten Jahren wieder vergrößert.“

So bedeutet der Anspruch auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland, dass Frauen familienbedingt verstärkt in Teilzeit arbeiten. Weibliche Erwerbstätigkeit wird „um die Familie herum“ (Abraham 2006: 64) organisiert, was zudem dazu führt, dass Frauen zumeist auf eine eigene Karriere verzichten. Daher ist das Muster „Der Mann macht Karriere, die Frau bleibt zu Hause oder verdient hinzu“ nach wie vor verbreitet. Letztlich lässt sich statt eines Trends zur Doppelversorgerfamilie eher eine Modernisierung des männlichen Versorgermodells erkennen (z.B. Allmendinger et al. 2008).

### 2.1 Enttraditionalisierung der Arbeitsteilung: Eine Frage der Ressourcen?

Partiell ist ein neuer Bewusstseinszustand zu beobachten, der auf eine Modernisierung der Geschlechterverhältnisse hoffen lässt. Zumindest junge Frauen demonstrieren in ihrer Lebensführung eine wachsende Unabhängigkeit (Gerhard 2008). Einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung zufolge befürworten nur noch 6% der unter 34jährigen Frauen das traditionelle Modell des männlichen Alleinernährers. Auch jüngere Männer äußern immerhin mehrheitlich die Sicht, dass beide Partner für Erwerbseinkommen und Familie gleichermaßen zuständig seien (Allmendinger/Haarbrücker 2013). Es dürfte jedoch nicht so sehr am Alter der Befragten als vielmehr generell an der Diskrepanz zwischen Bewusstsein und tatsächlichem Verhalten liegen, dass sich diese Werte in der bei Paarhaushalten beobachteten Arbeitsteilung kaum wiederfinden.

Es ist vielfach empirisch belegt, dass Hausarbeit und Familienverantwortung noch immer äußerst ungleich zu Lasten der Frauen verteilt sind (z.B. Haberkern 2007), wenngleich es hier im Zeitverlauf leichte Annäherungen gab (Gwozdz 2008).

Strittig ist hingegen eher die Frage, welche Faktoren die Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dauerhaft hervorrufen oder zumindest begünstigen. Ökonomische Theorien führen die Ungleichverteilung der Hausarbeit im Wesentlichen auf die Humankapitalausstattung und das Einkommen zurück und suggerieren, dass verbesserte Ressourcenverhältnisse auf Seiten der Frauen letztlich ihre Verhandlungspositionen zur Abwehr von Rollenzuschreibungen stärken und somit eine Enttraditionalisierung der innerfamilialen Arbeitsteilung induzieren müsse. Grob betrachtet unterscheiden sich die Linien ökonomischer Erklärungsversuche hinsichtlich der Frage, ob die Partner durch die Spezialisierung auf einen Lebensbereich (Erwerbsarbeit versus Familie) einen gemeinsamen maximalen Nutzen erzielen möchten (Becker 1995) oder ob die Arbeitsteilung eher das Ergebnis individueller Nutzenmaximierung bzw. unterschiedlicher Macht- und Verhandlungspositionen ist (Lundberg/Pollack 1996).

Demgegenüber betonen soziologische Erklärungsversuche die Wirkung von sozialen Normen und damit die gesellschaftliche Konstruktion von Geschlecht (z.B. Coltrane 2000). Dies schließt nicht aus, dass die Aufgabenverteilung zunächst entlang von ökonomischen Kalkülen, etwa auf Basis von Zeitbudget- und Einkommensunterschieden, erfolgt. Allerdings werden diese Mechanismen offenbar überall dort durch Rollenerwartungen überlagert bzw. korrigiert, wo die noch immer wirksame Identität der Geschlechter, d.h. die Norm des männlichen Familienernährers bzw. die der Frau als Mutter und Hausfrau, verletzt zu werden droht. Grunow et al. (2007) zufolge finden sich daher keine empirischen Belege für eine Enttraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse: Verdienen Frauen mehr als Männer, werden sie versuchen, die Geschlechtsidentität durch die Übernahme von mehr Hausarbeit wieder herzustellen (vgl. hierzu auch Haberkern 2007).

## 2.2 *Geschlechterarrangements in Doppelkarrieren*

Die dargestellten Mechanismen erzeugen also wenig Hoffnung, dass sich die eingeschliffenen Verhaltensmuster allein durch die stärkere Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt oder durch einen Ressourcenzugewinn aus der Erwerbsarbeit verändern lassen. Dies lenkt den Blick auf die Frage, welche weiteren Perspektiven sich Frauen bieten, um zum einen die Doppelbelastung durch Arbeit und Familie zu reduzieren und zum anderen eine eigene Karriere zu realisieren. Es scheint inzwischen unbestritten, dass zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Vielzahl an Hebeln bewegt werden muss, die von öffent-

lichen Kinderbetreuungsangeboten bis hin zu Veränderungen in den Rollenbildern reichen. Und die Karrierechancen von Frauen lassen sich nur durch eine Chancengleichheit am Arbeitsmarkt verbessern sowie durch neue Arrangements in den Beziehungen zwischen Frau und Mann. Dies erfordert veränderte Partnerschaftsformen, weshalb sich die Geschlechterforschung seit längerem mit sogenannten „Doppelkarrieren“ befasst. Ein solches Lebensmodell geht auf die Pioniere der Doppelkarriereforschung, Rapoport und Rapoport (1971) zurück, die in einem Doppelkarrierepaar zwei Personen sehen, die beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen möchten. Dies bedeutet, dass sich beide Partner – auch im Unterschied zum „Doppel-Verdiener-Modell“ – voll und zugleich erfolgreich in ihrem Beruf einbringen können und diesen dennoch in Einklang mit Familie, Lebensqualität und Partnerschaft bekommen.

Allerdings werden in der Literatur über „Doppelkarrierepaare“ einige Schwierigkeiten ersichtlich, ein gemeinsames Verständnis von „Karriere“ zu finden. In jüngerer Zeit wird hierunter weniger ein linearer beruflicher Aufstieg sondern häufiger ein Prozess verstanden. So gesehen liegt einer Karriere „eine sequentielle Abfolge von beruflichen Positionen bzw. Arbeitsplätzen“ zugrunde, „die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Lebens einnimmt“ (Göpfert 2000: 183). Immer wiederkehrende Elemente, die Doppelkarrierepaaren bzw. Personen zugeschrieben werden, sind: Eine Orientierung an Karriere, auch wenn noch keine realisiert werden konnte (Domsch/Ostermann 2002), ein hohes Maß an beruflichem Engagement (Wimbauer et al. 2008; Behnke/Meuser 2003; Rapoport/Rapoport 1971), eine hohe Bildung (Wimbauer et al. 2008), eine professionelle Tätigkeit (Rusconi/Solga 2008) und eine berufliche Tätigkeit mit Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeiten (Rapoport/Rapoport 1969). Allerdings wird eine zentrale Komponente von Doppelkarrierepaaren, nämlich die gemeinsame Lebensperspektive in der Partnerschaft, in den meisten Definitionen nicht explizit erläutert. Unbestritten ist jedoch, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. von privater und beruflicher Sphäre, ein zentrales Thema bei der Realisierung einer Doppelkarriere ist. Behnke und Meuser (2003: 191) sehen im Doppelkarrierepaar gewissermaßen eine prototypische Form einer enttraditionalisierten Lebensweise,

„welche von den Partnern ein hohes Maß an Kreativität in ihrem Bemühen verlangt, ein tragfähiges Arrangement zu finden, mit dem sie die Entgrenzung von Beruf und Familie in einer Art managen können, dass weder die berufliche Karriere noch die Familie darunter leidet.“

Insofern stellt sich die Frage, wie realitätsnah ein solches Modell ist und unter welchen Bedingungen bzw. in welchen Erwerbskonstellationen es am besten umgesetzt werden kann. Bislang hat die Forschung eher auf Paare fokussiert, die

sich in einer abhängigen Beschäftigung (und dabei vorwiegend im Wissenschaftsbereich) befinden.

### 3 Doppelkarriere durch berufliche Selbständigkeit?

Meist ist die Berufstätigkeit bei Doppelkarrierepaaren nicht nur ein Job, sondern wird von beiden Partnern als Quelle persönlicher Erfüllung gesehen. Streben Paare darüber hinaus noch nach einem beidseitig erfüllten Privat- bzw. Familienleben, so sind berufliche Autonomie, hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung und damit verbunden auch größere Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance zentrale Voraussetzungen (Walther/Lukoschat 2008). Solche Handlungsfreiheiten bilden in Beziehungen die Grundlagen für gegenseitige Rücksichtnahme und partnerschaftliche Arrangements. Nach Behnke und Meuser (2006) kommt es darauf an, dass Paare aus ihrem Vorhaben, Familie und Beruf zu vereinbaren, ein partnerschaftliches Gesamtprojekt machen und nicht in eine Konkurrenzlogik verfallen. Dies setzt aber entsprechende Rahmenbedingungen voraus.

#### 3.1 *Autonomie, Flexibilität und partnerschaftliche Arrangements in abhängiger Beschäftigung*

Die Abhängigkeit der sozialen Lebensgestaltung von der Arbeitsgestaltung führt viel eher bei abhängig beschäftigten Paaren zu Konflikten, da Arbeitnehmertätigkeiten häufiger durch rigide Arbeitszeitstrukturen gekennzeichnet sind und noch immer nicht die erwünschten Freiräume bieten. Dem Familienbericht der Bundesregierung zufolge wird bei zwei Dritteln der abhängig Beschäftigten in Deutschland die Arbeitszeit entweder ausschließlich vom Betrieb oder durch feste Zeitgrenzen geregelt (BMFSFJ 2012). Das heißt, der Zeitgebrauch ist in erheblichem Maße fremdbestimmt. Somit stehen beziehungsexterne und wenig verhandelbare Faktoren den Versuchen entgegen, das Vereinbarkeitsproblem durch paarinterne Arrangements zu lösen. Diese Hürden betreffen vor allem den Mangel an Zeitsouveränität, weshalb Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig in der Gestaltung ihrer täglichen Arbeitszeit, ihres Jahresurlaubs oder auch hinsichtlich kurzfristig erforderlicher Freistellungen (etwa bei Krankheit eines Kindes) erheblich beeinträchtigt sind. Die Gestaltungsfreiheit ist allerdings nicht nur hinsichtlich der Arbeitszeit, sondern genauso in Bezug auf den Arbeitsort und den längerfristigen Arbeitsumfang von zentraler Bedeutung.

Neben der mangelnden Entscheidungsautonomie stehen zudem die herkömmliche Leistungsbemessung sowie die Präsenzkultur in den Unternehmen der Realisierung gleichberechtigter Karrieren im Wege, was die Ergebnisse der

in unserem Projekt durchgeführten Expert/inneninterviews bestätigen. Frauen und Männer, die familienfreundliche Angebote in Anspruch nehmen, haben noch immer zu befürchten, dass sie hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen und der Teilhabe an innerbetrieblichen sozialen Netzwerken benachteiligt werden. In einem vornehmlich an Präsenz orientierten System der Leistungsbemessung sind zudem auch „bloße“ Teilzeitmodelle den Karrieren eher hinderlich, da das Leistungspotenzial von Frauen nicht zur Geltung kommen kann (Koch 2008).

### 3.2 Arbeits- und Lebensgestaltung in beruflicher Selbständigkeit

Aus den genannten Gründen wurde unser Projekt von der These geleitet, dass berufliche Autonomie und Flexibilität entscheidende Instrumente bei der Realisierung von Doppelkarrieren sind. Voraussichtlich bietet eine Unternehmensgründung und letztlich eine berufliche Selbständigkeit unter Umständen weit größere Spielräume, um die Balance von Arbeit und Leben zu wahren. Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung sind vorrangige Motive für den Wechsel in die berufliche Selbständigkeit (Boden 1999; Hundley 2000; Leicht et al. 2004a). Offensichtlich werden diese Ziele über den Weg der beruflichen Selbständigkeit auch erreicht. Von den von uns befragten Erwerbstätigen konnten unter den Selbständigen 71% ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen, 74% ihren Arbeitsort frei wählen und 89% in hohem Maße selbstbestimmt arbeiten (König et al. 2012). Dies sind jeweils weit höhere Anteile als sie unter den abhängig Beschäftigten zu beobachten sind (ebd.) und lässt auch gleichzeitig den Schluss zu, dass Selbständigkeit gute Voraussetzungen für eine berufliche Tätigkeit im Einklang mit hoher Lebenszufriedenheit bietet.

Die Frage ist allerdings, inwieweit die beobachtbaren Freiheiten in der Arbeitsgestaltung auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute kommen. Zumindest ist festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit des Wechsels in die berufliche Selbständigkeit stark durch den Umstand beeinflusst wird, ob Frauen junge Kinder haben oder nicht: Frauen mit Kindern unter drei Jahren sind mit mehr als doppelt so hoher Wahrscheinlichkeit selbständig wie Frauen ohne Kinder im Haushalt (Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005). Mit abnehmendem Kindesalter und zunehmendem Betreuungsaufwand wächst die Wahrscheinlichkeit, selbständig statt abhängig beschäftigt zu sein. Bei Frauen ist dieser Zusammenhang stark, bei Männern nur sehr schwach ausgeprägt (ebd.). Andererseits wird aber auch darauf hingewiesen, dass ein unternehmerisches Engagement Zeitressourcen verlangt, die – je nach Präferenz – den Balanceakt zwischen Arbeit und Leben erschweren (McManus 2001). Selbständige Mütter arbeiten nicht nur häufiger in Teilzeit, sondern sind hierdurch auch in ihrer unternehmerischen Leistungsfähigkeit stark eingeschränkt (Budig 2006; Strohmeyer/Tonoyan 2007). Von daher wäre anzunehmen, dass dies im Zusammenhang mit der Doppelbelastung von

Frauen bzw. mit dem hohen Zeitaufwand für Familien- neben der Erwerbsarbeit steht. Hildebrand und Williams (2003) kommen jedoch anhand eines internationalen Vergleichs zu dem Ergebnis, dass selbständig Erwerbstätige in den meisten Ländern, darunter auch in Deutschland, eher weniger Zeit für die Kinderbetreuung aufbringen als in einer abhängigen Beschäftigung. Bei der Suche nach den Realisierungsbedingungen von Doppelkarrieren ist allerdings von geringerem Interesse, wie viel Zeit einzelne Individuen in welcher Erwerbskonstellation für Kinderbetreuung aufbringen. Hier muss eine paarbezogene Perspektive eingenommen und zum einen die Frage gestellt werden, ob Selbständigkeit die Chance für eine beidseitige Karriere erhöht und zum anderen, welche Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und welche Konfliktpotenziale sich unter diesen Voraussetzungen zeigen.

#### 4 Daten und Methoden

Unseren Untersuchungen liegen vier verschiedene Datenquellen zugrunde. Die Mikrozensusdaten und die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes sowie eine eigene quantitative Erhebung unter Erwerbstätigen in einer Partnerschaft:

Der *Mikrozensus* ist eine Erhebung, mit der jedes Jahr ein Prozent aller Haushalte in Deutschland und damit rund 830.000 Personen befragt werden. Es handelt sich um die beste amtliche Repräsentativstatistik zur Beobachtung von Bevölkerung, Lebensformen, Bildung und Erwerbstätigkeit mit zahlreichen Informationen über die soziale Lage von Personen und die Zusammensetzung von Haushalten. Der Wissenschaft steht der Mikrozensus als Scientific Use File (SUF) zur Verfügung. Dabei handelt es sich um eine faktisch anonymisierte 70%-Unterstichprobe, die hochgradig differenzierte Analysen auf der Basis von Individualdaten erlaubt.

Die zusätzlich zugrunde gelegte *Zeitbudgeterhebung* ist eine amtliche Befragung privater Haushalte, die zuletzt im Jahr 2001/02 durchgeführt wurde und ca. 5.400 Haushalte mit über 12.000 Personen umfasste. Die Daten geben Aufschluss über die Zeitverwendung verschiedener Bevölkerungsgruppen. Unter anderem wurde der Tagesablauf der Teilnehmer an jeweils drei Tagen im Zehn-Minuten-Takt – insgesamt rund 37.000 Tagesabläufe – erfasst. Der Scientific Use File (SUF) der Zeitbudgeterhebung enthält eine 95% Unterstichprobe der Originalstichprobe und steht für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung.

Darüber hinaus haben wir eine *eigene Erhebung* durchgeführt und insgesamt 2.366 erwerbstätige Personen online und telefonisch befragt, um die aus der Analyse der Mikrozensusdaten gewonnenen Erkenntnisse zu ergänzen und zu vertiefen. Im Fokus stand dabei vor allem die Frage, wie die Paare bzw. Partner ihr

Erwerbs- und Lebensmodell beurteilen. Die 1.645 Teilnehmenden der Online-Stichprobe wurden durch eine Zufallsauswahl von Mitgliedern der webbasierten Plattform XING sowie durch eine Auswahl von Mitgliedern verschiedener Gründernetzwerke rekrutiert. Ergänzend dazu wurden auf Grundlage einer Zufallsstichprobe weitere 721 in einer Partnerschaft lebende Personen telefonisch interviewt.

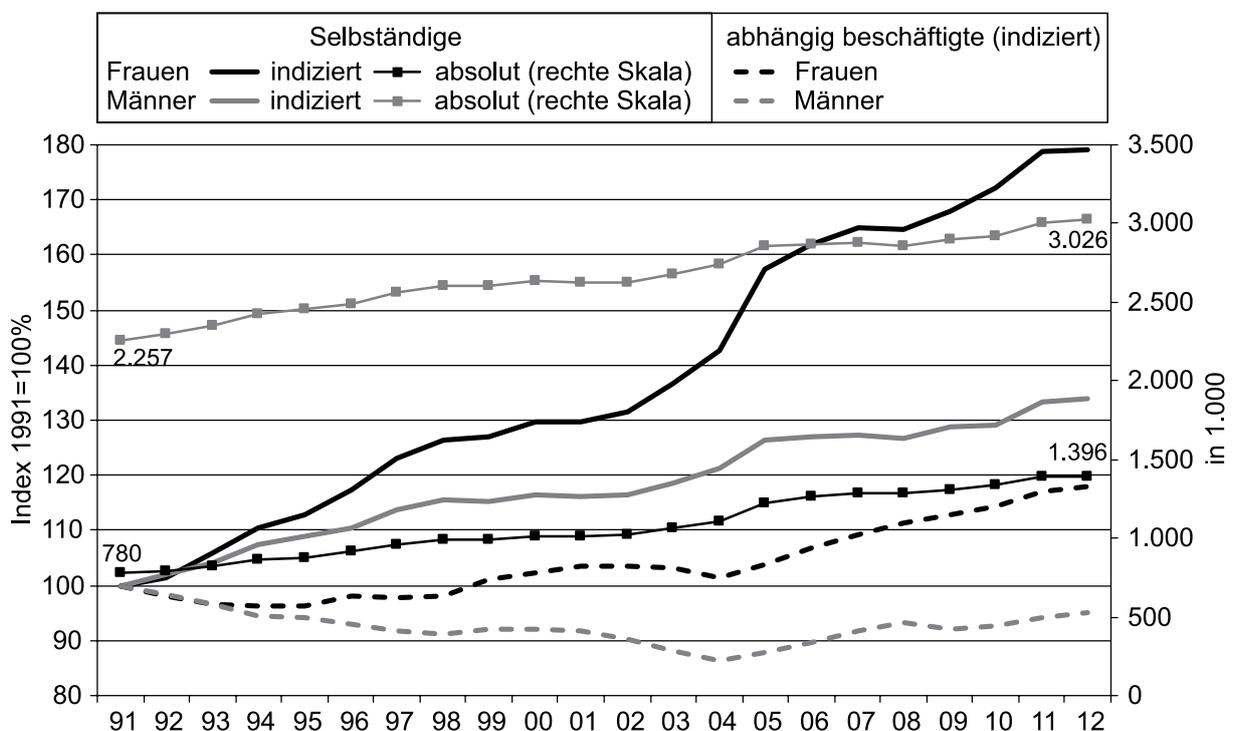
## 5 Bedeutung und Kontingenz von Selbständigkeit und Doppelkarriere

Bevor wir uns der Frage nach dem Zusammenhang von Selbständigkeit und Doppelkarriere widmen, sind einige grundlegende Informationen zur Bedeutung der beiden Kategorien erforderlich. Wie viele selbständige Frauen und Männer gibt es in Deutschland und wie viele Doppelkarrierepaare finden sich in welcher Paar- und Erwerbskonstellation? Bereits diese Antworten sind gleichzeitig ein Spiegelbild beruflicher Gleichheit und Ungleichheit auf unterschiedlichen Feldern.

### 5.1 Frauenselbständigkeit

Dem Mikrozensus zufolge hat die Zahl *selbständiger Frauen* seit Anfang der 1990er Jahre außerordentlich zugenommen (Abb. 1). Sie ist zwischen 1991 und

Abb. 1: Absolute und relative Entwicklung von Selbständigen nach Geschlecht



Quelle: Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

2012 um 79% (von 780 Tsd. auf ca. 1,4 Mio.) und damit doppelt so stark wie bei den Männern gestiegen (um 34% bzw. von 2,3 auf 3,0 Mio.). Somit hat sich der Frauenanteil unter den Selbständigen von 26% auf 32% erhöht, was bedeuten könnte, dass immer mehr Frauen nicht nur Selbstverwirklichung im Arbeitsleben, sondern auch persönliche Unabhängigkeit suchen.

Der Gründungsboom hat allerdings verschiedene Ursachen. Er ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass immer mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt strömen, wodurch sich rechnerisch zwar die Absolutzahl an selbständigen Frauen erhöht, aber eben nicht unbedingt deren Anteil an allen erwerbstätigen Frauen. Denn die weibliche Selbständigenquote ist seit Jahrzehnten nur etwa halb so hoch wie die der Männer und ist ein Ausdruck der beruflichen Ungleichheit der Geschlechter. Die Selbständigenquote von Frauen liegt derzeit bei lediglich 7,6% und birgt damit noch ein erhebliches Steigerungspotenzial.

## 5.2 Doppelkarrieren

Zur zahlenmäßigen Bedeutung von *Doppelkarrierepaaren* liegen in Deutschland bisher allenfalls grobe Schätzungen vor. Deren Relevanz ist aber auch eine Frage der Definition von „Karriere“ (siehe Kapitel 2). Allein schon das Konstrukt der Berufs- bzw. Karriereorientierung, welches rein subjektiver Natur und daher schwer mit harten Daten zu erfassen ist, erschwert es, Doppelkarrierepaare als Phänomen quantitativ zu bestimmen. Versucht man es mit objektiv nachvollziehbaren Kriterien, lässt sich beruflicher Erfolg beispielsweise anhand von monetären Kriterien oder aber auch anhand der sozialen Statusposition bemessen. So schätzen Domsch und Ladwig (2000) entlang von Einkommen und Klassenlage und kommen zu dem Ergebnis, dass 5 bis 8% aller erwerbstätigen Ehepaare als Doppelkarrierepaare betrachtet werden können. Sie schränken jedoch ein, dass Doppelkarrierepaare „von der Definition her nicht verheiratet und auch – zumindest kurzfristig – nicht unbedingt berufstätig sein müssen, sondern eben karriereorientiert sind“ (Domsch/Ladwig 2002: 51). Vorsichtig geschätzt könne man insofern von einem Prozentsatz von 10 bis 15% aller Paare ausgehen.

Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit erfordern eine sichere Datenbasis. Wir verwenden im Folgenden die Daten des Mikrozensus, der ebenfalls einige Indikatoren liefert um nicht nur die Zahl, sondern auch das soziale Profil von Doppelkarrierepaaren abzuschätzen. Hier wurden Merkmale ausgewählt, die auf eine Karriere oder zumindest Karriereorientierung hindeuten: Ein überdurchschnittliches Einkommen und eine gehobene betriebliche Stellung<sup>2</sup> verweisen

---

2 Folgende Kategorien des Merkmals „Stellung im Betrieb/Behörde“ wurden dabei zu den höheren beruflichen Positionen gezählt: „Meister, Polier im Arbeiter-/Angestelltenverhältnis“, „Beamter im gehobenen/höheren Dienst“, „Angestellter mit selbständiger Leis-

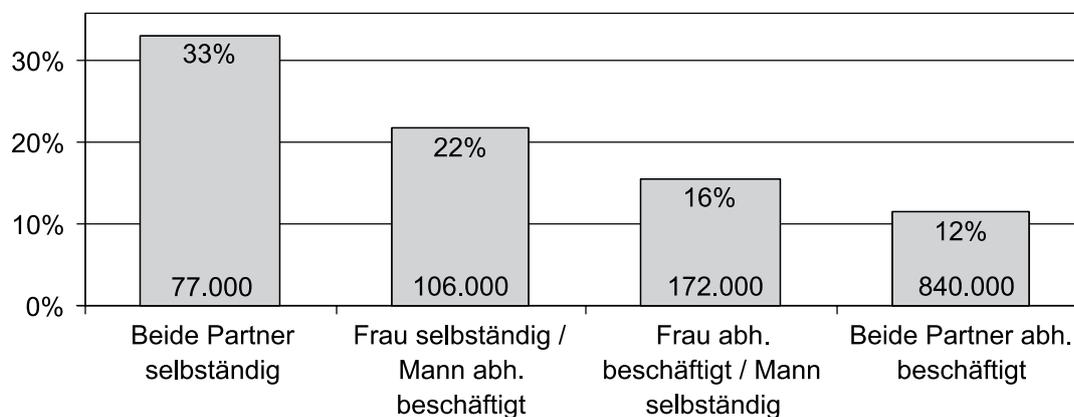
auf die Karrierekomponente „Erfolg“, während ein akademischer Abschluss und eine überdurchschnittlich hohe Arbeitszeit ein Zeichen für starkes berufliches Engagement darstellen. Treffen mindestens zwei dieser Merkmale auf beide Partner eines Paares zu, dann gehen wir von einer Karriere bzw. Doppelkarriere aus. Auf diese Weise abgegrenzt, kann man in Deutschland hochgerechnet von etwa 1,2 Mio. Doppelkarrierepaaren ausgehen. Dies entspricht einem Anteil von 13% aller Doppelverdienerpaare bzw. einem Anteil von 8% bezogen auf alle etwa 15 Mio. gemeinsam in einem Haushalt lebenden Paare im erwerbsfähigen Alter.

### 5.3 Selbständigkeit unter Doppelkarrierepaaren

Ausgehend von unserer These, dass die mit beruflicher Selbständigkeit verbundene Autonomie in der Arbeitsgestaltung (zeitlich sowie auch räumlich) eine entscheidende Rolle bei der Realisierung einer Doppelkarriere spielt, interessiert folglich, wie häufig sich Doppelkarrieren in Paarkonstellationen realisieren lassen, wenn einer der Partner selbständig ist oder gar beide selbständig sind. Es stellt sich aber nicht nur die Frage, welche Personen hierzu zählen, sondern auch, wie zufrieden sie mit ihrer Rolle im Beruf wie auch im Privaten sind.

Verwendet man auch hier die an den Mikrozensus angepasste Definition von Doppelkarrieren, ergibt sich aus den Analysen folgendes Bild (Abb. 2): Sind

Abb. 2: Anteil der Doppelkarrierepaare nach Erwerbskonstellation



\* verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

---

tung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“, „Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“, „Selbständige mit fünf und mehr Beschäftigten“.

in einer Paarbeziehung beide Partner unternehmerisch tätig, kann in jedem dritten Fall (33% bzw. bei 77 Tsd.) von einer „Doppelkarriere“ gesprochen werden. Ist nur die Frau selbständig, so liegt in dieser Paarkonstellation der Doppelkarriereanteil bei 22% (106 Tsd.) – etwa sechs Prozentpunkte höher als bei Paaren, bei welchen nur der Mann selbständig ist (16% bzw. 172 Tsd.). Demgegenüber beträgt der Anteil von Doppelkarrierepaaren bei Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern lediglich 12% (840 Tsd.).

Hier wird also deutlich, dass die berufliche Stellung offenbar eine ganz entscheidende Rolle hinsichtlich der Frage spielt, unter welchen Bedingungen sich Doppelkarrieren realisieren lassen. Eine selbständige Erwerbstätigkeit scheint hierfür gute Voraussetzungen zu bieten. Dies ist zumindest der Fall, wenn die Zugehörigkeit zu Doppelkarrierepaaren entlang eines objektiven Erfolgsmaßstabes bemessen wird, wie er mit den im Mikrozensus verwendeten Indikatoren zugrunde liegt. Aber schließlich spielen gemäß unserer weiter gefassten Definition von Karriere auch subjektive Faktoren eine gewichtige Rolle. Maßgeblich sind vor allem Faktoren, aus denen die individuelle Zufriedenheit mit der Karriere, insbesondere mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Laufbahn im Allgemeinen, ersichtlich wird (Greenhaus/Beutell 1985; Heslin 2003; Ng et al. 2005). Studien belegen, dass Selbständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten eine höhere allgemeine Lebenszufriedenheit aufweisen und zudem eine höhere Zufriedenheit im Job besitzen (Blanchflower et al. 2001; Bradley/Roberts 2004). Dies wird zumeist auf den hohen Autonomiegrad selbständiger Arbeit zurückgeführt. Da der Beruf und die dafür aufzuwendende Zeit einen großen Teil des Lebens einnimmt, hängen Job- und Lebenszufriedenheit eng zusammen (Judge/Locke 1993).

Die Ergebnisse unserer eigenen Befragung bestätigen dies bzw. verdeutlichen, dass selbständige Frauen häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn sowie mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden sind als abhängig beschäftigte Frauen. Der Anteil selbständiger Frauen, die ihrer beruflichen Laufbahn (unabhängig von der Berufsstellung ihres Partners) einen hohen<sup>3</sup> Zufriedenheitswert zuweisen, liegt bei 74% und damit etwa zehn Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil bei abhängig beschäftigten Frauen, die mit einem abhängig beschäftigten Partner zusammen leben (vgl. Abb. 3).

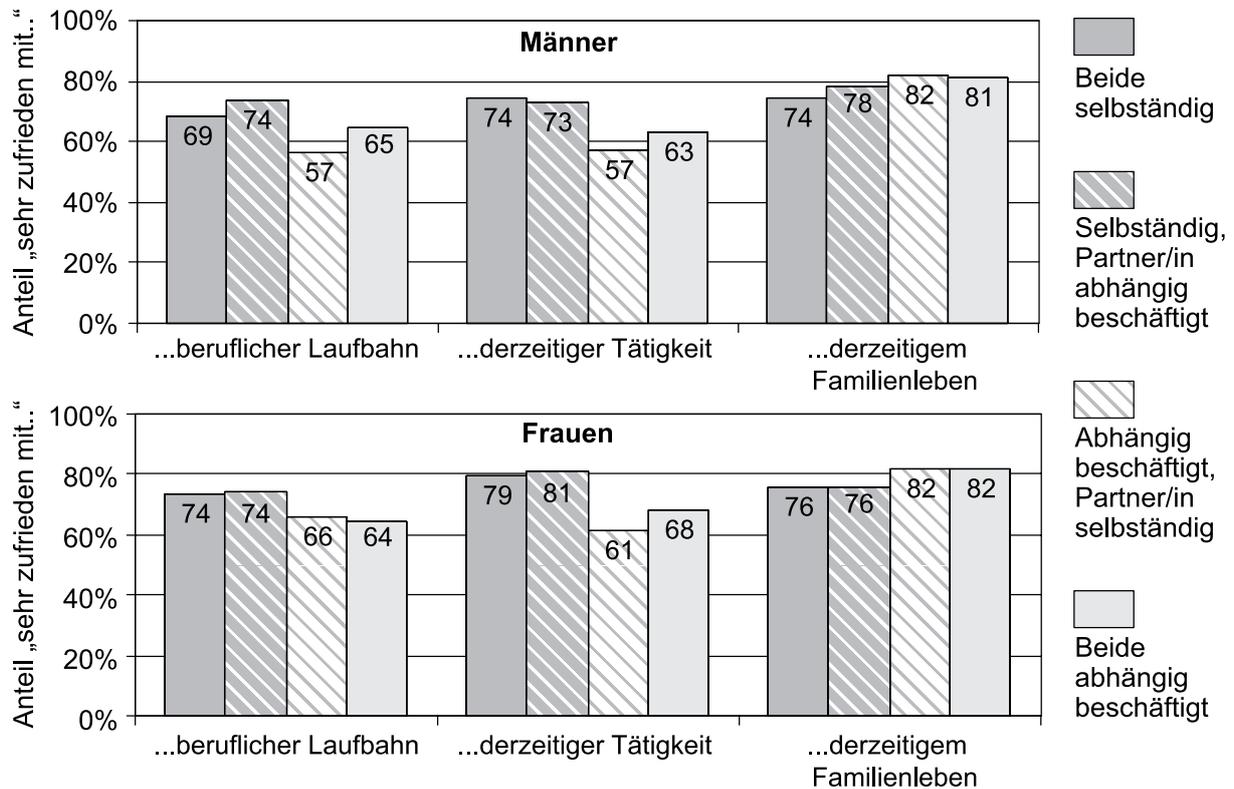
Der Anteil von selbständigen Frauen, die mit ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit zufrieden sind, liegt bei 79% (Mann ebenfalls selbständig) bzw. 81% (Mann abhängig beschäftigt) und somit signifikant höher als der Anteil zufriedener abhängig beschäftigter Frauen (61% Mann selbständig bzw. 68% Mann ebenfalls abhängig beschäftigt). Aber auch bei Männern finden sich unter Selbständigen häufiger Personen, die zufrieden mit ihrer Laufbahn und Tätigkeit

---

3 Werte 4 oder 5 auf einer Skala von 1 („sehr unzufrieden“) bis 5 („sehr zufrieden“).

sind, als unter den abhängig Beschäftigten. Dies dürfte ein Indiz dafür sein, dass sich sowohl Frauen als auch Männer durch eine selbständige Tätigkeit besser verwirklichen können.

Abb. 3: *Subjektiver Karriereerfolg nach Geschlecht*



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen ifm Universität Mannheim, 2011

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Familienleben zeigen sich ebenfalls Unterschiede zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten, allerdings sind diese etwas geringer ausgeprägt, und sie weisen in die umgekehrte Richtung. Unabhängig von der beruflichen Stellung des Partners geben 75% der selbständigen Frauen und 82% der abhängig beschäftigten Frauen eine hohe Zufriedenheit mit dem Familienleben an. Auch die abhängig beschäftigten Männer sind tendenziell etwas häufiger mit dem Familienleben zufrieden als die Selbständigen. In Anbetracht der hohen Zufriedenheit mit der beruflichen Karriere mag dieses Ergebnis einerseits überraschen. Andererseits ist davon auszugehen, dass unternehmerische Aktivitäten ein starkes berufliches Engagement hervorrufen und Selbständige deshalb einem entsprechenden Work-Life Konflikt ausgesetzt sind. Letztlich könnte dies der Zufriedenheit mit dem Familienleben abträglich sein. Hierauf gehen wir im Folgenden ein.

## 6 Work-Life-Balance und Konfliktpotenzial

In welchem Maße und unter welchen Bedingungen gelingt eine zufriedenstellende Balance zwischen Beruf und (Familien)Leben? Da sich Doppelkarrieren nicht nur an objektiven, sondern auch an subjektiven Maßstäben messen lassen müssen, besteht der Anspruch, dass die Partner beide Lebensbereiche in Einklang bringen können. Mit Blick auf die zuvor dargestellten Beobachtungen scheint jedoch eine unternehmerische Tätigkeit kein Garant für ein zufriedenstellendes Familienleben. Dies leitet dazu über, den Zusammenhang zwischen Familienverantwortung und beruflicher Selbständigkeit genauer zu betrachten. Schließlich wird davon ausgegangen, dass eine selbständig und flexibel organisierbare Tätigkeit den Gestaltungsspielraum im Nebeneinander von Familien- und Berufarbeit erhöht (Boden 1999; Hundley 2000; Leicht et al. 2004a). Andererseits reduzieren sowohl reale als auch antizipierte familiäre Verpflichtungen das für ein unternehmerisches Engagement erforderliche Zeitbudget (Lohmann 2001; McManus 2001). Dies gilt zumindest dann, wenn sich die Akteure mit ihrem beruflichen Engagement nicht zurücknehmen wollen oder können, etwa weil sie von Mehrarbeit ökonomisch profitieren oder weil die Auftragslage dies erfordert. Welche Konflikte treten also beim Versuch zutage, Selbständigkeit und Familienverantwortung in Einklang zu bringen?

Zunächst ist zu berücksichtigen, dass es unterschiedliche Konfliktauslöser und auch -konstellationen gibt. Greenhaus und Beuttel (1985) sehen als auslösende Momente zum einen zeitlich und zum anderen psychisch bzw. gedanklich basierte Belastungen, die entweder ihren Ursprung in der Arbeit haben und sich im Familienleben niederschlagen (work-to-family Konflikt) oder aber – umgekehrt – in der privaten Sphäre entstehen und sich auf die Arbeit auswirken (family-to-work Konflikt). Karriereorientierte Personen und Paare erscheinen besonders prädestiniert in diese Spannungsfelder zu geraten. Zwar erhöhen lange Arbeitszeiten und insbesondere Überstunden prinzipiell bei allen Erwerbstätigen den work-to-family Konflikt, aber sie treffen bei den Höhergebildeten und professionellen Berufen auf besonders fruchtbaren Boden, da in diesen Gruppen ein ausgeprägtes berufliches Commitment und eine stärkere Loyalitätsbereitschaft als bei geringeren Qualifizierten besteht. Besonders Frauen mit ausgeprägter Karriereorientierung geraten bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere stärker in Konflikt als ihre männlichen Pendanten (Crompton/Lyonette 2008). Diese spezifischen Problemlagen schließen nicht aus, dass in den genannten Gruppen auch Kalamitäten in umgekehrter Richtung, d.h. family-to-work Konflikte vorzufinden sind, da eine autonome und flexible Arbeitsgestaltung nicht nur Freiheiten, sondern auch Versuchungen mit sich bringt, in traditionelle Rollen zu verfallen. Dass insbesondere Frauen potenziell der Gefahr erliegen, eher den

sozialen Normen als den beruflichen Anforderungen gerecht werden zu wollen, haben vorangegangene Untersuchungen gezeigt.

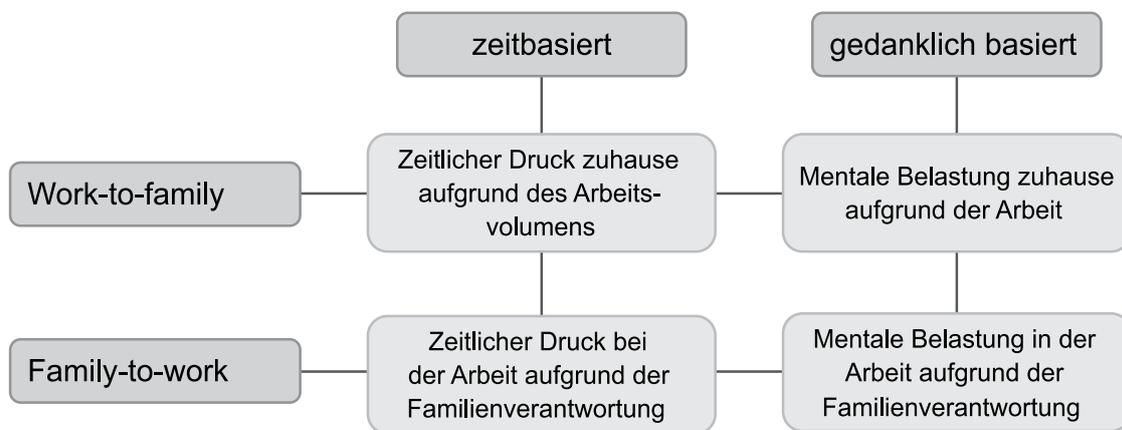
Unterschiede hinsichtlich der Betroffenheit von einzelnen Konfliktebenen interessieren im Folgenden nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch mit Blick auf die eingenommenen beruflichen Stellungen. Wobei hier zweierlei Annahmen entwickelt werden können. Einerseits sollte das Konfliktpotenzial unter Selbständigen höher sein, da ihre Arbeitszeiten im Schnitt weit über den von abhängig Beschäftigten liegen (Leicht et al. 2004a). Andererseits müsste die Freiheit in der Arbeitsgestaltung dazu beitragen, die Konflikte zu kompensieren.

Unseren Befragungsergebnissen zufolge zeigen sich gerade auf der „zeitlichen Schiene“ des work-to-family Konflikts auf den ersten Blick (bzw. bivariat betrachtet) zunächst nur geringfügige Unterschiede zwischen abhängig und selbständig Beschäftigten, und dies gilt nahezu unabhängig vom Geschlecht. Auf beiden Seiten teilen fast die Hälfte aller Männer und über 40% aller Frauen die Ansicht, dass der zeitliche Druck in der Arbeit auf Kosten der Familie geht. Die Unterschiede zwischen den beruflichen Stellungen werden jedoch deutlicher, wenn die Randbedingungen dieser Beobachtung berücksichtigt werden, d.h. der Einfluss von Alter, Bildung und Arbeitszeiten sowie das Vorhandensein von Kindern und die Arbeitsaufteilung im Haushalt kontrolliert werden. Dies macht dann ersichtlich, dass die Selbständigen – allerdings eher die Frauen – zumindest den zeitbedingten Konflikt etwas besser in den Griff bekommen als die Arbeitnehmer/innen (Abb. 4). Auf der mentalen Ebene verhält sich dies jedoch anders: Hier sind es die Selbständigen, die sich viel häufiger auch zuhause noch gedanklich mit der Arbeit beschäftigen. Bei Frauen zeigt sich dieser Effekt noch etwas stärker als bei Männern. In absoluten Werten betrachtet, empfinden zwei Drittel aller selbständigen Frauen und Männer einen work-to-family Konflikt infolge einer gedanklichen Belastung (nicht abgebildet).

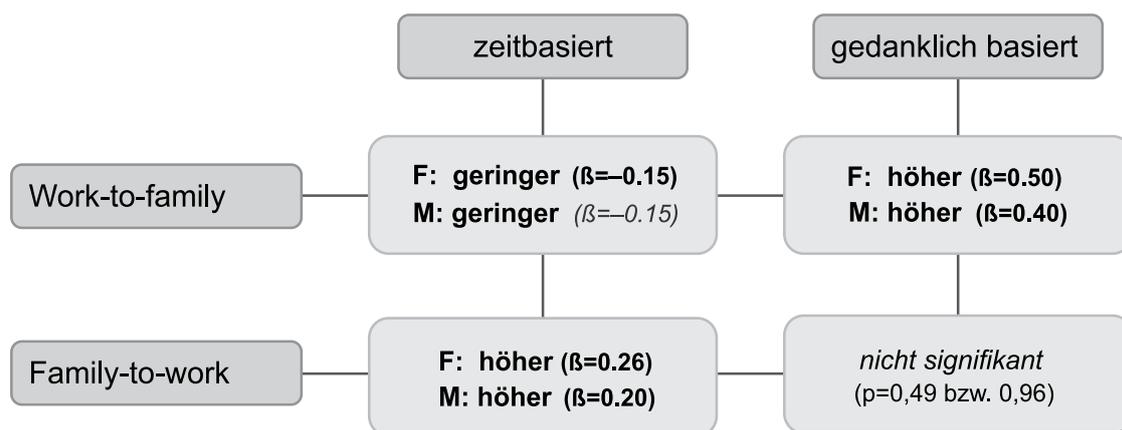
Zwar sehen weit weniger Befragte ein Problem in umgekehrter Richtung bzw. einen family-to-work Konflikt, etwa dergestalt, dass Familienangelegenheiten die Konzentration bei der Arbeit beeinträchtigen. Aber soweit dies der Fall ist, entsteht eine solche Konfliktkonstellation eher bei den Selbständigen. Das verdeutlicht die multivariate Analyse (Abb. 4) und gilt zumindest für zeitlich bedingte Probleme, mit denen selbständige Frauen etwas stärker noch als ihre männlichen Pendanten zu kämpfen haben. Hingegen zeigen sich auf der Ebene mentaler Belastungen keine signifikanten Unterschiede zwischen abhängig und selbständig Erwerbstätigen.

Folglich ist zu resümieren, dass eine „Arbeit auf eigene Rechnung“ das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur zum Teil kompensieren kann. Selbständige stehen, was die mentalen Belastungen einer Entgrenzung von Arbeit und Leben betrifft, sogar stärker als abhängige Beschäftigte noch nach

Abb. 4: Dimensionen und Stärke des Vereinbarkeitskonflikts bei Frauen und Männern



**Konfliktpotenzial bei Selbständigen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten (multivariate Analyse)\***



\* Lineare Regression unter Kontrolle von Alter, Bildung, Arbeitsstunden, Anteil Hausarbeit, Kinder im Haushalt (Wert in kursiv = schwach signifikant:  $p = 0,16$ )

Quelle: Eigene Erhebung ifm Universität Mannheim, 2011; Schema modelliert in Anlehnung an Greenhaus/Beuttel 1985; zu Details vgl. König/Cesinger 2014

Feierabend unter Druck. Immerhin jedoch können Paare jeweils dann Vereinbarkeitskonflikte mittels einer unternehmerischen Tätigkeit schmälern, wenn der Faktor „Zeit“ das entscheidende Hindernis auf dem Weg zu einer Balance zwischen Beruf und Familie ist. Dies bestätigt indirekt die These, dass Selbständige ihre Autonomie dazu nutzen können, ihre Arbeitszeit den familiären Anforderungen anzupassen. Erstaunlicherweise jedoch zeigen die geschlechterdifferenzierenden Analysen keine allzu großen Unterschiede in Bezug auf die empfundenen Konflikte. Dies bedeutet aber keinesfalls, dass die hierfür ursächlichen Belastungen auf gleichen Schultern ruhen; zumindest nicht die haushalts- und fami-

lienbezogenen Arbeiten. In welcher Weise sich diese nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern gleichzeitig im Kontext abhängiger und selbständiger Erwerbsarbeit verteilt, ist Thema im Folgenden.

## 7 Arbeitsteilung im Haushalt: Führt Selbständigkeit in die Flexibilitätsfalle?

Damit kommen wir zu einer unseren Ausgangsfragen zurück: Wie gestalten Paare – und hierin dann auch Selbständige – ihr Leben jenseits der beruflichen Sphäre und wie sind die haushaltsbezogenen Aufgaben jeweils zwischen Frauen und Männer verteilt?

In einem ersten Schritt lässt sich dies anhand einer Auswertung der alle Tätigkeiten sehr detailliert erfassenden Zeitbudgeterhebung erkennen, mit der wir zudem nach verschiedenen Haushalts- und Beschäftigungskonstellationen differenzieren. Hier zeigt sich, zunächst wenig überraschend, dass die Zeit, die Frauen im Durchschnitt täglich für die Familien- und Haushaltsarbeit verwenden, in allen betrachteten Konstellationen mit großem Abstand über derjenigen von Männern liegt (Tab. 1). Überraschend mag hingegen sein, dass die Minutenzahl bei Frauen nur geringfügig variiert, egal ob die Frau oder der Partner abhängig oder selbständig erwerbstätig ist. Große Varianz zeigt sich allerdings bei den Männern, deren Aktivitätsniveau im Haushalt am höchsten ist, wenn sie abhängig beschäftigt sind und mit einer selbständigen Frau zusammenleben. Die für den Haushalt verwendete Zeit ist bei Männern aber weit geringer, wenn sie einer selbständigen Tätigkeit nachgehen und die Partnerin Arbeitnehmerin ist. In dieser Konstellation übernehmen die Frauen durchschnittlich 72% der Haushaltsarbeit. Aber an diesem Verhältnis ändert sich wenig, wenn beide selbständig sind, da auch hier die Frau 70% übernimmt. Die Aufgabenverteilung ist dann egalitärer, wenn die Männer einer Arbeitnehmertätigkeit nachgehen.

Ändern sich diese Verhältnisse, wenn Kinder im Haushalt sind? Dies ist nur in sehr geringem Maße der Fall. Allerdings führt der dann größere Haushalt nicht

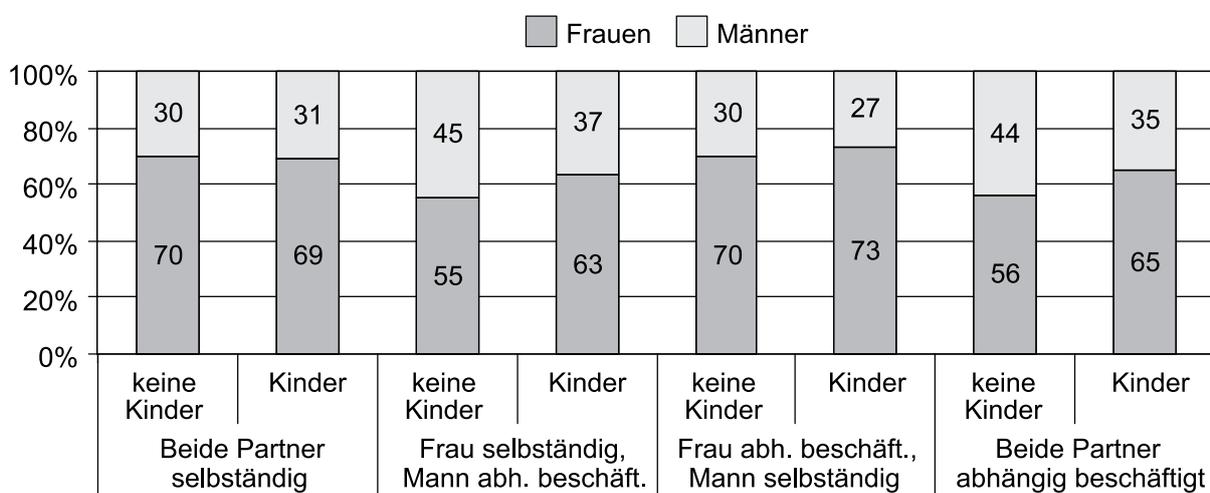
*Tab. 1: Aufwand für Haushaltsführung und Betreuung der Familie täglich in Minuten nach Geschlecht und Beschäftigungsstatus*

|        | Beide selbständig | Frau selbständig/Mann abhängig beschäftigt | Frau abhängig beschäftigt/Mann selbständig | Beide abhängig beschäftigt |
|--------|-------------------|--|--|----------------------------|
| Frauen | 228               | 234  | 232  | 226                        |
| Männer | 99                | 149  | 90   | 140                        |

Quelle: Zeitbudgeterhebung 01/02 (Personen ab 15 Jahre); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011.

etwa dazu, dass sich die Männer stärker zuhause engagieren. Im Gegenteil: Der von den Frauen übernommene Anteil steigt dann sogar eher an. Er bleibt nur dann auf ähnlichem (wenngleich hohem) Niveau, wenn beide Partner selbständig sind (Abb. 5). Bei allem kommt nun hinzu, dass sich an dieser Ungleichverteilung selbst dann so gut wie nichts verändert, wenn Frauen vollzeiterwerbstätig sind. Auch unter diesen Bedingungen ergeben sich kaum Unterschiede zu den hier abgebildeten Anteilen.

Abb. 5: Aufteilung des täglichen Zeitaufwands für Haushaltsführung und Betreuung der Familie mit und ohne Kind(er) im Haushalt nach Beschäftigungsstatus



Quelle: Zeitbudgeterhebung 01/02 (Personen ab 15 Jahre); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011

Vor diesem Hintergrund kommen wir auf eine weitere und auch eingangs beschriebene Debatte zurück, d.h. auf die Frage, welchen Einfluss die individuellen Ressourcen, insbesondere die Humankapitalausstattung und das Einkommen, auf die Verteilung von Familien- bzw. Haushaltsarbeiten haben oder, ob am Ende doch eher die sozialen Normen von größerer Bedeutung sind (siehe Kapitel 2.1). Zudem interessiert natürlich, welche Rolle hierbei eine selbständige Erwerbsarbeit spielt. Mittels einer nach Geschlecht getrennten Regressionsanalyse wurde daher untersucht, welche Faktoren den persönlichen Anteil von Frauen und Männern an der Hausarbeit bestimmen (Tab. 2).

Die Ergebnisse zeigen ein interessantes Muster hinsichtlich der Bedeutung von beruflicher Selbständigkeit und Arbeitsautonomie. Wenngleich nur letztgenannter Faktor statistisch signifikant wirkt, birgt die Richtung des Effekts einige Brisanz, was die in Selbständigkeit gesetzte Hoffnung betrifft. Denn tendenziell führen eine selbständige Erwerbsarbeit und vor allem die Möglichkeit, die Ar-

Tab. 2: Determinanten des Anteils an Hausarbeit (Regressionsanalyse)

|  | Frauen   |        | Männer  |        |
|--|----------|--------|---------|--------|
| Selbständig erwerbstätig                                   | 1.08     | (0.53) | -2.32   | (0.40) |
| Autonomie in der Arbeitsgestaltung                         | 1.56+    | (0.10) | -3.11+  | (0.07) |
| Partner/in selbständig                                     | -1.96    | (0.25) | -4.04   | (0.25) |
| Differenz der wöchentlichen Arbeitszeit zum/zur Partner/in | -0.41*** | (0.00) | -0.22*  | (0.04) |
| Höhere Bildung (Akademiker vs. Nicht-Akademiker)           | -1.92    | (0.37) | -2.15   | (0.45) |
| (positive) Altersdifferenz zum/zur Partner/in              | -0.030   | (0.84) | -0.030  | (0.92) |
| Anteil am Haushaltseinkommen                               | -0.16**  | (0.01) | -0.17   | (0.11) |
| Kind(er) im Haushalt                                       | 3.73*    | (0.02) | -4.17   | (0.14) |
| Traditionelle Rollenorientierung (diverse Skalen 1-5)      | 3.00**   | (0.00) | -5.55** | (0.00) |
| Konstante  | 47.0***  | (0.00) | 72.4*** | (0.00) |
| N  | 427      |        | 160     |        |
| R <sup>2</sup>   | 0.283    |        | 0.318   |        |

p-Werte in Klammern, Robuste Inferenz (Huber-White)

+  $p < 0.10$ ; \*  $p < 0.05$ ; \*\*  $p < 0.01$ ; \*\*\*  $p < 0.001$

beit autonom zu gestalten, dazu, dass Frauen einen höheren Anteil an Hausarbeit übernehmen, während bei Männern das Gegenteil ersichtlich wird. Dies deutet darauf hin, dass Autonomie und Flexibilität im Beruf eher zu einer Verstärkung der traditionellen Rollen und damit tendenziell in die „Falle“ führt. Denn möglicherweise nutzen Frauen die gewonnen Freiheiten weniger zur beruflichen Entfaltung als viel eher zur Erfüllung der durch Sozialisation und Internalisierung sozialer Normen entwickelten Erwartungen.

Mit Blick auf die relativen Ressourcen ist demgegenüber allerdings zu erkennen, dass eine (im Partnervergleich) verbesserte Position auf dem Arbeitsmarkt, d.h. eine höhere Bildung bzw. eine höheres Alter (als Proxy für Arbeits Erfahrung), ein höheres Einkommen und eine höhere wöchentliche Arbeitszeit den Anteil übernommener Hausarbeit senken. Von den angeführten Effekten werden hier die Arbeitszeit- und Einkommensdifferenz signifikant. Der schon deskriptiv festgestellte Einfluss von Kindern im Haushalt bestätigt sich auch unter Einfluss weiterer Faktoren. Wo solche Fürsorgepflichten entstehen, erhöht sich für Frauen der Anteil der Hausarbeit im Vergleich zum Partner, während der von Männern übernommene Anteil sinkt. Die mit Hilfe verschiedener Skalen gemessene Rollenorientierung spiegelt zumindest indirekt auch die Wirkung sozialer Normen wider: Je traditioneller die persönlichen Einstellungen einer Frau sind, desto größer ihr Anteil an der Hausarbeit. Noch entscheidender als bei Frauen ist das Rollenbild der Männer. Es dürfte nicht überraschen, dass diejeni-

gen mit ausgeprägt traditioneller Rollenorientierung noch weit mehr als ohnehin schon der Fall die Fürsorgearbeit an die Frau delegieren.

## 8 Zusammenfassung und Fazit

Die andauernde Ungleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich der Möglichkeiten, ihre berufliche Entwicklung nach ihren Vorstellungen zu gestalten, verlangt neue Arrangements zwischen Frauen und Männern, aber genauso politische Initiativen. Eine der Ursachen dieser Ungleichheit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Beruf und Familie. Vor diesem Hintergrund rücken nicht nur die Bedingungen und Machtverhältnisse in der Arbeitswelt, sondern auch die privaten Lebensverhältnisse und Strukturen des Zusammenlebens von Frauen und Männern in den Blickpunkt. Welche Rahmenbedingungen brauchen Paare, um beides, Karriere und Familie, zu gleichen Teilen unter einen Hut zu bekommen?

Mit dem Typus der *Doppelkarrierepartnerschaft* geht die Erwartung einher, solchen Ansprüchen gerecht zu werden. Wie viele solcher „Avantgardepaaire“ es bislang in Deutschland gibt, kann nur unter Zugrundelegung *objektiver Erfolgskriterien* eingeschätzt werden, da es an belastbaren Daten mangelt, die dann auch subjektiv empfundenen Erfolg, etwa eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Familie, bemessen. Unseren Mikrozensusanalysen zufolge können allenfalls 8% aller Paare als Doppelkarrierepartnerschaften bezeichnet werden. Ausgehend von der These, dass solche Arrangements besser gelingen, wenn einer oder beide Partner ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung besitzen, haben wir untersucht, innerhalb welcher Erwerbskonstellation der Anteil an Doppelkarrierepaaren höher als in anderen ist. Dies ist dann der Fall, wenn beide Partner oder zumindest die Frauen selbständig sind. Sind beide Partner abhängig beschäftigt ist die Chance auf Realisierung einer Doppelkarriere am geringsten.

Aber auch unter Zugrundelegung *subjektiver Erfolgskriterien* scheint Selbständigkeit gute Voraussetzungen zur Realisierung von Doppelkarrieren zu bieten. Die Ergebnisse unserer Befragung verdeutlichen, dass selbständige Frauen und Männer häufiger mit ihrer beruflichen Laufbahn sowie mit ihrer aktuellen Tätigkeit zufrieden sind als die abhängig beschäftigten Pendants. Nur die geringere Zufriedenheit mit dem Familienleben trübt dieses Bild. Daher haben wir genauer untersucht, welches *Konfliktpotenzial* beim Versuch zutage tritt, *Beruf und Familie zu vereinbaren*. Auf Basis einer multivariaten Analyse ist zu resümieren, dass eine selbständige Erwerbsarbeit das Problem der mangelnden Balance beider Bereiche nur zum Teil kompensieren kann. Selbständige stehen, was die mentalen Belastungen einer Entgrenzung von Arbeit und Leben betrifft,

sogar stärker als abhängige Beschäftigte noch nach Feierabend unter Druck. Immerhin jedoch können Paare jeweils dann Vereinbarkeitskonflikte mittels einer unternehmerischen Tätigkeit reduzieren, wenn der Faktor „Zeit“ das entscheidende Hindernis auf dem Weg zu einer Balance zwischen beiden Sphären ist. Dies unterstützt die These, dass Selbständige ihre Autonomie dazu nutzen können, die Arbeitszeit den familiären Anforderungen flexibel anzupassen.

Bei allem ist allerdings zu beachten, dass die Versuche zur Kompensierung des work-family Konflikts auf einer Verstetigung der *geschlechtsspezifisch ungleichen Arbeitsteilung* beruhen. Nahezu unabhängig davon, welche Konstellation an beruflichen Stellungen die Paare aufweisen, übernehmen Frauen die Hauptlast der Verantwortung für Familie und Hausarbeit. Vor diesem Hintergrund interessierte, welche Rolle hierbei die beruflichen Stellungen sowie die relativen Ressourcen der Partner spielen, da sich die Frage stellt, ob Frauen durch eine respektable Unternehmerintätigkeit oder durch verbesserte Ressourcen ihre Ausgangsposition bei der Abwehr von Rollenzuschreibungen stärken. Aus unseren Analysen lässt sich zumindest erkennen, dass Frauen ihren Anteil an der Hausarbeit tendenziell senken, wenn sie ihre Position am Arbeitsmarkt (in Relation zu derjenigen des Partners) verbessern. Dieser (wenn auch kleine) Ruck in Richtung einer Enttraditionalisierung kommt über die Nutzung von Einkommens-, Bildungs- und anderen Ressourcen, aber offenbar nicht über den Weg der beruflichen Selbständigkeit. Denn diesbezüglich zeigt sich ein Einfluss in umgekehrter Richtung, da die Autonomie in der Arbeitsgestaltung dazu führt, dass Frauen ihren Anteil an der Familien- und Hausarbeit erhöhen. Während Männer Autonomie und Flexibilität dazu nutzen, noch mehr zu arbeiten, etwa um dem Unternehmen oder auch der Rolle des Familienernährers gerecht zu werden, geraten Frauen in eine Flexibilitätsfalle, wobei sie dem Druck der Familie eher nachgeben als dem Reiz der beruflichen Entfaltung. Soziale Normen bzw. Verhaltensforderungen auf Grundlage von Rollendarstellungen und geschlechtsspezifischen Identitätsbildungsprozessen könnten hier eine Erklärung bieten (Grunow et al. 2007).

Vor dem Hintergrund der ansonsten positiven Wirkungen beruflicher Selbständigkeit ist letztgenanntes Ergebnis ernüchternd. Denn die Zahl selbständiger Frauen wächst weit überproportional und eine „Arbeit auf eigene Rechnung“ erhöht die Chancen der beruflichen Selbstverwirklichung immens. Sie eröffnet insbesondere hochqualifizierten Frauen mehr Optionen auf eine ausbildungsadäquate Beschäftigung und auf ein leistungsgerechtes Einkommen. Beides bleibt ihnen in den Hierarchien der abhängigen Beschäftigung oftmals verwehrt (Leicht et al. 2004b). Und nicht zuletzt kann eine selbständige Erwerbsarbeit, wie wir gesehen haben, eine Doppelkarriere befördern, was dann allerdings von beiden Partnern mehr Anstrengungen zur Herstellung von Gleichheit auf der Ebene der Haushaltsarbeit verlangt.

Bei allem ist noch anzumerken, dass der objektive und subjektive Erfolg beruflicher Selbständigkeit und das gleichzeitige Gelingen einer Doppelkarriere von äußerst verschiedenen Einflussfaktoren abhängen. Dies ist ein komplexes Geflecht, in welchem nicht nur die Arrangements in der privaten Lebensführung, sondern beispielsweise auch die Arbeitsgestaltung, die Unternehmensgröße sowie die Branche Einfluss nehmen. So dürfte mit entscheidend sein, ob es sich um von zu Hause aus arbeitende Solo-Selbständige oder um Unternehmer/innen mit mehreren Angestellten handelt. Diesen Aspekten und insbesondere auch der Frage, ob Frauen eher in frauentypischen Gründungsfeldern erfolgreicher sind, sollte bei zukünftiger Forschung nachgegangen werden.

## Literatur

- Abraham, Martin (2006): Berufliche Selbstständigkeit. Die Folgen für Partnerschaft und Haushalt. Wiesbaden
- Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia/Fliegner, Florian (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper P2013–00 (Internet: <http://idw-online.de/de/attachmentdata29393.pdf>; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Allmendinger, Jutta/Leuze, Kathrin/Blanck, Jonna M. (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 58/Heft 24–25, S. 18–25
- Althammer, Jörg/Kühn, Marion/Sommer, Maximilian (2012): Umsetzung neuer Arbeitszeitmodelle vor dem Hintergrund ihrer Finanzierbarkeit: Expertise für die Projektgruppe 5 „Arbeitswelt, Konsumverhalten und Lebensstile“ der Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“. Kurzgutachten. Berlin (Internet: [http://www.bundestag.de/bundestag/gremien/enquete/wachstum/gutachten/kurzgutachten\\_AltKueSom.pdf](http://www.bundestag.de/bundestag/gremien/enquete/wachstum/gutachten/kurzgutachten_AltKueSom.pdf); zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011): Karriere, Partnerschaft, Kinder – Wie geht das zusammen? In: Becker, Ruth/Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra (Hg.): *Frauen an die Spitze – Was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik*. Berlin u.a.O., S. 15–19
- Becker, Gary Stanley (1995): A Theory of the Allocation of Time. In: Febrero, Ramón/Schwartz, Pedro (eds.): *The Essence of Becker*. Stanford, S. 91–120
- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB Werkstattbericht 2002 Nr. 12 (Internet: <http://doku.iab.de/werkber/2002/wb1202.pdf>; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2006): Wenn zwei das Gleiche wollen. Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren (Internet: [http://www.ruendal.de/aim/tagung06/pdfs/behnke\\_meuser.pdf](http://www.ruendal.de/aim/tagung06/pdfs/behnke_meuser.pdf); zuletzt aufgesucht am: 31.10.20139)

- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003): Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform. In: Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hg.): Karrierepolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns. Opladen, S. 189–200
- Blanchflower, David G./Oswald, Andrew/Stutzer, Alois (2001): Latent Entrepreneurship Across Nations. In: *European Economic Review*, Vol. 45/No. 4–6, S. 680–691
- Boden, Richard J. (1999): Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment, Gender Differences in Self-Employment Selection. In: *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 58/No. 1, S. 71–83
- Bradley, Don E./Roberts, James A. (2004): Self-Employment and Job Satisfaction. Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. In: *Journal of Small Business Management*, Vol. 42/No. 1, S. 37–58
- Budig, Michelle (2006): Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status. In: *Gender and Society*, Vol. 20/No. 6, S. 725–753
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends (Internet: <http://www.bmfsfj.de/Redaktion/BMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienreport-2012,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>; zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)
- Coltrane, Scott (2000): Research on Household Labor. Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. In: *Journal of Marriage and Family*, Vol. 62/No. 4, S. 1208–1233
- Crompton, Rosemary/Lyonette, Clare (2008): Who Does the Housework? The Division of Labour within the Home. In: Park, Alison/Curtice, John/Thomson, Katarina/Phillips, Miranda/Johnson, Mark (eds.): *British Social Attitudes: the 24th Report*. London, S. 53–81
- Domsch, Michel E./Ostermann, Ariane (2002): Personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit für Doppelkarrierepaare. In: *Wirtschaftspsychologie*, Jg. 4/Heft 1, S. 50–55
- Domsch, Michel E./Ladwig, Désirée H. (2000): Doppelkarrierepaare und neue Karrierekonzepte. Eine theoretische und empirische Ausschnittsuntersuchung. In: Peter, Sybille/Bensel, Norbert (Hg.): *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis*. Wiesbaden, S. 141–158
- Gerhard, Ute (2008): 50 Jahre Gleichberechtigung – Eine Springprozeession. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 58/Heft 24–25, S. 3–10
- Göpfert, Peggy (2000): Typen von Erwerbsverläufen. In: Bergmann, Bärbel/Fritsch, Andreas/Göpfert, Peggy/Richter, Falk/Wardanjan, Barbara/Wilczek, Susan (Hg.): *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit*. Münster u.a.O., S. 181–195
- Greenhaus, Jeffrey H./Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: *The Academy of Management Review*, Vol. 10/No. 1, S. 76–88
- Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 36/Heft 3, S. 162–181
- Gwozdz, Wencke (2008): Die Persistenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt (Internet: [http://opus.ub.uni-hohenheim.de/volltexte/2009/330/pdf/Gwozdz\\_2008\\_Dissertation.pdf](http://opus.ub.uni-hohenheim.de/volltexte/2009/330/pdf/Gwozdz_2008_Dissertation.pdf); zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)

- Haberkern, Klaus (2007): Zeitverwendung und Arbeitsteilung in Partnerschaften. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 19/Heft 2, S. 159–185
- Hundley, Greg (2000): Male/Female Earnings Differences in Self-Employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor. In: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 54/No. 1, S. 95–114
- Heslin, Peter A. (2003): Self- and Other-Referent Criteria of Career Success. In: Journal of Career Assessment, Vol. 11/No. 3, S. 262–286
- Hildebrand, Vincent/Williams, Donald (2003): Self-Employment and Caring for Children. Evidence from Europe. IRISS Working Paper Series No. 2003-06. Differdange (Internet: [http://www.ceps.lu/publi\\_viewer.cfm?tmp=828](http://www.ceps.lu/publi_viewer.cfm?tmp=828); zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Holly, Sarah/Mohnen, Alwine (2012): Impact of Working Hours on Work-Life Balance. SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research 465 (Internet: <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/62340/1/722921012.pdf>; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Judge, Timothy A./Locke, Edwin A. (1993): Effects of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. In: Journal of Applied Psychology, Vol. 78/No. 3, S. 475–490
- Koch, Angelika (2008): Elternzeit, Teilzeit, Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 61/Heft 11–12, S. 612–618
- König, Stefanie/Cesinger, Beate/Langhauser, Marc/Leicht, René (2012): Erfolg ist, wenn beide Karriere machen. Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen“. Teil I: Über Karriereerfolg im Partnerschaftskontext (Internet: [http://www.dcc-selbstaendig.de/vortrag/Broschuere\\_I.pdf](http://www.dcc-selbstaendig.de/vortrag/Broschuere_I.pdf); zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)
- König, Stefanie/Cesinger, Beate (2014): Gendered Work-Family conflict in Germany – Do Self-Employment and Flexibility Matter? [im Review]
- Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria (2005): Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit in Deutschland – Zum Einfluss von Beruf und Familie. In: Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship, Jg. 53/Heft 2, S. 133–149
- Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria/Fehrenbach, Silke (2004a): Flexibel zwischen Familie und Beruf? Zur Lebens- und Arbeitsgestaltung selbständiger Frauen. In: Leicht, René/Welter, Friederike (Hg.): Gründerinnen und selbständige Frauen. Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Karlsruhe, S. 138–169
- Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria/Strohmeyer, Robert (2004b): Selbständige Frauen in Deutschland. Umfang, Entwicklung und Profil. In: KfW Bankengruppe (Hg.): Chefinnensache. Frauen in der unternehmerischen Praxis. Heidelberg, S. 1–45
- Lohmann, Henning (2001): Self-Employed or Employee, Full-Time or Part-Time? Gender Differences in the Determinants and Conditions for Self-Employment in Europe and the U.S. Working paper No. 38, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Internet: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.8785&rep=rep1&type=pdf>; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Lundberg, Shelly/Pollak, Robert A. (1996): Bargaining and Distribution in Marriage. In: Journal of Economic Perspectives, Vol. 10/No. 4, S. 139–158
- McManus, Patricia A. (2001): Women’s Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations. In: International Journal of Sociology, Vol. 31/No. 2, S. 70–97

- Ng, Thomas W. H./Eby, Lillian T./Sorensen, Kelly L./Feldman, Daniel C. (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success. A Meta-Analysis. In: *Personnel Psychology*, Vol. 58/No. 2, S. 367–408
- Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1971): *Dual-Career Families*. Suffolk
- Rapoport, Rhona/Rapoport, Robert N. (1969): The Dual-Career Family. In: *Human Relations*, Vol. 22/No. 1, S. 3–30
- Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2008): A Systematic Reflection Upon Dual Career Couples. Discussion Paper SP I 2008-505 (Internet: <http://econstor.eu/bitstream/10419/47658/1/585744378.pdf>; zuletzt aufgesucht am: 31.10.2013)
- Strohmeyer, Robert/Tonoyan, Vartuhi (2007): Working Part- or Full-Time? On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work. A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe. In: Dowling, Michael/Schmude, Jürgen ( eds.): *Empirical Entrepreneurship in Europe. New Perspectives*. Cheltenham, S. 112–134
- SVK – Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): *Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Essen, München
- Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008): *Kinder und Karrieren. Die neuen Paare*. Gütersloh
- Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. IAB-Kurzbericht 9/2011 (Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>; zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)
- Wimbauer, Christine/Henninger, Annette/Spura, Anke (2008): Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign für die Paar- und Einzelinterviews. Arbeitspapier 10 (Internet: [http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/laa/ap\\_10.pdf](http://www.wzb.eu/sites/default/files/%2Bwzb/bal/laa/ap_10.pdf); zuletzt aufgesucht am 31.10.2013)