

Kathrin Mahler Walther | 11. Juni 2010

Doppelkarrierepaare: Ihre Bedürfnisse, Erwartungen und Potenziale

EAFF



Der Workshop

Zukunftstrend:

| Wachsende Bedeutung partnerschaftlicher Lebensmodelle

Großer Gewinn zu hohem Preis:

| Das Leben von Doppelkarrierepaaren

Zukunftsorientiert:

| Herausforderungen für das Personalmanagement

Definition Doppelkarrierepaare

Paarkonstellationen, in denen beide Partner

- ▶ über eine hohe Ausbildungsqualifikation und
- ▶ eine starke Berufsorientierung verfügen
- ▶ sowie jeweils eine eigene Berufslaufbahn verfolgen.

Akademiker/innen in Deutschland

Anteil von Akademiker/innen wächst



	Männer	Frauen
1971	7 %	2 %
2004	19,5 %	14,5 %
<i>davon setzen ihre Qualifikation um</i>	78 %	62%

Quelle: Rusconi 2007, Anteil an der Bevölkerung

Akademiker/innen in Deutschland

Anteil der Akademikerpartnerschaften wächst



	Anteil an allen Paaren	akadem. gebildete Männer	akadem. gebildete Frauen
1971	1 %	15 %	50 %
2004	9 %	33 %	47 %

Quelle: Rusconi 2007

Akademiker/innen in Deutschland

Anteil der Akademikerpartnerschaften wächst



in 79 % der Akademikerpaare sind beide Partner
erwerbstätig



aber nur 27 % haben eine ihrem Bildungsniveau
entsprechende Vollzeit-Tätigkeit



weitere 21% zwar adäquat, aber Frau nur Teilzeit

Quelle: Rusconi 2007

Ost-West-Unterschiede

Weniger traditionelle Geschlechterarrangements



Anteil Paare		Ost	West
... mit ähnlichem Einkommen	2006	44 %	28 %
... mit Haupt- ernährer/in	1991	10,4 %	6,3 %
	2004	13,1 %	9,5 %

Quelle: Klenner 2009

Paare in der Wissenschaft

Feste Partnerschaft

| 83% der Männer | 80% der Frauen

Dual Career Couple

| 78% der Frauen | 68% der Männer

Qualifikation

| 56% Partner/innen Akademiker/innen

| 26% Partnerinnen promoviert / habilitiert

Wissenschaft

| 29% Frauen mit Partner/in in der Wissenschaft

| 18% Männer mit Partner/in in der Wissenschaft

Quelle: Lind 2010

Paare in der Wissenschaft

Familie

| 53% der Männer | 40% der Frauen

Motivation

| Inhalte der Arbeit sind allen wichtiger als Work-Life-Balance

| Höchste Motivation weisen die Mütter auf

Egalitäre Rollenverteilung in der Partnerschaft

| 40% der Männer | 37% der Frauen

| 50% der kinderlosen Wissenschaftler/innen

| 27% der Wissenschaftler/innen mit Kindern

Quelle: Lind 2010



Wohin die Reise geht...

Frauen auf dem Sprung... zwischen 20 und 30 ...

... wünschen sich Kinder, Karriere und einen Partner, der sich Zeit für die Familie nimmt

... doch mit den Kindern steigt die Bereitschaft, Einkommensverluste für die Kinder hinzunehmen

... und das Interesse an Teilzeittätigkeit

Quelle: Allmendinger 2009

Wohin die Reise geht...

Mütter und Väter von Kindern unter 11 Jahren ...

... 62% wünschen sich ein Modell, bei dem beide berufstätig sind und sich die Erziehung der Kinder teilen

... und zwar 79% im Osten, 59% im Westen

... nur 29% realisieren das Modell

Quelle: Forsa 2008

Der Workshop

Zukunftstrend:

| Wachsende Bedeutung partnerschaftlicher Lebensmodelle

Großer Gewinn zu hohem Preis:

| Das Leben von Doppelkarrierepaaren

Zukunftsorientiert:

| Herausforderungen für das Personalmanagement



Im Wandel: Rollen, Muster und Motive

Klare Entscheidung

- | Frühzeitige Absprache des Lebensmodells ist wichtige Erfolgsstrategie.

Vorbilder

- | Auslandsaufenthalte aber auch familiäre Muster wirkten motivierend.

Werte und Überzeugungen

- | Wunsch nach partnerschaftlicher Rollenverteilung hat hohe Bedeutung.

Die Partnerschaft: Auf gleicher Augenhöhe

Innerfamiliäre Arbeitsteilung

| Tendenziell verbringen die Frauen etwas mehr Zeit mit Familie und Haushalt. Ein Fünftel der Paare teilt sich gleichwertig die familienbezogenen Tätigkeiten. Sie sind insgesamt zufriedener mit dem Lebensmodell.

Kommunikationsbereitschaft

| Jenseits traditioneller Muster müssen die Paare ihr Arrangement miteinander aushandeln und fortlaufend überprüfen.

Souveränität

| Überzeugung und Durchhaltevermögen sind nötig. Beide Seiten müssen loslassen und Gestaltungsmacht aufgeben.

Zukunftsweisend: Lebensmodell mit Ausstrahlung

- ▶ Finanzielle Unabhängigkeit der Partner eröffnet Gestaltungsspielräume – auch im beruflichen Umfeld.
- ▶ Zunahme der Familienorientierung der Männer, kein Nachlassen der Berufsorientierung bei Frauen.
- ▶ Bei 15% (Online-Befragung) bis 40% (Fallstudie) der Paare haben beide Partner eine Auszeit genommen.
- ▶ Keine Karriere um jeden Preis!

„Wir wissen, dass wir uns durch unser Modell Grenzen setzen. Es ist relativ utopisch, dass wir beide in naher Zukunft irgendwelche Vorstandsposten innehaben werden. Natürlich träumt man davon, wirklich Chef zu sein. Aber das lässt sich nicht mit unserer Situation vereinbaren, denn dann müsste ich auf viel, viel mehr verzichten, was meine Kinder betrifft, und dazu bin ich nicht bereit. Mein Mann müsste mich noch viel mehr puschen und unterstützen und umgekehrt genauso. Ich müsste wirklich alles von ihm nehmen und ihm sagen ‚Okay, du kannst Deine 15 oder 20 Stunden am Tag arbeiten.‘ Aber das geht nicht, das wollen wir auch nicht.“

Senior Vice President, (2. Führungsebene, Großunternehmen), zwei Kinder

Unternehmen: Zwei Schritte vor, einer zurück

Wichtigste Erfolgsfaktoren



Flexible Arbeitsbedingungen

Unterstützung durch Förderer

Haltung des Gebens und Nehmens



Nicht so leicht: Modell voller Herausforderungen



Starre Karrierewege und Anwesenheitskultur in den Unternehmen

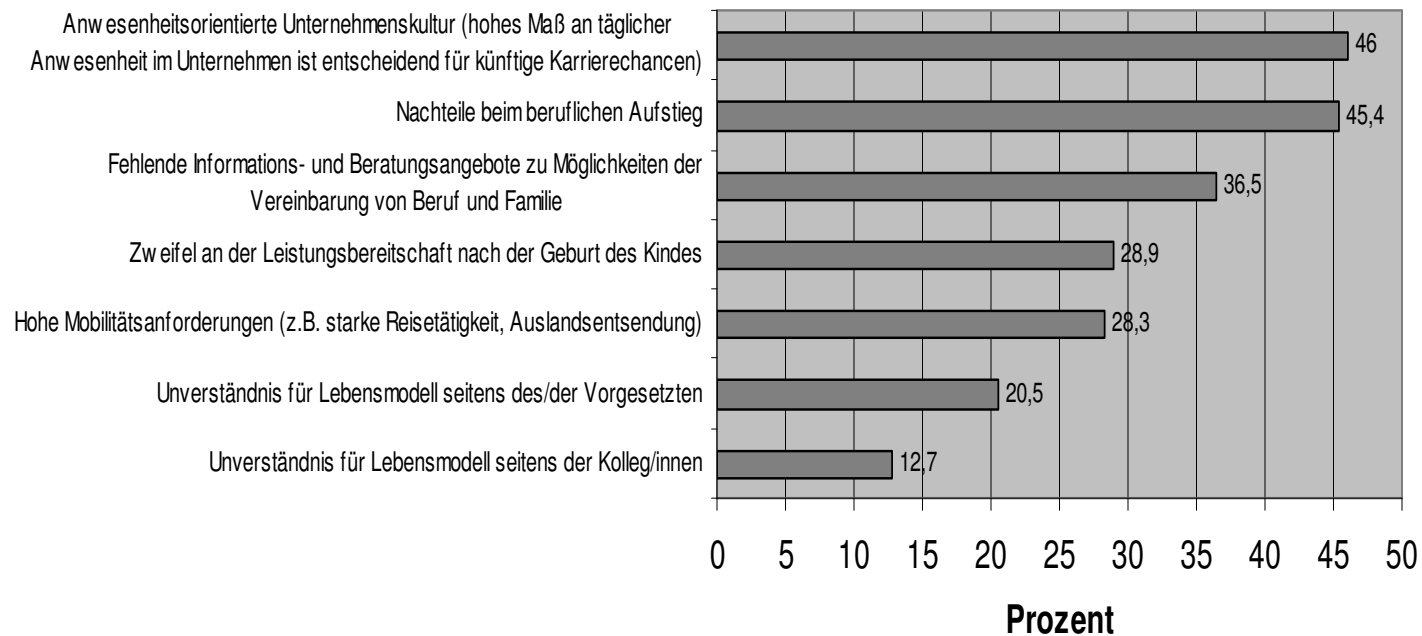


Überlieferte Rollenmuster und Erwartungen

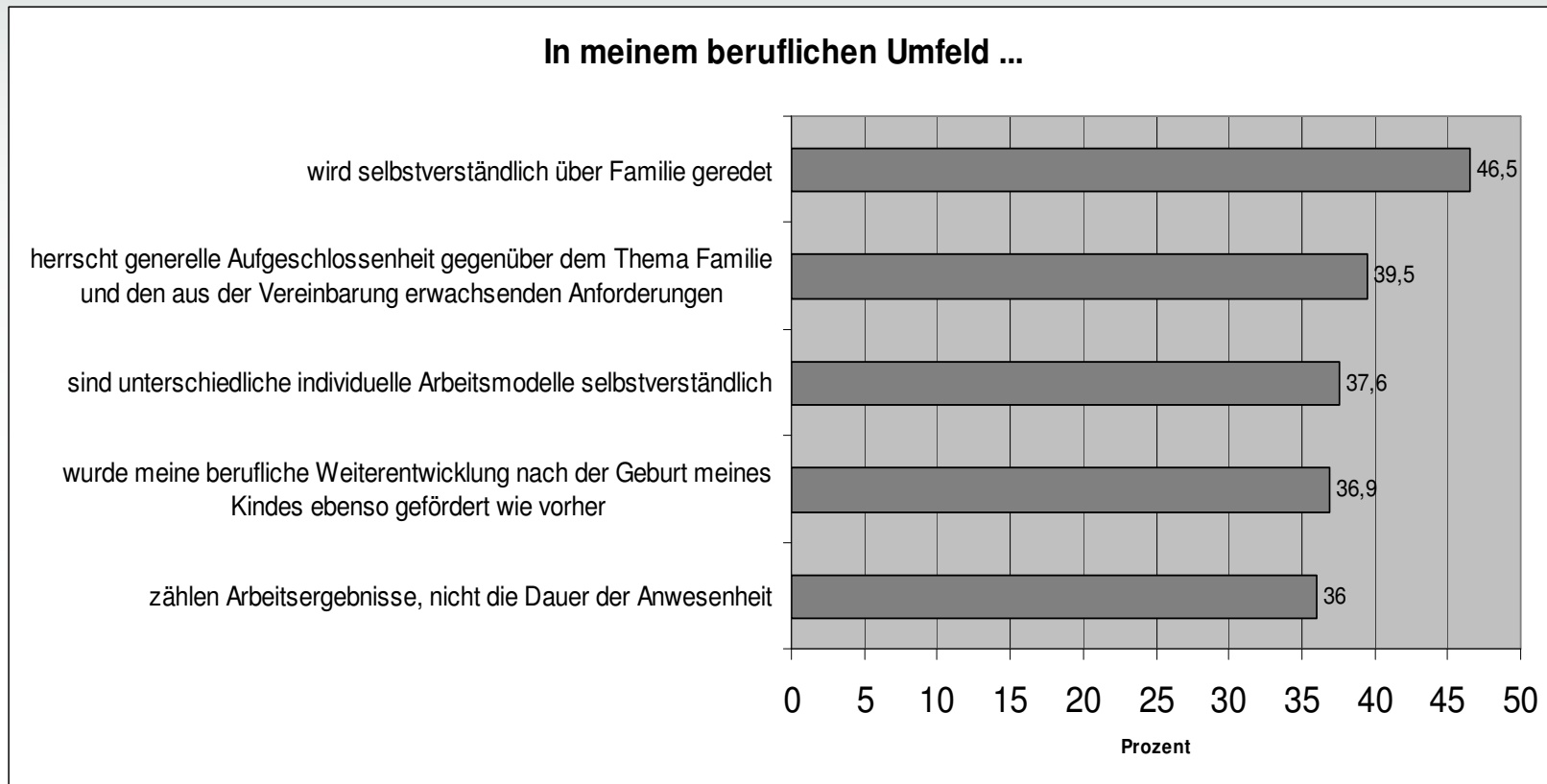


Unternehmen: Zwei Schritte vor, einer zurück

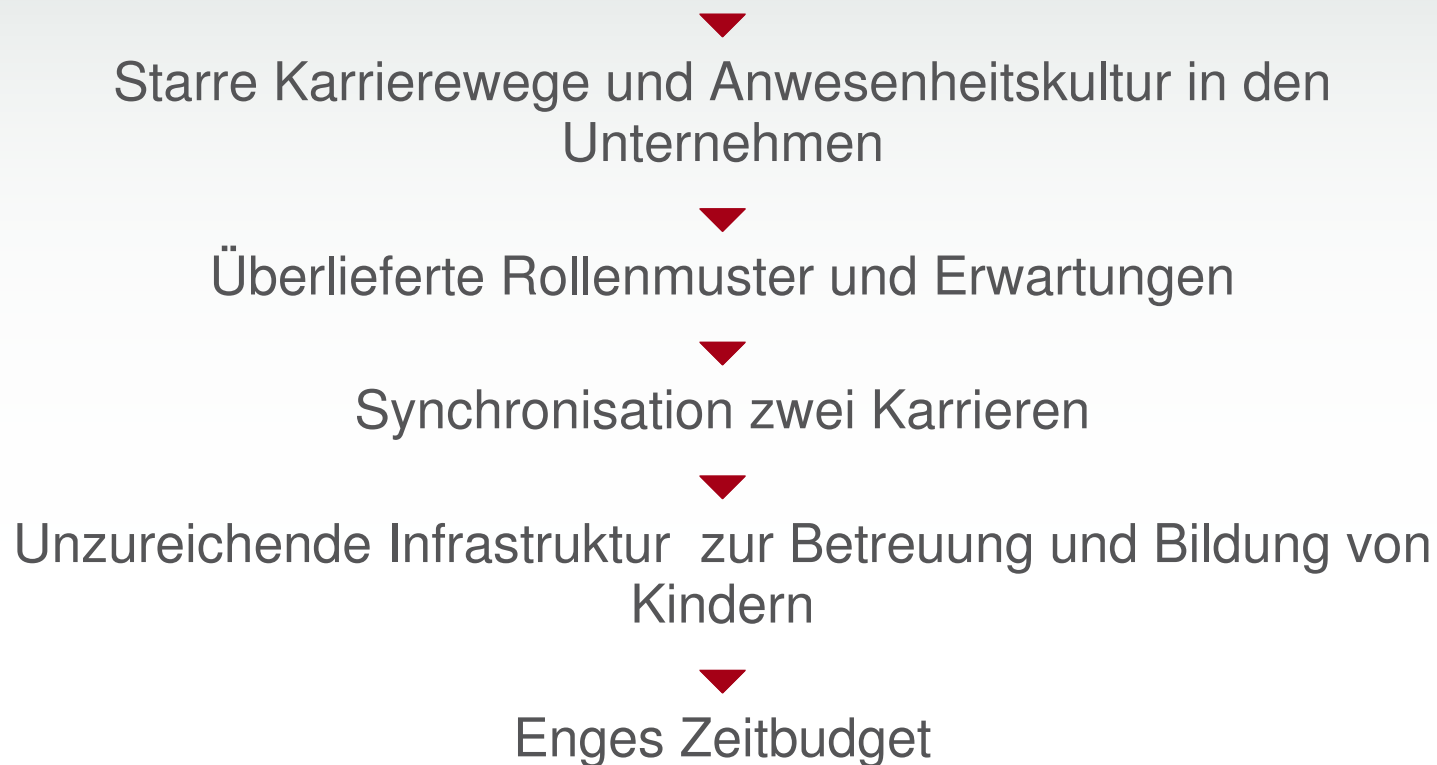
Welchen Herausforderungen und Widerständen standen/stehen Sie im Unternehmen in Bezug auf Ihr Lebensmodell gegenüber?



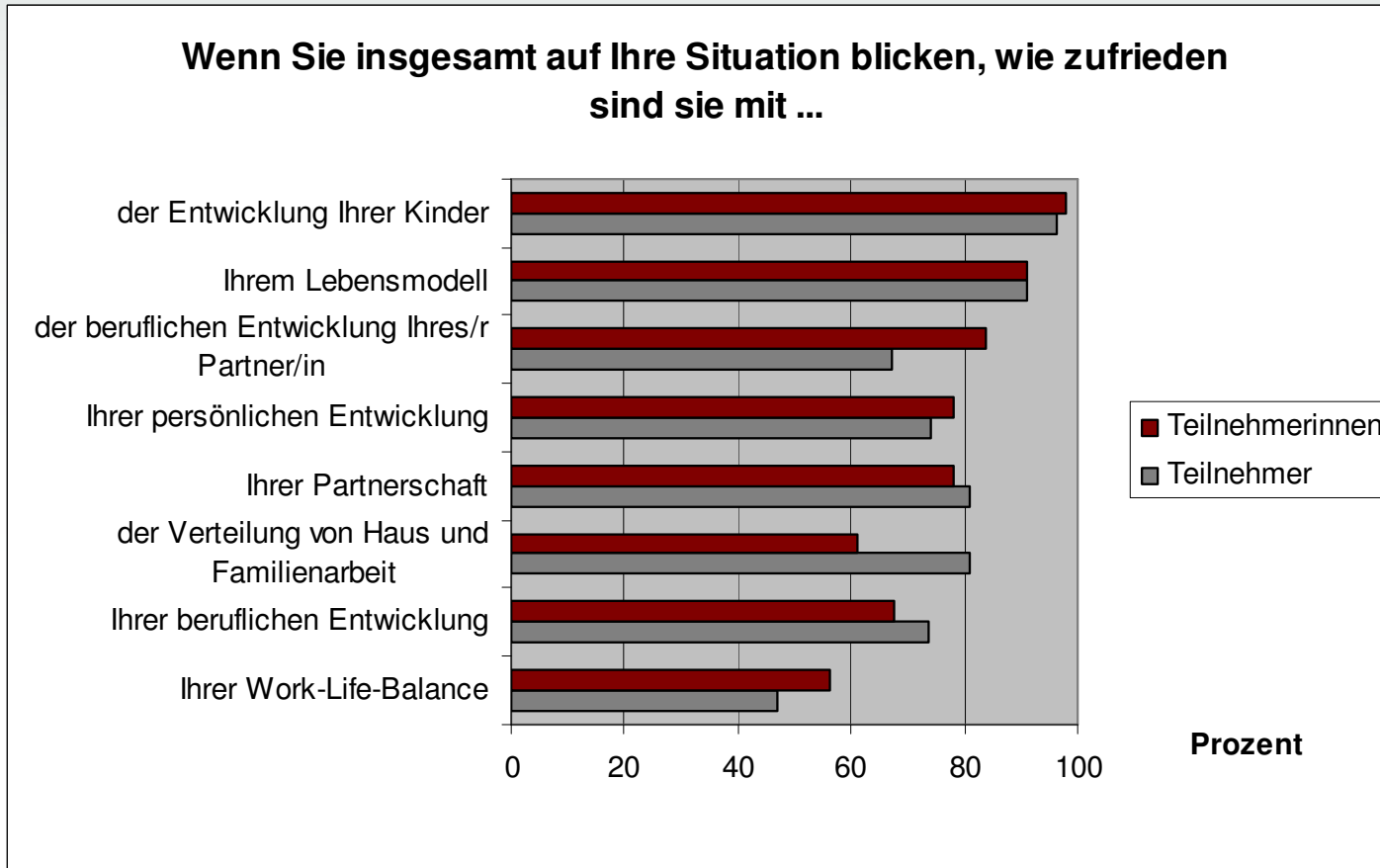
Unternehmen: Zwei Schritte vor, einer zurück



Nicht so leicht: Modell voller Herausforderungen



Das Beste aus zwei Welten



„Uns beiden war klar, dass wir ein Modell wollen, wo jeder die Verantwortung trägt; denn wenn einer komplett aufhört zu arbeiten und sich um die Kinder kümmert, dann ist der andere auch komplett alleine dafür verantwortlich, dass die Familie versorgt ist. Das ist ja eine enorme Verantwortung. Ich sage immer, dass ich einfach das Beste von zwei Welten habe mit diesem Modell. Es kann natürlich alles immer noch besser sein. Aber eigentlich finde ich es ideal.“

**Partnerin in einer Unternehmensberatung (2. Führungsebene, Großunternehmen)
37 Jahre, zwei Kinder**

Der Workshop

Zukunftstrend:

- | Wachsende Bedeutung partnerschaftlicher Lebensmodelle

Großer Gewinn zu hohem Preis:

- | Das Leben von Doppelkarrierepaaren

Zukunftsorientiert:

- | Herausforderungen für das Personalmanagement

Fazit: Alle sind gefordert

Wege zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur



Mehr Spielräume und Flexibilität bei Arbeitszeit
und Arbeitsort schaffen

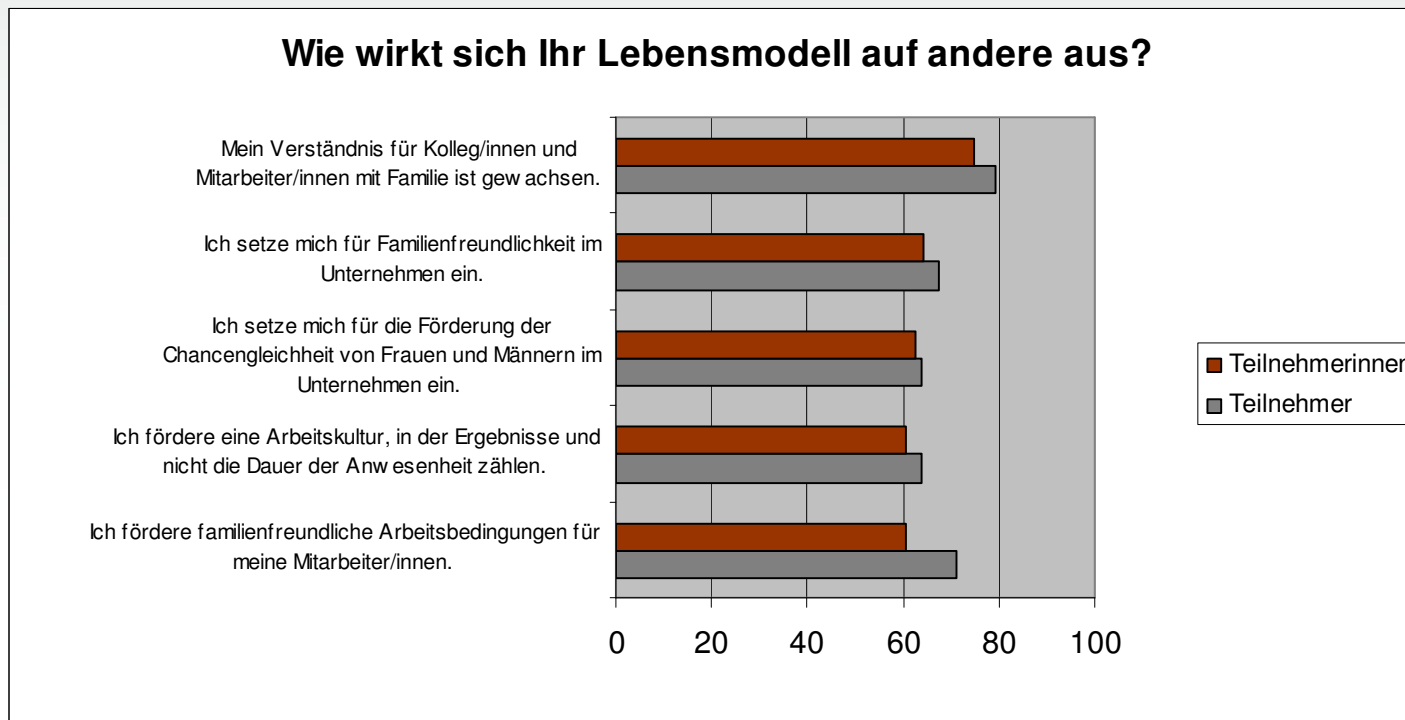
Serviceangebote für Eltern bereit stellen

Neue Karrieremuster entwickeln

Doppelkarrierepaare in den Blick nehmen

Zukunftsweisend: Lebensmodell mit Ausstrahlung

► Wegbereiter und Multiplikatoren



Fazit: Alle sind gefordert

Handlungsbedarf für die Politik



Wandel von Geschlechterrollen und Einstellungen gegenüber berufstätigen Eltern fördern

Väter ins Blickfeld rücken

Bildung und Betreuung ausbauen

Familiennahe Dienstleistungen vor Ort stärken

Familien steuerlich entlasten



EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft

Kathrin Mahler Walther

Tel.: +49 (0)30 – 28879841

Mail: mahler-walther@eaf-berlin.de

www.eaf-berlin.de

**Die Studie: Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008):
Kinder und Karrieren: Die neuen Paare.
Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.**