

„Erfolg ist, wenn wir beide Karriere machen“

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

Beate Cesinger (SEH – Universität Hohenheim)

Stefanie König (ifm - Universität Mannheim)

Marc Langhauser (ifm - Universität Mannheim)

René Leicht (ifm - Universität Mannheim)

Abschlussveranstaltung des Projekts “Durch Selbständigkeit zur Doppelkarriere?”,
05.07.2012, Mannheim

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Agenda:

1. Doppelkarrierepaare in Deutschland
2. Selbständigkeit - eine Option für Doppelkarriere?
3. Karriereerfolg: objektiv & subjektiv
4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
5. Aufgabenverteilung im Haushalt und Zusammenhang mit Karriereerfolg
6. Fazit

1. Doppelkarrierepaare in Deutschland

Doppelkarrierepaare in Deutschland: Was verbirgt sich hinter dem Begriff Doppelkarrierepaar?

Traditionelles Karrierekonzept

(z.B. Rosenbaum, 1979; Wilensky, 1961; Whyte, 1956)

Boundaryless (Ashkenas et al., 1995) /
post-corporate (Peiperl & Baruch, 1997) Karrierekonzept

**Höheres Maß an Unsicherheit, Komplexität &
Flexibilität** (Baruch, 2006)

Karrieren und Karriereerfolg sind individueller
(Gunz & Heslin, 2005; Derr, 1986)

**private, familiäre und berufliche Rolle &
einhergehende Dilemmata** (z.B. Schein, 1978)

- **Doppelkarrierepaar:** zwei Personen, die beide eine berufliche *Karriere* verfolgen und gleichzeitig zusammen ein Familienleben führen möchten
(Rapoport & Rapoport, 1971)

- **Karriere:** ein Prozess „in dem eine sequentielle Abfolge von beruflichen Positionen bzw. Arbeitsplätzen stattfindet, die ein Arbeitnehmer im Laufe seines Lebens einnimmt“ (Göpfert, 2000)

- **Häufig einem Doppelkarrierepaar zugeschriebene Elemente:**
 - Eine Orientierung an Karriere, auch wenn noch keine realisiert werden konnte
 - Ein hohes Maß an beruflichem Commitment / Engagement
 - Eine hohe Bildung
 - Eine professionelle Tätigkeit
 - Eine berufliche Tätigkeit mit Aufstiegs- oder Entwicklungsmöglichkeit

Doppelkarrierepaare und Doppelverdienerpaare

Doppelkarriere

- Berufliches Engagement & Commitment / Karriereorientierung
- Arbeit als Bestandteil der persönlichen Identität
- Streben nach objektiv messbarem Erfolg im Beruf

Doppelverdienende

- Materielle Arbeitsmotivation

Paarebene in Doppelkarrieren:

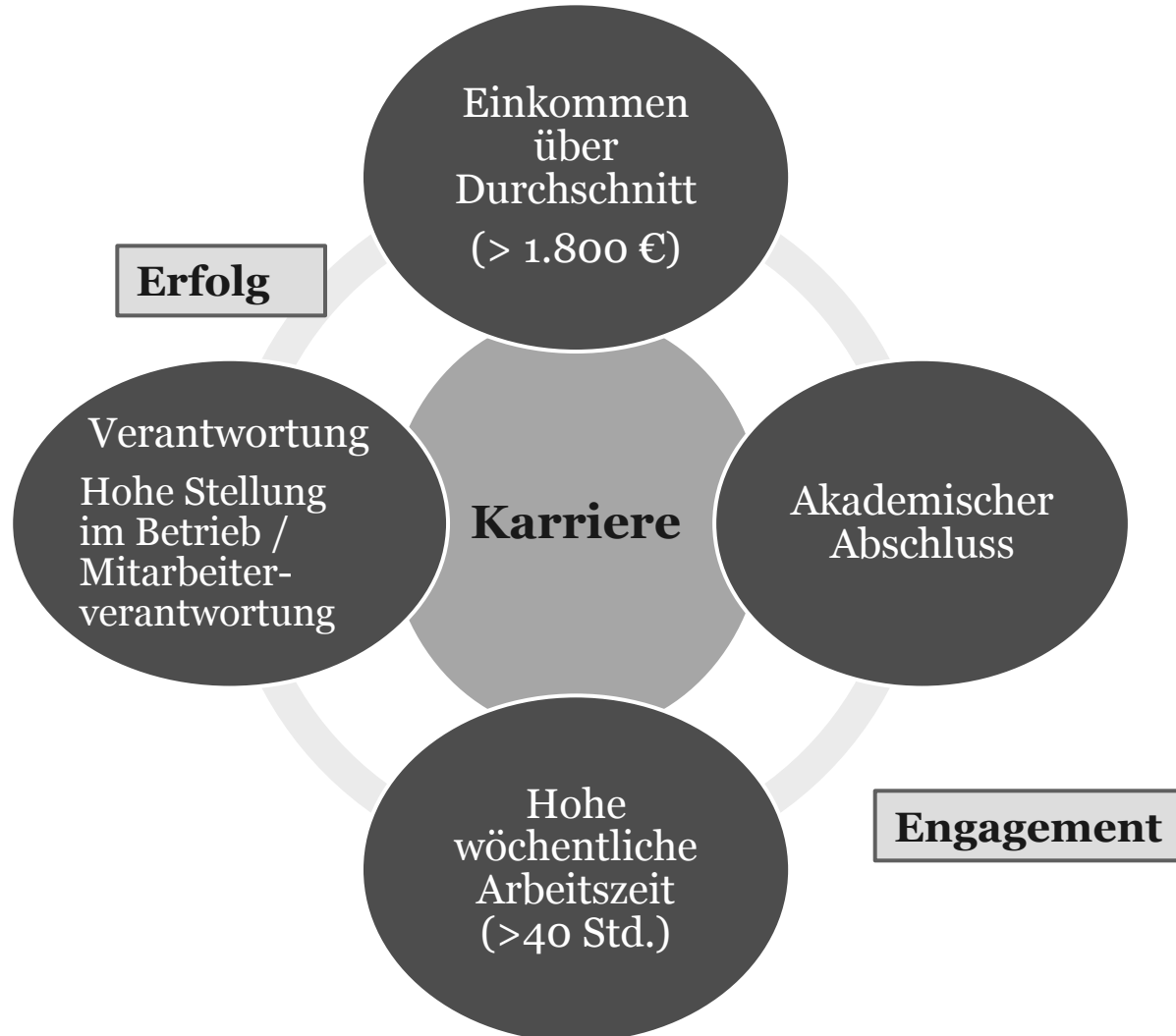
Gemeinsames Streben nach Zufriedenheit im Privatleben und einer guten Vereinbarkeit beider Karrieren mit dem Familienleben.

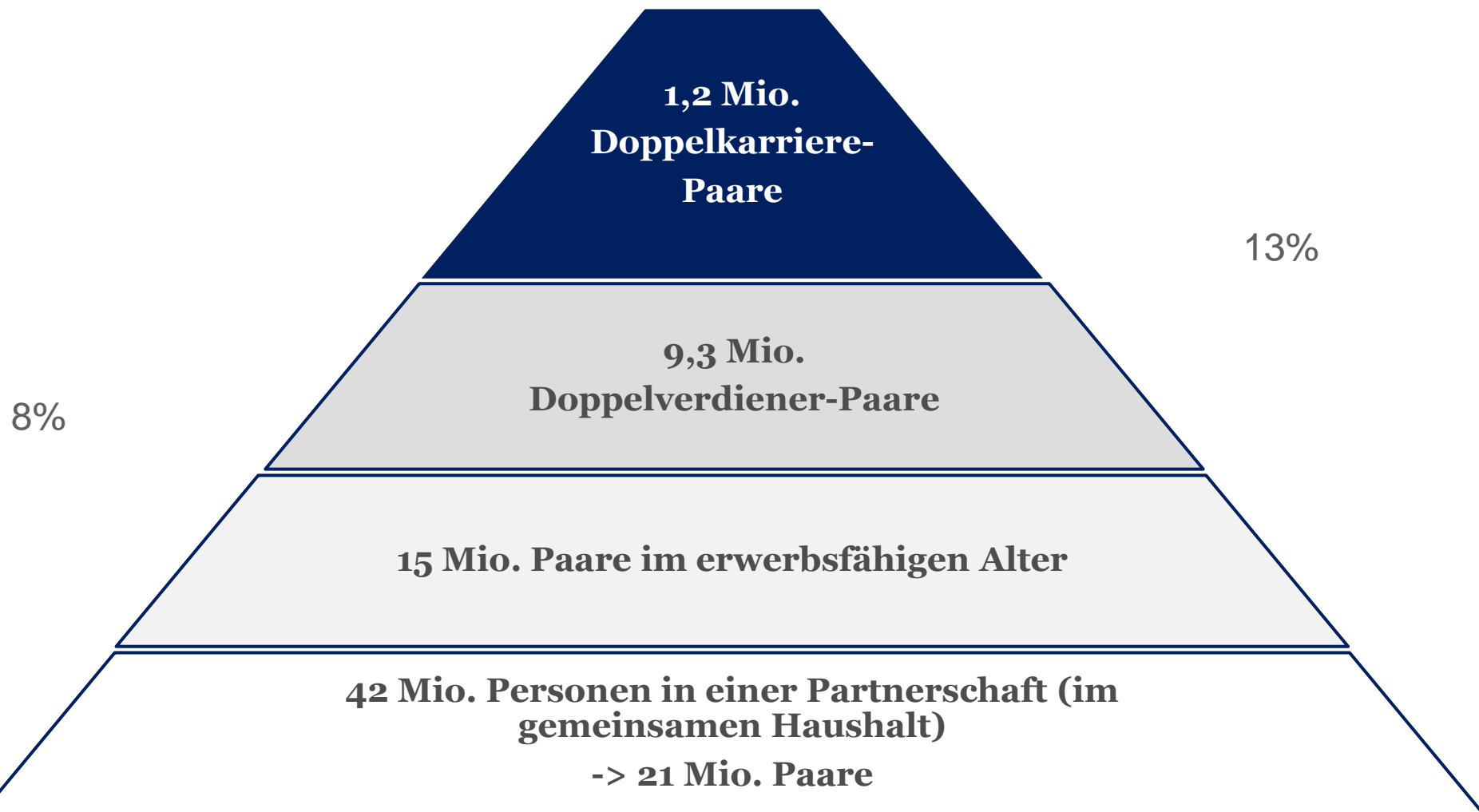
Verwendete Datenquellen

- **Mikrozensus:** Beste Repräsentativstatistik in Deutschland; jährliche Befragung von 1% aller Haushalte (830.000 Personen)
- **ExpertInneninterviews:** Befragung von acht ExpertInnen im Sommer 2011
- **Quantitative Erhebung:** Telefon- und Onlinebefragung von 2.366 Erwerbstätigen zwischen Juni und Dezember 2011
- **Qualitative Interviews unter Doppelkarrierepaaren:** Leitfadengespräche mit 37 Doppelkarrierepaaren zwischen Oktober 2011 und Januar 2012

Wie viele Doppelkarrierepaare gibt es in Deutschland?

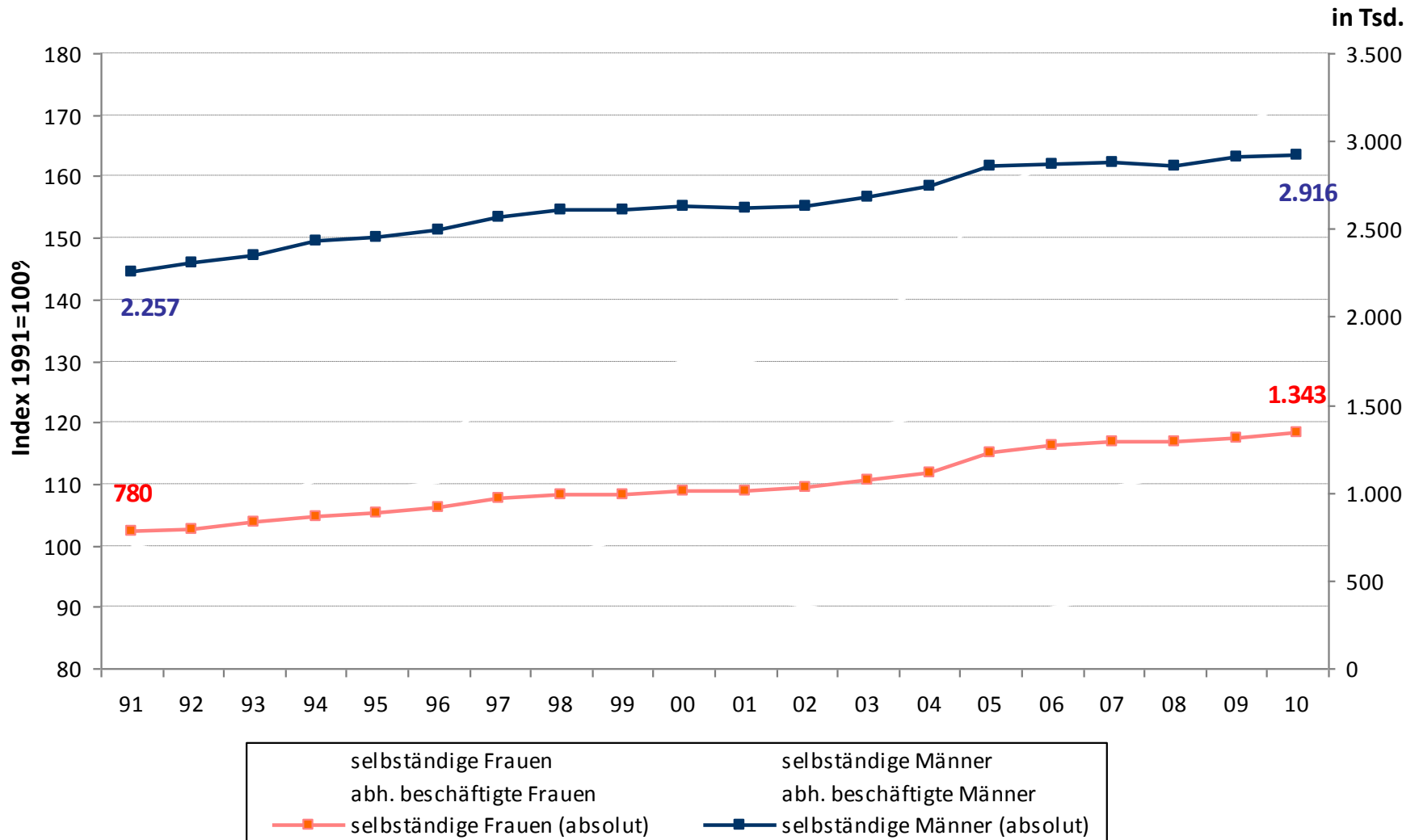
Kriterien im Mikrozensus



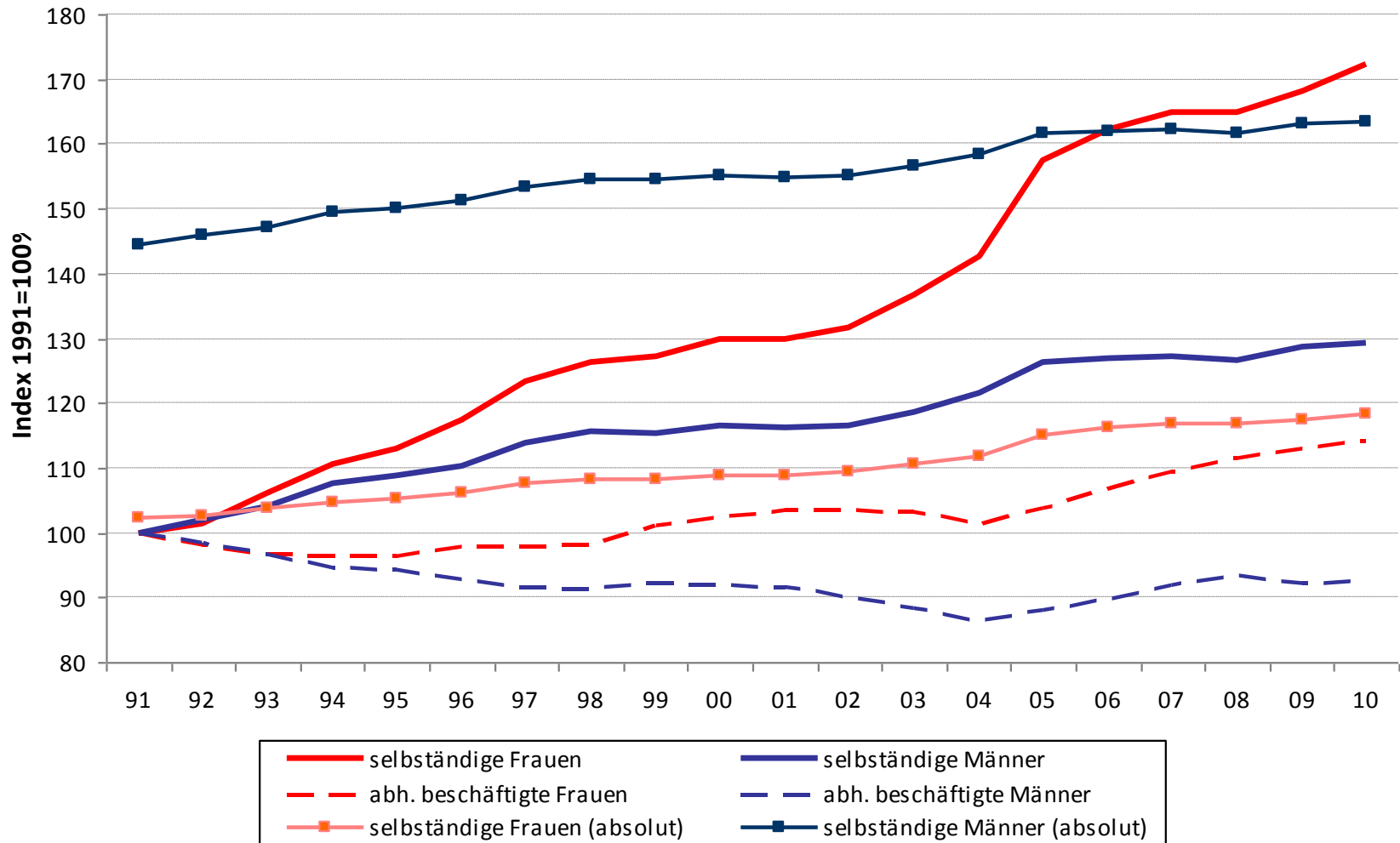


2. Selbständigkeit eine Option für Doppelkarriere?

Selbständigkeit – Entwicklung im Zeitverlauf



Selbständigkeit – Entwicklung im Zeitverlauf



Welche Hindernisse stellen sich abhängig Beschäftigten bei der Realisierung einer Doppelkarriere? - Ergebnisse der ExpertInneninterviews

- **geschlechtsspezifische Stereotypen**
- **Präsenzkultur in Unternehmen**
- berufliche Segregation
- individuelle Bewertung von Karriere
- usw.

➔ Welche Chancen bietet Selbständigkeit im Hinblick auf:

- **Aufstiegsmöglichkeiten?**
- **alternative Arbeitsmodelle?**
- **paarinterne Arrangements?**

Wichtige Motive bei der Entscheidung für Selbständigkeit

ExpertInneninterviews

- Selbstverwirklichung
- Umsetzung von Geschäftsideen wie es in großen Organisationen nicht möglich ist
- räumliche und zeitliche Flexibilität in der Arbeitsgestaltung
- monetäre Aspekte

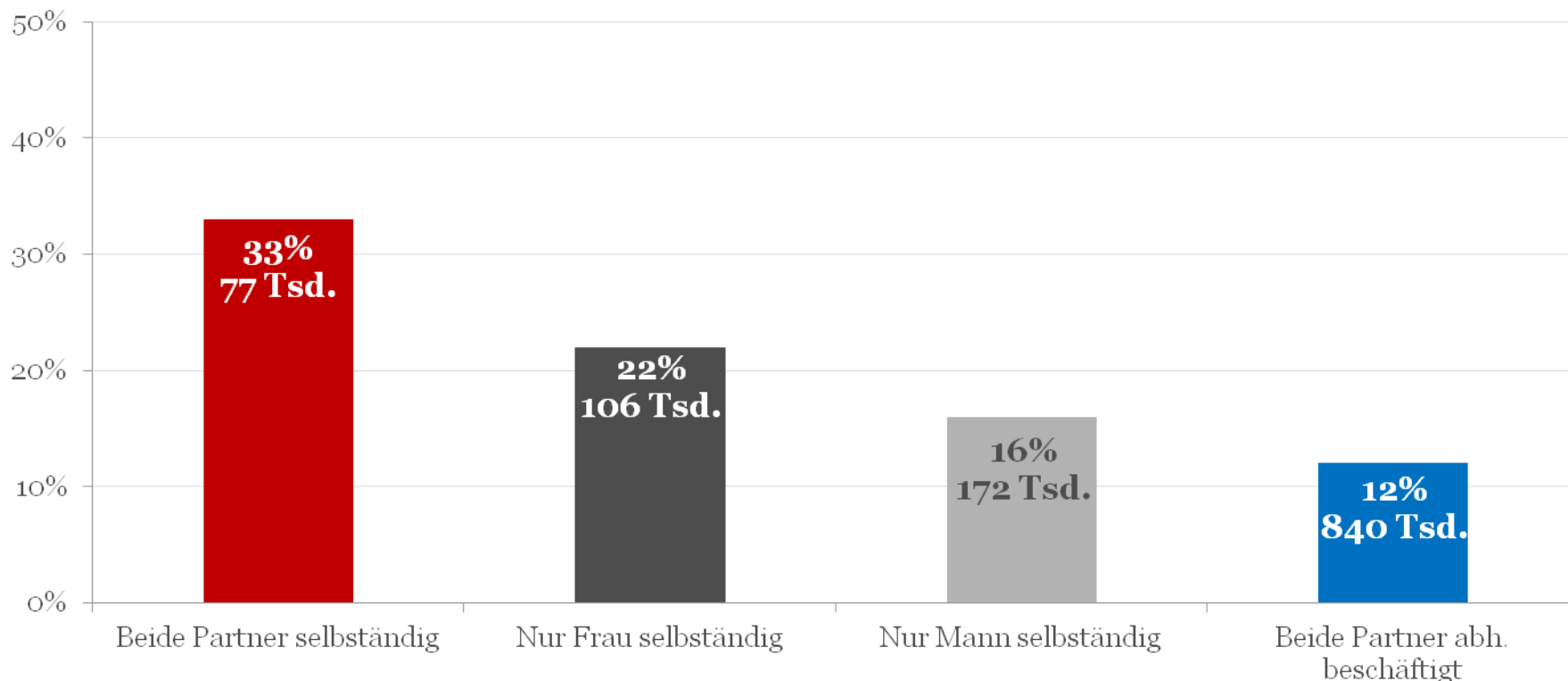
Primärerhebung

- für 46% der Frauen und 58% der Männer ist „**gutes Einkommen**“ wichtiges Motiv
→ **Selbständigkeit als Karrierechance?**
- für 74% der Frauen und 59% der Männer ist „**freie Zeiteinteilung**“ wichtiges Motiv
→ **Selbständigkeit als Chance für Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Doppelkarriere?**



Wie häufig lassen sich Doppelkarrieren in Paarkonstellationen realisieren?

Anteil der Doppelkarrierepaare unter Doppelverdienern



Einkommen (Median)							
Frauen	2750,-	2450,-	2150,-	1850,-			
Männer	3400,-	3050,-	3050,-	2450,-			

3. Karriereerfolg objektiv und subjektiv

Karriereerfolg: “tatsächlich messbarer oder subjektiv empfundener Erfolg als Ergebnis des beruflichen Werdegangs” (Judge et al., 1999)



Objektiver

&

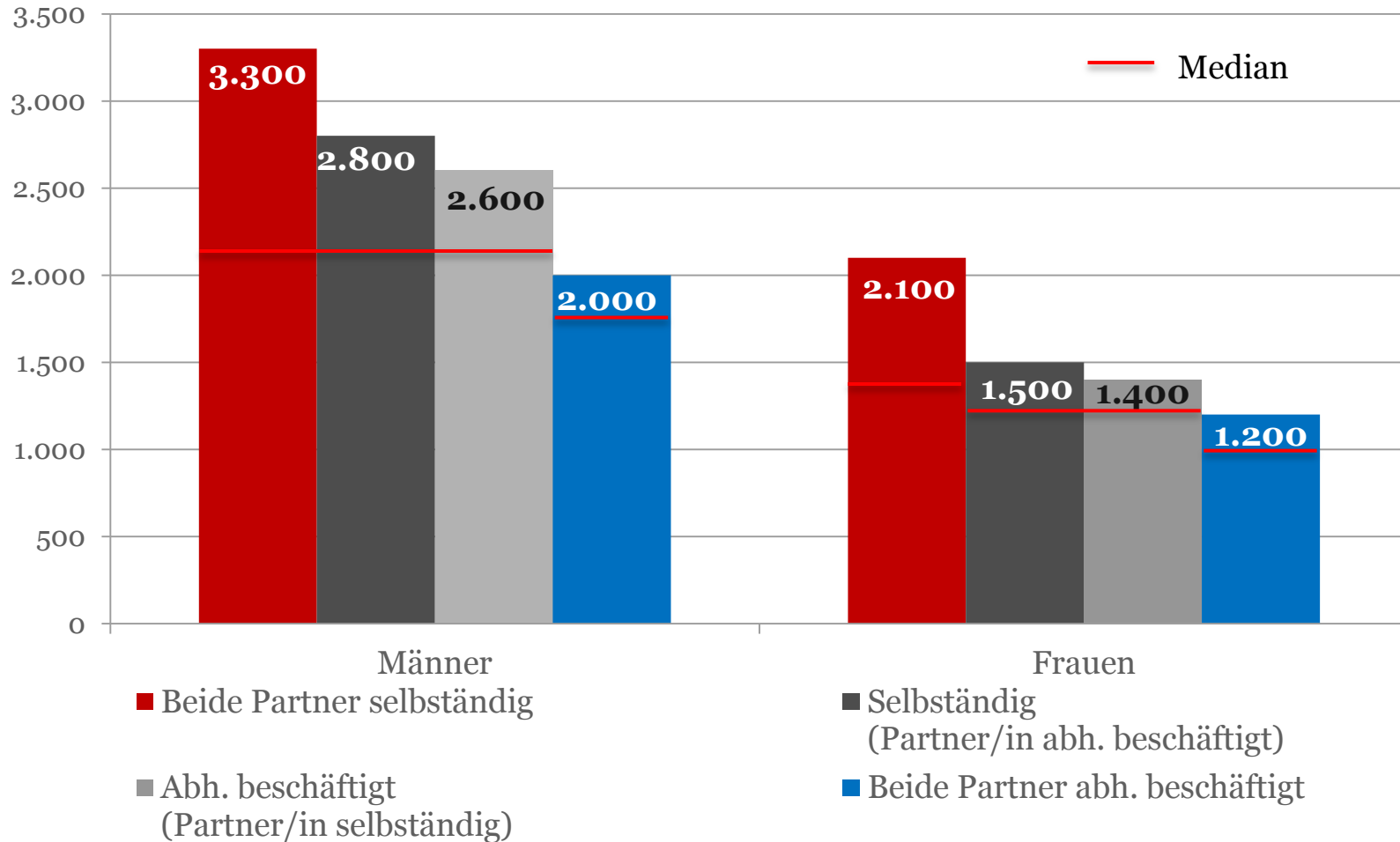
subjektiver Erfolg

(z.B. Abele-Brehm & Stief, 2004)

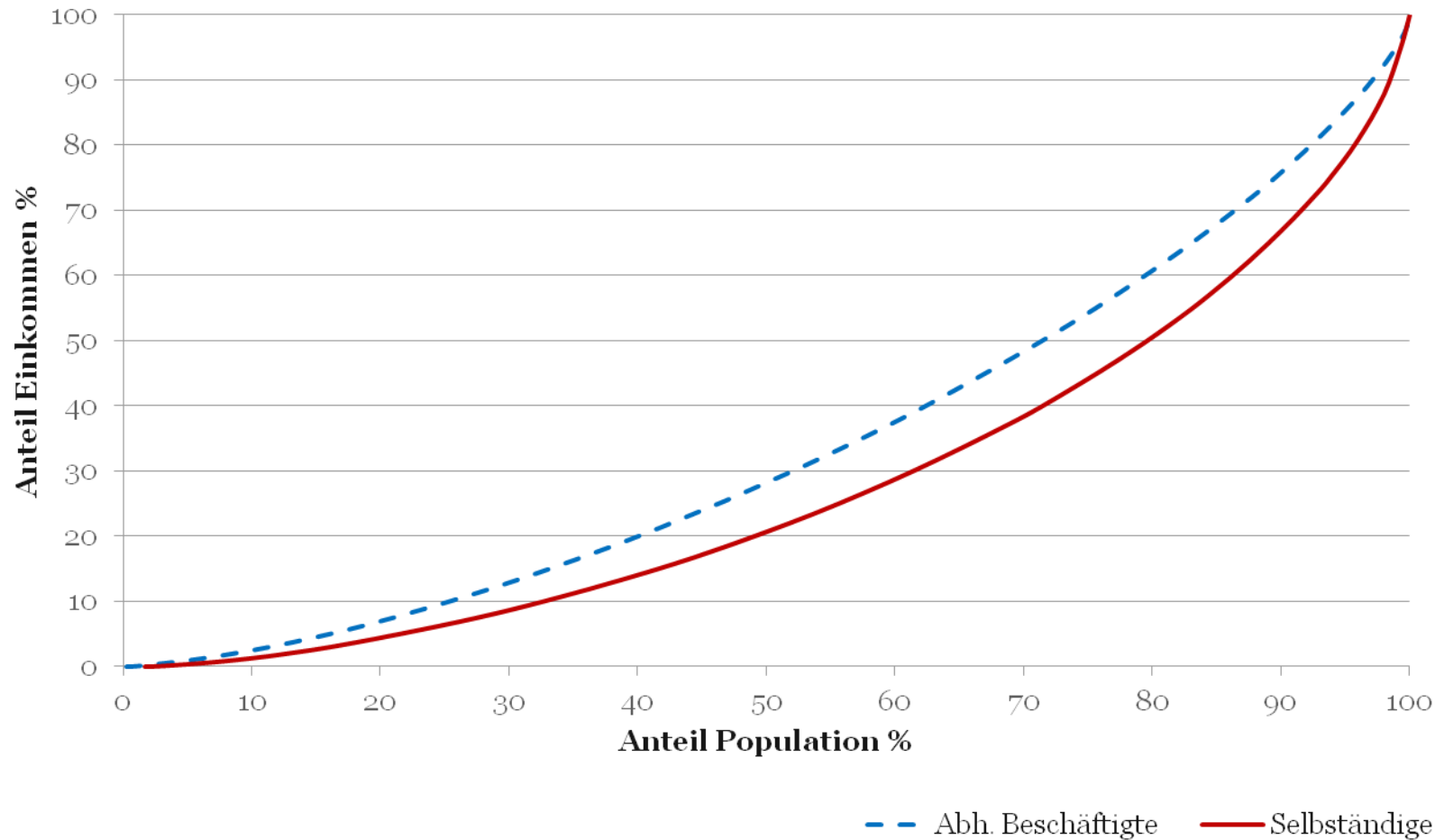
z.B.
Einkommen,
Stellung im
Betrieb,
Beschäftigte
(Dries et al., 2008)

Zufriedenheit
mit beruflichem
Werdegang und
derzeitiger
Tätigkeit (Heslin,
2003; Seibert &
Kraimer, 2001);
work-life balance
(Heslin, 2005; Stief,
2001)

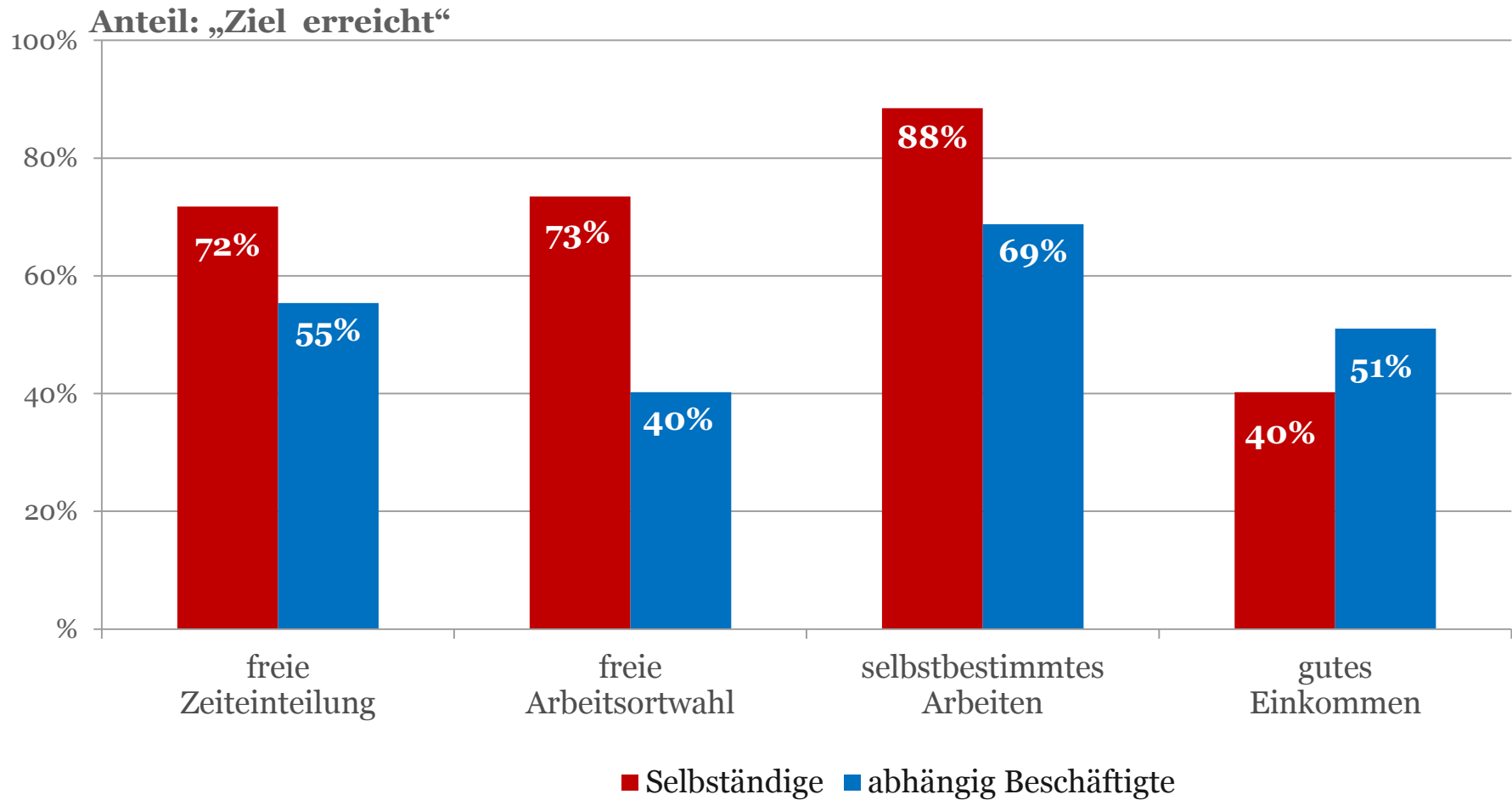
Objektiver Erfolg: Monatliches Nettoeinkommen



Aber: Ungleichverteilung des Einkommens unter Selbständigen höher



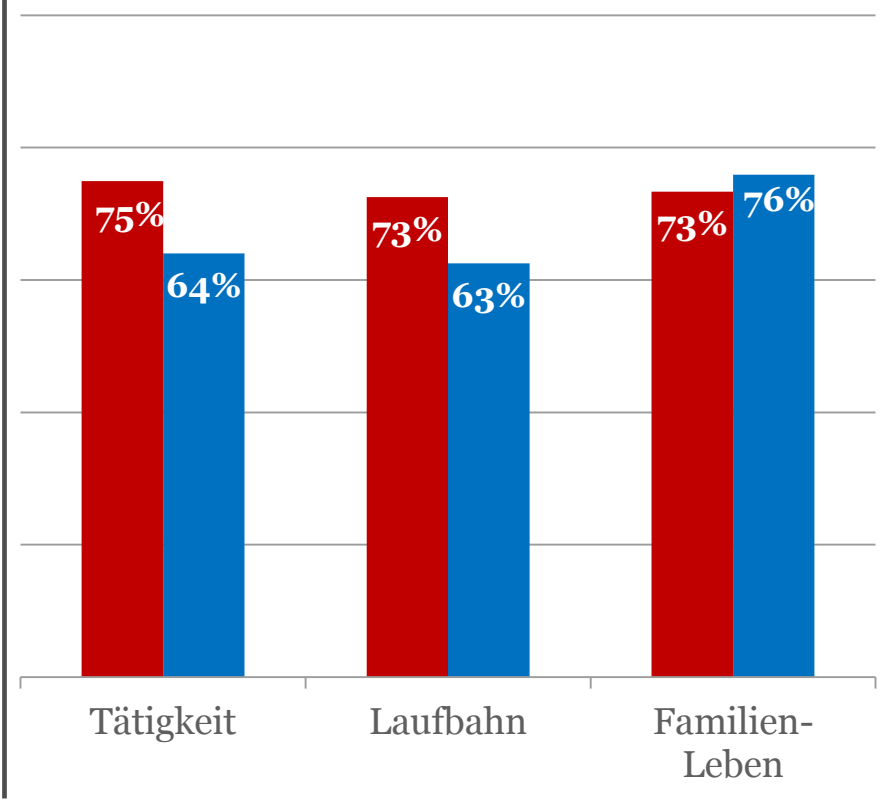
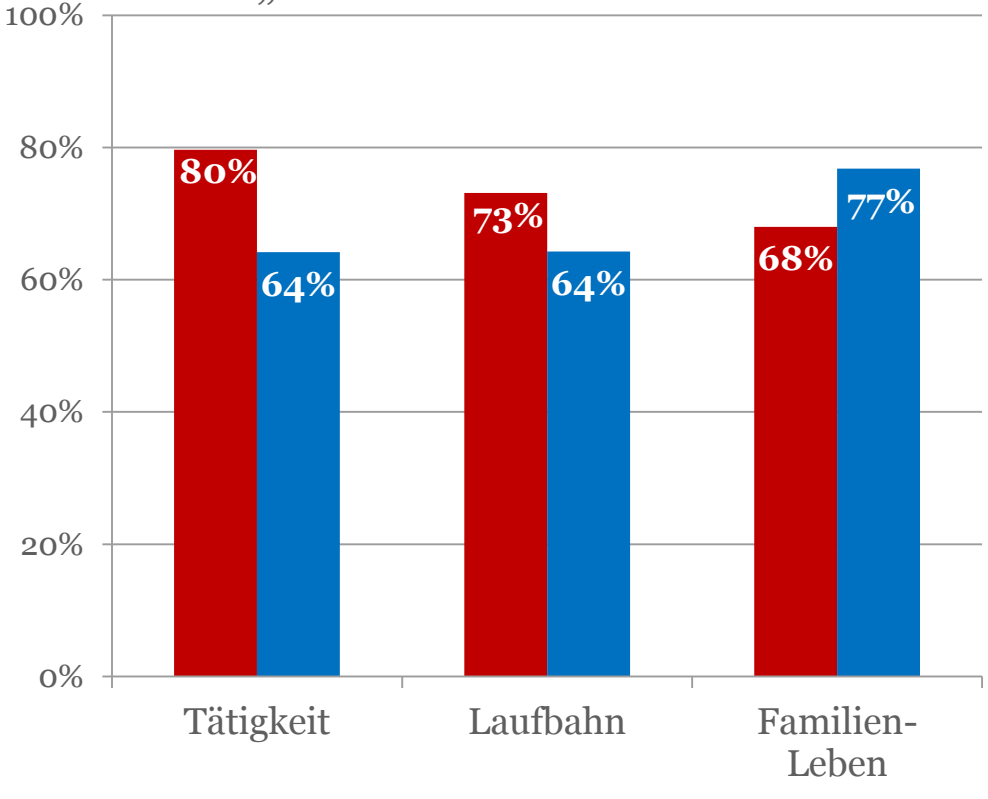
Erfolg: Selbständige vs. abhängig Beschäftigte





Zufriedenheit unter Selbständigen mit ...

Anteil: „sehr zufrieden“



Frauen

■ Selbständige

■ Abh. Beschäftigte

Männer

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Oder: In welchen Erwerbskonstellationen gelingt es Paaren, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren?

Work-life balance:

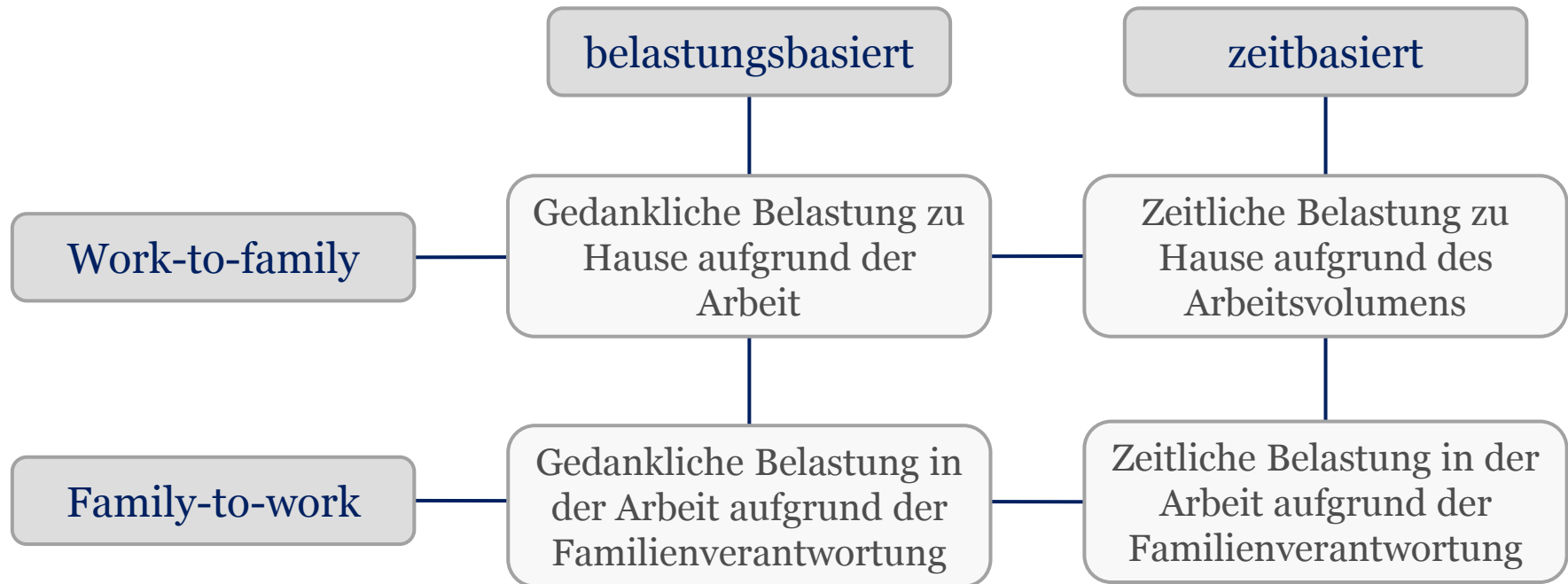
- Rollenbalance (Marks & MacDermid, 1996)
- Individuelle Kontrolle über die Situation (Pocock, 2005)
- Autonomie (z.B. Parasuraman et al., 1996)

Work-life-conflict / work-family conflict:

- Simultaner Druck aus der Privat- und Arbeitssphäre, miteinander unvereinbar (Greenhaus & Beutell, 1985)
- Wechselseitig Beeinträchtigung der beiden Sphären (Greenhaus & Parasuraman, 1999)
- Knappheit der Ressourcen (scarcity hypothesis) (Goode, 1960)

Zweiseitigkeit des Work-family Konflikts:

(Carlson & Frone, 2003; Frone et al., 1992; Greenhaus & Beutell, 1985)



Voraussetzungen für Doppelkarrieren



Berufliche Autonomie

**Entscheidungs-,
Verhandlungs- und
Gestaltungsmöglichkeiten**

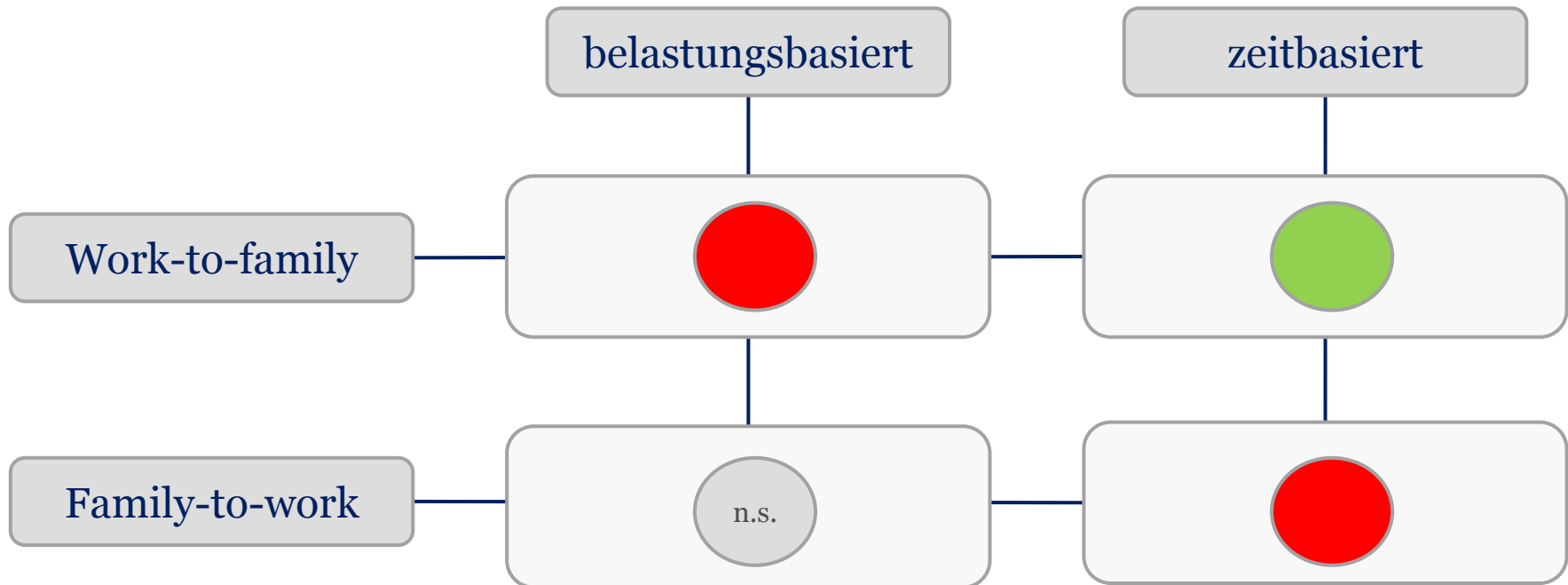
**Hohe Freiheitsgrade
in der Arbeitsgestaltung**

In Bezug auf berufliche Selbständigkeit zeigen Untersuchungen, dass



- Selbständige erleben oftmals höheren work-family Konflikt und erhebliche Rollenkonflikte
- Aus theoretischer Sicht hingegen: niedrigeres Konfliktpotenzial aufgrund höherer Flexibilität und Autonomie
- Doch: Verantwortung für das Unternehmen limitiert zeitliche Verfügbarkeit zuhause

Konflikt bei Selbständigen im Vergleich zu abhängig Beschäftigten (Ergebnisse aus mehrdimensionaler Berechnung*)



*unter Kontrolle von: Arbeitsstunden, Anteil der Haushaltsaufgaben, Bildungsniveau, Geschlecht und Alter

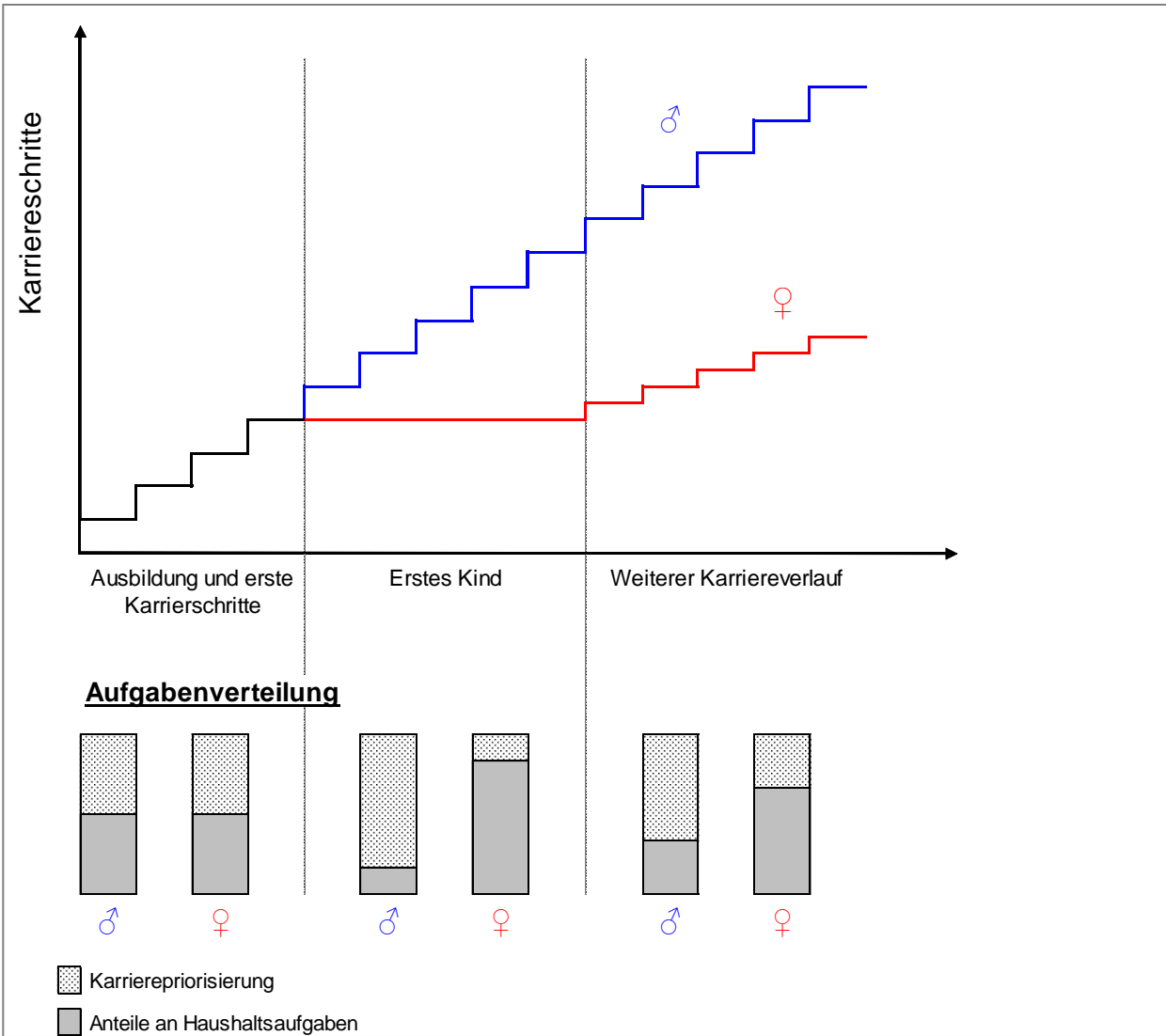
5. Aufgabenverteilung im Haushalt und Zusammenhang mit Karriereerfolg

Doppelkarriere, Vereinbarkeit und Selbständigkeit?

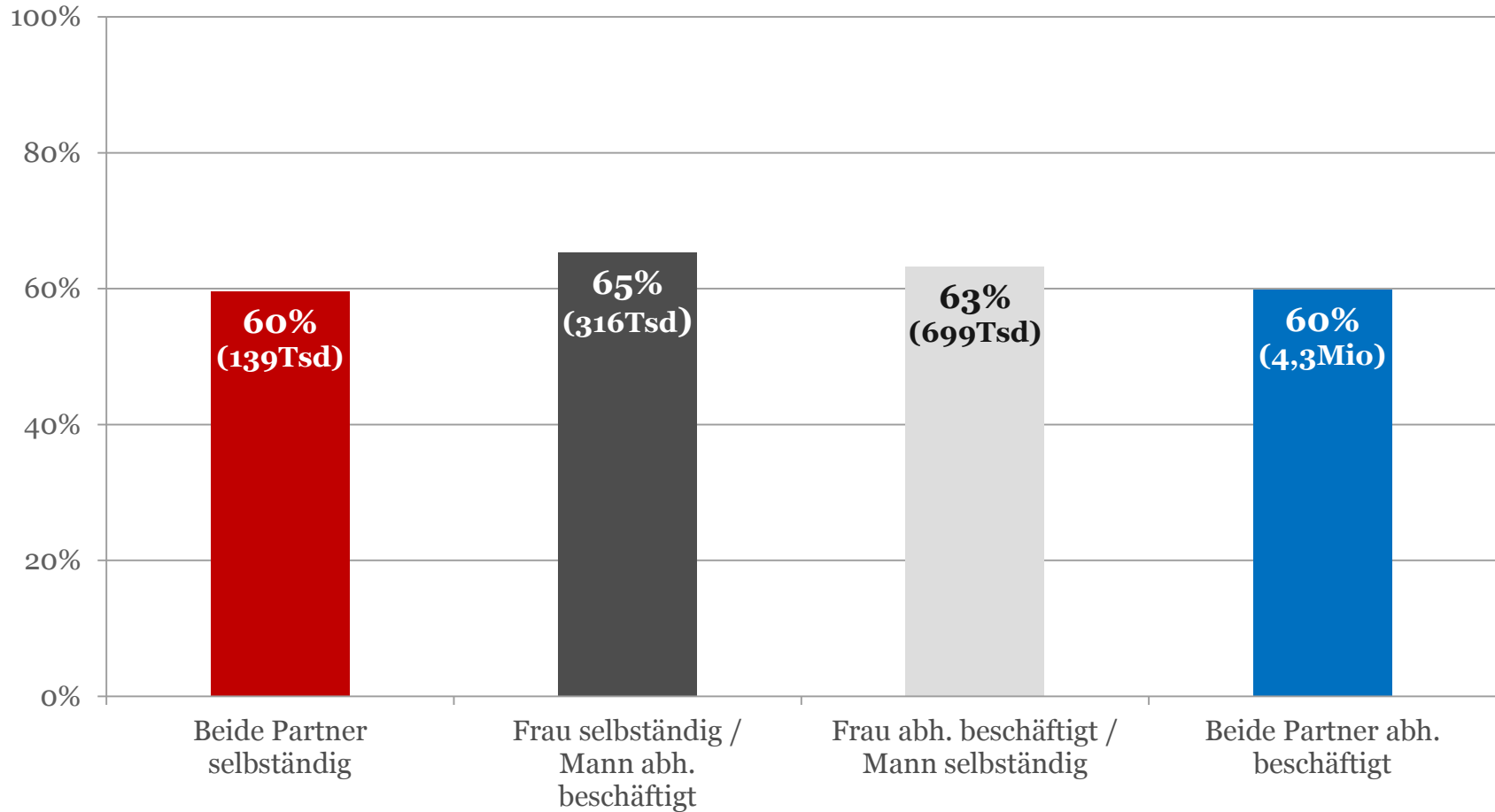
1. **Retraditionalisierung:** v. a. nach Geburt des ersten Kindes → Aufhebung der egalitären Verteilung und Steigerung der traditionellen Verteilung; Idealisierung der Mutter und Umverteilung der Ressourcen auf dem Arbeitsmarkt
2. **Zeitbudgetansatz:** Ressource Zeit: mehr Erwerbsarbeit → weniger Haushaltsaufgaben und umgekehrt
3. **Ökonomische und ressourcenorientierte Ansätze:**
 - a. New Home Economics Theory (Becker 1993): Nutzenmaximierung durch Spezialisierung beider Partner auf eine Lebensbereich
 - a. Relative Resource and Bargaining Theory (Lundberg&Pollak 1996): Unterschiedliche Verhandlungsmacht der beide Partner → maximaler individueller Nutzen
4. **Normativer Ansatz:**
 - a) traditionelle Orientierung: Frauen → Familie vs. Männer → Ernährer
 - b) progressive Orientierung: keine Aufteilung → egalitär



Aufgabenverteilung und Karrierechancen

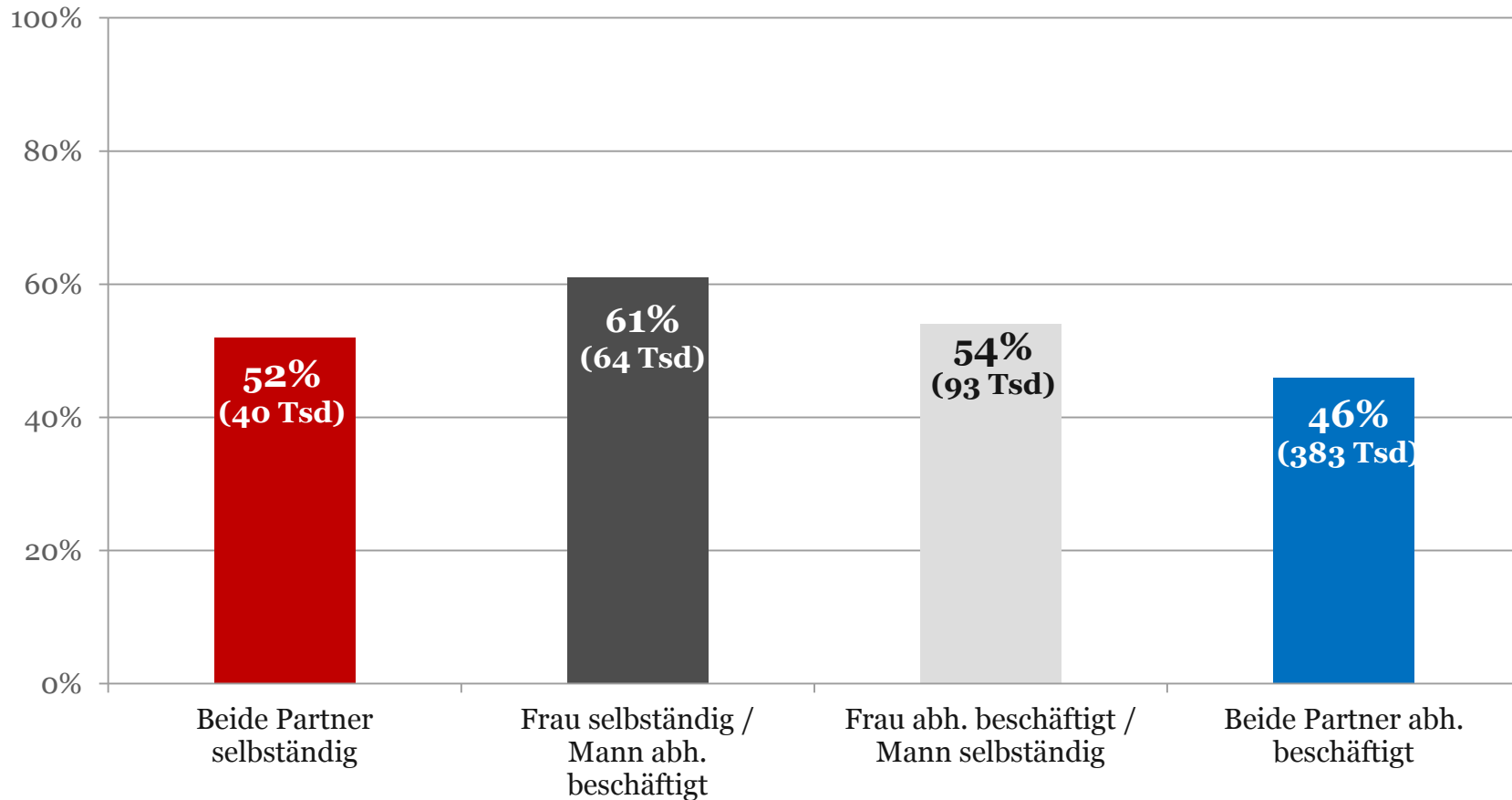


Anteil Paare mit Kindern nach Erwerbskonstellation



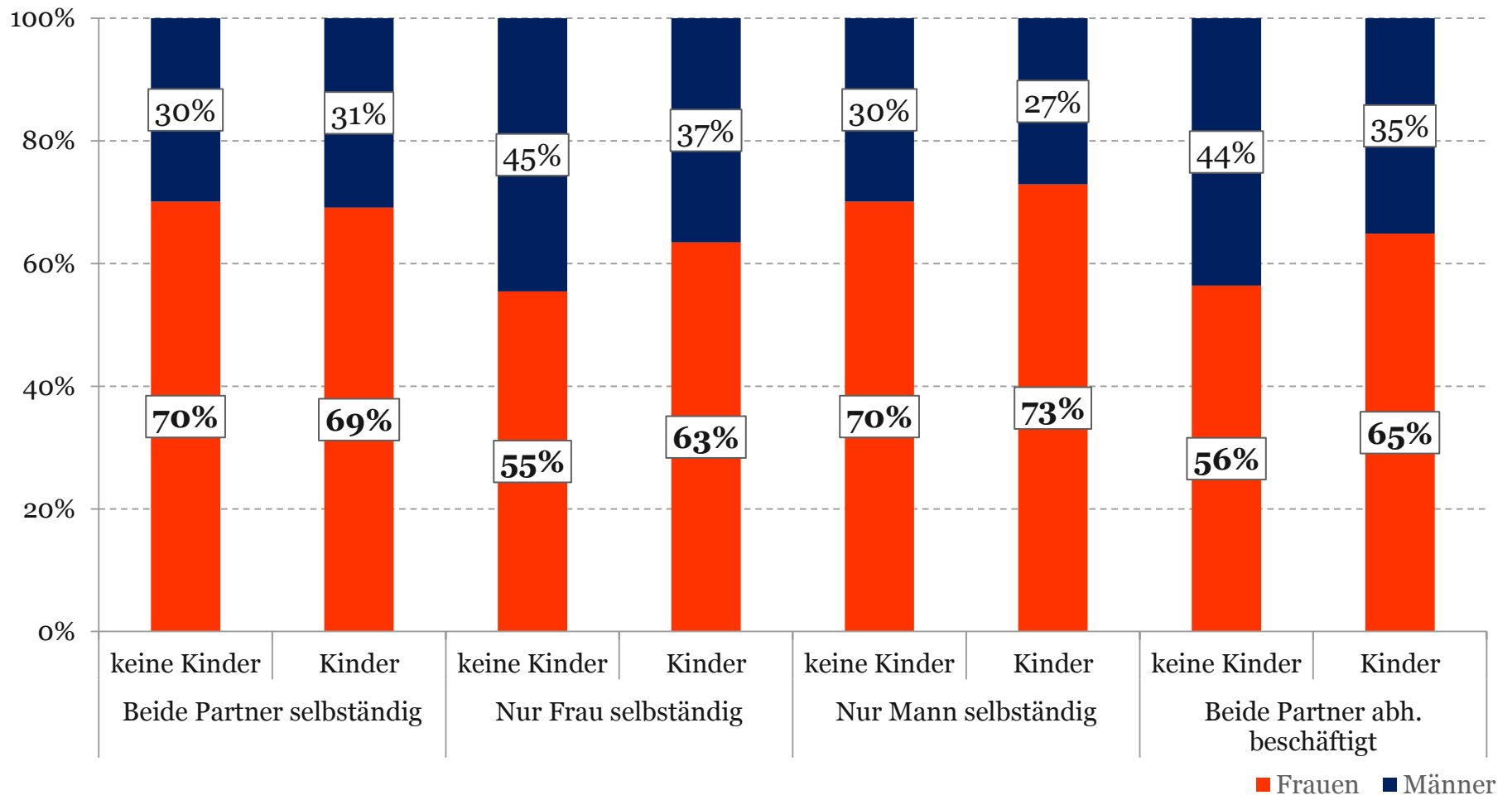


Anteil Doppelkarrierepaare mit Kindern nach Erwerbskonstellation





Wie verändert sich die Aufgabenverteilung bei der Geburt eines Kindes? Verteilung des Zeitaufwands für Haushaltsführung



Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitbudgeterhebung 2001/2002; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim 2012

6. Fazit

Zentrale Ergebnisse

- 8% der erwerbsfähigen Paare können als Doppelkarrierepaar bezeichnet werden (nach objektiven Kriterien)
- Bedeutung der Selbständigkeit als Erwerbsmodell nimmt zu

CHANCEN DER SELBSTÄNDIGKEIT:

- der Anteil der Doppelkarrierepaare ist dann höher, wenn beide Partner selbständig sind oder mindestens einer selbständig ist.
- sowohl hinsichtlich subjektiver (Zufriedenheit, autonome Arbeitsgestaltung) als auch objektiver Faktoren (Einkommen) sind Selbständige im Schnitt erfolgreicher
- Die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist unter bestimmten Umständen für Selbständige weniger konflikträftig
- Besonders Paare, in denen die Frau selbständig ist, können unter bestimmten Umständen Doppelkarriere und Kinder vereinbaren.

Zentrale Ergebnisse

RISIKEN IN DER SELBSTÄNDIGKEIT:

- Der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben besteht bei Selbständigen verstärkt auf mentaler Ebene
- Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben ist bei Selbständigen größer, wodurch für Frauen bei der Verteilung der Familienarbeit eine Flexibilitätsfalle droht
- Unabhängig von der Erwerbskonstellation übernehmen Frauen den Großteil der familiären Aufgaben. DOCH: Ist der Mann selbständig, geht die Verteilung der Aufgaben zu Hause am stärksten zu Lasten der Frau

=> Schlussfolgerung für Wirtschaft und Politik?

Kontakt

ifm - Universität Mannheim

Leicht, René:	leicht@ifm.uni-mannheim.de
König, Stefanie:	koenig@ifm.uni-mannheim.de
Langhauser, Marc:	langhauser@ifm.uni-mannheim.de

SEH – Universität Hohenheim

Cesinger, Beate:	beate.cesinger@uni-hohenheim.de
------------------	--