

## Discussion Paper 03-2011

# Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Eine Analyse mit dem Mikrozensus

Marc Langhauser

Institut für Mittelstandsforschung (ifm) an der Universität Mannheim

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



## Inhaltsverzeichnis

Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Eine Analyse mit dem Mikrozensus.....	1
Einleitung .....	6
1 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Doppelkarrierepaar? .....	8
2 Identifizierung von Doppelkarrieren mit dem Mikrozensus.....	11
2.1 Datenbasis .....	11
2.2 Familienleben.....	12
2.3 Beruflicher Erfolg.....	18
2.3.1 Erwerbsbeteiligung.....	20
2.3.2 Arbeitszeit .....	23
2.3.3 Einkommen .....	27
2.3.4 Position im Beruf.....	29
2.3.5 Qualifikation .....	32
2.4 Doppelkarriere.....	35
2.4.1 Index-Bildung und Hochrechnung .....	35
2.4.2 Entwicklung von Doppelkarrieren im Zeitverlauf .....	39
3 Flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch Selbständigkeit .....	39
4 Doppelkarriere und Kinder.....	44
5 Zusammenfassung.....	48

## Tabellenverzeichnis

Tab. 2-1 Personen mit Partner im Haushalt.....	14
Tab. 2-2 Personen mit Partner im Haushalt (15- u. 65 J.).....	15
Tab. 2-3 Ehen und NEL (Partner im Haushalt) .....	17
Tab. 2-4 Paare nach Erwerbsbeteiligung.....	20
Tab. 2-5 Paare nach Stellung im Beruf.....	21
Tab. 2-6 Paare nach Arbeitszeit .....	23
Tab. 2-7 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Arbeitszeit .....	24
Tab. 2-8 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und normalerweise geleisteten Arbeitsstunden .....	25
Tab. 2-9 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden .....	26
Tab. 2-10 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Einkommen.....	28
Tab. 2-11 Karrieremerkmal Stellung im Betrieb / Behörde.....	29
Tab. 2-12 Doppelverdiener nach Stellung im Betrieb / Behörde .....	31
Tab. 2-13 Paare nach Qualifikation .....	33
Tab. 2-14 Paare nach Qualifikation .....	34
Tab. 2-15 Paare nach Karriere (-orientierung) .....	37
Tab. 2-16 Paare nach Karriereorientierung und Stellung im Beruf.....	38
Tab. 2-17 Paare nach Karriereorientierung und Stellung im Beruf.....	38

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 2-1 Personen mit Partner im Haushalt.....	14
Abb. 2-2 Personen mit Partner im Haushalt (15- u. 65 J.).....	15
Abb. 2-3 Personen in Ehen, NEL und ohne Partner im Haushalt von 1996 - 2007 .....	16
Abb. 2-4 Paare nach Erwerbsbeteiligung.....	20
Abb. 2-5 Paare nach Erwerbsbeteiligung von 1996 bis 2007.....	22
Abb. 2-6 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden .....	26
Abb. 2-7 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Einkommen.....	27
Abb. 2-8 Doppelverdiener nach Stellung im Betrieb / Behörde .....	30
Abb. 2-9 Doppelverdiener nach Qualifikation.....	32
Abb. 2-10 Doppelkarriere, Doppelverdiener und übrige Paare von 1996-2007 .....	39
Abb. 3-1 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet? .....	40
Abb. 3-2 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen? .....	41
Abb. 3-3 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet? .....	42
Abb. 3-4 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen? .....	42
Abb. 3-5 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet? .....	43
Abb. 3-6 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen? .....	43
Abb. 4-1 Verteilung von Erwerbsarrangements auf Paaren mit Kindern im Haushalt.....	44
Abb. 4-2 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Erwerbsbeteiligung der Partner.....	45
Abb. 4-3 Verteilung von Karrierekonstellationen auf Paare mit Kindern im Haushalt .....	45
Abb. 4-4 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Karriere(-orientierung) der Partner .....	46

Abb. 4-5 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Karriere(-orientierung) und Stellung im Beruf der Partner.....47

## Einleitung

Das Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? - Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzept erfolgreicher Gründerinnen“ befasst sich mit der Situation und den Perspektiven von Doppelkarrierepaaren, in denen mindestens ein Partnerteil, vorrangig der weibliche, selbständig ist. Die zugrundeliegende Forschungshypothese dabei lautet, dass eine Selbständigkeit höhere Flexibilität in der Arbeitsgestaltung erlaubt, und dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Familie- und Beruf ermöglicht.

Um die gesamtgesellschaftliche Relevanz des zu untersuchenden Phänomens Doppelkarriere einordnen zu können, beschäftigt sich dieses Arbeitspapier vornehmlich mit der Abschätzung der Anzahl bzw. des Anteils von Doppelkarrierepaaren in Deutschland. Dabei interessiert speziell auch, bei wie vielen Doppelkarrierepaaren Selbständigkeit eine Rolle spielt. Des weiteren wäre ein hoher Doppelkarriereanteil unter Paaren, bei denen mindestens ein Partner selbständig ist, auch als Evidenz dafür zu werten, dass sich durch eine selbständige Tätigkeit Familie und Karriere besser unter einen Hut bringen lassen.

Der Aufbau dieser Arbeit ist wie folgt:

Zunächst ist zu klären, was in dem hier vorliegenden Forschungskontext unter dem Begriff Doppelkarrierepaar (Dual Career Couple: DCC) zu verstehen ist. In Abschnitt 1 werden verschiedenen Definitionsmöglichkeiten des Begriffes, wie man sie in der Literatur findet, zusammengetragen, und kurz beleuchtet. Abschnitt 2 zeigt wie der Mikrozensus zur Analyse von Doppelkarrierepaaren genutzt werden kann und welche Einschränkungen dabei zu beachten sind. Zunächst werden Paare identifiziert und anschließend für diese Paare die Verteilung einiger Merkmale, die als Indikatoren beruflichen Erfolgs bzw. von Karriereorientierung gelten können, dargestellt. Um bereits hier Zusammenhänge zwischen einer selbständigen Tätigkeit und einer Doppelkarriere aufzuzeigen, wird nach der Stellung im Beruf der Partner differenziert. Anhand der Karrieremerkmale erfolgt dann die Bildung eines Karriere-Indexes zur Identifikation von Doppelkarrierepaaren. Mit Hilfe des Index kann eine Abschätzung des Anteils von Doppelkarrierepaaren in Gesamtdeutschland vorgenommen werden. Dabei werden auch die Fragen beantwortet, wie hoch der Anteil von selbständigen Paaren unter den Doppelkarrierepaaren ist, und ob eine Doppelkarriere unter den selbständigen Paaren häufiger verwirklicht wird. In Abschnitt 3 wird der Frage nachgegangen, ob die Selbständigkeit wie vermutet tatsächlich eine flexiblere Arbeitsgestaltung ermöglicht, und wenn, ob dies auch bei Doppelkarrierepaaren der Fall ist.

Als Datengrundlage wird dafür auf den Mikrozensus 2005 zurückgegriffen. Abschnitt 4 befasst sich mit der Vereinbarkeit von Kindern und Karriere. Im Vordergrund steht die Frage, wie häufig Karriere- und Nicht-Karrierepaaren Kinder haben bzw. ob es einen Unterschied gibt, und welche Rolle der Selbständigkeit dabei zukommt.

## 1. Was verbirgt sich hinter dem Begriff Doppelkarrierepaar?

Die Pioniere der Doppelkarriereforschung, Rapoport und Rapoport (1971, p. 18), bezeichnen zwei Personen als Doppelkarrierepaar, wenn beide eine eigene Karriere verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen möchten. Während der Begriff „Familienleben“ dabei keine genauere Definition erfährt, gibt es zahlreiche Auffassungen was unter einer „Karriere“ verstanden werden kann. Häufig wird beiden Partnern in Doppelkarrierepaaren ein hohes Maß an beruflichem „Commitment“ und Karriereorientierung zugeschrieben. Die Berufsarbeit wird als primäre Quelle persönlicher Erfüllung angesehen, und ist Bestandteil der persönlichen Identität (Behnke & Meuser, 2003; Rapoport & Rapoport, 1971; Sekaran, 1986; Stoltz-Loike, 1992). Diese positive Einstellung zur Arbeit wird auch dazu verwendet, Doppelkarrierepaare von Doppelverdiener-Paaren (double earner couples: DEC) abzugrenzen, bei denen beide Partner aus rein finanziellen Gründen einer Erwerbstätigkeit nachgehen: "Dual-Career-Couples unterscheiden sich von Dual-Earner-Couples (Doppelverdienern) dadurch, dass sie Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihrer persönlichen Identität sehen (Stoltz-Loike, 1992, pp. 3f), nicht lediglich, wie letztere, als finanzielle Notwendigkeit oder als Möglichkeit, irgendwie beschäftigt zu sein und dazuzuverdienen." (Clement & Clement, 2001, p. 3) Dabei ist allerdings zu beachten, dass Karriereorientierung ein subjektives Maß darstellt, und die Abgrenzung von karriereorientierten und nicht karriereorientierten Paaren schwierig sein kann. Domsch bemerkt dazu: "Aus genau dieser Schwierigkeit der eindeutigen Zuordnung bzw. der Unmöglichkeit, Karriereorientierung realitätskonform und präzise zu operationalisieren, ergibt sich zum einen die bestehende Variationsbreite auf diesem Forschungsgebiet, zum anderen die fehlende allgemein statistisch-demographische Datenbasis für diese Paarkonstellation." (2002, p. 51)

In dem Artikel von Domsch werden Doppelkarrierepaare über die Karriereorientierung definiert (Domsch & Ostermann, 2002, p. 50). In anderen Arbeiten treten bei der Abgrenzung von Doppelkarrierepaaren oft weitere objektive Indikatoren zur Berufs- und Karriereorientierung hinzu. Als typisches Merkmal von Doppelkarrierepaaren gilt auch eine hohe Bildung beider Partner. "Unter Doppelkarriere-Paaren verstehen wir im Sinne einer breiten Definition Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und ein nach eigener Wahrnehmung hohes berufliches Commitment aufweisen." (Henninger, Spura, & Wimbauer, 2008, p. 17). Allerdings muss dies nicht notwendigerweise immer ein akademischer



Abschluss sein: „Kriterium ist dabei nicht, wie in engeren Definitionen, ein akademischer Abschluss, auch wenn dies vermutlich die Regel sein wird.“ (Henninger et al., 2008, p. 17)

Ein weiteres Kriterium für eine Doppelkarriere kann eine regelmäßig ausgeübte Erwerbstätigkeit beider Partner sein (Behnke & Meuser, 2003, p. 28). Eine Analyse von Doppelkarrierepaaren ist aber nicht zwangsläufig auf doppelt erwerbstätige Paare beschränkt. Als Beispiel hierfür kann wieder Domsch angeführt werden: „In unserem Forschungsvorhaben wurden Paare dann als DCCs bezeichnet, wenn beide Partner eine Karriere verfolgen bzw. karriereorientiert sind. Dabei ist es unerheblich für die Begriffszuordnung, ob diese Partner im selben oder in zwei unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt sind. Diese Begriffsbestimmung bezieht also nicht nur Paare mit ein, die zurzeit berufstätig sind und eine Karriere verfolgen, sie bezieht alle Paare ein, die zurzeit karriereorientiert sind, d.h. auch wenn ein Partner kurzfristig gerade nicht arbeitet (z.B. wegen Erziehungsurlaub), aber sich trotzdem als karriereorientiert bezeichnet.“ (Domsch & Ostermann, 2002, p. 50). Henninger und Spura beschränken sich ebenfalls nicht auf doppelt erwerbstätige Paare: „Unter Doppelkarriere-Paaren verstehen wir im Sinne einer breiten Definition Paare, in denen beide Partner eine hohe Bildung und ein nach eigener Wahrnehmung hohes berufliches Commitment aufweisen. Zudem werden nicht nur ‚erfolgreiche‘ Paare in dem Sinne erfasst, dass beide bereits Karriere gemacht haben oder gerade machen, sondern auch solche, die dies zwar anstreben, aber momentan nicht realisiert haben oder nicht realisieren können – unter einer Anerkennungs- und Ungleichheitsperspektive sind gerade auch solche Paare interessant, bei denen eine Realisierung zweier beruflicher Karrieren nicht gelingt.“ (2008, p. 17)

Auch die Art der Tätigkeit kann in die Definition von Doppelkarrierepaaren einfließen: „Doppelkarrierepaare werden definiert als jene Paare, bei denen beide Partner zum Befragungszeitpunkt (2004) einer professionellen Tätigkeit nachgingen; [...] Als professionelle Tätigkeiten wurden all jene klassifiziert, die einen akademischen Abschluss als Zugangsvoraussetzung verlangen oder normalerweise von Personen mit einem akademischen Abschluss ausgeübt werden.“ (Rusconi & Solga, 2008, pp. 16–17) Nach Rapoport und Rapoport erfordern Karriere-Jobs ein hohes Maß an „Commitment“ und beinhalten eine Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeit (1969, pp. 3–4). Allerdings kann heute immer weniger von einer automatischen Kopplung von Karriere und Aufstieg ausgegangen werden. Domsch spricht von einem Wandel des komplexen Konstrukts „Karriere“, „das sich nicht mehr uniform an einer konsistenten, aufwärtsgerichteten Stellenabfolge ablesen und definieren lässt.“ (Domsch & Ostermann, 2002, p. 50)

Die in der Literatur gefunden Definitionen von Doppelkarrierepaaren zeigen deutlich die Schwierigkeit sich auf konkrete Merkmale für eine Definition von Doppelkarrierepaaren festzulegen. Ganz allgemein lässt mit Rapoport und Rapoport (1971, p. 18) lediglich festhalten: Bei einem Doppelkarrierepaar streben beide Partner sowohl nach einem gemeinsamen Familienleben als auch nach einer individuelle Karriere. Dafür was unter Streben nach Familienleben und Karriere zu verstehen ist, können keine allgemein verbindlichen Festlegungen gemacht werden. Das Verständnis dieser Begriffe kann von individuellen Wertvorstellungen abhängen und ist damit weder über Individuen noch über die Zeit hinweg stabil. Die Konkretisierung dieser Begriffe muss innerhalb des jeweiligen Forschungskontextes vorgenommen werden. Bezüglich des Karrierebegriffs kann mit der Berufs- und Karriereorientierung der weiteste Rahmen einer Definition abgesteckt werden. Damit schränkt man eine Analyse von Doppelkarrieren nicht notwendigerweise auf erwerbstätige und beruflich erfolgreiche Paare ein, da eine Karriereorientierung nicht an eine Erwerbstätigkeit gebunden ist. Über die bloße Karriereorientierung hinaus können aber auch konkrete Merkmale einer Karriere, wie ein hohes Einkommen oder eine professionelle Tätigkeit Teil der Definition darstellen. Mit solch einer engeren Abgrenzung werden nur die tatsächlich beruflich erfolgreichen Paare erfasst.

## 2. Identifizierung von Doppelkarrieren mit dem Mikrozensus

Nachfolgend sollen Doppelkarrierepaare im Mikrozensus identifiziert werden. Wie in Kapitel 1 erwähnt können Merkmale des Familienleben und des beruflichen Erfolg als zentrale Punkte einer Definition betrachtet werden. Allerdings ist eine auf die im Mikrozensus verfügbaren Informationen angepasste Definition einer Doppelkarriere unumgänglich.

### 2.1 Datenbasis

Die Daten, die für dieses Arbeitspapier verwendet werden, stammen aus dem Mikrozensus, einer amtliche Stichprobenerhebung, an der seit 1957 jedes Jahr etwa 1% der Privathaushalte in Deutschland beteiligt ist. Die Auswahl der Haushalte erfolgt seit 1990 auf Basis einer einstufig geschichteten Klumpenstichprobe. Dabei wird zunächst das Bundesgebiet anhand von Flächenmerkmalen (Bundesland, Regierungsbezirk, regionale Anpassungsschicht, regionale Schicht, Gebäudegrößenklasse) in einzelne Schichten zerlegt. Aus diesen Schichten werden dann die sogenannten Auswahlbezirke (Klumpen) gezogen, die i.d.R. aus benachbarten Wohnungen bestehen. Die Grundausswahl der Bezirke wurde anhand von Ergebnissen der Volkszählung 1987 bzw. des zentralen Einwohnerregisters 1991 in den neuen Bundesländern gebildet. Sie wird zur Aktualisierung ständig auf Basis der Baustatistik um neu entstandene Wohnungen ergänzt. Die durchschnittliche Größe eines Auswahlbezirks liegt bei 9 Wohnungen. Nach dem 1962 eingeführten Konzept der partiellen Rotation der Auswahlbezirke wird jährlich  $\frac{1}{4}$  der Auswahlbezirke (Rotationsviertel) in der Befragung ausgetauscht. Das hat zur Folge, dass ein gezogener Auswahlbezirk und die darin enthaltenen Haushalte und Personen üblicherweise vier Jahre lang in der Befragung verbleiben. Da die Auswahlbezirke die Stichprobeneinheiten darstellen, werden wegziehende Haushalte und Personen jedoch nicht weiterverfolgt, sondern durch zuziehende ersetzt. Aus diesem Grund liegen nicht für alle Haushalte und Personen immer Angaben für vier Jahre vor.

Der Mikrozensus liefert Informationen über die Bevölkerungsstruktur, den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie Merkmale der Bildungs- und Erwerbsbeteiligung und der sozialen Lage. Dabei sind die Fragen in ein Grundprogramm und ein Ergänzungsprogramm untergliedert. Das Grundprogramm wird bei allen Personen in der Stichprobe und das Ergänzungsprogramm nur bei einem verringerten Auswahlsatz von maximal 50% der Stichprobe erhoben. Bis 2004 bezogen sich die meisten Fragen des Mikrozensus auf die

Gegebenheiten in einer einzelnen Woche im Jahr, wobei es sich in der Regel um die letzte feiertagsfreie Woche im April handelte. Seit dem Mikrozensus 2005 wird das Befragungsvolumen gleichmäßig über alle Kalenderwochen des Jahres verteilt. Dabei stellt die Woche vor der Befragung jeweils die Berichtswoche da.

## 2.2 Familienleben

Doppelkarrierepaare verfolgen ein gemeinsames Familienleben und eine individuelle Karriere. Das Verfolgen eines gemeinsamen Familienlebens, bedeutet im Kontext „Doppelkarrierepaar“ nicht zwangsläufig, dass Kinder bereits vorhanden oder geplant sein müssen. Zumindest muss es sich bei den beiden Partnern eines Doppelkarrierepaares aber um ein Paar handeln, und es sollte ein Interesse an einer gemeinsamen Zukunft bestehen um von einem „Streben nach einem gemeinsamen Familienleben“ zu sprechen.

Wie viele Personen leben in Deutschland in einer Partnerschaft? Diese Frage lässt sich mit dem Mikrozensus unter gewissen Einschränkungen beantworten. Im Mikrozensus sind alle verheirateten Personen identifizierbar. Angaben über beide Ehepartner liegen allerdings nur dann vor, wenn die Partner einen Haushalt führen, d.h. zusammen wohnen und wirtschaften. Die Angaben des einen Ehepartners können dann dem jeweils anderen Ehepartner zugeordnet werden, d.h. es können Paare gebildet werden. Vor 2005 wurde nur das Verhältnis der Haushaltsmitglieder zur Haushaltsbezugsperson<sup>1</sup> abgefragt. Um die Zuordnung der Partner zueinander vornehmen zu können, muss deshalb entweder einer der Partner als Haushaltbezugsperson erfasst worden sein, oder vom statistischen Bundesamt in der sogenannten Familiensignierung manuell einem Partner zugeordnet worden sein (Lengerer, Bohr, & Janßen, 2005, p. 12).

Seit 1996 können im Mikrozensus auch nichteheliche Lebensgemeinschaften (NEL) bestimmt werden. Hierfür müssen beide Partner zusammen einen Haushalt führen, und einer der Partner muss als Haushaltsbezugsperson bestimmt worden sein. Dadurch bleiben getrennt lebende NEL, oder NEL an denen die erste Person im Haushalt nicht beteiligt ist, unentdeckt. Zudem fällt die Frage nach einer Lebenspartnerschaft nicht unter die

---

<sup>1</sup> Die Haushaltbezugsperson ist die als erstes in den Fragebogen eingetragene Person. Dabei sollten zuerst Ehegatten, dann Kinder, Verwandte und Familienfremde eingetragen werden. Gibt es im Haushalt kein Ehepaar oder mehrere Ehepaare ist die Reihenfolge nicht mehr eindeutig Lengerer, Janßen, and Bohr (2007, p. 199).

Auskunftspflicht, ist also freiwillig zu beantworten. Der Nonresponse ist jedoch recht gering und liegt beispielweise 2004 nur bei knapp über 4% (Lengerer, April / 2007, p. 2).<sup>2</sup>

Seit 2005 wird der Haushaltskontext vollständiger erfasst. Es wird nicht nur das Verhältnis zur Haushaltbezugsperson, sondern auch die Beziehungen der anderen Haushaltsmitglieder zueinander abgefragt. Der Status eines Partners als Haushaltbezugsperson spielt damit für die Bestimmung von Paaren keine Rolle mehr, und es ist möglich pro Haushalt auch mehrere eheliche und nicht-eheliche Partnerschaften in einem standardisierten Verfahren zu identifizieren.

Paare, die keinen gemeinsamen Haushalt führen, werden im Mikrozensus bisher gar nicht berücksichtigt. Auf diese muss demnach in den nachfolgenden Analysen verzichtet werden. Andererseits erscheint es für die Untersuchung von Doppelkarrierepaaren keine allzu große Einschränkung zu sein, sich auf zusammenlebende, gemeinsam wirtschaftende Paare zu beschränken. Die Doppelkarriere ist gekennzeichnet durch das gleichzeitige Verfolgen von Karriere und Familienleben. Bei Paaren, die zusammen leben kann wahrscheinlich eher davon ausgegangen werden, dass tatsächlich sowohl familiäre als auch berufliche Interessen gleichermaßen von Bedeutung sind, und nicht das ausschließliche Interesse der Karriere gilt, während die Partnerschaft nur eine Nebenrolle spielt.

Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2007 leben in Deutschland rund 42 Mio. Personen - das entspricht 52% der Gesamtbevölkerung - mit einem Partner zusammen in einem Haushalt. Davon sind 88% verheiratet, und 12% Mio. leben in einer nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft. Die übrigen 48% der Bevölkerung bzw. 39 Mio. Menschen in Deutschland leben nicht mit einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt.

---

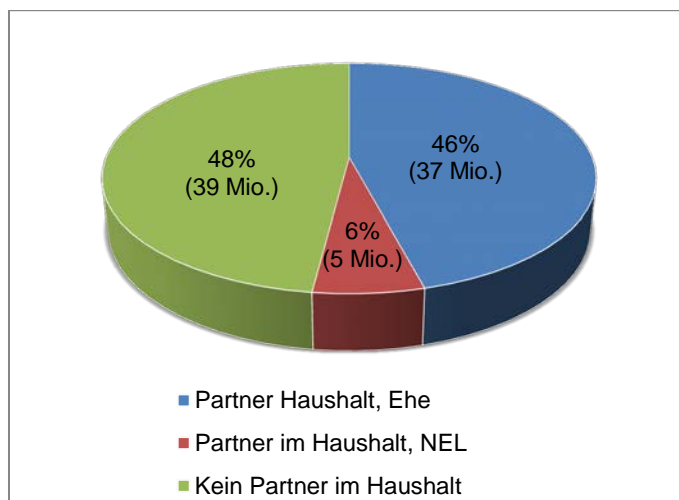
<sup>2</sup> Zum Ausgleich des Nonresponse sowie zur Erfassung der NEL ohne Beteiligung einer Haushaltbezugsperson kann die Anzahl der direkt erfassten NEL durch eine Schätzung ergänzt werden. Wie Lengerer zeigt stimmen Schätzkonzept und Fragekonzept für verschiedengeschlechtliche NEL, sowohl auf Aggregat als auch auf Individualebene zu 99% überein Lengerer (April / 2007, p. 7). Die Anzahl NEL, die mit dem Schätzkonzept zusätzlich identifiziert werden, ist gering, weshalb in der vorliegenden Arbeit nur die direkt erfassten NEL berücksichtigt werden.

**Tab. 2-1 Personen mit Partner im Haushalt**

	Fallzahl	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%
Partner Haushalt, Ehe	220.080	37.366	45,9
Partner im Haushalt, NEL	27.871	4.992	6,1
<b>Gesamt: Partner im Haushalt</b>	<b>247.951</b>	<b>42.358</b>	<b>52,0</b>
Kein Partner im Haushalt	224.332	39.087	48,0
<b>Gesamt</b>	<b>472.283</b>	<b>81.445</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten*

**Abb. 2-1 Personen mit Partner im Haushalt**



*Mikrozensus 2007, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten*

Um als Doppelkarrierepaare in Frage zu kommen, müssen beide Partner theoretisch die Möglichkeit haben einer Karriere nachzugehen. Dies ist nicht der Fall bei älteren Menschen die nicht mehr aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können oder dürfen. Aus diesem Grund wird die Betrachtung auf Personen im sogenannten erwerbsfähigen Alter, das heißt zwischen 15 bis unter 65 Jahren, eingeschränkt. Konsequenterweise werden auch Personen ausgeschlossen, die mit einem Partner ab 65 Jahren zusammenleben, auch wenn sie selbst noch jünger als 65 Jahre sein sollten.

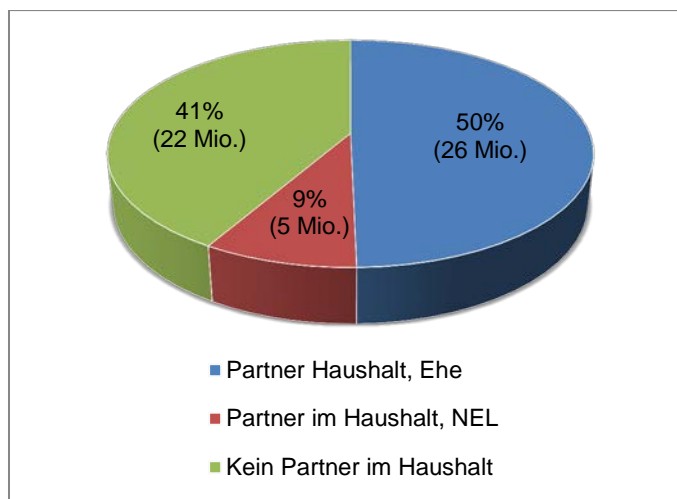
Mit dieser Eingrenzung reduziert sich die Anzahl der mit einem Partner zusammenwohnenden Personen auf etwa 31 Mio. Davon sind 86% verheiratet, und 14% leben mit einem nicht-ehelichen Partner. Die Anzahl Personen ohne Partner im Haushalt liegt bei rund 22 Mio. Dies entspricht einem Anteil von 42% der betrachteten Bevölkerung.

**Tab. 2-2 Personen mit Partner im Haushalt (15- u. 65 J.)**

	Fallzahl	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%
Partner Haushalt, Ehe	151.028	26.180	49,7
Partner im Haushalt, NEL	25.324	4.581	8,7
<b>Gesamt: Partner im Haushalt</b>	<b>176.352</b>	<b>30.760</b>	<b>58,4</b>
Kein Partner im Haushalt	121.869	21.950	41,6
<b>Gesamt</b>	<b>298.221</b>	<b>52.710</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, Person und Partner 15- u. 65 J.*

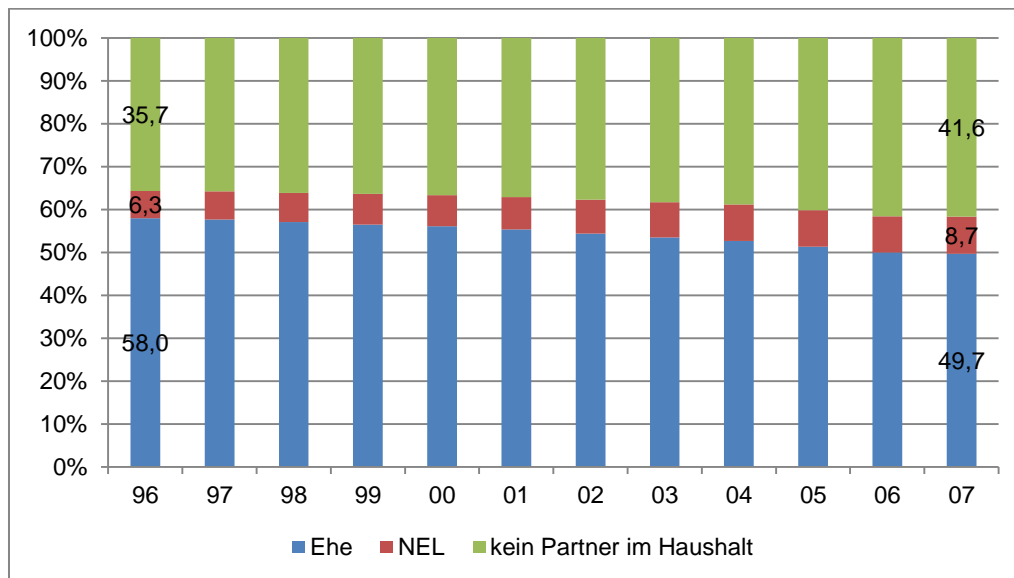
**Abb. 2-2 Personen mit Partner im Haushalt (15- u. 65 J.)**



*Mikrozensus 2007, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, Person und Partner 15- u. 65 J.*

Schaut man auf die Entwicklung im Zeitverlauf ist zu sehen, dass 1996 noch 64% aller Bürger im Alter von 15 bis unter 65 Jahren mit einem Partner in einem Haushalt lebten. Dieser Anteil ist zwischen 1996 und 2007 langsam aber kontinuierlich abgesunken und liegt 2007 noch bei 58%. Dabei ist der Anteil der Ehen um 8 Prozentpunkte zurückgegangen, während der Anteil NEL um 2.5 Prozentpunkte zugenommen hat. Der Anteil Personen, die ohne einen Haushalt ohne Partner führen, hat von 36 auf 42 Prozentpunkte zugenommen.

**Abb. 2-3 Personen in Ehen, NEL und ohne Partner im Haushalt von 1996 - 2007**



*Mikrozensus 2007, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, Person und Partner 15- u. 65 J.*

Die Anzahl der zusammenlebenden Personen ist somit insgesamt rückläufig. Da aber nur die Zahl der Ehen gesunken ist, während die Zahl der NEL zugenommen hat, kann aus den Zahlen nicht geschlossen werden, dass der Trend zum Singledasein geht. Es ist anzunehmen, dass Ehepaare wesentlich häufiger zusammen wohnen als nicht-eheliche Partner. Da die Daten aber nur zusammenlebende Paare erfassen, kann es sein, dass ein Anstieg bei nicht zusammenwohnenden NEL den Rückgang der Ehen ausgleicht. Mit dem Mikrozensus kann dies nicht geklärt werden. Eine weitere Frage wäre, ob ein Rückgang des gemeinsamen Wohnens bedeutet, dass die Bedeutung der Familie bei den Paaren in den Hintergrund rückt, oder lediglich eine Folge der wachsenden Mobilitätsanforderungen im Berufsleben ist.

Die bislang vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf Einzelpersonen. Der Fokus der Untersuchung liegt jedoch nicht auf Ebene von Einzelpersonen, sondern auf Paarebene. Fügt man die Informationen über beide Partner im Mikrozensus zusammen, ist es möglich die Analysen auf Paarebene durchzuführen. Entsprechend den Einschränkungen bei der Betrachtung von Einzelpersonen werden dabei alle Paare berücksichtigt, die gemeinsam an ihrem Hauptwohnsitz in einem Privathaushalt wohnen und bei denen beide Partner zwischen 15 und 65 Jahre alt sind. Zudem wird eine geringe Zahl an Paaren ausgeschlossen, die mit einem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner zusammenlebt.



Mit dieser Eingrenzung lassen sich im Mikrozensus 2007 87.727 Paare identifizieren, was hochgerechnet etwa 15 Mio. Paaren in Deutschland entspricht. Bei diesen Partnerschaften handelt es sich in 86% der Fälle um Ehen und in 14% um nicht-eheliche Lebensgemeinschaften, was der Verteilung bei den Einzelpersonen (Kapitel 2.1) entspricht<sup>3</sup>.

**Tab. 2-3 Ehen und NEL (Partner im Haushalt)**

	Fallzahl	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%
Ehe	75.514	13.090	85,6
NEL	12.205	2.207	14,4
<b>Gesamt</b>	<b>87.719</b>	<b>15.297</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

<sup>3</sup> Abweichungen könnten dadurch zustande kommen, dass bei der Paarbetrachtung aus methodischen Gründen (Vermeidung von Doppelzählung) darauf geachtet wurde, dass beide Partner am Hauptwohnsitz leben, während man bei der Betrachtung von Einzelpersonen nur die Person selbst, nicht aber der Partner angeben muss, am Hauptwohnsitz zu leben. Zudem wurden die gleichgeschlechtlichen Paare ausgeschlossen.

## 2.3 Beruflicher Erfolg

Wie im vorangegangenen Abschnitt 2.1 erläutert, kommen als Doppelkarrierepaare im Mikrozensus zunächst alle zusammenlebenden Paare in Frage, sofern sich beide Partner im erwerbsfähigen Alter befinden, und damit theoretisch eine Karriere verfolgen können. Als eine Teilmenge davon kann man die Doppelverdiener abgrenzen, d.h. Paare in denen beide Partner tatsächlich erwerbstätig sind. Eine weitere Menge bilden die Doppelkarrierepaare. Bei diesen Paaren sind beide Partner beruflich erfolgreiche oder zumindest karriereorientiert. Nach den in Kapitel 1 vorgestellten Definitionen von Doppelkarrierepaaren, lassen sich Doppelkarrierepaare nicht als Teilmenge von Doppelverdienern bezeichnen, da nicht allen Definitionen zu folge beide Partner erwerbstätig sein müssen um als Doppelkarrierepaar zu zählen. Stattdessen bilden sie mit den Doppelverdienern eine Schnittmenge, in welche aber der größte Teil der Doppelkarrierepaare fallen dürfte. Der andere Teil bei dem beide Partner zwar die Absicht haben Karriere zu machen, mindestens einer der Partner aber gerade nicht erwerbstätig ist, kann im weiteren Verlauf dieser Arbeit nicht als Doppelkarrierepaare berücksichtigt werden. Grund dafür ist, dass eine subjektive Karriereorientierung von Personen im Mikrozensus nicht erfasst wird, und für eine zuverlässige objektive Erfassung von Karriereorientierung bei nicht erwerbstätigen Personen keine ausreichenden Indikatoren vorliegen.

Ohne ein Maß für die subjektive Karriereorientierung ist eine einfache Einordnung von erwerbstätigen Paaren als Doppelkarrierepaar nicht möglich. Eine Behelfslösung besteht darin, objektive Personen- bzw. Paarmerkmale zu suchen, von denen Rückschlüsse auf die Karriere und Karriereorientierung gezogen werden können, sogenannte Proxyvariablen. So besteht vermutlich bei vielen Akademikerpaaren ein ausgeprägtes Interesse an einer beruflichen Karriere, da beide Partner sehr viel in ihre Ausbildung investiert haben und somit unter einem erhöhten Verwertungsdruck stehen. Auch kann man annehmen, dass Personen die besonders viel arbeiten, also eine hohe wöchentliche Arbeitszeit aufweisen, stark berufs- und karriereorientiert sind. Weiterhin sind als objektive Indikatoren eines erfolgreichen Berufslebens das Einkommen und die Position im Beruf im Mikrozensus erfasst. Diese Merkmale können direkt als Indizien für eine Karriere gewertet werden. Vermutlich stehen sie auch mit der Karriereorientierung in einem positiven Zusammenhang. Denn bei beruflich erfolgreichen Personen kann man vermuten, dass diese auch ehrgeizig bzw. karriereorientiert sein. Die objektiven Indikatoren eines erfolgreichen Berufslebens können demnach auch als Hinweis auf eine Karriereorientierung gedeutet werden. Es ist aber zu

beachten, dass es auch Paare geben mag, die zwar beruflich erfolgreich sind, sich aber selbst nicht als karriereorientiert bezeichnen würden. Solche Paare wären nach einer Definition, die Karriere nur über das subjektive Empfinden erfasst, keine Doppelkarrierepaare. Über eine objektive Herangehensweise, wie sie hier erfolgt, kann man bei solchen Paare jedoch durchaus von einer Doppelkarriere sprechen

Wie viel Karriereorientierung und Erfolg sind nötig um von einer Karriere zu sprechen? Zur Identifizierung einer Karriere soll ein Index aus verschiedenen Merkmalen beruflichen Erfolgs bzw. der Erfolgsorientierung gebildet werden. Zunächst wird die Verteilung der Einzelmerkmale, die in diesen Index eingehen sollen, mit dem Mikrozensus 2007 dargestellt.

### 2.3.1 Erwerbsbeteiligung

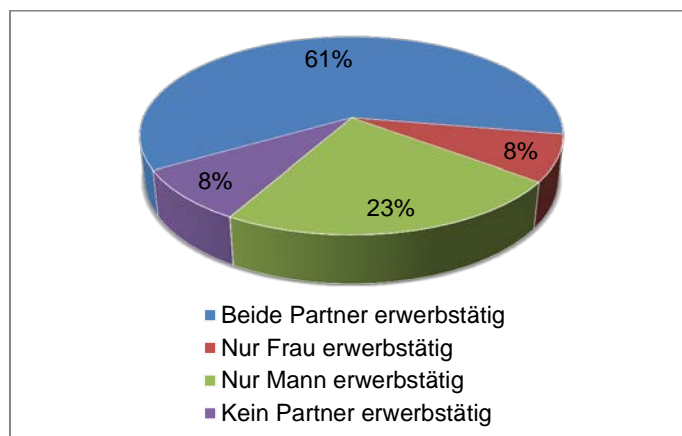
Betrachtet man die Paare nach der Erwerbsbeteiligung beider Partner zeigt sich folgendes Bild: Bei fast 9,3 Millionen der 15,3 Millionen Paaren sind beide Partner erwerbstätig. Dies entspricht einem Anteil von etwa 61% aller Paare. Damit sind über die Hälfte aller Paare Doppelverdiener. Bei 30,5% (4,7 Mio.) der Paare ist lediglich einer der Partner erwerbstätig. Keine erwerbstätige Person gibt es bei 8,5% (2 Mio.) der Paare.

**Tab. 2-4 Paare nach Erwerbsbeteiligung**

	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%
Beide Partner erwerbstätig	9.332	61,0
Nur Frau erwerbstätig	1.147	7,5
Nur Mann erwerbstätig	3.520	23,0
Kein Partner erwerbstätig	1.297	8,5
<b>Gesamt</b>	<b>15.297</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

**Abb. 2-4 Paare nach Erwerbsbeteiligung**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Richtet man das Augenmerk auf die Gruppe der Selbständigen ist zu erkennen, dass bei rund 16% aller Paare (2,5 Mio.) mindestens ein Partner im Haupterwerb selbstständig ist. Unter den Doppelverdienern beträgt der Anteil sogar 22% (2 Mio.) aus. Der Anteil an Paaren mit zwei selbstständigen Partnern liegt insgesamt bei 1,5% (233 Tsd.) - bezogen nur auf Doppelverdiener entspricht das einem Anteil von 2,5%.

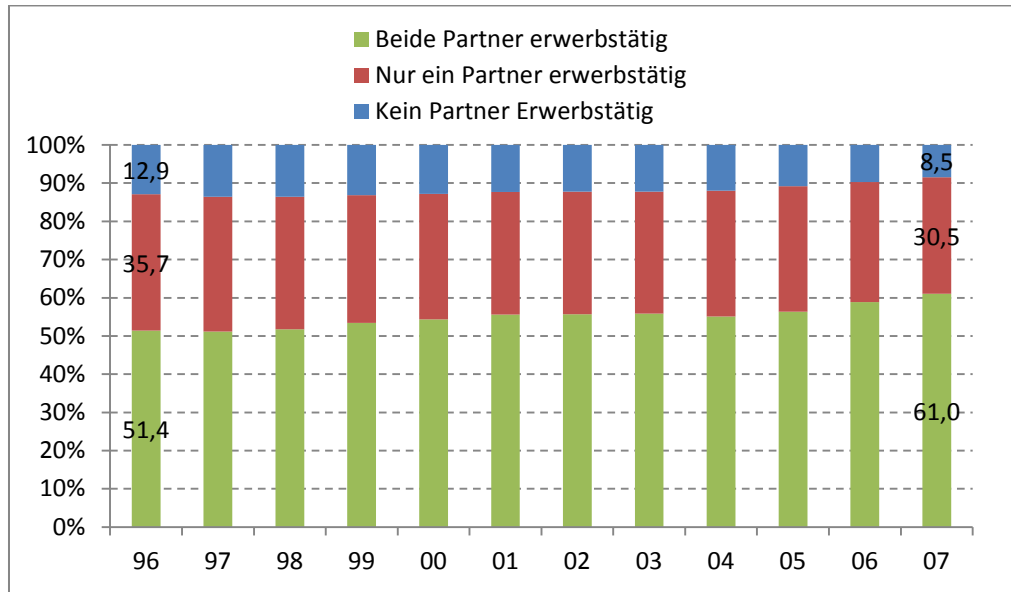
**Tab. 2-5 Paare nach Stellung im Beruf**

	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%	Sub-Spalten %
Beide Partner abhängig beschäftigt	7.261	47,5	77,8
Beide Partner selbständig	233	1,5	2,5
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	484	3,2	5,2
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	1.106	7,2	11,8
Frau selbständig -- Mann mithelfend	16	,1	0,2
Frau mithelfend -- Mann selbständig	197	1,3	2,1
Übrige Paare: beide Partner erwerbstätig	36	,2	0,4
<b>Mindestens ein Partner selbständig</b>	<b>2.035</b>	<b>13,3</b>	<b>21,8</b>
<b>Gesamt: Beide Partner erwerbstätig</b>	<b>9.332</b>	<b>61,0</b>	<b>100</b>
Frau abh. beschäftigt -- Mann nicht erwerbstätig	1.075	7,0	23,0
Frau selbständig -- Mann nicht erwerbstätig	70	0,5	1,5
Frau nicht erwerbstätig. -- Mann abh. beschäftigt	3.129	20,5	67,0
Frau nicht erwerbstätig. -- Mann selbständig	387	2,5	8,3
Übrige Paare: Ein Partner nicht erwerbstätig	6	0	0,1
<b>Gesamt: Ein Partner nicht erwerbstätig</b>	<b>4.667</b>	<b>30,5</b>	<b>100</b>
Beide Partner nicht erwerbstätig	1.297	8,5	
<b>Gesamt: Mindestens ein Partner selbständig</b>	<b>2.492</b>	<b>16,3</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>15.297</b>	<b>100</b>	

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Im Zeitverlauf zeigt sich folgende Entwicklung: Der Anteil der Paare mit zwei erwerbstätigen Partnern ist zwischen 1996 und 2007 um fast 10 Prozentpunkte angestiegen. Eine gegenläufige Entwicklung zeigt sich bei den Paaren bei denen nur ein bzw. kein Partner erwerbstätig ist. Hier ist der Anteil von 1996 bis 2007 um über 6 bzw. 3 Prozentpunkte zurückgegangen.

**Abb. 2-5 Paare nach Erwerbsbeteiligung von 1996 bis 2007**



*Mikrozensus, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

### 2.3.2 Arbeitszeit

Im Mikrozensus gibt es drei Indikatoren, die Informationen über die Arbeitszeit liefern. Auf grober Ebene wird zwischen Voll- und Teilzeiterwerbstätigen unterschieden. Zudem werden die „normalerweise geleistete“ Arbeitszeit und die „tatsächlich in der Berichtswoche geleistete“ Arbeitszeit erfasst. Betrachtet man die Paare zunächst nach Voll- und Teilzeiterwerbsbeteiligung zeigt sich folgende Verteilung:

Bei 26% der zusammenlebenden Paare im erwerbsfähigen Alter gehen beide Partner einer Vollzeittätigkeit nach. Die Kombination „ein Partner Vollzeit – ein Partner Teilzeit“ findet sich bei 33% der Paare. Dabei hat in 95% der Fälle der Mann die Vollzeittätigkeit. Der Anteil an Paaren mit zwei Partnern in Teilzeit liegt lediglich bei 2%.

**Tab. 2-6 Paare nach Arbeitszeit**

	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%
Beide Partner Vollzeit	3.992	26,1
Frau Vollzeit -- Mann Teilzeit	251	1,6
Frau Teilzeit -- Mann Vollzeit	4.808	31,4
Beide Teilzeit	281	1,8
Frau Vollzeit -- Mann nicht erwerbstätig	600	3,9
Frau Teilzeit -- Mann nicht erwerbstätig	548	3,6
Frau nicht erwerbstätig -- Mann Vollzeit	3.287	21,5
Frau nicht erwerbstätig -- Mann Teilzeit	233	1,5
Beide Partner nicht erwerbstätig	1.297	8,5
<b>Gesamt</b>	<b>15.297</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

Schaut man auf die Paare mit zwei selbständigen Partnern fällt auf, dass es hier besonders viele Paare mit zwei Vollzeit erwerbstätigen Partnern gibt. Bei 62% dieser Paare, sind beide Partner in Vollzeit tätig. Unter den Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern liegt dieser Anteil nur bei 43%. Ist die Frau selbstständig und der Mann abhängig beschäftigt steigt der Anteil Paare mit zwei in Vollzeitbeschäftigten auf fast 47%. In der umgekehrten Konstellation sinkt der Anteil sogar etwas ab auf 41%.

**Tab. 2-7 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Arbeitszeit**

	Arbeitsverhältnis beider Partner				Gesamt
	Beide Partner Vollzeit	Frau Vollzeit - Mann Teilzeit	Frau Teilzeit - Mann Vollzeit	Beide Partner Teilzeit	
Beide Partner abh. beschäftigt	42,5	2,3	52,2	2,9	100
Beide Partner selbständig	61,6	3,0	29,9	5,5	100
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	46,8	6,0	44,3	2,9	100
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	40,6	3,0	53,6	2,8	100
*Frau selbständig -- Mann mithelfend	30,7	51,0	4,0	14,3	100
*Frau mithelfend -- Mann selbständig	36,1	,4	61,7	1,8	100
*Übrige Paare: Beide Partner erwerbstätig	25,2	7,7	57,9	9,2	100
<b>Gesamt</b>	<b>42,8</b>	<b>2,7</b>	<b>51,5</b>	<b>3,0</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre  
 \* Die Fallzahlen in diesen Kategorien sind sehr gering*

Eine Vollzeitbeschäftigung als Zeichen für Karriere zu werten erscheint nicht optimal, zumal weitere Indikatoren der Arbeitszeit zu Verfügung stehen. Als ein besserer Indikator für Karriere oder Karriereorientierung kann die Anzahl der wöchentlich geleisteten Arbeitszeit angesehen werden. Hier zeigt sich, dass Selbstständige nicht nur öfter in Vollzeit arbeiten als abhängig Beschäftigte, sondern auch deutlich häufiger mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 40 Stunden. Sind es bei den Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern gerade einmal 2,3% bei denen beide Partner über 40 Stunden arbeiten, haben bei jedem dritten Selbstständigen-Paar beide Partner eine Arbeitszeit von über 40 Stunden.



**Tab. 2-8 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und normalerweise geleisteten Arbeitsstunden**

	Normalerweise geleistete Arbeitsstunden beider Partner				
	Beide Partner über 40 Std.	Frau > 40 Std. Mann bis 40 Std.	Frau bis 40 Std. Mann > 40 Std.	Beide Partner bis 40 Std.	Gesamt
Beide Partner abh. beschäftigt	2,3	2,0	16,0	79,7	100
Beide Partner selbständig	32,4	4,1	34,6	28,9	100
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	7,9	18,3	18,0	55,8	100
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	6,6	1,4	63,5	28,5	100
*Frau selbständig -- Mann mithelfend	14,6	34,6	2,0	48,9	100
*Frau mithelfend -- Mann selbständig	19,8	,4	65,1	14,6	100
*Übrige Paare: Beide Partner erwerbstätig	3,0	9,5	21,7	65,8	100
<b>Gesamt</b>	<b>4,2</b>	<b>2,9</b>	<b>23,2</b>	<b>69,7</b>	<b>100</b>

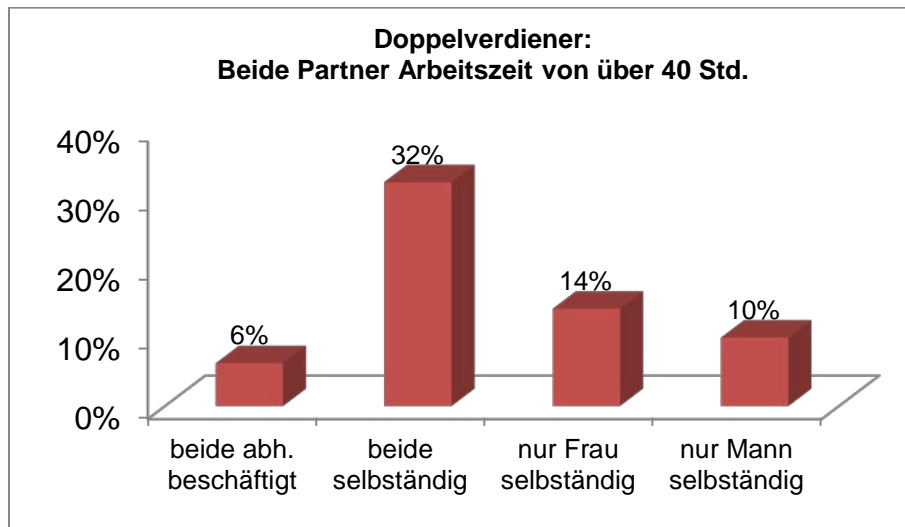
*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*  
 \* Die Fallzahlen in diesen Kategorien sind sehr gering

Da eine Vollzeitbeschäftigung laut Arbeitsvertrag in einer abhängigen Beschäftigung meist nicht mehr als 40 Stunden umfasst, könnte der niedrige Anteil bei den abhängig Beschäftigten darauf zurückzuführen sein, dass die Befragten unter „normalerweise geleistete Arbeitszeit“ die vertragliche Arbeitszeit verstehen. Deshalb soll direkt die Anzahl der tatsächlich in der Berichtswoche geleisteten Arbeitszeitstunden für die weitere Analyse herangezogen werden<sup>4</sup>. Dadurch erhöht sich der Anteil der Paare in denen beide Partner mehr als 40 Stunden in abhängiger Beschäftigung arbeiten auf immerhin etwa 6%, während bei den Selbständigen-Paaren der Anteil mit 32% gleich bleibt. Wie sieht die Arbeitszeitverteilung aus, wenn nur einer der Partner selbständig ist? In der Konstellation „Frau selbständig – Mann abhängig beschäftigt“ liegt der Anteil an karriereorientierten Paaren – gemessen an einer tatsächlichen Arbeitszeit von über 40 Std. – bei 14%. Das ist

<sup>4</sup> Für Personen die erwerbstätig sind, aber in der Berichtswoche nicht gearbeitet haben, wurde die „normalerweise“ geleistete Arbeitszeit eingesetzt

deutlich weniger, als bei den „reinen“ Selbständigen-Paaren, aber auch 4 Prozentpunkte höher als in der umgekehrten Konstellation „Frau selbständig – Mann abhängig beschäftigt“.

**Abb. 2-6 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

**Tab. 2-9 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden**

	Tatsächlich geleistete Arbeitsstunden beider Partner (Berichtswoche)				
	Beide Partner über 40 Std.	Frau > 40 Std. Mann bis 40 Std.	Frau bis 40 Std. Mann > 40 Std.	Beide Partner bis 40 Std.	Gesamt
Beide Partner abh. beschäftigt	6,2	4,2	29,4	60,3	100
Beide Partner selbständig	32,4	4,6	35,4	27,6	100
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	14,0	15,2	29,4	41,3	100
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	9,9	2,6	62,4	25,1	100
*Frau selbständig -- Mann mithelfend	15,5	37,6	2,0	44,9	100
*Frau mithelfend -- Mann selbständig	19,6	0,6	64,7	15,1	100
*Übrige Paare: Beide Partner erwerbstätig	4,7	9,8	25,4	60,1	100
<b>Gesamt</b>	<b>8,0</b>	<b>4,6</b>	<b>34,1</b>	<b>53,3</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*  
 \* Die Fallzahlen in diesen Kategorien sind sehr gering

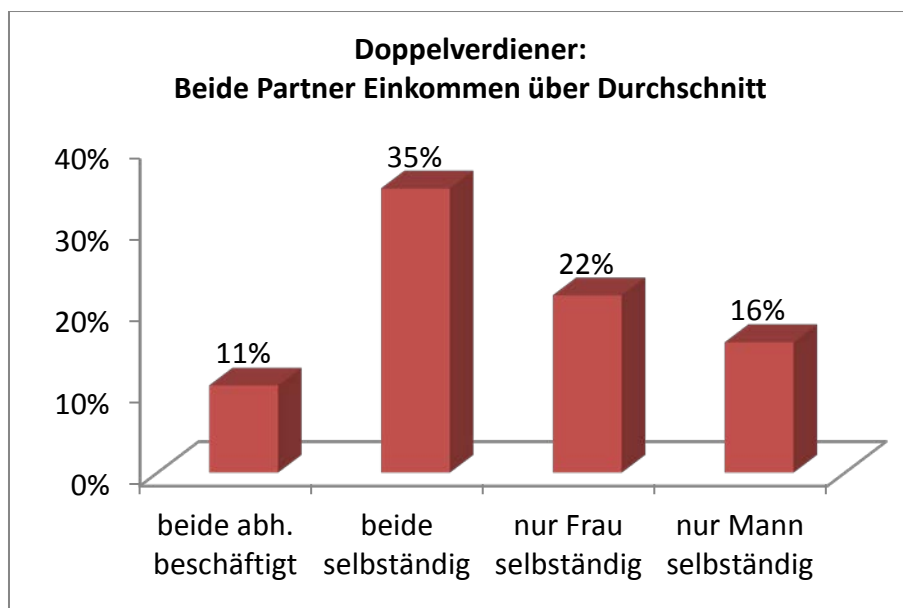
### 2.3.3 Einkommen

Im Mikrozensus wird die Höhe des Nettoeinkommens je Haushaltsmitglied erfasst. Allerdings kann nicht sicher festgestellt werden, welcher Teil des angegebenen Einkommens aus Erwerbstätigkeit stammt. Um dennoch das Einkommen verschiedener Erwerbskonstellationen möglichst valide vergleichen zu können, wurden in die nachfolgende Analyse nur erwerbstätige Personen einbezogen, die angeben die Mittel für ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Erwerbstätigkeit zu beziehen. Als Hinweis auf eine Karriere wurde ein Einkommen gewertet, wenn es über dem Durchschnitt liegt.

Bemisst man den beruflichen Erfolg auf diese Weise so sind insgesamt 12% der Doppelverdiener doppelt erfolgreich, d.h. Mann und Frau verdienen überdurchschnittlich. In 5% der Paare verdient nur die Frau überdurchschnittlich und in 42% nur der Mann.

Sind beide Partner selbständig, liegt der Anteil der Besserverdienenden höher. Hier erzielen bei 35% der Paare beide Partner ein überdurchschnittliches Einkommen. Ist nur einer der Partner selbständig, während der andere einer abhängigen Beschäftigung nachgeht, ist es (wie bei der Arbeitszeit) wieder die Konstellation Frau selbständig – Mann abhängig beschäftigt, in der es die meisten doppelt erfolgreichen Paare gibt. Bei Paaren in denen die Frau selbständig und der Mann abhängig beschäftigt ist verdienen in 22% der Paare beide Partner mehr als der Durchschnitt. In der umgekehrten Konstellation sind es nur 16%.

**Abb. 2-7 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Einkommen**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

**Tab. 2-10 Doppelverdiener nach Stellung im Beruf und Einkommen**

	Einkommen beider Partner				Gesamt
	Beide Partner über Ø	Nur Frau > Ø	Nur Mann > Ø	Beide Partner unter Ø	
Beide Partner abh. beschäftigt	10,7	4,4	42,2	42,6	100
Beide Partner selbständig	34,8	7,1	27,2	30,9	100
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	21,7	7,9	45,0	25,4	100
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	16,0	8,4	44,4	31,2	100
*Frau selbständig -- Mann mithelfend	9,1	21,9	7,0	62,0	100
*Frau mithelfend -- Mann selbständig	6,1	,8	63,8	29,3	100
*Übrige Paare: Beide Partner erwerbstätig	,0	3,4	49,1	47,6	100
<b>Gesamt</b>	<b>12,4</b>	<b>5,1</b>	<b>42,4</b>	<b>40,1</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

*\* Die Fallzahlen in diesen Kategorien sind sehr gering*

### 2.3.4 Position im Beruf

Als weiteres Merkmal einer erfolgreichen beruflichen Laufbahn, kann eine hohe berufliche Position gelten. Mit dem Mikrozensus 2007 lässt sich eine Differenzierung von beruflichen Positionen anhand des Merkmals „Stellung im Betrieb / Behörde“ vornehmen. Dabei werden die in Tabelle 2-11 dargestellten Kategorien unterschieden:

**Tab. 2-11 Karrieremerkmal Stellung im Betrieb / Behörde**

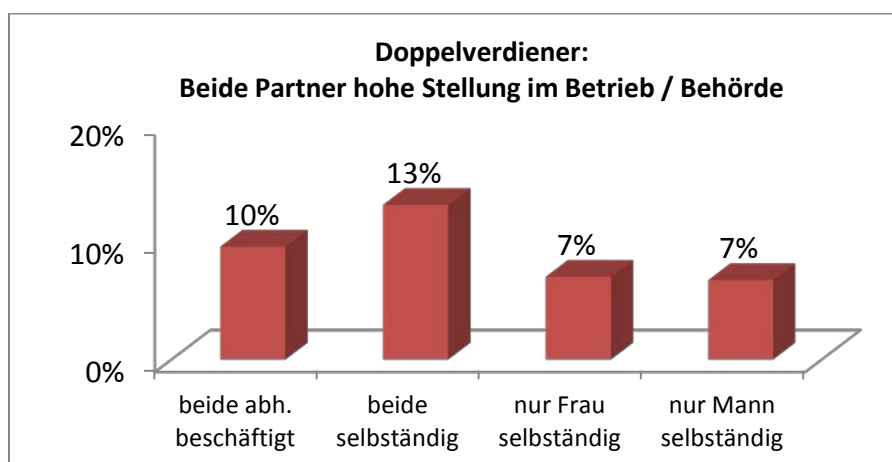
Stellung im Betrieb / Behörde	Einstufung als Karriere
<b>Arbeiter</b>	
An- und ungelernter Arbeiter	
Facharbeiter / Geselle	
Vorarbeiter, Kolonnenführer / Gruppenleiter	
Meister, Polier im Arbeiterverhältnis	*
<b>Angestellter</b>	
Meister, Polier im Angestelltenverhältnis	*
Ausführender Angestellter	
Angestellter mit einfachen Fachtätigkeiten	
Angestellter, der schwierige Aufgaben nach allgemeinen Vorgaben selbständig ausführt	
Angestellter mit selbständiger Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere	*
Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen	*
<b>Beamter</b>	
Im einfachen Dienst	
Im mittleren Dienst	
Im gehobenen Dienst	*
Im höheren Dienst	*
<b>Selbständiger</b>	
Alleinschaffend; mit 1 bis 4 Beschäftigte	
Mit 5 und mehr Beschäftigten	*
<b>Übrige</b>	
Auszubildender, Praktikant, Volontär	
Mithelfender Familienangehöriger	

Auf einer horizontalen Ebene unterscheidet das Schema zwischen Selbständigen, Beamten, Arbeitern, Angestellten sowie einer Rest-Kategorie. Innerhalb dieser Kategorien findet eine vertikale Differenzierung von Positionen statt. Als Indiz für eine Karriere wurden diejenigen Positionen ausgewählt, die eine der augenscheinlich höheren Stufen in der Hierarchie kennzeichnen. In der Tabelle sind diese mit einem \* versehen. Zu einem gewissen Grad unterliegt die Zuordnung dabei einer subjektiven Einschätzung

Ein Blick auf die Verteilung zeigt, dass bei etwa 10% der Paare mit zwei abhängig Beschäftigten Partnern sowohl Mann als auch Frau in einer hohen beruflichen Position tätig sind. Bei weiteren 5% der Paare hat nur die Frau eine hohe Berufsposition, bei 21% nur der Mann und bei 65% keiner von beiden.

Bei den Selbständigen ist die Anzahl der Beschäftigten ausschlaggebend für die Einordnung in die Berufshierarchie. Bei 13% der Partnerschaften mit zwei selbständigen Partnern geben beide an, 5 oder mehr Beschäftigte zu haben. Bei 5% der Paare hat nur die Frau, in 15% nur der Mann und in 66% keiner von beiden 5 oder mehr Beschäftigte. Daraus ließe sich schließen, dass die Wahrscheinlichkeit auf doppelten beruflichen Erfolg bei reinen Selbständigen-Partnerschaften höher liegt als wenn beide Partner abhängig beschäftigt sind. Es stellt sich allerdings die Frage, ob bei diesen Paaren immer jeder der Partner 5 Beschäftigte hat, oder ob beide Partner gemeinsam einen Betrieb führen, und dennoch jeweils 5 Beschäftigte angeben. Solche „Fehlangaben“ lassen sich leider nicht ausschließen. In „gemischten“ Paaren mit einem selbständigen und einem abhängigen beschäftigten Partner taucht dieses Problem nicht auf. Der Anteil doppelt erfolgreicher Paare liegt hier bei etwa 7%, unabhängig davon, welcher der Partner selbständig ist.

**Abb. 2-8 Doppelverdiener nach Stellung im Betrieb / Behörde**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

**Tab. 2-12 Doppelverdiener nach Stellung im Betrieb / Behörde**

	Position im Beruf beider Partner				Gesamt
	Beide Partner hohe berufliche Position	Nur Frau hohe berufliche Position	Nur Mann hohe berufliche Position	Kein Partner hohe berufliche Position	
Beide Partner abh. beschäftigt	9,5	4,9	20,6	65,0	100
Beide Partner selbständig	13,1	5,4	15,0	66,5	100
Frau selbständig -- Mann abh. beschäftigt	7,0	6,6	41,0	45,5	100
Frau abh. beschäftigt -- Mann selbständig	6,7	13,3	22,5	57,5	100
*Frau selbständig -- Mann mithelfend	,0	23,2	0	76,8	100
*Frau mithelfend -- Mann selbständig	0	0	28,0	72,0	100
*Übrige Paare: Beide Partner erwerbstätig	0	4,0	16,1	79,8	100
<b>Gesamt</b>	<b>8,9</b>	<b>5,9</b>	<b>21,8</b>	<b>63,4</b>	<b>100</b>

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre  
\* Die Fallzahlen in diesen Kategorien sind sehr gering*

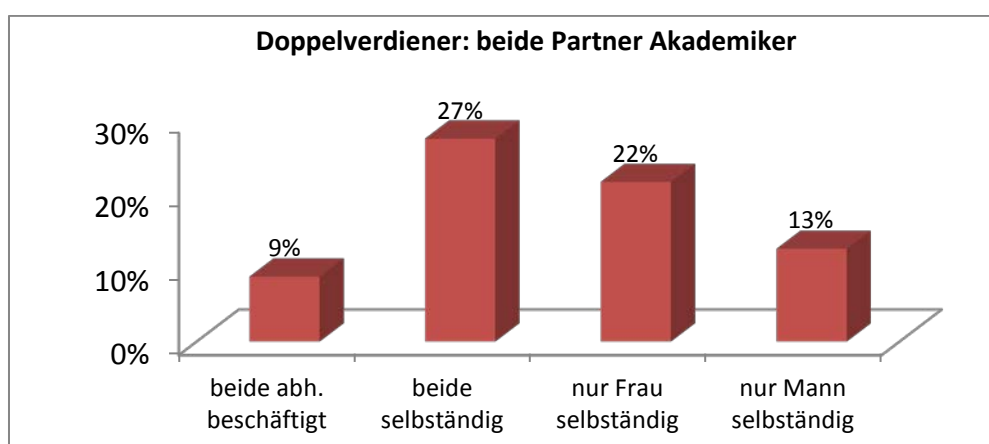
### 2.3.5 Qualifikation

Häufig fokussieren Studien über Doppelkarrierepaare besonders Paare, bei denen beide Partner eine hohe Bildung besitzen. Grund dafür ist vermutlich, dass die Wahrscheinlichkeit, dass beide Partner eine Karriere anstreben bei Akademikerpaaren deutlich höher sein dürfte als bei anderen Paaren. Bei der nachfolgenden Betrachtung der Berufsqualifikation werden unter Akademikerpaaren diejenigen Paare gefasst, in denen beide Partner einen Uni-, FH- oder Ingenieurschulabschluss vorweisen können. Da die Berufsqualifikation nicht wie die anderen beruflichen Merkmale, nur für Erwerbstätige angegeben werden kann, werden auch Paare bei denen einer oder beide Partner zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig sind, in der Darstellung berücksichtigt werden.

Etwa 8% der zusammenlebenden Paare im erwerbsfähigen Alter sind reine Akademikerpaare. Bei weiteren 4% der Paare ist nur die Frau Akademikerin und bei nochmals 10% nur der Mann. Bei 78% der Paare besitzt keiner der Partner einen akademischen Abschluss. Wie verteilt sich eine hohe Berufsqualifikation auf verschiedene Erwerbskonstellationen?

Unter den Doppelverdienern gibt es rund 1 Million Akademikerpaare, was einem Anteil von etwa 10% entspricht. Ist nur ein Partner erwerbstätig sind 6% der Paare Akademikerpaare. Unter den erwerbslosen Paaren liegt der Akademikerpaare bei lediglich 2%. Deutlich über dem Durchschnitt liegt der Anteil reiner Akademikerpaare unter den Paaren mit zwei selbstständigen Partnern. Er beträgt 27%. Auch bei Paaren in denen die Frau selbständig und der Mann abhängig beschäftigt ist, ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich dabei um ein reines Akademikerpaar handelt mit 22% relativ hoch.

**Abb. 2-9 Doppelverdiener nach Qualifikation**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*



**Tab. 2-13 Paare nach Qualifikation**

	Berufsqualifikation beider Partner				Gesamt
	Beide Partner Akademiker	Nur Frau Akademiker	Nur Mann Akademiker	Kein Partner Akademiker	
Beide Partner abh. beschäftigt	8,8	4,4	9,0	77,8	100
Beide Partner selbständig	27,4	9,5	13,0	50,2	100
Frau selbständig - Mann abh. beschäftigt	21,6	7,3	13,8	57,4	100
Frau abh. beschäftigt – Mann selbständig	12,5	6,5	14,1	66,9	100
Frau selbständig - Mann mithelfend	4,0	13,6	8,9	73,4	100
Frau mithelfend – Mann selbständig	4,3	2,3	9,9	83,6	100
Übrige: beide Partner erwerbstätig	3,0	1,1	4,5	91,4	100
Mindestens ein Partner selbständig	15,5	6,7	13,5	64,4	100
Gesamt: Beide Partner erwerbstätig	10,2	4,9	10,0	74,9	100
Frau abh. beschäftigt - Mann nicht erwerbstätig	4,6	4,9	5,9	84,7	100
Frau selbständig - Mann nicht erwerbstätig	9,4	9,1	6,9	74,6	100
Frau nicht erwerbstätig - Mann abh. beschäftigt	6,0	2,4	12,1	79,5	100
Frau nicht erwerbstätig - Mann selbständig	9,8	3,9	15,5	70,8	100
Übrige: Ein Partner nicht erwerbstätig	,0	3,3	2,5	94,2	100
Gesamt: Nur ein Partner erwerbstätig	6,0	3,2	10,9	79,9	100
Beide Partner nicht erwerbstätig	2,9	1,9	6,3	88,8	100
Gesamt: Mindestens ein Partner selbständig	14,5	6,3	13,6	65,7	100
Gesamt	8,3	4,1	9,9	77,6	100

Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

**Tab. 2-14 Paare nach Qualifikation (hochgerechnet in 1.000)**

	Berufsqualifikation beider Partner				Gesamt
	Beide Partner Akademiker	Nur Frau Akademiker	Nur Mann Akademiker	Kein Partner Akademiker	
Beide Partner abh. beschäftigt	636	322	655	5.648	7.261
Beide Partner selbständig	64	22	30	117	233
Frau selbständig – Mann abh. beschäftigt	104	35	67	277	484
Frau abh. beschäftigt – Mann selbständig	138	72	156	739	1.106
Frau selbständig – Mann mithelfend	1	2	1	12	16
Frau mithelfend – Mann selbständig	8	4	19	165	197
Übrige: beide Partner erwerbstätig	1	-	2	33	36
<b>Gesamt: Mindestens ein Partner selbständig</b>	<b>316</b>	<b>135</b>	<b>274</b>	<b>1.310</b>	<b>2.035</b>
<b>Gesamt: Beide Partner erwerbstätig</b>	<b>953</b>	<b>458</b>	<b>930</b>	<b>6.991</b>	<b>9.332</b>
Frau abh. beschäftigt - Mann nicht erwerbstätig	49	52	64	911	1.075
Frau selbständig – Mann nicht erwerbstätig	7	6	5	52	70
Frau nicht erwerbstätig - Mann abh. beschäftigt	187	74	380	2.488	3.129
Frau nicht erwerbstätig - Mann selbständig	38	15	60	274	387
Übrige: Ein Partner nicht erwerbstätig	-	-	-	6	6
<b>Gesamt: Nur ein Partner erwerbstätig</b>	<b>280</b>	<b>148</b>	<b>509</b>	<b>3.731</b>	<b>4.632</b>
Beide Partner nicht erwerbstätig	38	24	82	1.152	1.297
<b>Gesamt: Mindestens ein Partner selbständig</b>	<b>360</b>	<b>157</b>	<b>339</b>	<b>1.636</b>	<b>2.492</b>
<b>Gesamt</b>	<b>1.272</b>	<b>630</b>	<b>1.521</b>	<b>11.873</b>	<b>15.297</b>

Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

## 2.4 Doppelkarriere

Bisher wurden verschiedene Merkmale betrachtet, von denen man annehmen kann, dass sie zu einer beruflichen Karriere oder Karriereorientierung einen Zusammenhang aufweisen. Ihre Verteilung auf verschiedene Erwerbskonstellationen wurde dargestellt. Es stellt sich nun die Frage wann man einer Person anhand der Merkmale eine Karriere oder Karriereorientierung zuschreiben kann. Sicher kann man nicht davon ausgehen, dass z.B. alle Personen mit überdurchschnittlichem Einkommen per se Karrieremenschen sind. Je mehr der angeführten Merkmale aber auf eine Karriere hinweisen, desto wahrscheinlicher dürfte diese auch sein. In diesem Abschnitt soll aus den einzelnen Indikatoren ein Index gebildet werden, der für die Identifizierung einer Karriere valider sein sollte, als die Einzelmerkmale.

### 2.4.1 Index-Bildung und Hochrechnung

Bisher gibt es nur wenige Schätzungen über die Verbreitung von Doppelkarrierepaaren. Domsch nimmt eine Schätzung anhand eines Indikators aus dem Goldthorpe-Klassenlagenindex, sowie eines Indikators aus Einkommensklassen vor (Domsch & Ladwig, 2000). Beide Wege führen zu ähnlichen Ergebnissen und Domsch kommt zu der Einschätzung, dass 5-8% aller Ehepaare, bei denen beide Partner erwerbstätig sind zu den Doppelkarrierepaaren gezählt werden können. In einem weiteren Artikel schreibt Domsch (Domsch & Ladwig, 2002, p. 51), dass aufgrund der Tatsache, dass „DCCs jedoch von der Definition her nicht verheiratet und auch – zumindest kurzfristig – nicht unbedingt berufstätig sein müssen, sondern eben karriereorientiert sind, [...] die tatsächliche Anzahl der DCCs an allen Paaren deutlich über diesem Minimalwert liegen [wird].“ Vorsichtig geschätzt könne ein Prozentsatz von 10-15% aller Paare in die Gruppe der Doppelkarrierepaare eingeordnet werden. Für diese erweiterte Einschätzung wird jedoch keine Datengrundlage angegeben.

Anhand eines Karriere-Indexes soll mit dem Mikrozensus ebenfalls eine Schätzung des Anteils der Doppelkarrierepaare vorgenommen werden. Zur Bildung des Indexes werden die Merkmale (tatsächliche) Arbeitszeit, Einkommen, Position im Beruf und Qualifikation herangezogen. Als Hinweise auf beruflichen Erfolg und Karriereorientierung wurde gewertet, wenn eine Person eine Arbeitszeit von über 40 Stunden, ein überdurchschnittliches Einkommen, eine hohe Position im Beruf oder eine hohe Berufsqualifikation aufweist. Kann man einer Person anhand dieser Merkmale eine Karriere oder Karriereorientierung

zuschreiben? Obwohl diese Merkmale nicht sämtliche denkbaren Aspekte einer Karriere abdecken, erscheint es einleuchtend, dass je mehr der angeführten Merkmale auf eine Karriere hindeuten, desto wahrscheinlicher eine solche auch tatsächlich vorliegen dürfte. Deshalb sollen immer mindestens zwei Merkmale ein Indiz für beruflichen Erfolg oder Erfolgsorientierung liefern um von einer Karriere sprechen zu können. Das heißt ein Paar wird erst dann als Doppelkarrierepaar eingestuft, wenn für beide Partner jeweils mindestens zwei der Merkmale eine Karriere oder Karriereorientierung vermuten lassen. Beide Partner bei einem Doppelkarrierepaar weisen somit jeweils eine der folgenden beruflichen Merkmalskombinationen auf:

- Akademiker und Arbeitszeit über 40 Stunden
- Akademiker und überdurchschnittliches Einkommen
- Akademiker und hohe Position im Beruf
- Arbeitszeit von über 40 Stunden und überdurchschnittliches Einkommen
- Arbeitszeit von über 40 Stunden und hohe Position im Beruf
- Überdurchschnittliches Einkommen und hohe Position im Beruf

Es ist zu beachten, dass nicht auf beide Partner eines Karrierepaars dieselbe Merkmalskombination zutreffen muss. Es kann z.B. einer der Partner bei einem Doppelkarrierepaar ein Akademiker in einer hohen Position sein, während der andere ein überdurchschnittliches Einkommen und eine Arbeitszeit von über 40 Std. hat. Zudem sind die dargestellten Kombinationen als Mindestvoraussetzung für eine Karriere zu sehen. Als Karriere wird auch erfasst, wenn über die zwei Merkmale einer Kombination hinaus, drei oder alle vier Merkmal auf eine Karriere hinweisen. Theoretisch könnte somit auch ein Index gebildet werden, der mehr als die beiden Stufen Karriere vs. Keine Karriere enthält. Da Paare betrachtet werden und jeweils beiden Partnern ein Wert auf dem Index zukommt würde das die Analyse jedoch sehr verkomplizieren. Es wird deshalb ein dichotomer Index verwendet. Es ist ebenfalls ist zu beachten, dass nur erwerbstätige Paare anhand des Indexes als Doppelkarrierepaar erfasst werden können. Außer der Qualifikation sind alle Merkmale an eine aktive Erwerbstätigkeit gebunden.

Auf diese Weise abgegrenzt kann man in Deutschland hochgerechnet von etwa 1,2 Millionen Doppelkarrierepaaren ausgehen. Bezogen auf alle zusammenlebenden Paare im erwerbsfähigen Alter entspricht das einem Anteil von fast 8%. Betrachtet man nur Doppelverdienerpaare sind davon rund 13% zu den Doppelkarrierepaaren zu zählen.

**Tab. 2-15 Paare nach Karriere (-orientierung)**

	Hochgerechnet in 1.000	Spalten%	Sub-Spalten %
Beide Partner Karriere	1.211	7,9	13,0
Nur Frau Karriere	445	2,9	4,8
Nur Mann Karriere	2.854	18,7	30,6
Kein Partner Karriere	4.823	31,5	51,7
<b>Gesamt: Beide Partner erwerbstätig</b>	<b>9.332</b>	<b>61,0</b>	<b>100</b>
Frau Karriere <> Mann nicht erwerbstätig	167	1,1	
Frau keine Karriere <> Mann nicht erwerbstätig	981	6,4	
Frau nicht erwerbstätig <> Mann Karriere	1.562	10,2	
Frau nicht erwerbstätig <> Mann keine Karriere	1.958	12,8	
<b>Gesamt: Ein Partner nicht erwerbstätig</b>	<b>4.668</b>	<b>30,5</b>	
Beide Partner nicht erwerbstätig	1.297	8,5	
<b>Gesamt</b>	<b>15.297</b>	<b>100</b>	

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Bei 71% dieser Paare sind beide Partner abhängig beschäftigt. Bei 6% sind beide Partner selbständig. Zusammen mit den Paaren bei denen nur ein Partner selbständig ist, beträgt der Anteil von Doppelkarrierepaaren mit mindestens einem selbständigen Partner etwa 29%.

Ein Blick auf die Verteilung von Karriere in Abhängigkeit der Stellung im Beruf beider Partner zeigt folgendes Bild: Unter den Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern beträgt der Anteil von Doppelkarrierepaaren 12%. Bei den Paaren mit zwei Selbständigen gibt es mit 33% den höchsten Anteil an Doppelkarrieren. Ist nur einer der zwei erwerbstätigen Partner selbständig, so ist es scheinbar von Vorteil, wenn dies die Frau ist. Der Anteil Doppelkarrierepaare liegt hier mit 22% etwa 6 Prozentpunkte höher als in der umgekehrten Konstellation. Die Analyse mit dem Index weist also auf einen positiven Zusammenhang zwischen Selbständigkeit und Karriere hin.

**Tab. 2-16 Paare nach Karriereorientierung und Stellung im Beruf**

	Beide Partner abhängig beschäftigt	Beide Partner selbständig	Frau selbständig <> Mann abh. beschäftigt	Frau abh. Beschäftigt <> Mann selbständig	Doppelverdiener: Mindestens ein Partner selbständig
	Zeilen %				
Beide Partner Karriere	71,2	6,2	8,3	13,8	28,8
Nur Frau Karriere	70,0	4,0	9,5	15,7	29,9
Nur Mann Karriere	72,3	2,5	5,8	17,0	27,5
Kein Partner Karriere	87,3	1,4	3,3	7,2	12,5

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

**Tab. 2-17 Paare nach Karriereorientierung und Stellung im Beruf**

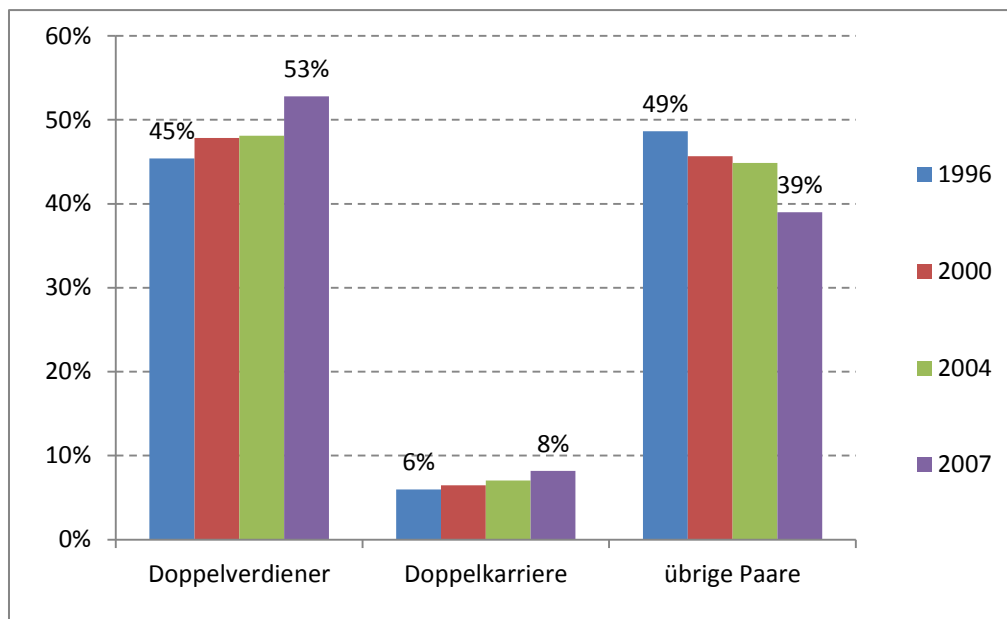
	Karriere im Berufsleben			
	Beide Partner Karriere	Nur Frau Karriere	Nur Mann Karriere	Kein Partner Karriere
	Zeilen %			
Beide Partner abh. beschäftigt	11,6	4,2	27,7	56,5
Beide Partner selbständig	32,6	7,6	31,4	28,4
Frau selbständig – Mann abh. beschäftigt	21,6	9,1	35,7	33,7
Frau abh. beschäftigt – Mann selbständig	15,6	6,5	45,3	32,6

*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

### 2.4.2 Entwicklung von Doppelkarrieren im Zeitverlauf

In der betriebswirtschaftlichen Forschung wird darauf hingewiesen, dass Unternehmen sich bei der Einstellung, Karriereentwicklung und Bindung von Mitarbeitern und Führungskräften verstärkt mit den Bedürfnissen von Doppelkarrierepaaren auseinandersetzen müssen, da diese Paarkonstellation immer häufiger anzutreffen ist. Zeigt sich eine Zunahme von Doppelkarrieren auch in den Mikrozensusdaten?

**Abb. 2-10 Doppelkarriere, Doppelverdiener und übrige Paare von 1996-2007**



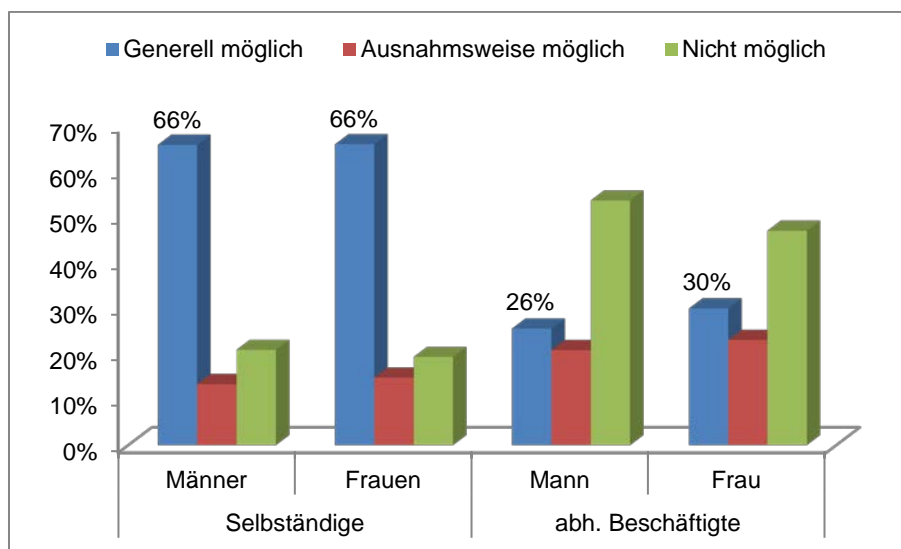
*Mikrozensus, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 Jahre*

Wie in Abb. 2-10 zu erkennen hat der Anteil von Doppelkarrierepaaren zwischen 1996 und 2007 um 2 Prozentpunkte zugenommen. Der Anteil von Doppelverdienern hat im gleichen Zeitraum um 8 Prozentpunkte zugenommen, während der Anteil aller übrigen Paare um 10 Prozentpunkte gesunken ist. Die Mikrozensusdaten zeigen demnach einen leichten aber kontinuierlichen Anstieg des Anteils von Doppelkarrierepaaren in der Gesellschaft. Aufgrund des großen Unterschieds in den Absoluten Zahlen liegt die relative Zunahme des Anteils liegt bei den Doppelkarrierepaaren mit 33% sogar höher als bei den Doppelverdienern mit etwa 18%. Flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch Selbständigkeit

Warum ist eine selbständige Tätigkeit für ein Doppelkarrierepaar besser geeignet ist als eine abhängige Beschäftigung? Eine Hypothese lautet, dass die Selbständigkeit eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zulässt und so eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ermöglicht. Im Mikrozensus 2005 wurden an einer Unterstichprobe<sup>5</sup> einige freiwillig zu beantwortenden Fragen zum Thema „Beruf und Familie“ erhoben, anhand derer sich diese Hypothese prüfen lässt. Es wurde gefragt, ob die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel gestaltet werden kann und ob die Möglichkeit besteht aus familiären Gründen ganze Tage frei zu nehmen. Es ist möglich, dass innerhalb eines Paares nur für die Frau, nur für den Mann oder für beide Partner Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung gegen ist. Um die Komplexität die auf Paarebene besteht zu reduzieren findet die Auswertung hier auf Personenebene statt. Berücksichtigt sind nur Personen aus Paaren mit zwei erwerbstätigen Partnern im Alter von 15 bis unter 65.

Abb. 3-1 und Abb. 3-2 zeigen den Anteil von Personen für die eine die generelle Möglichkeit besteht, die Arbeitszeiten aus familiären Gründen flexibel zu gestalten bzw. ganze Tage frei zu nehmen, differenziert nach Stellung im Beruf. Es ist zu erkennen, dass dieser Anteil für Selbständige, egal welchen Geschlechts, höher liegt als für abhängig Beschäftigte.

**Abb. 3-11 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet?**

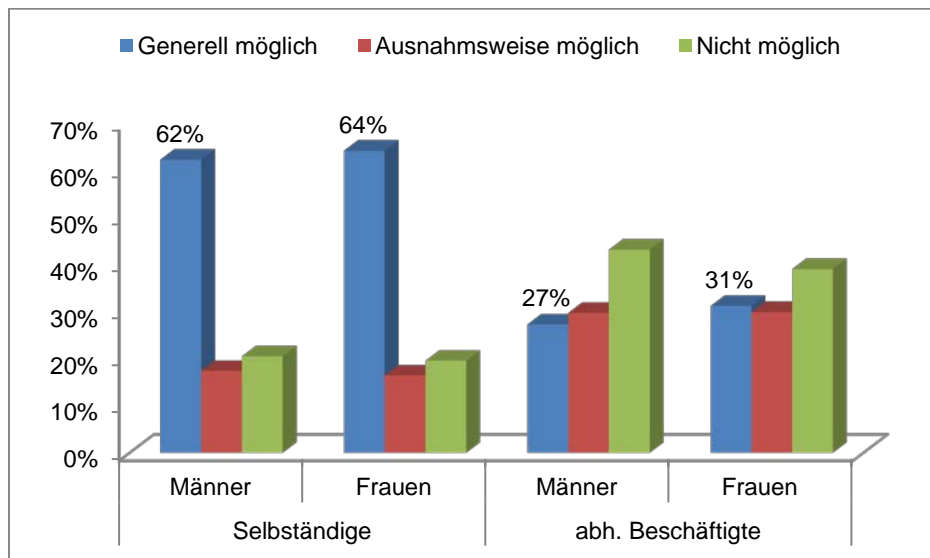


*Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

<sup>5</sup> Die nachfolgenden Analysen basieren deshalb teilweise auf geringen Fallzahlen was die Präzision der Schätzungen einschränkt



**Abb. 3-12 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen?**

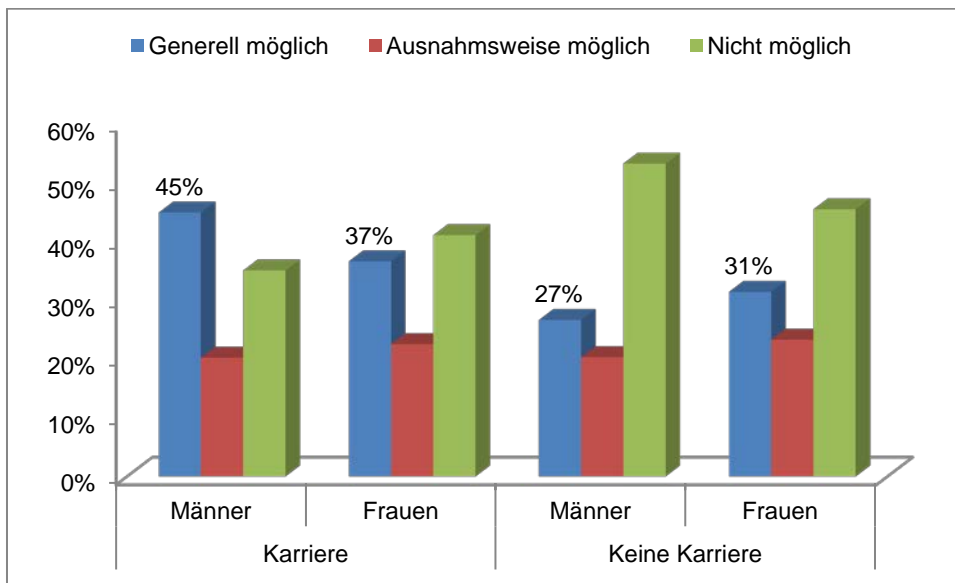


*Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Es schließt sich die Frage an inwiefern ein flexibler Umgang mit der Arbeitszeit in Abhängigkeit der Karriere oder Karriereambitionen bzw. der Stellung im Beruf einer Person möglich ist, und ob eine Selbständigkeit hier ebenfalls von Vorteile mit sich bringt. Da im Mikrozensus 2005 die „Stellung im Betrieb“ nicht erfasst ist, kann dieses Merkmal bei der Operationalisierung der Karrierekonstrukts nicht berücksichtigt werden. Es wird stattdessen für den Karriereindex nur auf die Merkmale Arbeitszeit, Einkommen und Qualifikation zurückgegriffen, und dann von einer Karriere gesprochen, wenn mindestens zwei der 3 Merkmale auf beruflichen Erfolg hinweisen.

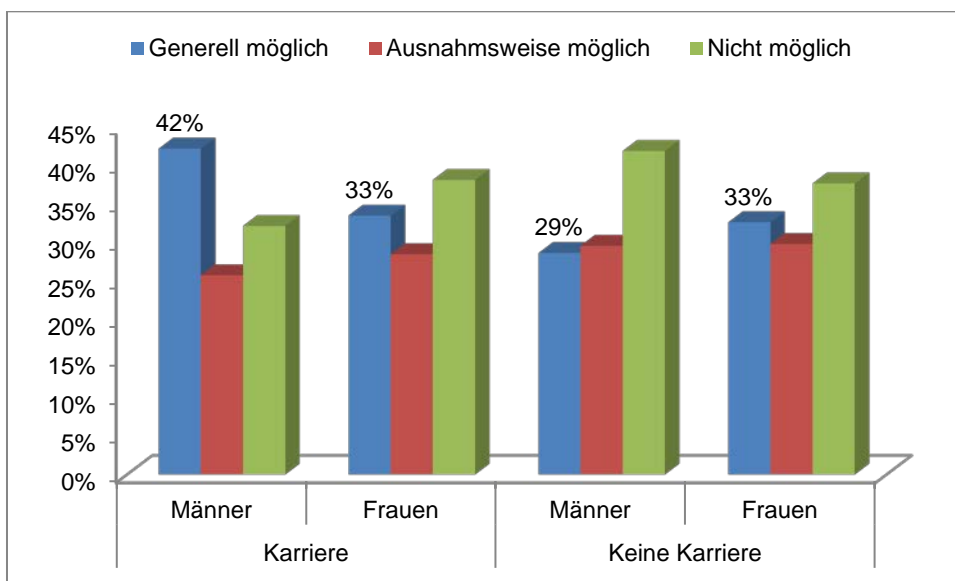
Es zeigt sich zunächst (Abb. 3-3), dass Personen, die Karriere machen bzw. anstreben häufiger eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich ist als Personen ohne Karriere(-streben). Dabei sind es bei den Karrierepersonen die Männer, bei den Nicht-Karriere-Personen die Frauen, die ihre Arbeitszeit eher flexibel gestalten können. Abb. 3-4 zeigt das gleiche Muster. Eine generelle Möglichkeit Tage frei zu nehmen besteht häufiger für Karriere-Personen als für Personen die keine Karriere machen oder anstreben.

**Abb. 3-13 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet?**



Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

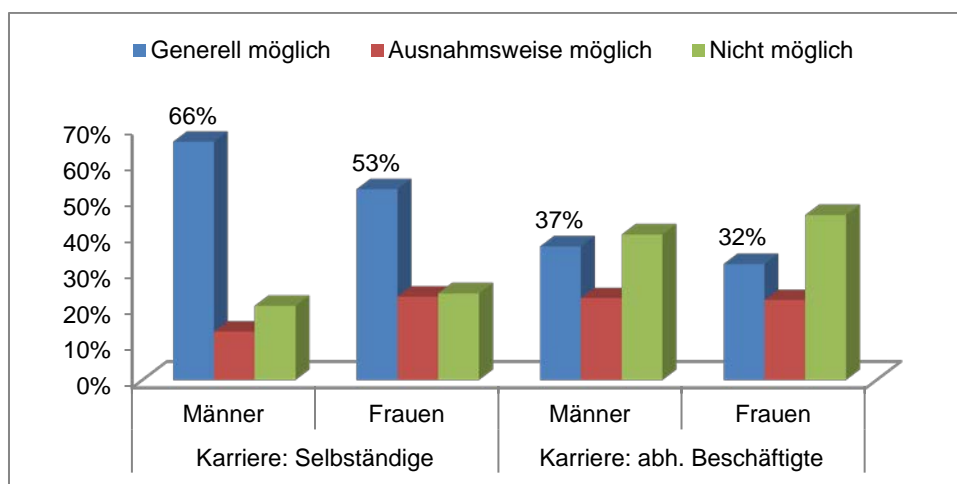
**Abb. 3-14 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen?**



Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

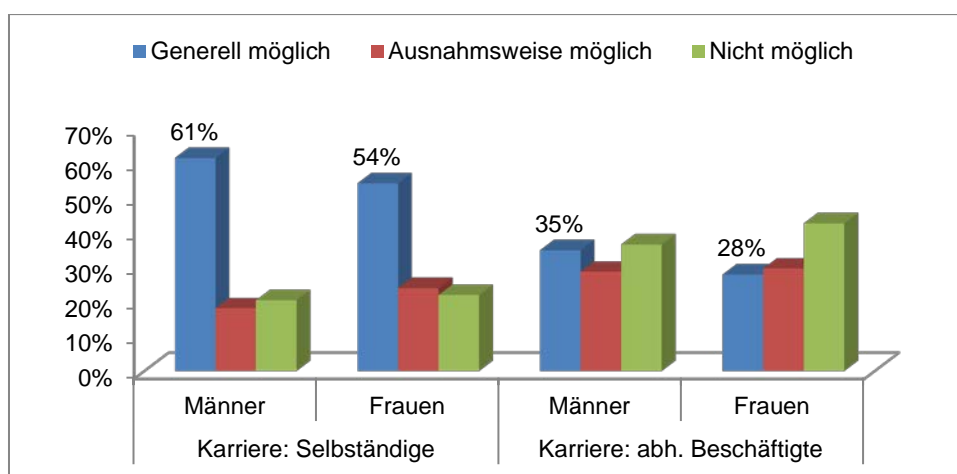
Schaut man bei der Gruppe der Karrierepersonen auf die Stellung im Beruf der Partner (Abb. 3-5 und Abb. 3-6), ist ebenfalls der Unterschied zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten zu erkennen: Selbständige Personen geben wesentlich häufiger an, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung generell möglich ist bzw. dass problemlos Tage aus familiären Gründen frei genommen werden können. Von den selbständigen Frauen sind es 53% bzw. 54% und von den selbständigen Männern 66% bzw. 61% die ihre Arbeitszeit generell flexibel gestalten bzw. Tage aus familiären frei nehmen können. Bei den abhängig Beschäftigten geben dagegen nur 32% bzw. 28% der Frauen und 37% bzw. 35% der Männer an ihrer Arbeitszeit flexibel gestalten bzw. Tage frei nehmen zu können.

**Abb. 3-15 Ist es möglich die Arbeitszeit aus familiären Gründen flexibel zu gestaltet?**



Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

**Abb. 3-16 Ist es möglich ganze Tage aus familiären Gründen frei zu nehmen?**

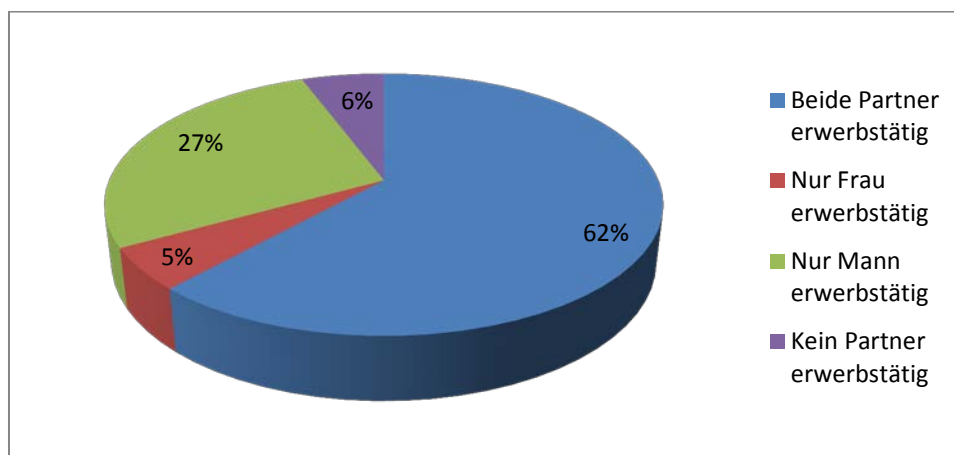


Mikrozensus 2005, Personen am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.

### 3. Doppelkarriere und Kinder

Ist eine Selbständigkeit für die Vereinbarkeit von Karriere und Kindern von Vorteil? Mit dieser Frage beschäftigt sich der folgende Abschnitt. Dazu wird wieder auf den Mikrozensus 2007 zurückgegriffen. Betrachtet zunächst man alle Paare im erwerbsfähigen Alter zeigt sich, dass bei 62% der Paare mit Kind im Haushalt beide Partner erwerbstätig sind. Bei 27% ist nur der Mann erwerbstätig, bei 5% nur die Frau und bei 6% ist keiner der Partner erwerbstätig. Da Paare mit zwei erwerbstätigen Partnern einen großen Anteil in der Grundgesamtheit darstellen, ist es wenig überraschend, dass auch die meisten Paare mit Kindern aus dieser Kategorie stammen. Paare bei denen nur der Mann erwerbstätig ist sind unter den Paaren mit Kindern im Vergleich zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit überproportional vertreten, während Paare bei denen nur die Frau oder kein Partner erwerbstätig ist etwas unterrepräsentiert sind.

**Abb. 4-1 Verteilung von Erwerbsarrangements auf Paaren mit Kindern im Haushalt**

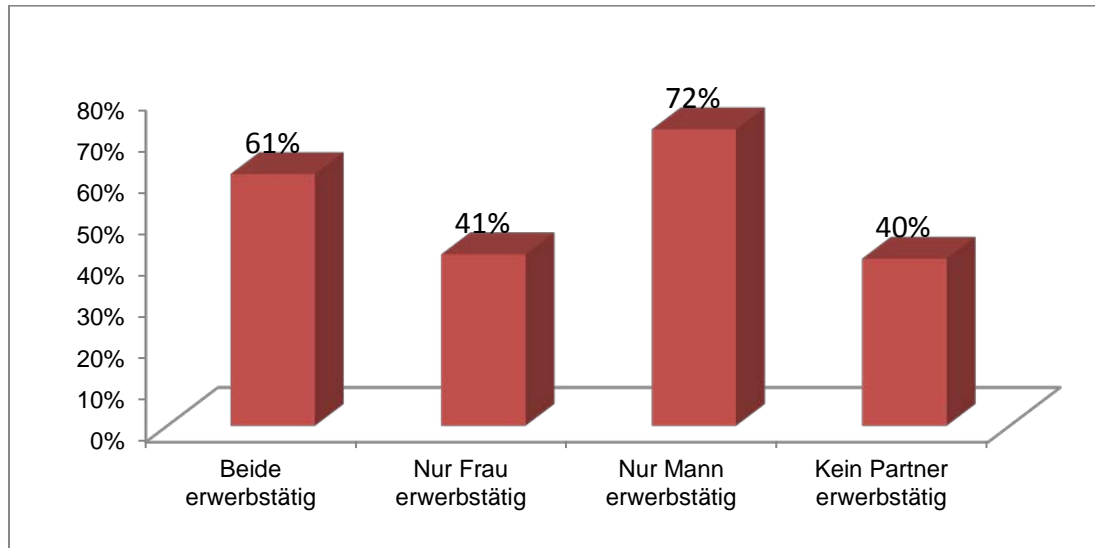


*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Wie gut verschiedene Erwerbskonstellationen mit Kindern vereinbar sind, lässt sich besser erkennen, wenn man den Anteile von Paaren mit Kindern in den verschiedenen Konstellationen vergleicht. Hier ist zu sehen, dass von den Paaren bei denen nur der Mann erwerbstätig ist fast drei viertel mindestens ein Kind im Haushalt haben. Von den Doppelverdienern haben 61% ein oder mehrere Kinder im Haushalt, während es bei Konstellationen in denen nur die Frau oder kein Partner erwerbstätig ist etwa 40% sind

Doppelverdiener haben somit, nach Konstellationen in denen nur der Mann erwerbstätig ist, am zweithäufigsten Kinder.

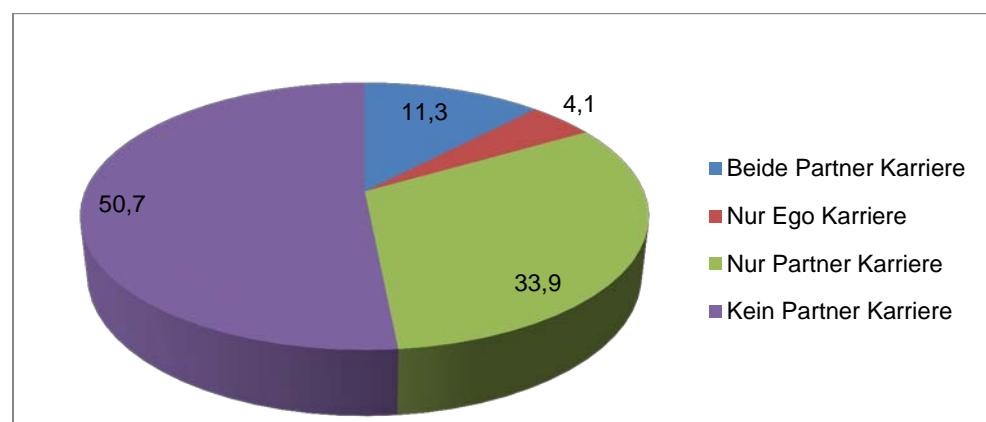
**Abb. 4-2 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Erwerbsbeteiligung der Partner**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Es stellt sich aber noch die Frage wie sich eine doppelte Karriere bzw. eine selbständige Tätigkeit mit Kindern verträgt? Doppelkarrierepaare machen einen Anteil von etwa 13% aller Paare mit zwei erwerbstätigen Partnern aus. Einen fast ebenso hohen Anteil von 11% stellen sie unter den doppelt erwerbstätigen Paaren mit Kindern. Doppelkarrierepaare sind demnach unter erwerbstätigen Paaren mit Kindern im Vergleich zu ihrem Anteil in der Grundgesamtheit nur leicht unterrepräsentiert.

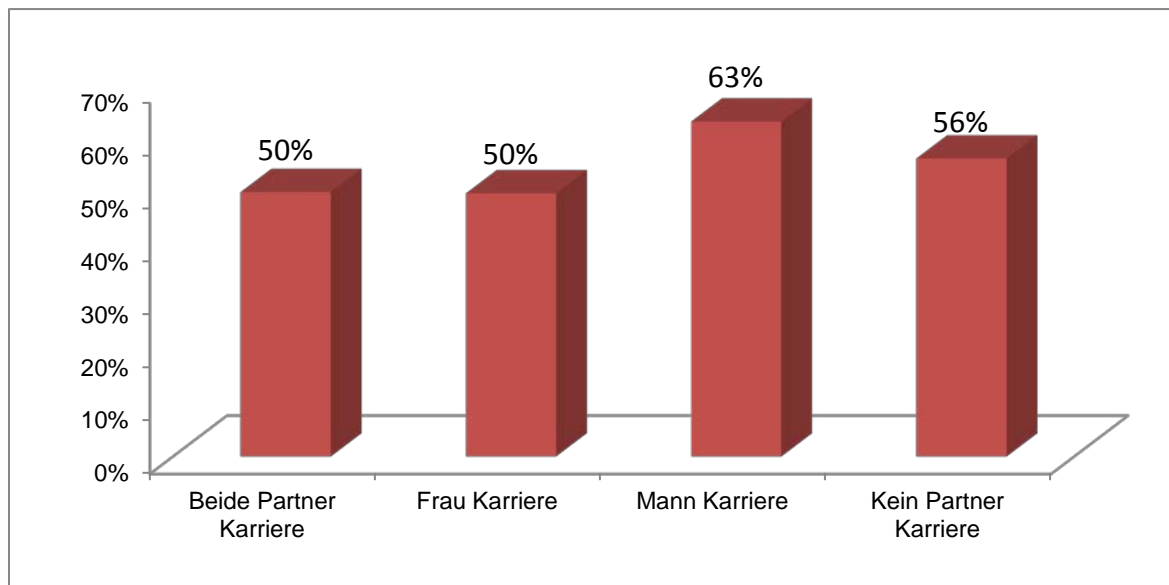
**Abb. 4-3 Verteilung von Karrierekonstellationen auf Paare mit Kindern im Haushalt**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Aufschlussreicher ist es hier wieder, den Anteil von Paaren mit Kindern nach verschiedenen Karriere-Konstellationen zu vergleichen. Eine solche Analyse muss sich auf Paare mit zwei erwerbstätigen Partnern beschränken. Verfolgen beide Partner eine Karriere liegt der Anteil von Paaren mit Kinder im Haushalt bei 50%. Geht nur die Frau einer Karriere nach sind es ebenfalls 50%. Mit 63% am höchsten liegt der Anteil, wenn nur der Mann Karriere macht. Strebt keiner der Partner eine Karriere an, haben 56% der Paare Kinder im Haushalt.

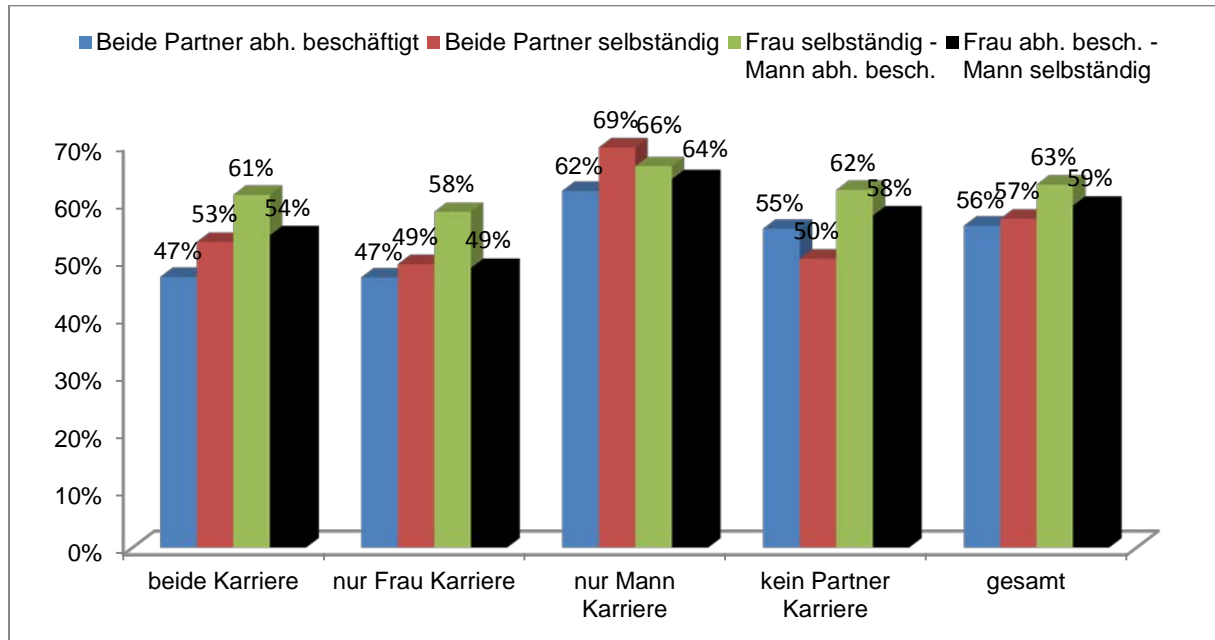
**Abb. 4-4 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Karriere(-orientierung) der Partner**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

Gelingt die Kombination von Karriere und Kindern besser, wenn einer oder beide Partner selbständig sind? Die nachfolgenden Ergebnisse sprechen dafür. Unter den Doppelkarrierepaaren liegt der Anteil Paare mit Kindern mit 47% am geringsten, wenn beide Partner abhängig beschäftigt sind. Sind beide Partner oder nur der Mann selbständig liegt der Anteil mit Kindern bei 53% bzw. 54% und damit deutlich höher. Die Konstellation „Frau selbständig – Mann abhängig beschäftigt“ scheint am besten geeignet um eine Doppelkarriere mit Kindern zu vereinbaren. 61% der Paare in dieser Konstellation haben Kinder.

**Abb. 4-5 Anteil Paare mit Kindern im Haushalt nach Karriere(-orientierung) und Stellung im Beruf der Partner**



*Mikrozensus 2007, verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15- u. 65 J.*

## 4. Zusammenfassung

In diesem Arbeitspapier wurden verschiedene Definitionen von Doppelkarrierepaaren aus der Literatur beleuchtet. Das grundlegende Merkmal von Doppelkarrierepaaren ist das gleichzeitige Verfolgen von Karriere und gemeinsamen Familienlebens. Eine einheitliche Definition des Begriffes Doppelkarrierepaar existiert jedoch nicht. Stattdessen unterscheidet sich je nach Definition was konkret mit Karriere bzw. Familienleben gemeint ist.

Es wurde gezeigt, dass sich im Mikrozensus ebenfalls Merkmale von Karriere und Karriereorientierung sowie einem gemeinsamen Familienleben finden lassen und somit Doppelkarrierepaare identifiziert werden können. Die Verteilungen der Karrieremerkmale wöchentliche Arbeitszeit, Einkommen, Stellung im Betrieb und Qualifikation wurden zunächst auf Basis des Mikrozensus 2007 einzeln dargestellt. Dabei zeigte sich, dass Paare mit zwei selbständigen Partnern relativ gesehen häufiger doppelt erfolgreich sind, als andere Doppelverdiener. Durch die Zusammenfassung der Karrieremerkmale zu einem Index konnte eine Schätzung des Anteils der Doppelkarrierepaare in Deutschland vorgenommen werden. Auf Basis des Index lassen sich 8% aller Paare mit zwei erwerbsfähigen (15 bis unter 65 Jahre) Partnern als Doppelkarrierepaare klassifizieren. Bezogen nur auf die Paare mit zwei erwerbstätigen Partnern machen Doppelkarrierepaare einen Anteil von 13% aus. Sind beide Partner selbständig erhöht dies die Wahrscheinlichkeit zu den Doppelkarrierepaaren zu zählen auf 30%. Aber auch die selbständige Tätigkeit von nur einem der Partner steht in positivem Zusammenhang mit der doppelten Karriere. Von besonderem Vorteil scheint dabei es zu sein, wenn die Frau selbständig ist. 21% der Paare in dieser Konstellation gehören zu den Doppelkarrierepaaren. Ist nur der Mann selbständig sind es 15%.

Ein Grund dafür, dass eine Doppelkarriere bei Paaren mit selbständigen oder mind. einem selbständigen Partner häufiger zu finden ist, könnte darin liegen, dass die Selbständigkeit eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung zulässt, und sich dadurch eine Karriere eher mit dem Familienleben vereinbaren lässt. Ergebnisse des Mikrozensus 2005 zeigen, dass Erwerbstätige, die eine Karriere verfolgen generell häufiger angeben, dass ihnen eine flexible Arbeitsgestaltung aus familiären Gründen möglich ist, als Nicht-Karrierepersonen. Die Selbständigen unter den Karriere-Personen haben allerdings noch einmal wesentlich häufiger die Möglichkeit auf flexible Arbeitsgestaltung als die abhängig beschäftigten Karriere-Personen.



Lassen sich durch eine Selbständigkeit auch Kinder besser mit einer Karriere vereinbaren? Auch diese Hypothese wird durch die Daten des Mikrozensus 2007 gestützt. Von den Doppelkarrierepaaren in denen mindestens ein Partner selbständig ist, hat ein größerer Anteil Kinder, als von den Doppelkarrierepaaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern. Bei den Doppelkarrierepaaren bei denen nur die Frau selbständig ist, liegt der Anteil von Paaren mit Kindern dabei am höchsten.

Insgesamt lassen die Ergebnisse dieses Arbeitspapiers darauf schließen, dass eine Selbständigkeit für Paare eine bessere Vereinbarkeit von Doppelkarriere und Familienleben ermöglicht, als eine abhängige Beschäftigung. Ist nur einer der Partner selbständig, ist es die Konstellation in der die Frau selbständig ist, mit der sich eine Doppelkarriere und ein gemeinsames Familienleben am besten realisieren lassen.

---

## References

- Behnke, C. & Meuser, M. (2003). *Zwei Karrieren – eine Familie. Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Bulletin Texte 26*, pp. 27–36.
- Clement, U., & Clement, U. (2001). Doppelkarrieren. Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples. *Familiendynamik*, 3, 253–274.
- Domsch, M. E., & Ladwig, A. (2000). Doppelkarrierepaare und neue Karrierekonzepte: Eine theoretische und empirische Ausschnittsuntersuchung. In N. B. S. Peter (Ed.), *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis* (pp. 141–158). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Domsch, M. E., & Ostermann, A. (2002). Personalwirtschaftliche Aufmerksamkeit für Doppelkarrierepaare. *Wirtschaftspsychologie*, (1), 50–55.
- Domsch, M. F., & Ladwig, A. (2002). Doppelkarrierepaare und neue Karrierekonzepte. Eine theoretische und empirische Ausschnittsuntersuchung. In S. Peters & N. Bensel (Eds.), *Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis* (2nd ed., pp. 141–158). Wiesbaden: Gabler.
- Henninger, A., Spura, A., & Wimbauer, C. (2008). *Anerkennungschancen in Doppelkarriere-Paaren: Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign für die Paar- und Einzelinterviews*. Berlin.
- Lengerer, A. (April / 2007). *Zur Abgrenzung nichtehelicher Lebensgemeinschaften im Mikrozensus*. ZUMA-Methodenbericht.
- Lengerer, A., Bohr, J., & Janßen, A. (2005). *Haushalte, Familien und Lebensformen im Mikrozensus - Konzepte und Typisierungen*.
- Lengerer, A., Janßen, A., & Bohr, J. (2007). Familiensoziologisches Analysepotenziale des Mikrozensus. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(2), 186–209.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The Dual-Career Family. *Human Relations*, 22(1), 3–30.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1971). *Dual-career families*. Suffolk.
- Rusconi, A., & Solga, H. (März 2008). Herausforderung Doppelkarriere: Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB-Mitteilungen*,
- Sekaran, U. (1986). *Dual-Career Families: Contemporary Organizational and Counseling Issues*: Jossey-Bass Inc.
- Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual Career Couples: New Perspectives In Counseling*.