



## **„Erfolg ist, wenn wir beide Karriere machen“**

*Ergebnisse aus dem Projekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? Berufs-, Partnerschafts- und Lebenskonzepte erfolgreicher Gründerinnen“*

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

1.	Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere? .....	3	Abbildung 1: Haushalts- und Erwerbskonstellationen in Deutschland .....	5
2.	Doppelkarrierepaare in Deutschland.....	4	Abbildung 2: Anzahl und Anteil der Doppelkarrierepaare in Deutschland .....	6
2.1	Was verbirgt sich hinter dem Begriff Doppelkarrierepaar? .....	4	Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Selbständigen 1991 bis 2010 in Deutschland nach Geschlecht (in 1.000) .....	7
2.2	Wie viele Doppelkarrierepaare gibt es in Deutschland? .....	4	Abbildung 4: Anteil der Doppelkarrierepaare nach Erwerbskonstellation .....	8
3.	Selbständigkeit und Karriere .....	7	Abbildung 5: Monatliches Nettoeinkommen nach Erwerbskonstellation und Geschlecht.....	11
3.1	Selbständigkeit – eine Option für Doppelkarrieren? .....	7	Abbildung 6: Einkommensverteilung nach Einkommensklassen, Geschlecht und Erwerbskonstellation.....	11
3.2	Welche Chancen bietet die berufliche Selbständigkeit für Doppelkarrierepaare? .....	8	Abbildung 7: Subjektiver Karriereerfolg nach Geschlecht.....	12
4.	Karriereerfolg.....	10	Abbildung 8: Anteil an Personen mit häufigem Work-Family bzw. Family-Work Konflikt .....	15
4.1	Wie erfolgreich sind Selbständige nach objektiven Kriterien?.....	10	Tabelle 1: Dimensionen des Vereinbarkeitskonflikts.....	14
4.2	Selbständige: auch auf subjektiver Ebene erfolgreich? .....	12		
4.2.1	Zufriedenheit .....	12		
4.2.2	Work-life balance .....	13		
4.2.3	Subjektiver Erfolg im Vergleich zu anderen .....	15		
5.	Fazit und Ausblick .....	16		
6.	Literatur .....	18		

## Zentrale Ergebnisse im Überblick:

1. In Deutschland gibt es etwa 1,2 Millionen Paare, die als Doppelkarrierepaare bezeichnet werden können. Das entspricht 13 % aller zusammen lebenden, erwerbstätigen Paare.
2. Die Zahl der selbständigen Frauen ist von 1991 bis 2010 um 70 % (von 780 Tsd. auf ca. 1,3 Mio.) angestiegen. Im gleichen Zeitraum nahm die Zahl der selbständigen Männer um ca. 30 % (von etwa 2,3 Mio. auf 2,9 Mio.) zu.
3. Sind beide Partner selbständig, so kann man bei jedem dritten Paar eine Doppelkarriere finden (33 % bzw. bei 77 Tsd.). Ist nur die Frau selbständig, so liegt der Doppelkarriereanteil in dieser Paarkonstellation bei 22 % (106 Tsd.) – etwa 6 Prozentpunkte höher als wenn nur der Mann selbständig ist (16 % bzw. 172 Tsd.). Unter den Paaren mit zwei abhängig beschäftigten Partnern beträgt der Anteil von Doppelkarrierepaaren lediglich 12 % (840 Tsd.).
4. Im Schnitt wird das höchste monatliche Nettoeinkommen bei Frauen und Männern in der Erwerbskonstellation mit zwei selbständigen Partnern erwirtschaftet. Ist nur einer der Partner selbständig, liegt im Durchschnitt das Einkommen beider Partner jeweils immer noch höher, als wenn beide abhängig beschäftigt sind.
5. Selbständige sind mit ihrer Tätigkeit zufriedener als abhängig Beschäftigte.
6. Die deutlichsten Unterschiede bei dem Konflikt der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zeigen sich in Bezug auf den belastungsbasierten work-to-family Konflikt: Selbständige Männer und Frauen denken deutlich häufiger zuhause an die Arbeit als abhängig Beschäftigte.

## 1. Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?

Hinsichtlich der Arbeitsteilung in Beruf und Familie hat sich die klassische Rollenverteilung zwischen Mann und Frau nur wenig verändert. Das Muster „Der Mann macht Karriere, die Frau bleibt zu Hause oder verdient hinzu“ ist nach wie vor verbreitet. Das heißt, selbst das „Doppelverdiener-Modell“ beruht in der Regel auf Ungleichheiten, denn Frauen leisten in weit höherem Maße unbezahlte (Familien-)Arbeit und partizipieren weniger am Berufsleben, wenn ihr Partner eine höhere Position innehat. Demgegenüber umfasst das Konzept der „Doppelkarriere“ ein Erwerbs- und Lebensmodell, bei dem beide Partner eine berufliche Karriere verfolgen und diese Ambitionen in Einklang mit Lebensqualität und Partnerschaft bringen. Doch Beziehungen, in denen beide Partner eine Karriere verfolgen (können), sind noch immer vergleichsweise selten und häufig nur zu Lasten der Familie bzw. Partnerschaft zu realisieren.

Diese Situation verlangt zum einen Ursachenforschung, um maßgebliche Hürden bei der Umsetzung von Doppelkarrieren zu identifizieren, und zum anderen konkretes Wissen über Arbeits- und Lebensmodelle, die für Paare praktikierbar und erfolgversprechend sind. Da es nicht nur geschlechtsspezifische Rollenmuster sondern häufig auch die rigiden und starren arbeitsorganisatorischen Anforderungen

sind, die den Weg zu gemeinsamen Karrieren versperren, wird unser Projekt von der These geleitet, dass berufliche Autonomie und Flexibilität entscheidende Instrumente zur Realisierung von Doppelkarrieren sind. Daher wurde im Verbundprojekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?“ untersucht, inwieweit Paare getrennt oder gemeinsam jeweils eine eigene Karriere realisieren können, wenn sich Frauen oder auch beide Partner beruflich selbständig machen und dadurch ihren Spielraum zur Gestaltung von Arbeit und Leben erhöhen.

Die vorliegende Broschüre stellt einige zentrale Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfond geförderten Projekts vor. Herausgegriffen werden Befunde, die sich mit den Erfolgchancen von Frauen und Männern in unterschiedlichen Erwerbskonstellationen befassen. Als Erfolgsindikatoren werden hierbei nicht nur materielle und damit objektiv messbare Faktoren, sondern auch subjektive Größen wie die Arbeitszufriedenheit und die Work-Life-Balance verwendet. Eine weitere Broschüre wird stärker noch auf das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Privatsphäre fokussieren sowie auf ausgewählte Beispiele, wie Doppelkarrierepaare mit unterschiedlichen Erwerbskonstellationen diesen Balanceakt bewältigen.

### Verwendete Datenquellen

Die Datenbasis für die Studie bilden vier Datenquellen. Bei den amtlichen Mikrozensusdaten und einer eigenen bundesweiten Befragung, handelt es sich um quantitative bzw. sehr breit abgesicherte Ergebnisse. Da die Komplexität der untersuchten Problematik im Rahmen einer quantitativen, standardisierten Erhebung nicht in angemessener Weise berücksichtigt werden kann, wurden ergänzend Interviews mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und öffentlichen Institutionen sowie Interviews mit Doppelkarrierepaaren durchgeführt.

**Mikrozensus:** 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.

**Quantitative Primärerhebung:** Das ifm Mannheim hat zwischen Juni und Dezember 2011 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 Paarbeziehung lebende Personen telefonisch interviewt.

**ExpertInneninterviews:** Im Sommer 2011 wurden acht Experten und Expertinnen zur Thematik „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren“ persönlich befragt. Um ein möglichst differenziertes Bild der Situation zu erhalten wurden Interviewpartner/-innen aus der Gründungsförderung, aus Personalabteilungen von mittelständischen und Großunternehmen sowie aus öffentlichen Institutionen ausgewählt.

**Qualitative Interviews unter Doppelkarrierepaaren:** Zwischen Oktober 2011 und Januar 2012 wurden 37 Doppelkarrierepaare mittels Leitfadengesprächen interviewt. Hierbei wurden stets beide Partner befragt, um eine umfassende Sicht auf die paar-internen Attitüden, Beziehungen und Arrangements bei der Balancierung von Arbeit und Familie zu erhalten und dadurch letztlich die Verhandlungspositionen, die beide Partner in bestimmten Erwerbs- und Lebenslagen einnehmen, in detaillierter Weise kennen zu lernen.

## 2. Doppelkarrierepaare in Deutschland

### 2.1 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Doppelkarrierepaar?

Die Pioniere der Doppelkarriereforschung, Rapoport und Rapoport (1971), sehen in einem Doppelkarrierepaar zwei Personen, die beide eine eigene berufliche Karriere verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen möchten. Aber was ist unter „Karriere“ und „Familienleben“ zu verstehen? Der Begriff „Karriere“ wird recht kontrovers diskutiert. Lange Zeit wurde hierunter im Wesentlichen der lineare berufliche Aufstieg innerhalb einer bestimmten Organisation verstanden. Heutzutage sind berufliche Werdegänge fluider, weshalb Karriere weit häufiger als ein Prozess verstanden wird, „in dem eine sequentielle Abfolge von beruflichen Positionen bzw. Arbeitsplätzen stattfindet, die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Lebens einnimmt“.<sup>1</sup>

In der wissenschaftlichen Literatur über „Doppelkarrierepaare“ werden weitere Schwierigkeiten ersichtlich, ein gemeinsames Verständnis von „Karriere“ zu finden. Immer wiederkehrende Elemente, die Doppelkarrierepaaren bzw. Personen zugeschrieben werden, sind:

- Eine Orientierung an Karriere, auch wenn noch keine realisiert werden konnte<sup>2</sup>
- Ein hohes Maß an beruflichem Commitment / Engagement<sup>3</sup>
- Eine hohe Bildung<sup>4</sup>
- Eine professionelle Tätigkeit<sup>5</sup>
- Eine berufliche Tätigkeit mit Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeit.<sup>6</sup>

Diese Karriereindikatoren können einzeln oder in Kombination auftreten und auf objektiven (z. B. hohe Bildung) wie auch subjektiven Einschätzungen (z. B. Engagement) beruhen. In Anbetracht der dargestellten Vielfalt an Definitionselementen ist es allerdings sinnvoll, den Doppelkarrierebegriff nicht allzu eng zu fassen. Insofern dürfen allein schon die Orientierung auf eine Karriere und das damit verbundene Engagement als zentrale Charakteristika von

Doppelkarrieren betrachtet werden, zumal hierdurch die (noch) nicht erwerbstätigen und beruflich erfolgreichen Partner nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Die Merkmale „Karriereorientierung“ und „berufliches Commitment“ grenzen Doppelkarrierepaare zudem von Doppelverdiener-Paaren (sogenannten Dual-Earner-Couples) ab, bei denen beide Partner aus vorwiegend finanziellen Gründen einer Erwerbstätigkeit nachgehen: „Dual-Career-Couples unterscheiden sich von Dual-Earner-Couples dadurch, dass sie Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihrer persönlichen Identität sehen“.<sup>7</sup>

Eine zentrale Komponente des Doppelkarrierepaares, die gemeinsame Lebensperspektive in der Partnerschaft, wird 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.

### 2.2 Wie viele Doppelkarrierepaare gibt es in Deutschland?

Bisher gibt es nur wenige Schätzungen über die Verbreitung von Doppelkarrierepaaren.<sup>8</sup> Vor allem das Konstrukt der Berufs- bzw. Karriereorientierung, das rein subjektiver Natur und daher schwer mit harten Daten zu erfassen ist, erschwert es, Doppelkarrierepaare als Phänomen quantitativ zu bestimmen. Die Daten des Mikrozensus liefern jedoch einige Indikatoren um die Zahl und das soziale Profil von Doppelkarrierepaaren näherungsweise abzuschätzen. Allerdings ist dazu eine auf die im Mikrozensus verfügbaren Informationen angepasste Definition von Doppelkarrieren unumgänglich.

Geht man davon aus, dass das Streben nach einem gemeinsamen Familienleben im Wesentlichen Paare bzw. Partnerschaften betrifft, die zusammen einen gemeinsamen Haushalt führen, d.h. zusammen wohnen und wirtschaften, dann sind dies dem Mikrozensus zufolge in Deutschland rund 42 Mio. Personen. Das entspricht 52 % der Gesamtbevölkerung. Doch als Doppelkarrieren kommen nur Paarhaushalte in Frage, bei denen beide Partner theoretisch die Möglichkeit haben eine Karriere zu verfolgen. Schließt man daher

1 Göpfert, 2000, S. 183.

2 Domsch & Ostermann, 2002.

3 Henninger et al., 2008; Behnke & Meuser, 2003; Stoltz-Loike, 1992; Sekaran, 1986; Rapoport & Rapoport, 1971.

4 Henninger et al., 2008.

5 Rusconi & Solga, 2008.

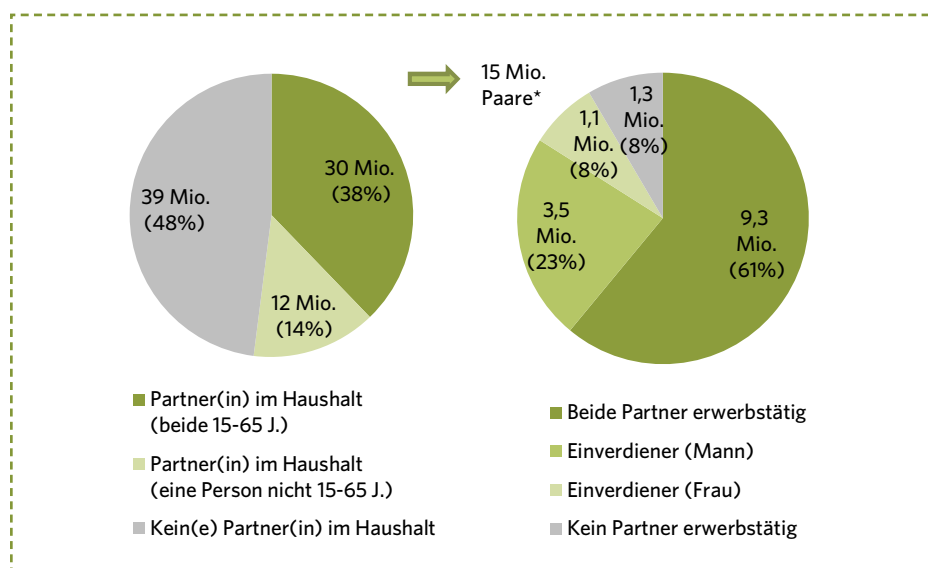
6 Rapoport & Rapoport, 1969.

7 Stoltz-Loike, 1992, S. 3f; vgl. auch Gottwald & Wimbauer 2009; Solga & Wimbauer 2005.

8 z. B. Domsch & Ladwig, 2000.

## Doppelkarrierepaare in Deutschland

Abbildung 1: Haushalts- und Erwerbskonstellationen in Deutschland



im ersten Schritt zunächst diejenigen aus, die nicht aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können oder dürfen, reduziert sich der Kreis (vgl. Abbildung 1).

Denn bei rund 14 % (12 Mio.) der bundesdeutschen Bevölkerung, die mit einem Partner im Haushalt leben, ist mindestens einer der Partner nicht (mehr) im erwerbsfähigen<sup>9</sup> Alter. Folglich kommt für die genauere Identifizierung von Doppelkarrieren nur ein Potenzial von etwa 30 Mio. Personen (38 %) bzw. 15 Mio. Paaren in Deutschland in Frage. Da der Mikrozensus keine Informationen enthält, die direkt eine subjektive Karriereorientierung oder -motivation widerspiegeln, müssen potentielle „Karriereträger“ durch objektive Merkmale der Erwerbstätigkeit<sup>10</sup> erfasst werden. Fokussiert man daher auf die Erwerbstätigen lässt sich ein Anteil von 61 % (9,3 Mio.) der 15 Mio. zusammenlebenden Paare in Deutschland als sogenannte „Doppelverdiener-Paare“ bezeichnen, was natürlich noch kein ausreichendes

Kriterium, sondern nur ein Zwischenschritt zur Identifizierung von Doppelkarrieren ist.

Um schlussendlich eine Abschätzung der Verbreitung von Doppelkarrierepaaren in Deutschland vorzunehmen, wurden aus dem Mikrozensus einige Merkmale ausgewählt, die auf eine Karriere oder zumindest Karriereorientierung hindeuten. Bei den gewählten Merkmalen handelt es sich um ein überdurchschnittliches Einkommen, einen akademischen Abschluss, eine hohe Stellung im Betrieb<sup>11</sup> bzw. eine hohe Mitarbeiter/-innenzahl und eine hohe wöchentliche Arbeitszeit. Hierbei spiegeln der akademische Abschluss und die hohe wöchentliche Arbeitszeit eine Orientierung an einer Karriere wider, während ein überdurchschnittliches Einkommen und eine hohe betriebliche Stellung beruflichen Erfolg in direkter Weise beschreiben. Treffen mindestens zwei dieser

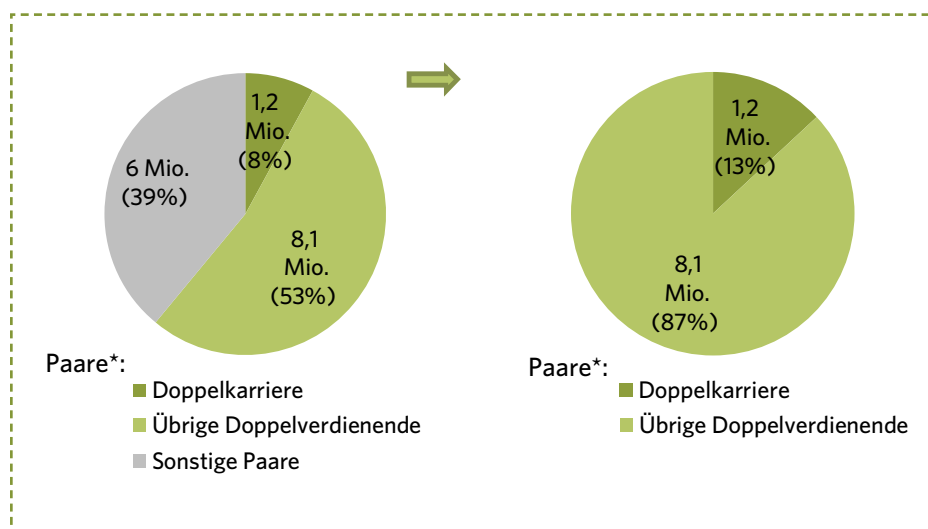
<sup>9</sup> 15 bis 65 Jahre.

<sup>10</sup> Einkommen, Berufsqualifikation, Stellung im Betrieb bzw. Mitarbeiterzahl, wöchentliche Arbeitszeit.

<sup>11</sup> Die folgenden Kategorien des Mikrozensus-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 Leistung in verantwortlicher Tätigkeit oder mit begrenzter Verantwortung für andere“, „Angestellter mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen“, „Selbständige mit 5 und mehr Beschäftigten“.

## Doppelkarrierepaare in Deutschland

Abbildung 2: Anzahl und Anteil der Doppelkarrierepaare in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011. –  
\*verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Merkmale auf beide Partner eines Paares zu<sup>12</sup>, dann gehen wir von einer Karriere bzw. Doppelkarriere aus.

Auf diese Weise abgegrenzt, kann man in Deutschland hochgerechnet von etwa 1,2 Millionen Doppelkarrierepaaren ausgehen (vgl. Abbildung 2). 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.

Wie bereits erwähnt, gibt es nur wenige vergleichbare Schätzungen. Domsch und Ladwig<sup>13</sup> kommen bei ihren Schätzungen zum einen mit dem Goldthorpe-Klassenlagenindex und zum anderen mit einem Einkommensklassen-Indikator zu dem Ergebnis, dass 5-8 % aller Ehepaare, bei denen beide Partner erwerbstätig sind, zu den Doppelkarrierepaaren gezählt werden können. Auch 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, [...]“<sup>14</sup>. Vorsichtig geschätzt könne man insofern von einem Prozentsatz von 10-15 % aller Paare ausgehen.

Auch bei unserer Schätzung ist davon auszugehen, dass der wahre Anteil eher noch etwas höher liegt, da mit den Mikrozensusdaten einige Personengruppen, die potentiell den Doppelkarrierepaaren zuzuordnen sind, nicht identifiziert werden können. Dabei handelt es sich bspw. um nicht zusammenlebende Paare sowie um nicht erwerbstätige Personen bzw. Paare, die aber eine Karriere planen und in diesem Sinne karriereorientiert sind.

<sup>12</sup> Da drei der vier Merkmale eine aktive Erwerbstätigkeit voraussetzen, werden unter Umständen nicht-erwerbstätige aber dennoch karriereorientierte Personen bzw. Paare nicht als Doppelkarrierepaare erfasst.

<sup>13</sup> Domsch & Ladwig, 2002.

<sup>14</sup> Domsch & Ladwig, 2002, S. 51.

### 3. Selbständigkeit und Karriere

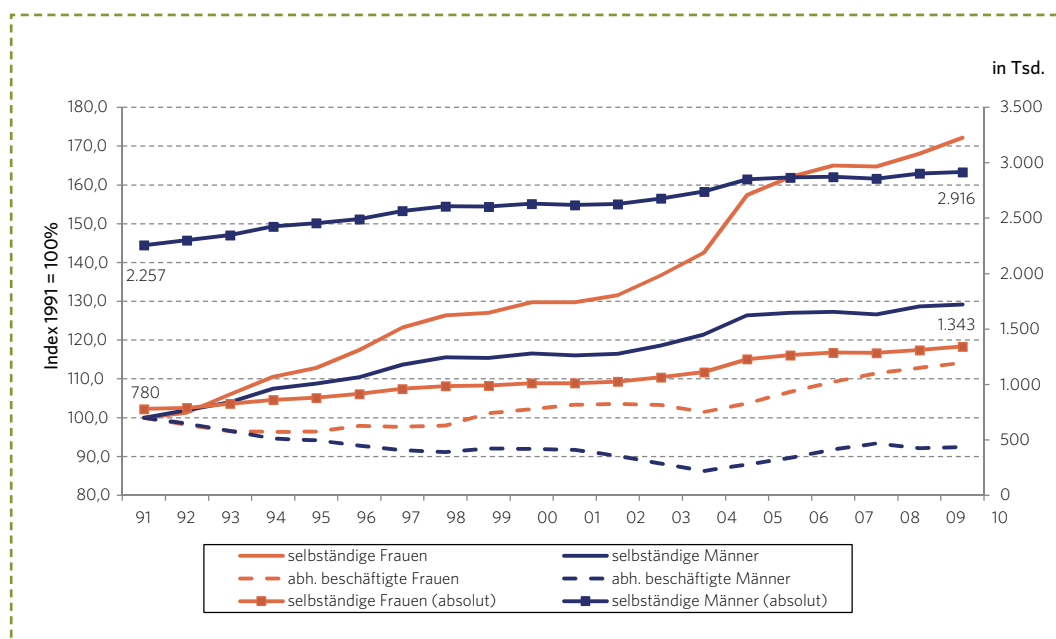
Unser vom Bundesforschungsministerium gefördertes Projekt ist eingebettet in das politische Ziel, Frauen- und Doppelkarrieren zu fördern. Dies verlangt zum einen Ursachenforschung, um maßgebliche Hürden zu identifizieren, aber zum anderen gleichzeitig Arbeits- und Lebensmodelle, die für Paare praktikierbar und erfolgversprechend sind. Da es neben den geschlechtsspezifischen Rollenmustern häufig die rigiden und starren arbeitsorganisatorischen Anforderungen sind, die den Weg zu gemeinsamen Karrieren versperren, wird unser Projekt von der These geleitet, dass berufliche Autonomie und Flexibilität entscheidende Instrumente bei der Realisierung von Doppelkarrieren sind. Daher war zu prüfen, inwieweit der Weg zu gemeinsamen Karrieren über die berufliche Selbständigkeit – und damit sozusagen über den Prototyp autonomer Beschäftigung – führt.

#### 3.1 Selbständigkeit – eine Option für Doppelkarrieren?

Unabhängig davon, welchen Einfluss die berufliche Stellung auf die Karriereplanung hat, dürfte zunächst interessieren, wie viele

Menschen in Deutschland sich bislang zum Schritt in die Selbständigkeit entschieden haben. Dem Mikrozensus zufolge hat, wie Abbildung 3 verdeutlicht, die Zahl der Selbständigen seit Anfang der 1990er Jahre außerordentlich zugenommen. Das unternehmerische Engagement von Frauen ist zwar nach wie vor geringer, aber die Zahl weiblicher Selbständiger ist seit 1991 weit überproportional bzw. um über 70 % (von 780 Tsd. auf ca. 1,3 Mio.) und damit doppelt so stark wie bei den Männern gestiegen (von 2,3 auf 2,9 Mio.). Somit hat sich der Frauenanteil unter den Selbständigen von 26 % auf 31 % erhöht, was dafür spricht, dass immer mehr Frauen nicht nur Selbstverwirklichung im Arbeitsleben, sondern auch persönliche Unabhängigkeit suchen. Allerdings ist zu beachten, dass die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt in der beruflichen Selbständigkeit besonders zur Geltung kommt, da der Anteil der selbständigen an allen erwerbstätigen Frauen seit Jahrzehnten nur etwa halb so hoch wie der der Männer ist. D.h. die Selbständigenquote von Frauen liegt derzeit bei lediglich 7,5 % und birgt damit noch ein erhebliches Steigerungspotenzial.

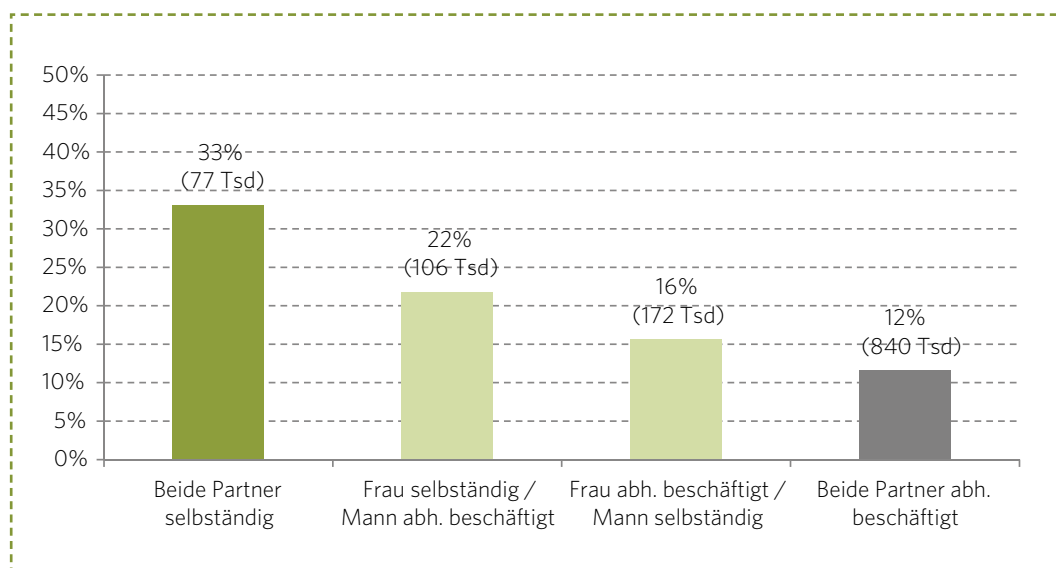
Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl der Selbständigen 1991 bis 2010 in Deutschland nach Geschlecht (in 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

## Selbständigkeit und Karriere

Abbildung 4: Anteil der Doppelkarrierepaare nach Erwerbskonstellation



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011. –  
\*verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Die dennoch bei beiden Geschlechtern enorm gestiegene Bedeutung selbständiger Erwerbsarbeit führt zu der Frage, welche Optionen sich hierdurch bei der Verfolgung von Karrieren eröffnen. Führt die „Arbeit auf eigene Rechnung“ zu neuen Arrangements zwischen den Geschlechtern? Es ist zu vermuten, dass die mit beruflicher Selbständigkeit verbundene Autonomie in der Arbeitsgestaltung (zeitlich sowie auch räumlich) eine entscheidende Rolle bei der Realisierung einer Doppelkarriere spielt. Ganz anders wie in einer abhängigen Beschäftigung liegt die Entscheidung, wo, wann und wie lange gearbeitet wird, nicht bei Dritten (Arbeitgeber/-in) sondern stärker im Einflussbereich des Einzelnen bzw. der Paare. Daher interessiert, wie häufig sich Doppelkarrieren in Paarkonstellationen realisieren lassen, wenn einer der Partner selbständig ist oder gar beide selbständig sind. Verwendet man auch hier die an den Mikrozensus angepasste Definition von Doppelkarrieren, ergibt sich aus den Analysen folgendes Bild (vgl. Abbildung 4): Sind 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 6 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 bzw. die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit offenbar eine ganz entscheidende Rolle hinsichtlich der Frage spielt, unter welchen Bedingungen sich Doppelkarrieren realisieren lassen.

### 3.2 Welche Chancen bietet die berufliche Selbständigkeit für Doppelkarrierepaare?

Meist ist die Berufstätigkeit bei Doppelkarrierepaaren nicht nur ein Job, sondern wird von beiden Partnern als Quelle persönlicher Erfüllung gesehen, wobei sie dennoch nach einem gemeinsamen Privat- bzw. Familienleben streben. Hohe Freiheitsgrade in der Arbeitsgestaltung, berufliche Autonomie, und damit verbunden auch größere Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, sind daher zentrale Voraussetzungen für Doppelkarrieren.<sup>15</sup> Es ist

<sup>15</sup> Walther & Lukoschat, 2008.



davon auszugehen, dass eine auf Gleichheit beruhende Karriereplanung viel eher bei abhängig beschäftigten Paaren zu Konflikten führt, da eine Arbeitnehmertätigkeit nicht die erforderlichen Freiräume für die Arbeitsgestaltung und für eine gegenseitige Rücksichtnahme bietet. Arbeitgeberanforderungen, d.h. beziehungsexterne und wenig verhandelbare Faktoren, erschweren die gemeinsamen Karriere- und Vereinbarkeitsziele. Diesbezüglich bietet eine Unternehmensgründung und letztlich eine berufliche Selbständigkeit u. U. weit größere Spielräume.

Dies wird auch durch unsere ExpertInnengespräche untermauert: Neben geschlechtsspezifischen Stereotypen steht vor allem die Präsenzkultur in den Unternehmen der Realisierung gleichberechtigter Karrieren im Wege. Aus Sicht der ExpertInnen wäre jedoch eine am Ergebnis statt an der Präsenz ausgerichtete Arbeitsorganisation gefragt. Im derzeitigen System der Leistungsbemessung sind auch „bloße“ Teilzeitmodelle – wie sie immer noch im überwiegenden Maße Frauen angeboten werden – den Karrieren eher hinderlich, da das Leistungspotenzial von Frauen nicht zur Geltung kommen kann.

Soweit also alternative Arbeitsmodelle in der abhängigen Beschäftigung fehlen, kann für karriereorientierte Frauen und Männer der Weg in die Selbständigkeit eine Option darstellen. Der Global Entrepreneurship Monitor (2010) zeigt, dass für über die Hälfte der sogenannten Chancengründer die persönliche Unabhängigkeit ein entscheidendes Motiv für den Wechsel in die Selbständigkeit ist.<sup>16</sup> Die Ergebnisse unserer Befragung liefern ein noch differenzierteres Bild. Vor allem Frauen betonen die mit beruflicher Selbständigkeit verbundenen Vorteile, wie freie Zeiteinteilung (Frauen 74 %, Män-

#### EXPERTEN und EXPERTINNENINTERVIEWS:

Die Ergebnisse der ExpertInneninterviews zeigen zunächst, dass Selbstverwirklichung und die Umsetzung von Geschäftsideen in einer Art und Weise wie es in Unternehmen nicht möglich ist, sowohl für Männer als auch für Frauen ein vorrangiger Grund für den Schritt in die Selbständigkeit ist. Räumlich und zeitliche Flexibilität in der Arbeitsgestaltung sowie monetäre Aspekte sind in der Motivation zunächst zweitrangig.

ner 59 %), freie Arbeitsortwahl (Frauen 62 %, Männer 50 %) und selbstbestimmtes Arbeiten (Frauen 91 %, Männer 87 %). Männer hingegen gaben in unserer Befragung etwas häufiger als Frauen die Aussicht auf ein besseres Einkommen als Motiv für die Existenzgründung an (Frauen 46 %, Männer 58 %).

Offensichtlich werden die Ziele in Bezug auf Autonomie und Flexibilität über den Weg der beruflichen Selbständigkeit auch erreicht. Von den befragten Selbständigen konnten 71 % (abhängig Beschäftigte 56 %) ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen, 74 % (abhängig Beschäftigte 40 %) ihren Arbeitsort frei wählen und 89 % (abhängig Beschäftigte 68 %) in hohem Maße selbstbestimmt arbeiten. Folglich ist davon auszugehen, dass eine beruflich selbständige Erwerbsarbeit vielen Paaren zumindest die Chance bietet, beidseitig eine berufliche Karriere zu realisieren, ohne dass das Privat- bzw. Familienleben auf der Strecke bleibt.

#### PAARINTERVIEWS:

Eine der Interviewpartnerinnen verdeutlichte bezüglich der zeitlichen Flexibilität eindrücklich: „[...] was auch bedeutete, dass ich mit einer Halbtags­tätigkeit dann einfach eine reine Rennerei hätte und keine Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit. Jetzt kann ich es mir einteilen, so wie es mir passt; so wie heute, wo ich mit meinem Sohn zum Impfen musste und dann einfach heute Morgen nicht im Büro war“.<sup>17</sup>

Dies legen auch frühere Ergebnisse aus der frauenorientierten Gründungsforschung nahe, die zeigen, dass eine selbständige Erwerbstätigkeit eher geeignet ist, dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu begegnen.<sup>18</sup> Andererseits wird aber auch darauf hingewiesen, dass ein unternehmerisches Engagement Zeitressourcen verlangt, die – je nach Präferenz – den Balanceakt zwischen Arbeit und Leben erschweren (siehe auch Kapitel 4.2).

<sup>16</sup> Brix, 2011.

<sup>17</sup> Paarinterview J, 2011, S. 3, 12ff.

<sup>18</sup> Gurley-Calvez et al. 2009; Leicht & Lauxen-Ulbrich 2005; Leicht & Welter 2004; Lombard 2001; McManus 2001.

## 4. Karriereerfolg

Um Erfolg in Karrieren bemessen zu können, ist es wichtig, verschiedene Karrierekonzepte zu verstehen. Karriereerfolg wird heute weniger durch den Aufstieg innerhalb von Organisationen und die dabei objektiv erklommenen „Stufen“ definiert.<sup>19</sup> Karrieren sind kaum noch an eine einzelne Organisation, sondern an die Individuen und ihre beruflichen Fähigkeiten und Entscheidungen gebunden.<sup>20</sup> In diesem Kontext können sie oftmals genauso anhand subjektiver Erfolgsmerkmale, etwa in Bezug auf die Zufriedenheit und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben, bewertet werden.<sup>21</sup> Der (wiederholte) Wechsel zwischen Organisationen oder auch in die Selbständigkeit ist ein Ausdruck dieser neuen eigenverantwortlichen Karrieren. Eine klare Definition eines in diesem Sinne individualisierten Karriereerfolgs gibt es allerdings nicht, wobei dennoch weitestgehend Einigkeit herrscht, dass objektive und subjektive Erfolgsmerkmale gleichermaßen in Betracht gezogen werden sollen.<sup>22</sup>

### 4.1 Wie erfolgreich sind Selbständige nach objektiven Kriterien?

Unter die objektiven Erfolgsmerkmale fallen messbare Kriterien wie Einkommen, Beförderung und die Stellung im Betrieb.<sup>23</sup> Im Gegensatz zu den subjektiven Merkmalen sind diese nicht durch die individuelle Wahrnehmung verzerrt. Sie können jedoch individuell und geschlechterspezifisch ein unterschiedliches Gewicht haben und hierdurch die Sicht auf „Karriere“ maßgeblich beeinflussen.

Hinsichtlich der Geschlechterunterschiede waren sich alle acht befragten ExpertInnen einig, dass Frauen und Männer unterschiedliche Karriereziele verfolgen: „Aus meiner Erfahrung sind die Ziele bei Männern klarer definiert, weil Erfolgsziele auch anders definiert sind. Bei Männern stehen diese häufig mit einem bestimmten Rang oder Titel in Verbindung, mit Geld. Den materiellen Faktor, den sehe ich bei Männern wesentlich stärker ausgeprägt. Bei Frauen, gerade was das Geld angeht, leider nicht“.<sup>24</sup>

19 z. B. Wilensky, 1961; Whyte, 1956.

20 z. B. Baruch, 2006; Ashkenas et al., 1995.

21 Baruch, 2006; Hall, 1976.

22 Abele-Brehm & Stief, 2004.

23 z. B. Dries et al. 2008.

24 Interview Experte B, 2011, S. 4, 29ff.

Unter den objektiven Merkmalen bildet das Einkommen einen gut zu bemessenden Erfolgsindikator, der zudem auch Vergleiche zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten erlaubt. Dem Mikrozensus<sup>25</sup> zufolge liegt das monatliche Netto-Einkommen<sup>26</sup> von abhängig Beschäftigten im Schnitt bei 1.600 Euro, während das Einkommen von Selbständigen 2.400 Euro beträgt. Hier interessiert jedoch viel eher, welche Einkommen im Kontext von Partnerschaften bei jeweils unterschiedlichen Erwerbskonstellationen erzielt werden.

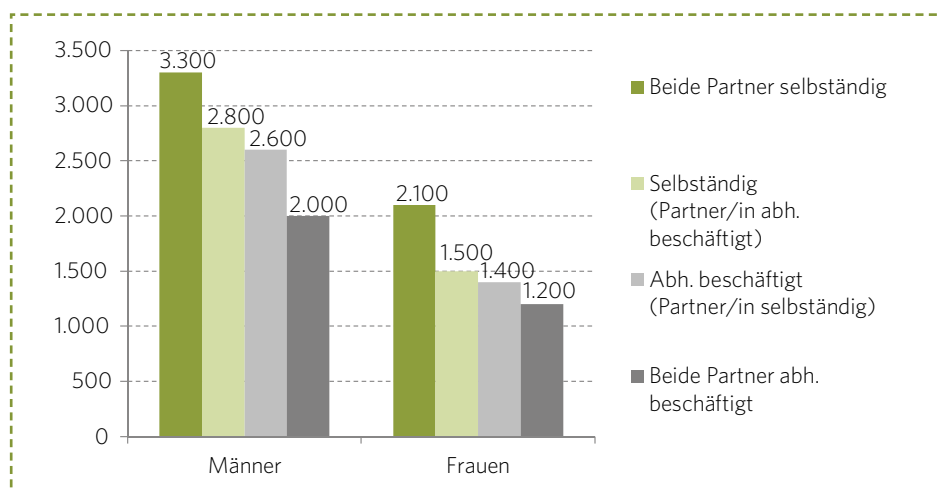
Wie in Abbildung 5 zu erkennen, wird das höchste monatliche Nettoeinkommen bei Frauen und Männern in der Erwerbskonstellation mit zwei selbständigen Partnern erwirtschaftet. Ist nur einer der Partner selbständig, liegt das Einkommen beider Partner jeweils immer noch höher, als wenn beide abhängig beschäftigt sind.

Ein noch differenzierteres Bild liefert die Betrachtung von Einkommensklassen. Die in Abbildung 6 dargestellte Einkommensverteilung bestätigt zunächst, dass bei den Selbständigen die oberen Einkommensklassen stärker besetzt sind als bei den abhängig Beschäftigten. Sind beide Partner selbständig, so erzielen 48 % der Männer und 27 % der Frauen jeweils ein Einkommen über 2.300 Euro, während dies unter den beidseitig abhängig beschäftigten Paaren nur 28 % der Männer und 5 % der Frauen gelingt. Auch wenn nur einer der Partner selbständig ist, erhöht sich für diese Person aber auch für die Partner/in die Wahrscheinlichkeit, zu einer der oberen Einkommensklassen zu gehören. Ein solcher Zusammenhang zwischen beruflicher Selbständigkeit und hohem Einkommen wird sowohl bei Frauen als auch bei Männern ersichtlich. Allerdings fällt auf, dass selbständige Männer nicht nur in der höchsten, sondern

25 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.

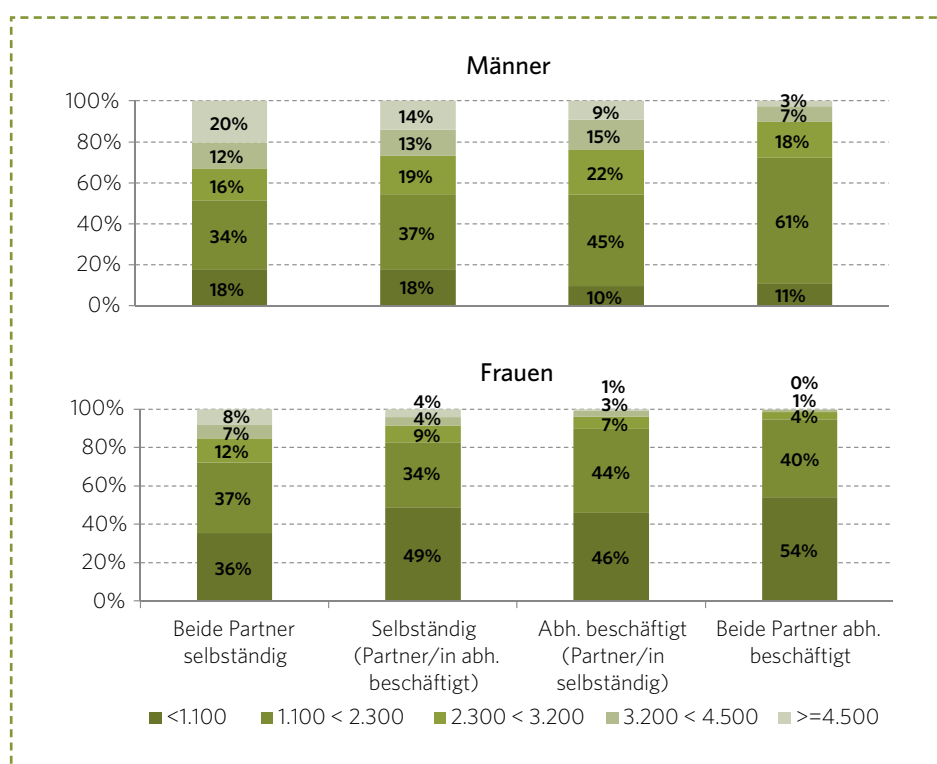
26 Das Einkommen wird im Mikrozensus in Klassen erfragt. Deshalb musste die Berechnung des Durchschnittseinkommens anhand von Klassenmitten vorgenommen werden. Die Höchste Klasse „18.000 Euro und mehr“ wurde mit der Klassenuntergrenze gewertet. Da sich die Verteilung des Einkommens zwischen den Klassen und zudem zwischen verschiedenen Gruppen (z. B. Selbständige vs. abhängig Beschäftigte) innerhalb einer Klasse unterscheiden kann, können Verzerrungen der Mittelwerte auftreten, so dass Schätzungen von Durchschnittseinkommen anhand von Klassengrößen unter Vorbehalt zu sehen sind.

Abbildung 5: Monatliches Nettoeinkommen nach Erwerbskonstellation und Geschlecht



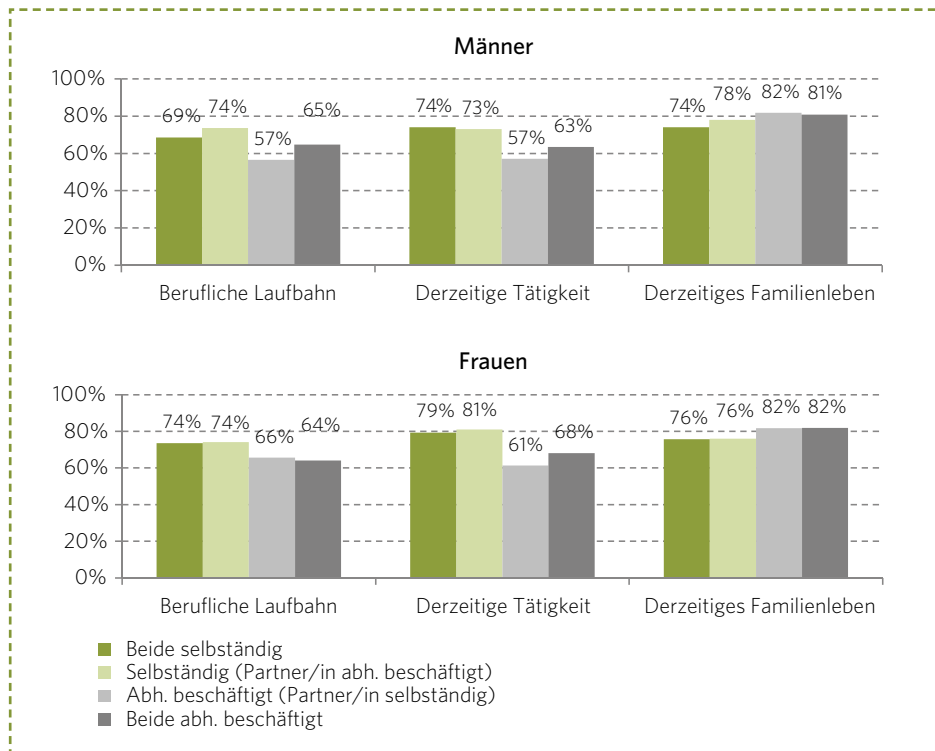
Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011. –  
\*verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Abbildung 6: Einkommensverteilung nach Einkommensklassen, Geschlecht und Erwerbskonstellation



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007 (SUF); eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2011. –  
\*verschiedengeschlechtliche Paare am Hauptwohnsitz in Privathaushalten, beide Partner 15 bis unter 65 J.

Abbildung 7: Subjektiver Karriereerfolg nach Geschlecht



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen ifm Universität Mannheim, 2011.

auch in der niedrigsten Einkommensklasse überproportional vertreten sind, während bei den Frauen Entsprechendes nicht zu erkennen ist.

Aus den Befunden wird also ersichtlich, dass die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit in mehrfacher Hinsicht die Chancen auf die Realisierung einer Doppelkarriere erhöht, soweit hierbei das Einkommen als Erfolgskriterium dient. Dies gilt vor allem, wenn beide Partner selbständig sind, aber auch dann, wenn nur die Frau oder nur der Mann selbständig ist.

#### 4.2 Selbständige: auch auf subjektiver Ebene erfolgreich?

Unter Anwendung subjektiver statt objektiver Erfolgskriterien sind Doppelkarrieren viel umfassender definiert. Maßgeblich sind vor allem Faktoren, aus denen die individuelle Zufriedenheit mit der

Karriere ersichtlich wird.<sup>27</sup> Häufige Maße sind die Zufriedenheit mit der derzeitigen beruflichen Tätigkeit und der beruflichen Laufbahn im Allgemeinen.<sup>28</sup> Die wissenschaftliche Literatur unterscheidet dabei zwischen zwei Perspektiven: Erfolg wird entweder aus eigener, d.h. subjektiver Sicht (self-referent) oder aber durch den Vergleich mit anderen (other-referent) beurteilt.<sup>29</sup>

##### 4.2.1 Zufriedenheit

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation und Laufbahn ist ein wichtiges Merkmal des subjektiven Erfolgs. Studien belegen, dass Selbständige im Vergleich zu abhängig Beschäftigten eine höhere

<sup>27</sup> Greenhaus & Beutell, 1985.

<sup>28</sup> z. B. Ng et al., 2005; Heslin, 2003; Boudreau et al., 2001; Seibert & Kraimer, 2001; Judge et al., 1995.

<sup>29</sup> z. B. Abele & Wiese, 2008; Heslin, 2005; Dette et al., 2004.

allgemeine Lebenszufriedenheit aufweisen<sup>30</sup> und zudem eine höhere Zufriedenheit im Job besitzen<sup>31</sup>. Dies wird zumeist auf den hohen Autonomiegrad selbständiger Arbeit zurückgeführt.<sup>32</sup> Da der Beruf und die dafür aufzuwendende Zeit einen großen Teil des Lebens einnimmt, hängen Job- und Lebenszufriedenheit eng zusammen.<sup>33</sup>

Unsere Befragungsergebnisse 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>34</sup> Zufriedenheitswert zuweisen, liegt bei 74 % und damit etwa 10 Prozentpunkte höher als der entsprechende Anteil bei abhängig beschäftigten Frauen, die mit einem abhängig beschäftigten Partner zusammen leben (vgl. Abbildung 7).

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 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.

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 vor dem Hintergrund eines starken beruflichen Engagements davon auszugehen, dass Selbständige einem höheren Work-Life-Konflikt ausgesetzt sind. Letztlich könnte dies der Zufriedenheit mit dem Familienleben abträglich sein.

Ergebnisse aus unseren Interviews mit drei ExpertInnen im Bereich der Gründungsförderung zeigen, dass die Familienplanung durchaus in die Gründungsentscheidung mit einbezogen wird. So verdeutlichte eine der Expertinnen: „Also, ich höre immer wieder in diesen ganz persönlichen Gesprächen, dass die Vereinbarkeit von Gründung und Familie ein Thema ist. Gründer erzählen mir, dass sie seit der Gründung permanent arbeiten, dass sie keinen Urlaub mehr gemacht hätten. Sie sind zwar irgendwo stolz darauf, was sie geschafft haben, aber sie sind natürlich irgendwann auch ein bisschen erschöpft. Das merkt man. Und ich werde auch oft gefragt: „wie kann man das eigentlich hinbekommen, dass man arbeitet und trotzdem Kinder hat?“ Weil oft der Wunsch da ist, Kinder zu haben, aber man realistischerweise sieht, man arbeitet nur und wie soll man das schaffen“.<sup>35</sup>

#### 4.2.2. Work-life balance

Neben der Zufriedenheit mit Arbeit und Leben stellt ein gelungener Ausgleich zwischen beiden Sphären, also die work-life balance, ein weiteres Kriterium für subjektiven Erfolg dar.<sup>36</sup> In welchen Erwerbskonstellationen gelingt es Paaren, Beruf und Privatleben mit einander zu vereinbaren? Beide Lebensbereiche geraten vor allem dann in Konflikt, wenn der Faktor „Zeit“ oder andere Kapazitäten begrenzt sind. Ein work-life Konflikt kann sowohl zeitlicher als auch psychischer bzw. gedanklicher Natur sein und beschreibt den negativen Einfluss des einen Bereichs auf den anderen. D. h. er kann aus dem Berufsleben in die Familie hinein wirken (work-to-family Konflikt) oder auch aufgrund familiärer Belastungen Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung haben (family-to-work Konflikt).<sup>37</sup>

30 Blanchflower et al., 2001.

31 Bradley & Roberts, 2004.

32 Benz & Frey, 2004.

33 Judge & Locke, 1993, Staw et al., 1986.

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

35 Interview Experte C, 2011, S. 11, 22ff.

36 Milkie & Peltola, 1999.

37 Greenhaus & Beutell, 1985.

Tabelle 1: Dimensionen des Vereinbarkeitskonflikts

	belastungsbasiert	Zeitbasiert
<b>Work-to-family</b>	Gedankliche Belastung zu Hause aufgrund der Arbeit	Zeitliche Belastung zu Hause aufgrund des Arbeitsvolumens
<b>Family-to-work</b>	Gedankliche Belastung in der Arbeit aufgrund der Familienverantwortung	Zeitliche Belastung auf der Arbeit aufgrund der Familienverantwortung

Quelle: Greenhaus & Beutell, 1985.

Besonders die Arbeitscharakteristika von Karrierepaaren bergen Probleme für die work-life balance auf unterschiedlichen Ebenen. Lange Arbeitszeiten und insbesondere Überstunden nehmen einen negativen Einfluss auf die work-life balance bzw. erhöhen den work-life Konflikt, da zeitliche Ressourcen für das Privatleben reduziert werden.<sup>38</sup> Der Konflikt wird nicht nur durch einen hohen Einsatz im Arbeits- oder Familienleben, sondern auch durch die sozialen Begleitumstände geschürt. So stellen verschiedene Studien fest, dass eine professionelle Tätigkeit und ein hoch anspruchsvoller Job – zumeist bei höher Gebildeten zu finden – gegenüber unqualifizierten Tätigkeiten einen stärkeren Vereinbarkeitskonflikt mit sich bringt.<sup>39</sup> Besonders Frauen mit ausgeprägter Karriereorientierung geraten bei der Vereinbarkeit von Familie und Karriere stärker in Konflikt als ihre männlichen Pendanten.<sup>40</sup>

In Bezug auf berufliche Selbständigkeit zeigen Untersuchungen, dass Selbständige oftmals einen höheren Konflikt empfinden.<sup>41</sup> Aus theoretischer Sicht hingegen sollte die höhere Flexibilität und Autonomie von Selbständigen das Konfliktpotenzial jedoch eher verkleinern.<sup>42</sup>

In unserer Befragung gaben 69 % der selbständigen Frauen an, „häufig“<sup>43</sup> durch Gedanken an die Arbeit belastet zu sein (vgl. Abbildung 8). Unter den abhängig beschäftigten Frauen liegt dieser

Anteil mit 44 % deutlich niedriger. Auch unter den selbständigen Männern sind es 65 %, die „häufig“ auch zuhause noch an die Arbeit denken. Handelt es sich hingegen um Paare mit zwei abhängig beschäftigten Partnern liegt der entsprechende Anteil nur bei 49 %. Es ist folglich davon auszugehen, dass Selbständige häufiger auch in ihrer Freizeit mit Gedanken an die Arbeit konfrontiert sind, d.h. eine Entgrenzung von beruflicher und privater Sphäre erleben.

Über einen Konflikt, der in umgekehrter Richtung entsteht, etwa weil Familienangelegenheiten die Konzentration bei der Arbeit stören, klagen deutlich weniger Befragte. Es lässt sich zudem auch kein Unterschied zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten feststellen. Dies gilt gleichermaßen mit Blick auf den work-to-family Zeitkonflikt. Im umgekehrten Fall jedoch werden wiederum Konflikte ersichtlich, die bei Selbständigen größere Wirkungen als bei abhängig Beschäftigten zeigen: Die Zeit, die selbständige Männer und Frauen mit der Familie verbringen, schränkt sie stärker in ihrer Arbeitszeit ein, als dies bei abhängig Beschäftigten zu beobachten ist. Unterm Strich betrachtet scheinen die beruflich Selbständigen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zumindest „mental“ stärkeren Konflikten ausgesetzt, als die Arbeitnehmer/innen.

In unseren ExpertInneninterviews wird auch der Unternehmenszyklus kritisch ins Auge gefasst. Je nachdem, wie etabliert ein Unternehmen ist oder wie solide beispielsweise der Kundenstamm ist, können Selbständige mehr oder weniger von ihrer Flexibilität profitieren. „Ich glaube, dass Familie und Beruf, auch in Doppelkarrieren, sicherlich mit einer Selbständigkeit eine Chance haben, aber um diese Flexibilität nutzen zu können, muss man am Anfang echt Gas geben. Und das ist, [...] was vielleicht Frauen mit einem großen oder einem stark eingebundenen Familienkontext erst mal nicht sehen, dass man am Anfang seine Dienstleistung wirklich auf den Weg bringen muss, damit man irgendwann von der Flexibilität profitieren kann. Ansonsten glaube ich, frisst es einen auf“.<sup>44</sup>

38 Golden et al., 2006; Jacobs & Gerson, 2004; Hulst & Geurts, 2001; Major et al., 2001.

39 Crompton & Lyonette, 2008; Jacobs & Gerson, 2004; Tausig & Fenwick, 2001.

40 Crompton & Lyonette, 2008.

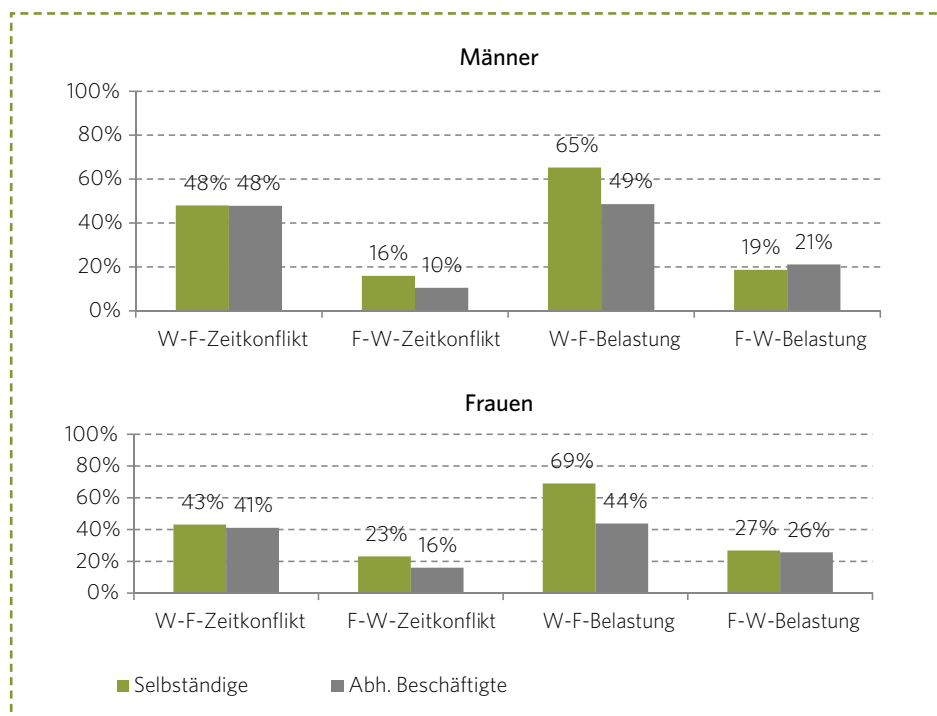
41 Parasuraman & Simmers, 2001; Harris et al., 1999.

42 White et al. 2003; Hill et al. 2001.

43 Wert 4 oder 5 auf einer Skala von 1 „sehr selten“ bis 5 „sehr oft“.

44 Interview Experte C, 2011, S. 20, 10ff.

Abbildung 8: Anteil an Personen mit häufigem Work-Family bzw. Family-Work Konflikt



Quelle: Eigene Erhebung und Berechnungen ifm Universität Mannheim, 2011.

#### 4.2.3 Subjektiver Erfolg im Vergleich zu anderen

Anders als der rein individuelle Erfolgsmaßstab wird das subjektive Erfolgsempfinden auch vom Vergleich mit anderen geprägt.<sup>45</sup>

D.h. Personen vergleichen sich, den eigenen Erfolg und ihren Karriereverlauf mit einer Referenzgruppe oder einer Einzelperson, wie beispielsweise mit Schulkameraden oder Studienkollegen.<sup>46</sup>

Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen, dass sich Männer unabhängig von ihrer Stellung im Beruf als ähnlich erfolgreich einschätzen wie ihre ehemaligen Mitschüler/-innen oder Studienkollegen/-innen. Dagegen äußerten 14 % der abhängig beschäftigte Frauen, dass sie im Vergleich mit Mitschüler/-innen bzw. Kommilitonen/-innen weniger erfolgreich seien, während nur 7 % der selbständigen Frauen zu dieser Einschätzung kamen.

<sup>45</sup> Heslin, 2003.

<sup>46</sup> Abele & Spurk 2009; Wiese, 2008.

## 5. Fazit und Ausblick

Doppelkarrierepaare wenden sich ab von tradierten Rollenmustern und beschreiten neue Wege zur Überwindung der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und ggf. auch bei der Lösung von Konflikten im Spannungsfeld von Beruf und Familie. Doch Paarbeziehungen, in denen beide Partner eine Karriere verfolgen (können), sind noch immer vergleichsweise selten. Unseren Mikrozensus-Analysen zufolge lassen sich lediglich etwa 13 % aller erwerbstätigen Paare in Deutschland als „Doppelkarrierepaare“ bezeichnen. Das heißt, auf der „anderen Seite“ finden sich zu einem außerordentlich großen Anteil eher Lebensgemeinschaften, in denen zwar beide Partner verdienen, aber ein überdurchschnittlicher beruflicher Erfolg – wenn überhaupt – nur einem von Beiden und dabei zumeist nur dem männlichen Part vorbehalten ist. Trotz allgemeinem Gleichheitspostulat bleibt die biografische Selbststeuerung von Frauen und ihre Balance zwischen Arbeit und Leben erschwert. Das vom Bundesforschungsministerium initiierte Programm „Frauen an die Spitze“ sollte folglich konkretes Wissen über Doppelkarrieren und hierbei über solche Arbeits- und Lebensmodelle generieren, die für Frauen und Männer gleichermaßen und dabei nicht nur für den Beruf sondern auch für Partnerschaft und Familie erfolgversprechend sind.

Da es neben den geschlechtsspezifischen Rollenmustern häufig auch die rigiden und starren arbeitsorganisatorischen Anforderungen sind, die den Weg zu gemeinsamen Karrieren versperren, wird unser Projekt von der These geleitet, dass berufliche Autonomie und Flexibilität entscheidende Instrumente zur Realisierung von Doppelkarrieren sind. Daher wurde im Verbundprojekt „Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?“ untersucht, inwieweit Paare getrennt oder gemeinsam jeweils eine eigene Karriere realisieren können, wenn sich Frauen oder auch beide Partner beruflich selbständig machen und dadurch ihren Spielraum zur Gestaltung von Arbeit und Leben erhöhen.

Ein zentrales Ergebnis unseres Projekts ist darin zu sehen, dass die in einer Beziehung lebenden Partner weit häufiger eine jeweils eigene Karriere realisieren können, wenn Beide selbständig statt abhängig erwerbstätig sind oder wenn zumindest eine der zusammenlebenden Personen auf „eigene Rechnung“ arbeitet.

Beruflicher und privater Erfolg hat allerdings verschiedene Facetten. Unsere Untersuchung war daher nicht nur an der Frage interessiert, welche paarbezogene Konstellation von Erwerbs-

positionen den einzelnen Partnern die größte Chance auf eine individuelle Karriere bietet. Ein umfassenderes Bild zum Einfluss selbständiger versus abhängiger Erwerbstätigkeit ergibt sich dann, wenn hierfür unterschiedliche „Erfolgsmaße“ und dabei vor allem objektive und subjektive Kriterien zugrunde gelegt werden. Entlang dieser Perspektive berücksichtigen wir, dass der mit Doppelkarrieren verbundene Anspruch nicht nur materielle und berufsbezogene Maßstäbe kennt, sondern den Blick genauso auf die Lebensqualität, so etwa auf die Selbstbestimmung, Arbeitszufriedenheit und die work-life balance nimmt. Hieran gemessen lassen die Befunde erkennen, dass die Ausübung einer beruflich selbständigen Erwerbsarbeit zwar viele Chancen zur Realisierung einer Doppelkarriere, aber gleichzeitig auch gewisse Risiken birgt:

Die *Chancen* kommen insbesondere durch das Karrieremerkmal „Einkommen“ zur Geltung. Zwar verdienen Frauen generell deutlich weniger als Männer, doch liegt das Nettoeinkommen von Frauen höher, wenn sie selbständig statt abhängig beschäftigt sind. Mit Blick auf die „doppelte“ Karriereperspektive ist von noch größerer Bedeutung, dass das individuelle Nettoeinkommen durchschnittlich dann am höchsten ist, wenn beide Partner selbständig sind, während die Einzeleinkommen in Paarkonstellationen mit zwei abhängig Beschäftigten am unteren Ende der Vergleichsgruppen rangieren.

Für die Partner in Doppelkarrieren ist der ausgeübte oder angestrebte Job allerdings nicht nur eine Quelle materieller sondern auch persönlicher Erfüllung, weshalb die Autonomie und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ein wesentliches Element der biografischen Selbststeuerung ist. Vor allem diesbezüglich bietet Selbständigkeit immense Chancen, wie unsere Befragungen zeigen. Selbständige Frauen können nicht nur gegenüber den abhängig Beschäftigten auf größere Freiheiten in der Zeiteinteilung, in der Wahl des Arbeitsortes oder auf einen höheren Autonomiegrad verweisen, sie betonen diese Vorteile auch stärker als selbständige Männer, was sicherlich auch im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei der Übernahme von Familienverantwortung gesehen werden muss.

Ein entscheidender Indikator für eine im qualitativen Sinne gelungene Karriere ist die Arbeitszufriedenheit, die bei selbständigen Frauen, ganz unabhängig von der Erwerbsstellung des Partners, tendenziell höher als bei Arbeitnehmerinnen ist. Dies zeigt sich



anhand der Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn und mit der derzeitigen Tätigkeit, während Selbständige mit ihrem Familienleben etwas weniger zufrieden sind.

Hier kündigen sich auch schon die *Risiken* an, die mit einer autonomen Arbeit einher gehen können: Vor allem die Work-Life-Balance birgt wohl ein beachtliches Konfliktpotenzial, und dies im Wesentlichen auf mentaler Ebene. Konfliktreich wird es dort, wo Arbeit zwar durch Selbstbestimmung gelenkt, aber möglicherweise durch ein schlechtes Gewissen begleitet wird. Offenbar fällt Selbständigen eine Entgrenzung von Arbeit und Leben schwerer, denn selbständige Frauen, aber auch Männer, sind weit häufiger als Arbeitnehmer/innen auch dann noch gedanklich mit ihrer Arbeit verstrickt, wenn sie Feierabend haben.

*Insgesamt* kann also resümiert werden, dass berufliche Selbständigkeit gute Chancen zur Realisierung einer Karriere bietet. Zwar setzt sich die Segregation der Geschlechter auch in der beruflichen Selbständigkeit fort, da hier Frauen trotz aller Zuwächse zahlenmäßig immer noch unterrepräsentiert sind und auch als Unternehmerinnen weniger verdienen als Männer. Allerdings stellen sich selbständige Frauen in punkto Einkommen, Selbstbestimmung, Flexibilität und Zufriedenheit besser als abhängig beschäftigte Frauen. Vor allem können sie häufiger als in der abhängigen Beschäftigung auch dann auf einen eigenen beruflichen Erfolg verweisen, wenn der Partner – egal in welcher Position – ebenfalls erfolgreich ist. Der Weg in die Selbständigkeit bietet daher in vielen Fällen eine gute Voraussetzung für eine Doppelkarriere.

Die Gründe sind wohl vor allem darin zu sehen, dass eine autonome Arbeit und letztlich eine Unternehmensgründung sowohl in der beruflichen als auch in der privaten Sphäre größere Entscheidungs-, Verhandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet als eine Arbeitnehmerposition. Arbeitgeberanforderungen, d.h. letztlich, beziehungsexterne und wenig verhandelbare Faktoren, erschweren die gemeinsamen Karriere- und Vereinbarkeitsziele.

Die Tatsache, dass dieser Weg auch Risiken für die Balance zwischen Arbeit und Leben mit sich bringt, muss ein solches Erfolgsmodell nicht dauerhaft beeinträchtigen. Es kommt auch hier darauf an, adäquate Konzepte zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu finden. Wie diese aussehen könnten, soll eine nachfolgend erscheinende Broschüre klären.

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Abele, A. E., & Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81 (4), 733–749.
- Abele-Brehm, A. E., & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48(1), 4–16.
- Ashkenas, R., Ulrich, D., Jick, T., & Kerr, S. (1995). *The boundaryless organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125–138.
- Behnke, C., & Meuser, M. (2003). Zwei Karrieren – eine Familie. Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. *Bulletin Texte*, 26, 27–36.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 95–134.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A., & Stutzer, A. (2001). Latent entrepreneurship across nations. *European Economic Review*, 45(4–6), 680–691.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53–81.
- Bradley, D.E., & Roberts, J.A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37–58.
- Brixly U., Hundt, C., Sternberg, R., & Vorderwülbecke, A. (2011). *Global Entrepreneurship Monitor 2010*. Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich. Nürnberg, Hannover.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2008). Who does the housework? The division of labour within the home, In A. Park, J. Curtice, K. Thomson, M. Phillips and M. Johnson (Hrsg.) *British Social Attitudes: the 24th Report*. London: Sage.
- Detle, D. E., Abele, A. E., & Renner, O. (2004). Zur Definition und Messung von Berufserfolg: Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3(4), 170–183.
- 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 (Hrsg.), *Frauen und Männer im Management*. Diversity in Diskurs und Praxis (2nd ed., S. 141–158). Wiesbaden: Gabler.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267.
- Golden, L. & B. Wiens-Tuers (2006). To your Happiness? Extra Hours of Labor Supply and Worker Well-being. *The Journal of Socio-Economics*, 35(2), 382–397.
- Göpfert, P. (2000). Typen von Erwerbsverläufen. In B. Bergmann, A. Fritsch, P. Göpfert, F. Richter, B. Wardanjan, & S. Wikzek (Hrsg.), *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit*. (S. 181–195). München, Berlin: Waxmann.
- Gottwald, M., & Wimbauer, C. (2009). Die Traumpaare und der Traum vom ‚doppelten Harmonisierungsversprechen‘ des Doppelkarriere Paares. *Leviathan*, 37(1), 95–116.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gurley-Calvez, T., Harper, K., & Biehl, A. (2009). *Self-Employed Women and Time Use*. (Contract no. SBAHQ-07-M-0409). Online unter: <http://archive.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf>.
- Hall, D. T. (1976). *Career in Organizations*. Santa Monica: Goodyear.
- Harris, J. A., Saltstone, R., & Fraboni, M. (1999). An Evaluation of the Job Stress Questionnaire with a Sample of Entrepreneurs. *Journal of Business and Psychology*, 13(3), 447–455.
- Henninger, A., Spura, A., & Wimbauer, C. (2008). *Anerkennungschancen in Doppelkarriere-Paaren: Methodisches Vorgehen und Forschungsdesign für die Paar- und Einzelinterviews*. Berlin.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136.
- Heslin, P. A. (2003). Self-and other-referent criteria of success. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 262–286.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.

- Hulst, M., van der, & Geurts, S.A.E. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work and Stress*, 15(3), 227-240.
- Jacobs, J., & Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effects of Dysfunctional Thought Processing on Subjective Well-Being and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Leicht, R., & Lauxen-Ulbrich, M. (2005). Entwicklung und Determinanten von Frauenselbständigkeit in Deutschland – Zum Einfluss von Beruf und Familie. *Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship*, 53(2), 133-149.
- Leicht, R. & Welter, F. (2004). Gründerinnen und selbstständige Frauen – Potenziale, Strukturen und Entwicklungen in Deutschland. Karlsruhe: v. Loeper-Verlag.
- Lombard, K.V. (2001). Female Self-employment and Demand for Flexible, Nonstandard Work Schedules. *Economic Inquiry*, 39(2), 214-237.
- Lundberg, S., & Pollak, R.A. (1996). Bargaining and Distribution in Marriage. *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139-158.
- Major, V.S., Klein, K.J., & Erhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436.
- McManus, P.A. (2001). Women's Participation in Self-Employment in Western Industrialized Nations. *International Journal of Sociology*, 31(2), 70-97.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family*, 61(2), 476-490.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- 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: Penguin Books Ltd.
- Rusconi, A., & Solga, H. (2008). Herausforderung Doppelkarriere: Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. *WZB-Mitteilungen*, 119, 15-18.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Sekaran, U. (1986). *Dual-Career Families: Contemporary Organizational & Counseling Issues*. San Francisco, London: Wiley, John & Sons, Inc.
- Solga, H., & Wimbauer, C. (2005). *Wenn zwei das Gleiche tun ... – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*. Opladen: Barbara Budrich.
- Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The Dispositional Approach To Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56-77.
- Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual Career Couples: New Perspectives in Counseling*. Alexandria, VA, England: American Association for Counseling.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
- Walther, K., & Lukoschat, H. (2008): *Kinder und Karrieren: Die neuen Paare*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). „High Performance“ Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. New York: Simon & Shuster.
- Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733-749.
- Wilensky, H. L. (1961). Careers, lifestyles, and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 553-558.

EINE PRODUKTION VON



**ifm** MANNHEIM  
institut für mittelstandsforschung

**UNIVERSITÄT**  
**MANNHEIM**

#### Impressum

Herausgeber: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim  
Verantwortlich für den Inhalt: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim  
Redaktion: Beate Cesinger, Stefanie König, Marc Langhauser, Dr. René Leicht  
Titelbild: Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim  
Layout / Satz: Satzkasten, Stuttgart

© 2012 - Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim