
Dual Career Couples in der Familienpolitik – Reformbedarf?!

Dr. Selma Silke Marianne Kölbl
Geschäftsführerin des Mentoring-Programms für
Nachwuchswissenschaftlerinnen der
Universität Stuttgart

Gliederung

1. Definitionen und Annahmen
2. empirische Studien
3. Reformbedarf – differenzierter Ansatz

Die deutsche Bundesregierung beschreibt ihr Verständnis von Familienpolitik mit folgender Definition:

*„eine Politik der **Schaffung von Rahmenbedingungen** für Lebensläufe, in denen Familie und Familienentwicklung nachhaltig gelebt werden können.“*

*„Sie [Familienpolitik] will **Impulse geben**, damit das Leben mit Kindern, die Beziehungen zwischen den Generationen und die **gleiche Teilhabechance** aller an **Familie, Erwerbsarbeit** und **Gesellschaft** selbstverständlich wird.“*

Quelle: 7. Familienbericht, Stellungnahme der Bundesregierung, S. 29 .

Vortrag_efas-Jahrestagung_Berlin_2008

Staat, Unternehmen, öffentliche Institutionen können familienpolitische Impulse in ihren Handlungsrahmen integrieren.

Aktivitäten des Staates:

- gesetzliche Regelungen und Richtlinien für Unternehmen, staatliche Institutionen und für den einzelnen Bürger
- Forschungsförderung für die Identifikation familienpolitischer Maßnahmen
- Kommunikation entwickelter Programme.

Aktivitäten der Unternehmen:

- familienpolitisches Commitment des Vorstandes, der unternehmerischen Leitung
- ganzheitliche, strukturelle Verankerung familienfreundlicher Maßnahmen
- Kommunikation des familienfreundlichen Angebots.



Welches Potenzial haben familienpolitische Impulse, um das Lebensmodell von Dual Career Couples zu unterstützen?

Für den Terminus „Dual Career Couples“ wird folgende Charakterisierung verwendet:

Dual Career Couples sind zwei hoch qualifizierte Personen, in der Regel Frau und Mann, die in einer Partnerschaft leben und beide eine Karriere in Unternehmen oder in öffentlichen Institutionen anstreben.



Das Lebensmodell der Dual Career Couples basiert auf einer Vereinbarkeit von zwei Karrieren und einer gemeinsamen Partnerschaft.

Quelle: Domsch 1989; Domsch/Krüger-Basener 1991, 1992; Rapoport/Rapoport 1969, 1971; Schulte 2002; Sekaran 1986; Solga/Wimbauer 2005.

Familienpolitik ist nicht zwingend Politik für Dual Career Couples – Annahmen des Reformbedarfs.

- system-erhaltende Strukturen werden zu wenig aufgebrochen
⇒ geringe Anschlussfähigkeit für neue Themen.
- ganzheitliche Wahrnehmung der Arbeitskräfte fehlt
⇒ außerberufliche Aufgaben werden selten positiv bewertet.
- differenzierte Unterstützung der Arbeitnehmerziele fehlt
⇒ Differenzierungsaufwand wird in den Vordergrund gestellt.
- öffentliche Diskussion beschränkt sich auf Teilzeit und Kinderbetreuung
⇒ flexible Karriereverläufe, differenzierte Besteuerungsmodelle und Twin-Assigments werden zu selten thematisiert.

 Personalentwicklung, Führungskompetenz, Information und Kommunikation sowie Entgeltbestandteile sind nicht oder zu wenig konzeptionell verankert.

Gliederung

1. Definitionen und Annahmen
2. empirische Studien
3. Reformbedarf – differenzierter Ansatz

DCC ist nicht gleich DCC – drei Typen von hoch qualifizierten Paaren.

Ergebnis einer Studie zu Manager-Paaren:

Berufliche und familiäre Anforderungen werden von Dual Career Couples auf eine spezifische Art und Weise in die eigene und partnerschaftliche Lebensführung integriert.

Abhängig von der Art der Ausgestaltung können spezifische Typen von Beziehungskonzepten definiert werden.

dualer Typus

integraler Typus

komplementär-
asymmetrischer
Typus



Politik und Unternehmen benötigen differenziert Konzepte für eine geeignete Unterstützung unterschiedlicher Bedarfslagen von Paaren.

Vgl. Notz 2004

Eine differenzierte Betrachtung der Dual Career Couples identifiziert unterschiedliche Binnenlogiken und Bedarfslagen.

	dualer Typus	integraler Typus	komplementär- asymmetrischer Typus
DCC versteht sich als ...	Ich und Du	Wir	einseitig definiertes Wir
Geben und Nehmen basiert auf ...	Gerechtigkeit	Altruismus	klassischer Arbeitsteilung
Ergebnis einer Aushandlung ist ...	Kompromiss	Konsens	einseitige Entscheidung

➔ Dual Career Couples brauchen eine bedarfsgerechte Familienpolitik.

Vgl. Notz 2004

Vortrag_efas-Jahrestagung_Berlin_2008

Für die Umsetzung familienpolitischer Impulse ist der Umgang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu differenzieren.

	dualer Typus	integraler Typus	komplementär- asymmetrischer Typus
Vereinbarkeit	<p>Partner sind gleich gestellt, offen gegenüber der Außenwelt.</p> <p>gleiche Rechte und Pflichten in Familie und Beruf.</p>	<p>Partner sind gleich gestellt, geschlossen gegenüber Außenwelt.</p> <p>verschiedene Handlungsmodelle, aber Familie darf nicht unter (den) Karriere(n) leiden.</p>	<p>Partner sind zueinander ungleich gestellt, geschlossen gegenüber Außenwelt.</p> <p>geschlechts-spezifische Arbeitsteilung.</p>

➔ Familienpolitische Maßnahmen, die bei einem DCC „greifen“, sind gegebenenfalls für ein anderes DCC irrelevant.

Designs, Samples und Erhebungszeiträume der eigenen Untersuchung zu familienpolitischen Impulsen in Unternehmen.

qualitatives Design	1 mündliche Befragung / leitfadengestützte Interviews	Sample 1 – HRM Director Personal/HRM, Chancengleichheit, Personal global	Anzahl befragter Personen: 8 in 6 Unternehmen	11/2005 bis 01/2006
		Sample 2 – DCC 10 Dipl.-Ing., 6 Kff./Kfm., 2 Dipl.-Oec., 2 Betriebswirte, 2 Lehramt, 1 Dipl.-Math.	Anzahl befragter Personen: 14 in 4 Unternehmen	12/2005 bis 03/2006
quantitatives Design	2 schriftliche Befragung / standardisierter Fragebogen	Sample 3 – Vorgesetzte und Führungskräfte aus den Bereichen: Einkaufs-, Entwicklungs- und Projektleitung, Produktionsplanung, Controlling, Personalentwicklung, Geschäftsführung und Vorstandschaft	Anzahl zurückgesandter Fragebögen: 25	1. Welle: 10/2006 bis 02/2007 2. Welle: 08/2007 bis 09/2007

Die Befragung von Human Resource Managern und Dual Career Couples ergab sechs familienpolitische Handlungsfelder.

Human Resource Manager; n=8

ganzheitliche Betrachtung der Mitarbeiter fehlt; DCC **nicht als eigene Gruppe** verankert; Informationen unzureichend.

Probleme von Doppel-karrieren wenig bekannt; Auszeiten und Arbeitszeit-reduzierung als **Karriere-hindernis** benannt.

Verantwortung liegt bei einzelner Arbeitskraft.

Mobilitätsbereitschaft definiert die Karrieremöglichkeiten; unstrukturierte **Entsendung**.

messbarer **Ertrag** familien-politischer Maßnahmen für DCC gefordert.

Eingriff von Unternehmen in soziales Umfeld diskutierbar.

1

Unternehmenskultur

Gefühl der „Unternehmens-familie“ stärken; mehr **Akzeptanz** für Auszeiten.

Karrieregestaltung

gezielte Karriereförderung für Frauen fehlt; Ablösung von **männlich dominierten Karrierestrukturen** nötig; Doppelkarrieren verstärkt thematisieren.

Vereinbarkeit von zwei Karrieren

unterstützende **Maßnahmen** nicht ausreichend vorhanden.

Mobilität

Entsendung und **Relocation** von DCC wenig unterstützt.

Bewertungs-indikatoren

Instrumente zur **Leistungs-messung** fehlen oder an Anwesenheit orientiert.

sonstige Handlungspotenziale

Mentoringprogramme für Entsendung; virtuelle **Kommunikationsstrukturen**.

Dual Career Couples; n=14

Vortrag_efas-Jahrestagung_Berlin_2008

Umsetzung familienpolitischer Impulse in Unternehmen – Einschätzungen von Vorgesetzten und Führungskräften (n=25).

- **Interessen an privaten Aufgaben der Mitarbeiter:**
 - hoch, für ein ganzheitliches Mitarbeiterbild.
 - **aktive Karriereunterstützung:**
 - vorrangig Fach- und Projektkarriere, weniger atypische Karriereverläufe.
 - **Einstellung zu beruflichen Auszeiten:**
 - meist positive bei einer Dauer von bis zu einem Jahr.
 - **Einstellung zu Phasen akademischer Teilzeit:**
 - überwiegend negativ und somit karrierebehindernd.
 - **Bewertungskriterien für Potenzialträger:**
 - operative Arbeitsergebnisse, kollegialer Umgang, Sozialkompetenzen.
- 2**
- **Thematisierung privater Ereignisse:**
 - meist nur im Zwiegespräch.
 - **institutionalisierte Verankerung in der Führungskultur von Vorgesetzten:**
 - spezielle Schulung zu neuen Erwerbs- und Familienmodellen fehlen überwiegend.
 - **Förderung weiblicher Potenzialträger:**
 - fixierte Karriereentwicklung,
 - vereinzelt Mentorenprogramme.
 - **Integration der Karrierepläne des Partners:**
 - niedrig bzw. vorrangig bei In- oder Auslandsentsendung.
 - **Unterstützung hoch qualifizierter Mütter:**
 - Besprechungstermine und spezielle Arbeitsplätze.
 - **Unterstützung hoch qualifizierter Väter:**
 - selten vorhanden.

Gliederung

1. Definitionen und Annahmen
2. empirische Studien
3. Reformbedarf – differenzierter Ansatz

Reformbedarf: eine differenzierte Familienpolitik für Dual Career Couples sollte so konzipiert sein, dass sie ...

- ➔ ... dualen Paaren eine gleiche und gerechte Verwirklichung ihrer beruflichen Vorstellungen eröffnet,
- ➔ ... integrale Paare in ihrer Lebenseinstellung zu Harmonie und Einheit unterstützt und nicht nur
- ➔ ... komplementär-asymmetrische Paare in ihrem Modell geschlechtsspezifisch bzw. arbeitsteilig zu handeln, trägt.

Dualer Typus: Gleiche Rechte – gleiche Pflichten.

Bedarf	Maßnahmen
<p>gezielte Karriereförderung der Partnerin</p> <p>Möglichkeiten der flexiblen Arbeits- organisation</p>	<ul style="list-style-type: none">• spezielles Mentorenprogramm• Institutionalisieren eines Frauen-/Mütterförderpools• geschlechtergerechte Be- und Entlohnungssysteme• ganzheitliches Auslandsentsendungs- und Relokationskonzept• „aktive junge Väter“ als Wert der Unternehmenskultur definieren• umfangreiches Kontakthalte-Programm für Mütter und Väter in Elternzeit.

 Reformbedarf: Konzepte, die eine Verwirklichung individueller Interessen und die Gestaltung von Freiräumen unterstützen.

Integraler Typus: Familie darf nicht “leiden”.

Bedarf	Maßnahmen
<p>Versorgung der Familie</p> <p>flexible Möglichkeiten der Karrieregestaltung</p>	<ul style="list-style-type: none">• Sensibilisierung der Vorgesetzten für Potenziale der DCCs• Bewertung und Entlohnung nach Leistung, nicht nach Anwesenheit• ganzheitliche Betreuungsangebote für Kinder und ältere Angehörige• längerfristige Abstimmung und schriftliche Fixierung der Karriereplanung mit Vorgesetzten• individuelle Karrieregestaltung mit „Aus- und Standzeiten“ fördern• neue „Karrieren“ kommunizieren.



Reformbedarf: Konzepte, die die Harmonielogik und das Einheitsverständnis des DCC unterstützen.

Komplementär-asymmetrischer Typus: Familienarbeit ist Frauensache.

Bedarf	Maßnahmen
<p>Unterstützung der Partnerin</p> <p>Möglichkeiten einer umfassenden Alltagsorganisation</p>	<ul style="list-style-type: none">• attraktive Arbeitsplätze für Teilzeit und geringfügige Beschäftigung hoch qualifizierter Personen• Workshops zum Thema „Alltagsorganisation“• institutionalisierte Müttertreffs• Vermittlung von Haushaltshilfen, Reinigungs-, Bügel- und Einkaufservice• kindergerechte Kantine• Chauffeurdienst für Kinder• Hausaufgabenbetreuung



Reformbedarf: Konzepte, die den durch Familienarbeit belasteten Partner – meistens die Partnerin – des DCC entlasten.

Familienpolitische Impulse reichen für eine differenzierte Umsetzung in Unternehmen und Institutionen nicht aus.

Familienpolitische
Impulse

Impulsinhalte
sollten:

Dual Career Couple
Politik

- Kultur des wechselseitigen Vertrauens von Paaren und Vorgesetzten erzeugen.
- dialogorientiertes Entscheidungsverhalten der Vorgesetzten als Regel setzen.
- differenzierte Karriere- und Fördermöglichkeiten transparenter machen.
- Anerkennung der Führsorgeaufgaben hoch qualifizierter Personen verstärken.

**Familienpolitik für
Dual Career Couples**

mögliche Reformergebnisse

- Leistungspotenziale werden besser angesprochen und freigesetzt.
- Motivations- und Bindungskräfte werden erhöht – brain drain reduziert.
- langfristige Wettbewerbsfähigkeit wird ganzheitlich sichergestellt.

„Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.“

Der Bedarf einer differenzierten Politik für Dual Career Couples lässt sich an folgenden Faktoren aufzeigen.

Zunahme von **Dual Career Couples**

durch:

- steigende Erwerbsquote von Frauen,
- stärkeres Karrierebewusstsein von Frauen,
- Partnerschaft als stabilisierende Funktion und
- doppelte Erwerbstätigkeit als ökonomische Funktion.

Betriebswirtschaftliches Interesse

an hoch qualifizierten Arbeitskräften durch:

- Ausweitung des Dienstleistungssektors,
- Transformation in die Wissensgesellschaft,
- Mangel an Fach- und Führungskräften und
- globalisierten Wettbewerb.

Reformbedarf?!

Eine Verankerung der Bedürfnisse hoch qualifizierter Paare ***in staatlicher und unternehmerischer Familienpolitik.***