

Anne Busch, Miriam Bröckel & Katrin Golsch

Berufliche Aufstiege im partnerschaftlichen Kontext – Zur Bedeutung von Homogamie und sozialer Unterstützung durch den Partner

Career advancement in partnership context: The role of homogamy and partners' social support

Zusammenfassung

Als wichtiger Kontext, in dem Aufstiegschancen, aber auch -hindernisse generiert werden, gilt die Partnerschaft. Der Artikel knüpft mit Daten des Sozio-ökonomischen Panels an Forschung zu „coupled careers“ an und fokussiert insbesondere auf Status-Homogamie und soziale Unterstützungsleistungen als mögliche karriereförderliche Aspekte von Partnerschaften. Die Analyse von erwerbstätigen Frauen und Männern in Doppelverdiener-Partnerschaften verdeutlicht, dass insbesondere Männer häufig in hohe berufliche Positionen aufsteigen, wenn sie und ihre Partnerin im gleichen Berufsfeld arbeiten und beide eine hohe Bildung aufweisen. Dies kann mit sozialkapital-theoretischen Überlegungen erklärt werden, die von einem partnerschaftlichen Austausch beruflicher Netzwerke, Wissenstransfers und Verständnis gerade bei dem Vorliegen einer solchen Status-Homogamie. Darüber hinaus zeigen die Analyseergebnisse, dass insbesondere für Frauen die soziale Unterstützung durch den Partner wichtig ist, um eine hohe berufliche Position zu erreichen. So steigen Frauen signifikant häufiger auf, wenn sie angeben, dass ihr Partner sie im beruflichen Fortkommen unterstützt, und wenn er den höheren Anteil an Hausarbeit verrichtet. Da die partnerschaftliche Hausarbeitsteilung in Deutschland nach wie vor stark zu Lasten der Frauen geht, spielt ein solcher „support gap“ zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen eine entscheidende Rolle, wie die Analyse verdeutlicht.

Abstract

Based upon research on “coupled careers”, the partnership is seen as an important context where not only career opportunities but also barriers are generated. Using data from the Socio-Economic Panel Study (SOEP), this article pays particular attention to status homogamy and partners' social support as *beneficial* aspects of partnerships for career advancement. The analysis of dual-earner couples reveals that men are more likely to move up into high occupational positions when they live in a highly qualified status homogeneous partnership where both partners are highly educated and work in similar occupations. This is in line with arguments from social capital theory assuming an exchange of knowledge and understanding between partners especially in homogeneous partnerships. Furthermore, the analysis shows that for women partners' social support is of significant importance for gaining a high occupational position: Women are more likely to advance their careers if they report that their partners support their career advancement, and if the partner carries out the higher amount of domestic work. Because in Germany the division of domestic labor is still traditional, with women carrying out the lion's share of domestic work, this “support gap” plays a significant role in explaining the underrepresentation of women in high occupational positions, as the analysis shows.



Schlagworte: Doppelverdiener-Partnerschaften, „coupled careers“, Aufstiege, hohe berufliche Positionen, Ressourcen, Sozialkapital, Homogamie, soziale Unterstützung, Hausarbeit, marginale Effekte

Keywords: dual earner partnerships, coupled careers, promotions, high occupational positions, resources, social capital, homogamy, social support, housework, marginal effects

1. Einleitung

Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Dieses Phänomen, auch als „gläserne Decke“ bekannt, ist ein stabiles Charakteristikum geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt (Holst/Schimeta 2012). Ein wichtiger Kontext, in dem berufliche Aufstiegschancen aber auch -hindernisse generiert werden, ist die Partnerschaft. Das von Elder (1994) entwickelte Konzept der „linked lives“ und das Konzept der „coupled careers“ von Han und Moen (1999) führen zu einer umfassenderen Betrachtung familialer Hintergründe und Kontexte, die bei einem beruflichen Auf- oder Abstieg eine Rolle spielen (vgl. hierzu auch Drobnič 2003). Dabei kommt insbesondere dem Lebens- oder Ehepartner eine zentrale Bedeutung zu. So genannte Doppelverdiener- und Doppelkarriere-Paare erfahren daher in der Forschung eine zunehmende Aufmerksamkeit bei der Frage nach den unterschiedlichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern (vgl. zum Beispiel Blossfeld/Drobnič 2001; Solga/Rusconi 2011).

Im Paarkontext wirken, so die beiden gegensätzlichen Annahmen, einerseits negative Mechanismen auf die Karrieremöglichkeiten¹ aufgrund von Konkurrenz und ressourcenbasierten Aushandlungsprozessen zwischen den Partnern, andererseits positive Mechanismen durch Kooperation innerhalb der Partnerschaft (z.B. durch Austausch von Sozialkapital, vgl. zusammenfassend Baerts et al. 2010). Die vorliegende Studie konzentriert sich dabei vor allem auf die positiven Mechanismen, die innerhalb einer Partnerschaft Einfluss nehmen. Berufliche Merkmale des Partners wurden hinsichtlich ihrer Effekte auf die Karrierechancen von Frauen und Männern bereits in mehreren Studien untersucht (Róbert/Bukodi 2002; Baerts et al. 2010; Verbakel/de Graaf 2008; Bernasco et al. 1998). Generell finden diese Studien positive Effekte solcher beruflichen Ressourcen (zum Beispiel im Hinblick auf den beruflichen Status) auf die individuelle Karriere. Diese Beobachtung wird mit einem partnerschaftlichen Austausch von Sozialkapital (etwa Wissen, Informationen, Netzwerke, Verständnis) begründet. Darüber hinaus kann angenommen werden, dass sich solche positiven Effekte im Sinne partnerschaftlicher Kooperation besonders für Personen zeigen, deren Partner über eine ähnlich hohe berufliche Ressourcenausstattung verfügen. Dies setzt voraus, nicht nur die „reinen“ beruflichen Ressourcen des Partners, sondern auch die Ressourcenrelation zwischen den Partnern insbesondere im Hinblick auf hochqualifizierte statushomogame Paare als Prädiktoren für berufliche Aufstiege zu untersuchen.

Mit einer reinen Betrachtung der beruflichen Ressourcen wie in den hier zitierten Studien ist es zudem nur schwer möglich, die hinter den vermuteten Effekten stehenden

1 Im Folgenden wird der Begriff „Karriere“ wie im englischen Sprachgebrauch gleichbedeutend mit der beruflichen Laufbahn einer Person gebraucht. Mit Karriere sind hier damit nicht nur Aufstiege in hohe berufliche Positionen oder Führungspositionen gemeint, sondern allgemein berufliche Auf- und Abstiege.

*Mechanismen*² herauszuarbeiten, die im Paarkontext wirken und die sich positiv auf die Karriere der Partner auswirken können. Daher werden in der vorliegenden Studie konkrete *soziale Unterstützungsleistungen innerhalb einer Partnerschaft*, die implizit hinter den Effekten partnerschaftlicher beruflicher Ressourcen vermutet werden, mit repräsentativen Daten quantitativ untersucht. Die soziale Unterstützung gilt in der Literatur als wichtiges Element für Aufstiegschancen von Personen – zwar wird dies meist in Bezug auf die Unterstützung am Arbeitsplatz durch Kollegen oder Vorgesetzte hervorgehoben (z.B. Taylor 2010), jedoch ist die Übertragung eines solchen Effektes auf die Unterstützung durch den Partner ebenfalls plausibel (z.B. Sonnert 2005). Auch ist anzunehmen, dass die partnerschaftliche Unterstützung die Unterrepräsentanz von Frauen in hohen hierarchischen Positionen auf dem Arbeitsmarkt mit erklärt, wenn man davon ausgeht, dass Frauen in geringerem Umfang als Männer Unterstützung von ihren Partnern erhalten (vgl. Ezze-deen/Grossnickle Ritchey 2008) und sie gleichzeitig mehr Unterstützung für die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten benötigen.

Diesen Überlegungen folgend untersucht die vorliegende Studie für Deutschland mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels die folgenden Forschungsfragen: Ist die individuelle Wahrscheinlichkeit, in eine hohe berufliche Position³ aufzusteigen, für Personen in hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften höher als für solche in anderen Partnerschaften? Wirken sich partnerschaftliche Unterstützungsleistungen positiv auf die individuellen beruflichen Aufstiege aus und erklären diese Unterstützungsleistungen die vermutete höhere Aufstiegs Wahrscheinlichkeit bei Status-Homogamie? Und schließlich: Trägt die partnerschaftliche Unterstützung zur Erklärung des „gender gap“, also der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen, bei?

Im Folgenden werden zunächst theoretische Überlegungen zur Homogamie in Partnerschaften und zu partnerschaftlichen sozialen Unterstützungsleistungen für die Erklärung von Karrierechancen und -hemmnissen dargelegt (Abschnitt 2). Nach der Darstellung der verwendeten Daten, Variablen und Methoden (Abschnitt 3) folgen im Abschnitt 4 ein deskriptiver Überblick sowie die Präsentation der multivariaten Analysen. Abschnitt 5 fasst die zentralen Ergebnisse zusammen.

2. Theorien, Forschungsstand und Hypothesen

In der Lebenslaufforschung gilt die Familie als mit entscheidend für die Reproduktion geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktchancen (Trappe/Rosenfeld 2004; Krüger 2001). Der Begriff der „linked lives“ beschreibt die Einbettung von Individuen in soziale Beziehungen und die Abhängigkeit individueller Lebensverläufe von denjenigen anderer Personen im Netzwerk (Elder 1994). Die individuelle Verknüpfung von Karrieren innerhalb von Partnerschaften wird auch als „coupled careers“ bezeichnet (Han/Moen 1999). Der Lebenslauf einer Person ist immer eingebettet in denjenigen des Partners, beide Lebensver-

2 Ziel dieses Beitrages ist es, konkrete soziale Mechanismen zu identifizieren, die soziale Ungleichheiten (re)produzieren (Diewald/Faist 2011).

3 Der Begriff „hohe berufliche Position“ schließt im Folgenden auch Führungspositionen ein. Zur genauen Operationalisierung hoher beruflicher Positionen vergleiche Abschnitt 3.

läufe sind also voneinander abhängig. Dies gilt auch für die berufliche Karriere einer Person, die, so die Annahme, mit der beruflichen Karriere des Partners, soweit vorhanden, verknüpft ist. Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, die eine Kanalisierung von Frauen und Männern in unterschiedliche Segmente des Arbeitsmarktes bewirken, können also durch paarinterne Prozesse abgeschwächt, aber auch verstärkt werden. Zu dem Einfluss des Partners auf die individuelle Karriere existieren verschiedene Theorien und Ansätze, die im Folgenden erläutert werden (für einen Überblick vgl. Blossfeld/Drobnič 2001).

Einfluss des Paarkontextes auf die individuelle Karriere (I): Ressourcen und Homogamie
Ältere ressourcentheoretische Diskurse heben vor allem karrierehinderliche Aspekte der Partnerschaft für Frauen und karriereförderliche Aspekte der Partnerschaft für Männer hervor (Becker 1991; Ott 1993). Aufgrund einer partnerschaftlichen Nutzenmaximierung mit einer Spezialisierung der Frauen auf die Haus- und Familienarbeit und der Männer auf die Erwerbsarbeit, so die Annahme, stecken Frauen in der beruflichen Karriere zugunsten der Familienarbeit eher zurück. Jedoch ist die Erklärungsreichweite solcher humankapitaltheoretischer Argumentationen in der heutigen Zeit begrenzt, da sich Frauen und Männer immer stärker in ihrer Humankapitalakkumulation angleichen und der Anteil an Partnerschaften, in denen beide eine Karriere anstreben, zunimmt (Blossfeld/Buchholz 2009).

Sozialkapitaltheoretische, beziehungsweise netzwerktheoretische Ansätze heben karriereförderliche Aspekte der Partnerschaft hervor: Sie nehmen an, dass Personen von den Ressourcen ihres Partners im Hinblick auf die eigene Karriere profitieren können. Es findet demnach, im Sinne der sozialen Austauschtheorie (z.B. Blau 1964), ein partnerschaftlicher Austausch der Ressourcen zugunsten der Karriere beider Partner statt.

Generell wirken sich soziale Beziehungen, so das Ergebnis vieler Studien, positiv auf die beruflichen Chancen von Individuen aus, etwa bei der Stellenfindung (Drever/Spieß 2006; Brandt 2006) oder bei beruflichen Aufstiegen (Wegener 1989; Lin/Dumin 1986). Soziale Beziehungen dienen dabei als Ressource für bestimmte Güter (z.B. Informationen über freie Stellen) und der Überbrückung so genannter „struktureller Löcher“ (Burt 1992), also Lücken in einem Gesamtnetzwerk und damit Lücken im Informationsfluss. Folgt man der Netzwerkforschung, so erweisen sich vor allem sogenannte „schwache Beziehungen“ (etwa zu Arbeitskollegen) als gewinnbringend für den beruflichen Werdegang (vgl. Granovetter 1973). Andere Autoren betonen darüber hinaus aber auch die zentrale Rolle des Partners (als „starke Beziehung“) für die individuellen Karrieremöglichkeiten (vgl. Róbert/Bukodi 2002; Baerts et al. 2010; Bernasco et al. 1998; Golsch 2012; Sonnert 2005): Auch die Ressourcen der Partner ermöglichen demnach Transfers von Humankapital (etwa Wissensaustausch) und sozialem Kapital (etwa Zugang zu beruflichen Netzwerken). Zudem können höher qualifizierte Partner nicht nur Ressourcen und Informationen bereitstellen, sondern bringen auch häufiger egalitärere Einstellungen und mehr Verständnis für die Erfordernisse der beruflichen Karriere des Partners mit: „Higher-educated individuals may simply create a more stimulating climate for their partner to pursue occupational status“ (Bernasco et al. 1998, S. 18).

Entsprechend der verschiedenen Ansätze zeigen sich in Studien sowohl negative als auch positive Effekte auf den Karriereverlauf: Während das Einkommen des Partners eher negativen Einfluss hat, wirken sich Humankapital (wie die Bildung) und berufliche Merkmale des Partners (etwa eine hohe berufliche Stellung und längere Arbeitsmarkterfahrung)

eher positiv auf die individuelle Karriere aus (Róbert/Bukodi 2002; Baerts et al. 2010; Verbakel/de Graaf 2008; Bernasco et al. 1998). Zudem ist anzunehmen, dass nicht nur die Ressourcen beider Partner, sondern vor allem auch ihre Ressourcenrelationen hier bedeutsam sind. So kann vermutet werden, dass insbesondere solche Partnerschaftskonstellationen, in denen die Frau und der Mann ähnlich hoch qualifiziert sind oder in ähnlichen Berufen arbeiten, positiv auf die Karrieremöglichkeiten beider Partner wirken. Die netzwerktheoretische Annahme der *Homophilie* geht davon aus, dass Personen vorwiegend Kontakt mit anderen Personen suchen, die ihnen möglichst ähnlich sind (McPherson et al. 2001). Im partnerschaftlichen Kontext wird dies begrifflich als *Homogamie* gefasst: Personen bevorzugen häufig Partner mit ähnlichen Interessen und Präferenzen (Werte-Homogamie) und einem ähnlichen sozio-ökonomischen Hintergrund, etwa bezüglich des Qualifikationsniveaus oder der beruflichen Verortung (Status-Homogamie) (Blossfeld/Timm 2003; Kalmijn 1998). Die Homogamierate von Partnerschaften ist in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen, wie Blossfeld und Buchholz (2009) zeigen. Aufgrund der Bildungsexpansion und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen hat dabei auch gerade der Anteil der hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften zugenommen.⁴

Mit Bezug auf die vorliegende Fragestellung ist anzunehmen, dass in solchen hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften besonders häufig Sozialkapital ausgetauscht werden kann. Zudem argumentieren Simpson und England (1981), dass in status-homogamen Partnerschaften eine starke partnerschaftliche Solidarität besteht. Dies begründen sie damit, dass solche Partner ähnliche Interessen und Präferenzen aufweisen und eher in der Lage sind, die Probleme des anderen zu verstehen (vgl. auch Róbert/Bukodi 2002). Es ist plausibel anzunehmen, dass eine solche partnerschaftliche Solidarität insbesondere in hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften berufliche Aufstiege begünstigt. So wurde für Deutschland gezeigt, dass bei Akademikerpaaren die Berufsfeldnähe des männlichen Partners sich positiv auf die Karriere von Frauen auswirkt (Rusconi/Solga 2007).

Als hochqualifizierte status-homogame Partnerschaften werden im Folgenden solche Partnerschaften gefasst, in denen beide Partner im gleichen Berufsfeld arbeiten und gleichzeitig eine hohe Bildung aufweisen. Davon abzugrenzen sind status-heterogame Partnerschaften sowie status-homogame Partnerschaften, in denen beide Partner zwar im gleichen Berufsfeld arbeiten, aber nicht hochqualifiziert sind. Der Fokus dieser Studie liegt insbesondere auf den hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften, da gerade dort im Sinne der Sozialkapitaltheorie ein partnerschaftlicher Austausch von Wissen durch ähnliche Arbeitsinhalte sowie gegenseitiges Verständnis und Kooperation aufgrund egalitärer Einstellungen angenommen werden kann.

Tabelle 1 stellt den vermuteten Zusammenhang der beiden Merkmale Bildung und Berufsfeld im Hinblick auf die beruflichen Aufstiege dar. Sind beide Partner hochqualifiziert und arbeiten zudem im gleichen Berufsfeld, kann demnach von deutlich höheren Aufstiegswahrscheinlichkeiten in eine hohe berufliche Position für Männer und Frauen ausgegangen werden.

4 In diesen Partnerschaften können Status- und Werte-Homogamie dabei als hoch korreliert angesehen werden. Obwohl im Folgenden von Status-Homogamie gesprochen wird, beinhaltet dieser Begriff damit auch implizit Werte-Homogamie.

Tabelle 1: Postulierter Zusammenhang zwischen Status-Homogamie und individuellen beruflichen Aufstiegen

Bildung	Berufsfeld	
	Gleich	Ungleich
Beide Partner hochqualifiziert	++	+
Nur Mann hochqualifiziert	+	-
Nur Frau hochqualifiziert	+	-
Keiner der Partner hochqualifiziert	+/-	--

Trifft nur eines der beiden Merkmale zu oder ist bei gleichem Berufsfeld nur einer der Partner hochqualifiziert, sollte sich dies ebenfalls positiv, allerdings schwächer, auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit auswirken, während Personen in status-heterogamen oder nicht hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften eine vergleichsweise geringe Wahrscheinlichkeit für berufliche Aufstiege aufweisen sollten. Aus diesen Überlegungen ergibt sich folgende Hypothese:

Hypothese 1: Für Personen in einer hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaft ist die Wahrscheinlichkeit höher, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen, als in einer status-heterogamen oder nicht hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaft.

Wie bereits ausgeführt, wird in dieser Studie Status-Homogamie bzw. Heterogamie über die Merkmale Bildung und Berufsfeldnähe beschrieben. Es gibt aber auch Aufsätze, die sich mit der Heterogamie innerhalb von Partnerschaften im Zusammenhang mit dem *beruflichen Status* der Partner auseinandersetzen. So argumentieren Róbert und Bukodi (2002), dass Paare, in denen einer der Partner bereits in einer hohen beruflichen Position tätig ist – aufgrund der oben beschriebenen Vorzüge, die status-homogame Paare erfahren – dazu neigen, Status-Homogamie bezüglich der beruflichen Position zu erreichen und die Karriere des anderen Partners entsprechend zu fördern.⁵ Darauf basierend ist anzunehmen, dass Personen, deren Partner bereits eine hohe berufliche Position innehat, häufig ebenfalls in eine solche Position aufsteigen.

Hypothese 2: Die Wahrscheinlichkeit für Personen, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen, ist höher, wenn der Partner bereits eine solche Position innehat.

Bis hierhin wurde davon ausgegangen, dass Status-Homogamie sowohl für Männer als auch für Frauen insbesondere in hochqualifizierten Partnerschaften karriereförderlich wirken kann. Berücksichtigt man jedoch neben individuellen Handlungen und Entscheidungen die Wirkung von Arbeitsmarktstrukturen, können auch geschlechtsspezifische Effekte vermutet werden. So kann Status-Homogamie auch eine Konkurrenzsituation zwischen den Partnern hervorrufen (Rusconi/Solga 2007). Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die Paare in Regionen leben, in denen die Nachfrage nach Fachkräften in hohen beruflichen Positionen gering ist. Hier führen Prozesse der statistischen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt (Phelps 1972) möglicherweise dazu, dass die wenigen freien hochqualifizierten Arbeitsplätze eher mit Männern als mit Frauen besetzt werden (Rusconi/Solga 2007). Auch können schlechte regionale Vereinbarkeitsbedingungen mit

⁵ Róbert und Bukodi (2002) konkretisieren allerdings nicht, woher heterogame Paare die entsprechenden Informationen über solche Vorzüge erhalten.

Familienverpflichtungen (etwa geringe Möglichkeiten der externen Kinderbetreuung) ein „Einschleichen“ (Schulz/Blossfeld 2006) tradiertter Geschlechterrollen in ursprünglich egalitären Partnerschaften begünstigen, sodass die Frauen trotz gleicher Qualifikation in der Karriere zugunsten der Familienarbeit eher zurückstecken (müssen). Solche Kontextbedingungen – die unterschiedliche Nachfrage nach hochqualifizierten Fachkräften in Verbindung mit Arbeitsmarktdiskriminierung sowie unterschiedliche Vereinbarkeitsoptionen – können für Frauen den Nutzen einer Status-Homogamie in hochqualifizierten Partnerschaften für die individuelle Karriere abschwächen. Entsprechende regionale Arbeitsmarktbedingungen und andere geschlechtsspezifisch wirkende regionale Einflussfaktoren werden daher in den späteren Analysen kontrolliert.

Auch aus der Perspektive des Institutionenansatzes in der Geschlechterforschung kann vermutet werden, dass sich die bisher formulierten Hypothesen eines positiven Effektes der Status-Homogamie auf die Karrierechancen eher für Männer als für Frauen zeigen. Der Ansatz nimmt an, dass geschlechtsspezifische Ungleichheitslagen in den lebenslaufrelevanten Institutionen verankert sind und die Lebensläufe von Frauen und Männern unterschiedlich strukturieren (Krüger 2004). Insbesondere für Frauen führen arbeitsmarkt- und familienrelevante Institutionen, die eine traditionelle Arbeitsteilung begünstigen, zu Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu zählen so genannte „Schatten-Institutionen“, etwa Kindergärten, aber auch geschlechtsspezifisch institutionalisierte Berufslaufbahnen (Krüger 2004). Das Geschlecht nimmt damit einen so genannten „Masterstatus“ (Krüger/Levy 2000) bei der Strukturierung von Lebensläufen ein, zu Lasten der beruflichen Karriere von Frauen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass Frauen in status-homogenen Partnerschaften von den Ressourcen des Partners möglicherweise weniger profitieren können als Männer, da jene lebenslaufrelevanten Institutionen auch über die regionalen Arbeitsbedingungen hinaus karrierehemmend für Frauen wirken. Für Hypothesen 1 und 2 sind somit geschlechtsspezifische Effekte zu erwarten.

Einfluss des Paarkontextes auf die individuelle Karriere (II): Soziale Unterstützung durch den Partner

Argumentiert man sozialkapitaltheoretisch, so begünstigt eine Status-Homogamie insbesondere bei hochqualifizierten Paaren Sozialkapitaltransfers und Unterstützungsleistungen in der Partnerschaft. Daher ist eine Untersuchung der beruflichen Aufstiegswahrscheinlichkeit auch in Abhängigkeit von der sozialen Unterstützung durch den Partner notwendig, um ein besseres Verständnis der „Mechanismen“ (Diewald/Faist 2011) zu erhalten, die sich hinter den beruflichen Ressourcenrelationen verbergen können.

Die soziale Unterstützung durch andere Personen (wie durch den Partner, aber auch durch weitere Personengruppen) ist ein Konstrukt aus der Gesundheitssoziologie (Turner/Turner 1999) und umfasst sowohl objektive als auch subjektive Elemente. In der Literatur wird soziale Unterstützung noch weiter ausdifferenziert in *instrumentelle Unterstützung* einerseits und *emotionale Unterstützung* andererseits (Perrewé/Carlson 2002): Instrumentelle Unterstützung bezieht sich dabei auf konkrete Hilfeleistungen durch andere Personen. Emotionale Unterstützung bezeichnet den wahrgenommenen, materiell weniger greifbaren Rückhalt, wie das Teilen persönlicher Gefühle und die emotionale Geborgenheit.

Generell beeinflusst die soziale Unterstützung das Stressempfinden und die Gesundheit (Wethington/Kessler 1986). Ein Mangel an sozialer Unterstützung in *Partnerschaft*

ten, so das Ergebnis von Studien, wirkt sich negativ auf die Zufriedenheit mit der Erwerbsarbeit und der Familie sowie die Ehequalität aus und erhöht die Konflikte zwischen Familie und Beruf, führt also zu so genannten Spillover-Effekten (Perrewé/Carlson 2002; Mickelson et al. 2006). Vor allem Frauen profitieren von familiären sozialen Unterstützungsleistungen: Sie zeigen dann in stärkerem Maße als Männer eine hohe Zufriedenheit mit der Familie und mit der Erwerbsarbeit, und sie weisen geringere Spillover-Effekte auf (Perrewé/Carlson 2002).

Wie in der Einleitung bereits betont, gilt die soziale Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte am Arbeitsplatz in der Literatur als wichtiges Element für Aufstiegschancen von Personen (Taylor 2010). Ein positiver Effekt auf die Karriere durch die *partnerschaftliche* Unterstützung ist eine ebenfalls plausible Annahme und wurde auch in qualitativen Studien bereits untersucht (z.B. Ezzedeen/Grossnickle Ritchey 2008; Sonnert 2005). Daraus ergibt sich folgende Hypothese:

Hypothese 3: Die soziale Unterstützung durch den Partner wirkt sich positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen.

In der Vergangenheit haben Forscher häufig einen einzigen Index zur Abbildung der sozialen Unterstützung verwendet, aufgrund der Annahme, dass die verschiedenen Dimensionen der sozialen Unterstützung hoch miteinander korreliert sind (z.B. House 1981). Andere erachten die differenzierte Betrachtung verschiedener Unterstützungsdimensionen als wichtig (z.B. Verhofstadt et al. 2007). Die vorliegende Studie wählt einen Mittelweg zur Abbildung der sozialen Unterstützung im eigenen beruflichen Fortkommen durch den Partner. Soziale Unterstützung wird zum einen durch eine allgemeiner gehaltene instrumentelle Dimension abgebildet, welche aber implizit sowohl emotionale als auch informationelle Aspekte beinhalten kann (zur genauen Operationalisierung vgl. Abschnitt 3). Zur Abbildung konkreter Unterstützungsleistungen in Partnerschaften wird in der Literatur zudem eine Dimension als besonders zentral erachtet und daher in der späteren Analyse separat betrachtet: Die Unterstützung bei der Hausarbeit durch den Partner (z.B. Mickelson et al. 2006). Eine ungleiche Verteilung der Hausarbeit wirkt sich dabei negativ auf die Zufriedenheit mit Partnerschaft und Familie aus auf Seiten desjenigen, der den größeren Teil der Arbeit übernimmt (Hackel/Ruble 1992). Die Frage ist, inwieweit eine traditionelle oder egalitäre Hausarbeitsteilung die individuellen Aufstiegschancen behindert oder begünstigt. Baerts und andere (2010) zeigen, dass sich lange Arbeitszeiten des männlichen Partners negativ auf die Karriere der Frau auswirken. Lange Arbeitszeiten, so ihre Argumentation (Baerts et al. 2010: 665), gehen mit einer geringen Beteiligung des Partners an der Hausarbeit einher. Hier deutet sich bereits an, dass nicht nur die partnerschaftlichen Ressourcen, sondern auch die partnerschaftliche Unterstützung bei der Hausarbeit gerade für die Frauen eine Rolle für berufliche Aufstiege spielt.

Die partnerschaftliche Unterstützung kann, so die Annahme der vorliegenden Studie, den postulierten positiven Effekt von Status-Homogamie in hochqualifizierten Partnerschaften auf die Aufstiegschancen erklären. So kann davon ausgegangen werden, dass die soziale Unterstützung durch den Partner in solchen status-homogenen Partnerschaften besonders hoch ist, da hier beide Partner eine ähnliche berufliche Karriereaspiration haben, entsprechend viele berufsbezogene Ressourcen mitbringen und auch ähnliche Erfahrungshintergründe haben und damit besonders effektiv Sozialkapital austauschen können. Die Unterstützung aufgrund ähnlicher Erfahrungshintergründe wird in

der Forschung auch als „experiential similarity“ bezeichnet (Suitor et al. 1995). Zudem kann man annehmen, dass Personen in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften besonders häufig von den beruflichen Netzwerken des Partners profitieren können. So zeigen Wallace und Juvanovic (2011), dass Juristen eine stärkere Unterstützung durch den Partner erhalten, wenn letzterer ebenfalls diesen Beruf ausübt. Ähnliches zeigt Janning (2006) für akademische Paare, die im gleichen Beruf tätig sind. Es ist also davon auszugehen, dass eine hohe Aufstiegswahrscheinlichkeit für Personen in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften durch die dort umfassendere partnerschaftliche Unterstützung im beruflichen Fortkommen vermittelt wird. Auch ist anzunehmen, dass in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften die Hausarbeit eher egalitär zwischen den Partnern als zu Lasten nur eines Partners verteilt ist, was ebenfalls eine höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit erklären kann – wenn auch hier gleichzeitig vermutlich generell weniger Zeit für Hausarbeit aufgebracht wird, da sie häufiger ausgelagert wird.

Zwar kann man auch bei anderen, niedriger qualifizierten oder status-heterogenen Partnerschaften soziale Unterstützung annehmen. Jedoch können gerade solche sozialen Unterstützungsleistungen, die förderlich für die berufliche Karriere sind, in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften möglicherweise häufiger geleistet werden, da hier mehr Ressourcen und ein höherer beruflicher Wissensbestand vorliegen, die von den jeweiligen Partnern ebenfalls genutzt werden können.

Daraus ergibt sich die Hypothese:

Hypothese 4: Die soziale Unterstützung durch den Partner erklärt eine höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit für Personen in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften.

Einfluss des Paarkontextes auf den „gender gap“ in hohen beruflichen Positionen

Abschließend ist die Bedeutung der partnerschaftlichen sozialen Unterstützung für die Erklärung des „gender gap“ in hohen beruflichen Positionen, insbesondere Führungspositionen, hervorzuheben. Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (Holst/Schimeta 2012) kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Frauen im geringeren Maße als Männer Unterstützung in ihrem beruflichen Fortkommen durch den Partner erfahren (Wallace/Jovanovic 2011). Während Frauen ihren Partnern häufiger bei der Haus- und Familienarbeit den Rücken freihalten, damit dieser voll für den Arbeitsmarkt verfügbar sein kann, findet dies in umgekehrter Richtung seltener statt, so die Aussagen des älteren feministischen Diskurses (Beck-Gernsheim 1980). Obwohl eine solche partnerschaftliche Arbeitsteilung im Zuge des gesellschaftlichen Wandels immer stärker in Frage gestellt werden kann, zeigt auch die aktuelle Forschung, dass Frauen in Partnerschaften nach wie vor einen größeren Anteil an der Hausarbeit als der Partner übernehmen (BMBF 2008). Zwar ändert sich dies mit zunehmender Erwerbsbeteiligung beider Partner in Richtung einer egalitäreren Arbeitsteilung (Gershuny 1996). Jedoch ist selbst bei Frauen, die sich in Führungspositionen befinden, die Aufteilung der Hausarbeit in Partnerschaften immer noch weit entfernt von einem Rollentausch, bei dem der Mann mehr Hausarbeit verrichtet als die Frau (Holst et al. 2012). Es ist zu vermuten, dass auch andere berufsbezogene partnerschaftliche Unterstützungsleistungen solche geschlechtsspezifischen Variationen aufweisen.

Die vergleichsweise geringe soziale Unterstützung durch den männlichen Partner mag die Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen also mit erklären. Männer steigen hingegen unter anderem auch deshalb eher auf, weil sie vergleichsweise mehr soziale Unterstützung durch die Partnerin erhalten (Ezzedeen/Grossnickle Ritchey 2008; Wallace/Jovanovic 2011). Daraus ergibt sich die abschließende Hypothese:

Hypothese 5: Die soziale Unterstützung durch den Partner erklärt die höhere Wahrscheinlichkeit für Männer im Vergleich zu Frauen, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen.

3. Daten, Variablen und Methoden

Daten

Zur Überprüfung der Hypothesen wird das Sozio-oekonomische Panel (Version 27) herangezogen.⁶ Da die Unterstützung im beruflichen Fortkommen als eine der zentralen Variablen zur Erfassung der partnerschaftlichen Unterstützung im Jahr 2006 erhoben wurde, beschränkt sich der Untersuchungszeitraum der Analyse auf das Jahr 2006 und die Folgejahre bis 2009 (siehe unten). In die Analysen gehen erwerbstätige Personen ab 18 Jahren ein, die im Jahr 2006 noch nicht in einer hohen beruflichen Position tätig sind, mit einem erwerbstätigen mindestens 18jährigen Partner im selben Haushalt leben und diesen im Untersuchungszeitraum nicht wechseln. Die Untersuchungseinheiten sind die individuellen Befragungspersonen, für die die Partnerinformationen vorliegen. Personen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften können aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht berücksichtigt werden.

Variablen

Aufstiege in hohe berufliche Positionen werden anhand der Frage zur beruflichen Stellung identifiziert. Konkret werden die Kategorien „Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktionen“ und „Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben“ (vgl. Holst et al. 2012) sowie auch „Selbständige mit mehr als 9 Angestellten“ und „Beamte im höheren Dienst“ als hohe berufliche Positionen definiert.⁷ Die abhängige Variable betrachtet den *Aufstieg in eine solche hohe berufliche Position*, der nach 2006 in einem der unmittelbaren Folgejahre bis einschließlich 2009 auftreten kann. Die berufliche Stellung der Arbeiter und entsprechende Aufstiege in Meister- und Poliertätigkeiten werden nicht berücksichtigt, da solche Aufstiege für Frauen im Vergleich zu Männern so gut wie nicht auftreten. Da zudem in der Untersuchungspopulation im Jahr 2006 bereits knapp 42 Prozent der Männer solche hohen beruflichen Positionen besetzen (im Vergleich zu gut

6 Bei dem SOEP (Wagner et al. 2008) handelt sich um eine repräsentative Wiederholungsbefragung in Deutschland, die seit 1984 jährlich durchgeführt wird. Die Befragungspopulation des SOEP beinhaltet private Haushalte und deren Mitglieder, die das 17. Lebensjahr erreicht haben. Befragt werden jedes Jahr über 20.000 Personen aus rund 11.000 Haushalten in Deutschland.

7 Eine differenziertere Erfassung von Führungspositionen wäre hier wünschenswert, ist an dieser Stelle aufgrund zu geringer Fallzahlen aber leider nicht möglich. Für eine trennschärfere Definition von Führungskräften vgl. Bröckel et al. 2013.

13 Prozent der Frauen, Zahlen nicht dargestellt), setzt sich die Fallzahl für Personen, die noch einen beruflichen Aufstieg erfahren können, aus deutlich mehr Frauen als Männern zusammen (vgl. hierzu Tabelle 2). Für Personen, die erst nach 2007 einen beruflichen Aufstieg haben, wird zusätzlich kontrolliert, ob sie und ihre Partner bis zu dem Aufstiegsjahr durchgehend erwerbstätig sind oder nicht.

Die unabhängigen Variablen gehen für das Befragungsjahr 2006, also dem Ausgangsjahr der Analyse, in die Berechnungen ein. Um die Status-Homogamie, die hier vornehmlich von Interesse ist, abzubilden, werden (wie oben bereits beschrieben) zwei verschiedene Variablen kombiniert betrachtet: Zum einen wird die Information über die Bildung beider Partner berücksichtigt und zum anderen wird die „Berufsfeldnähe“ der Partner ermittelt. Hohe Bildung wird anhand der Ausprägung „higher education“ nach der ISCED-Klassifikation (ISCED 1997, Kategorie 6) definiert. Für die Bestimmung der Berufsfeldnähe wird der Einsteller der Klassifikation der Berufe, Version 1992 (Statistisches Bundesamt 1992, herangezogen und mit der des Partners verglichen. Analog zu Tabelle 1 werden acht verschiedene Partnerschaftskonstellationen in Bezug auf die beiden Merkmale „Bildung“ und „Berufsfeldnähe“ unterschieden. Bei der Ausdifferenzierung der Kategorien in „Nur Frau hochqualifiziert“ und „Nur Mann hochqualifiziert“ stößt man jedoch in den späteren Modellen bezüglich der Fallzahlen deutlich an Grenzen. Deshalb müssen diese beiden Kategorien leider als „Nur ein Partner hochqualifiziert“ zusammengefasst werden, so dass insgesamt 6 Kategorien unterschieden werden (vgl. Tabelle 2).⁸ Um dennoch zu berücksichtigen, welcher der beiden Partner hochqualifiziert ist, wird in den späteren Modellen zusätzlich der individuelle Bildungsstand der Befragungspersonen kontrolliert.

Zur Abbildung der beruflichen Stellung des Partners und zur Überprüfung der Hypothese 2 wird die Information genutzt, ob der *Partner eine hohe berufliche Position* nach der oben genannten Definition im Jahr 2006 innehat.

Die *soziale Unterstützung im beruflichen Fortkommen durch den Partner* wird über ein Erhebungsinstrument aus der Welle 2006⁹ erschlossen (Diewald et al. 2006): Dort werden verschiedene Formen sozialer Unterstützung abgefragt, bei denen maximal drei Personen aus verschiedenen Personengruppen, unter anderem auch der Partner, genannt werden können. Eine Frage lautet: „Wer unterstützt Sie in Ihrem beruflichen Fortkommen oder Ihrer Ausbildung und hilft Ihnen, dass Sie vorankommen?“ Aus dieser Abfrage wird eine Variable gebildet, die angibt, ob „gar keine Person“, „nur der Partner“, „der Partner und andere Personen“ oder „nur sonstige Personen (aber nicht der Partner)“ genannt werden.

Des Weiteren wird der Grad der *Entlastung im Haushalt durch den Partner* als ein Indikator für die partnerschaftliche soziale Unterstützung herangezogen. Hierfür wird die im SOEP vorhandene Abfrage nach der Zeitverwendung (in Stunden) an einem Werktag für Hausarbeit (Waschen, Kochen, Putzen) sowie nach der Zeitverwendung an einem Werktag für Besorgungen (Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge) verwendet und damit der so genannte *Aufteilungsindex der Hausarbeit (AidHa)* für das jeweilige Paar gebildet: Dieser Index gibt für eine Person den jeweiligen Anteil an der Zeit an, der für Hausarbeit und Besorgungen von beiden Partnern im Haushalt insgesamt an einem Werk-

8 Wir haben die späteren Modelle trotz dieser Einschränkung auch mit den acht verschiedenen Kategorien berechnet und berichten an entsprechender Stelle in den Ergebnissen von den jeweiligen Zusammenhängen.

9 Das Instrument wurde erstmalig im Jahr 2006 erhoben und wird im 5-Jahresrhythmus wiederholt.

tag erbracht wird (Gershuny 1996). Der Index variiert in der vorliegenden Studie zwischen 0 (die Person übernimmt die komplette Hausarbeit) und 1 (der Partner übernimmt die komplette Hausarbeit). Hohe Werte indizieren eine hohe Entlastung in der Hausarbeit durch den Partner, die sich positiv auf die eigene Karriere auswirken sollte.

Da bei Paaren mit hohen (auch finanziellen) Ressourcen die Wahrscheinlichkeit höher ist, bestimmte Haushaltstätigkeiten auszulagern, kontrollieren wir, ob eine externe Haushaltshilfe im Haushalt beschäftigt wird.¹⁰

Als eine weitere Ressourcenrelation wird die *Verdienstrelation zwischen den Partnern* berücksichtigt, um etwaige paarinterne Aushandlungsprozesse zu kontrollieren, die die interessierenden Zusammenhänge der späteren Analyse abschwächen könnten. Hierbei handelt es sich um die Information, ob die Befragungsperson oder ihr Partner die höheren Bruttomonatsverdienste aufweist. Die Person, deren Anteil am Gesamtverdienst beider Partner 60 Prozent übersteigt, wird als die einkommensstärkere definiert.¹¹

Regionale Unterschiede werden auf Ebene der Raumordnungsregionen über Angaben aus dem Gender-Index kontrolliert (Hans Böckler Stiftung/Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2013). Dazu werden drei vorhandene Indikatoren in die Analysen einbezogen: Zum einen wird der *Gender-Index für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze* für das Jahr 2006 berücksichtigt. Hier wird die Geschlechterdifferenz gemessen als prozentuale Abweichung vom Wert, den Frauen und Männer zusammen bei der Besetzung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze in der Region einnehmen.¹² Der Index kann Werte zwischen -100% (absolute Benachteiligung der Frauen) und +100% (absolute Benachteiligung der Männer) einnehmen. Zudem wird die regionale Situation der Kinderbetreuung anhand von zwei Indikatoren betrachtet: 1) *Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung (je 100 Kinder in der Altersgruppe)* und 2) *Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren in Kindertagesbetreuung (je 100 Kinder in der Altersgruppe)*.

Darüber hinaus werden diverse Kontrollvariablen, etwa zur Familie, zum Humankapital und zu Beschäftigungsmerkmalen der Individuen kontrolliert, von denen angenommen werden kann, dass sie berufliche Aufstiege im partnerschaftlichen Kontext beeinflussen. Ein Überblick zu den im Modell vorhandenen Variablen und ihren Verteilungen findet sich in Tabelle 2.

10 Ebenso wurden bei Paaren mit Kindern Sensitivitätsanalysen zur externen Betreuungssituation für das jüngste Kind im Haushalt durchgeführt. Da beide Variablen keinen signifikanten Einfluss auf die Aufstiegswahrscheinlichkeiten haben, sind die späteren Modellen auf die Kontrolle einer Variablen beschränkt – die externe Haushaltshilfe – als Indikator für einen Auslagerungseffekt.

11 In der Analyse werden für Personen ohne Verdienstangaben die vom SOEP bereitgestellten imputierten Bruttoverdienste verwendet (Grabka/Frick 2003) und zur Kontrolle eine Dummy-Variable berücksichtigt, die anzeigt, ob der jeweilige Verdienstwert imputiert ist oder nicht.

12 Die Formel zur Berechnung des Index lautet:

$$GI = 100 * (\text{Frauenindikator} - \text{Männerindikator}) / (\text{Frauenindikator} + \text{Männerindikator})$$
 Der Zähler drückt die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aus. Diese Differenz wird relativiert an der Summe der Indikatorausprägung von Frauen und Männern.

Tabelle 2: Übersicht Variablen

	Mittelwert	Frauen Std. Abw.	Min.	Max.	Mittelwert	Männer Std. Abw.	Min.	Max.
Abhängige Variable								
Aufstieg in hohe berufliche Position (=1)	0,08	0,27	0	1	0,16	0,36	0	1
Homogamie								
Status-Homogamie								
Beide hochqualifiziert & gleiches Berufsfeld	0,07	0,26	0	1	0,08	0,27	0	1
Beide hochqualifiziert & ungl. Berufsfeld	0,07	0,26	0	1	0,07	0,25	0	1
Nur einer hochqualifiziert & gl. Berufsfeld	0,08	0,26	0	1	0,08	0,27	0	1
Nur einer hochqualifiziert & ungl. Berufsfeld	0,17	0,38	0	1	0,14	0,35	0	1
Keiner hochqualifiziert & gl. Berufsfeld	0,14	0,35	0	1	0,17	0,38	0	1
Keiner hochqualifiziert & ungl. Berufsfeld	0,47	0,50	0	1	0,45	0,50	0	1
Partner in hoher beruflicher Position 2006 (=1)	0,29	0,45	0	1	0,10	0,30	0	1
Soziale Unterstützung durch Partner								
Unterstützung im beruflichen Fortkommen								
Keiner	0,36	0,48	0	1	0,35	0,48	0	1
Nur Partner	0,29	0,45	0	1	0,31	0,46	0	1
Partner und weitere Person(en)	0,26	0,44	0	1	0,25	0,44	0	1
Nur andere Person(en)	0,09	0,28	0	1	0,08	0,28	0	1
Entlastung von Hausarbeit (AidHa) in %	0,27	0,20	0	1	0,71	0,20	0	1
Humankapital								
Hohe Bildung (=1)	0,33	0,47	0	1	0,44	0,50	0	1
Erwerbserfahrung (in Jahren)	18,50	8,62	0,3	46	22,87	9,24	1,6	49,9
Erwerbsmerkmale								
Persönliches Einkommen (in Euro) ^b	1711,04	1260,64	0	15000	3367,50	2214,56	0	18000
Im öffentlichen Dienst tätig (=1)	0,34	0,47	0	1	0,30	0,46	0	1
Produzierendes Gewerbe (=1)	0,14	0,35	0	1	0,27	0,44	0	1
Berufliche Stellung								
Angestellter	0,79	0,41	0	1	0,45	0,50	0	1
Beamter	0,08	0,27	0	1	0,19	0,39	0	1
Selbständiger	0,13	0,34	0	1	0,37	0,49	0	1
Arbeitszeit ^a								
Teilzeit	0,52	0,50	0	1	0,05	0,21	0	1
Vollzeit	0,46	0,50	0	1	0,91	0,27	0	1
Ökonomische Ressourcenrelation^b								
Mann verdient mehr	0,63	0,48	0	1	0,61	0,49	0	1
Beide verdienen gleich	0,29	0,46	0	1	0,29	0,46	0	1
Frau verdient mehr	0,07	0,26	0	1	0,09	0,29	0	1
Familie								
Verheiratet (=1)	0,87	0,34	0	1	0,84	0,36	0	1
Anzahl eigene Kinder unter 16 Jahren im HH	0,73	0,92	0	4	0,71	0,94	0	4
Externe Haushaltshilfe (=1)	0,10	0,30	0	1	0,10	0,29	0	1
Regionaler Kontext								
Gender-Index: Hochqualifizierte Arbeitsplätze	-22,91	15,02	-50,36	13,95	-22,91	15,11	-50,36	13,95
Regionale Kinderbetreuung unter 3 Jahre in %	15,16	14,19	3,21	52,04	14,77	13,79	3,21	52,04
Regionale Kinderbetreuung 3-6 Jahre in %	90,26	5,26	76,56	99,14	90,19	5,21	76,56	99,14
Anzahl der Beobachtungen		1509				810		

^a Kategorie für fehlende Werte nicht aufgeführt. ^b Inklusive imputierte Werte.

Abweichungen in Summen sind rundungsbedingt.

Quelle: SOEP V.27 2006-2009, eigene Berechnungen.

Methoden

Zur Überprüfung der Hypothesen werden logistische Regressionsmodelle durchgeführt. Die Modelle werden jeweils für Frauen und für Männer getrennt berechnet, um zu testen, ob sich Status-Homogamie und soziale Unterstützungsleistungen für Männer und Frauen unterschiedlich auswirken. Modell 1a und 1b (jeweils für Frauen und Männer) beinhalten zunächst noch keine Indikatoren zu partnerschaftlichen Unterstützungsleistungen, sondern nur diejenigen zur Homogamie in Partnerschaften. Modell 2a und 2b nehmen dann zusätzlich die Variablen zu den sozialen Unterstützungsleistungen in der Partnerschaft auf, um Hypothese 4 zu testen. Zur Überprüfung der Hypothese 5 wird schließlich ein Gesamtmodell für Männer und Frauen mit einem zusätzlichen Dummy für das Geschlecht berechnet. Hier verdeutlicht der Vergleich zwischen Modell 1c (ohne die Indikatoren zur partnerschaftlichen Unterstützung) und Modell 2c (mit den Indikatoren zur partnerschaftlichen Unterstützung), ob die Effekte der partnerschaftlichen Unterstützungsleistungen den Geschlechterunterschied für Aufstiege in hohe berufliche Positionen erklären können.¹³

Im Unterschied zur linearen Regression ist es bei logistischen Regressionen nicht ohne weiteres möglich, Koeffizienten verschiedener Modelle – etwa zwischen Männern und Frauen – zu vergleichen. So fließt bei der Berechnung der Koeffizienten in der logistischen Regression die unbeobachtete Heterogenität mit ein. Dies ist auch dann der Fall, wenn die unberücksichtigten Drittvariablen keine Korrelationen mit den unabhängigen Variablen im betrachteten Analysemodell aufweisen (Auspurg/Hinz 2011; Mood 2010). Unterscheidet sich also die unbeobachtete Heterogenität zwischen den Vergleichsgruppen, ist es somit möglich, dass sich die Koeffizienten der jeweils betrachteten Variable für Männer und Frauen ebenfalls unterscheiden, auch wenn der Einfluss der Variable eigentlich für beide gleich ist.

Eine Lösungsstrategie, um dieses Problem zu beheben, ist die Berechnung relativer anstatt absoluter Koeffizienten, durch so genannte durchschnittliche Marginaleffekte (*average marginal effects*, AME). AME werden folgendermaßen berechnet (Mood 2010, S. 75):

$$AME = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \beta_{x_1} f(\beta_{x_i})$$

β_{x_1} bezeichnet den logistischen Regressionskoeffizienten der unabhängigen Variable x_1 , $f(\beta_{x_i})$ bezeichnet die Verteilungsfunktion für die Linearkombination der Werte aller unabhängigen Variablen und ihrer geschätzten logistischen Regressionskoeffizienten für die i -te Beobachtung (Mood 2010, S. 75). Inhaltlich weisen AME aus, „um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit des interessierenden Ereignisses *im Mittel* aller (*gruppenspezifischen*) *Beobachtungen* verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (*marginal*) erhöht“ (Auspurg/Hinz 2011, S. 66, Hervorhebung im Original).

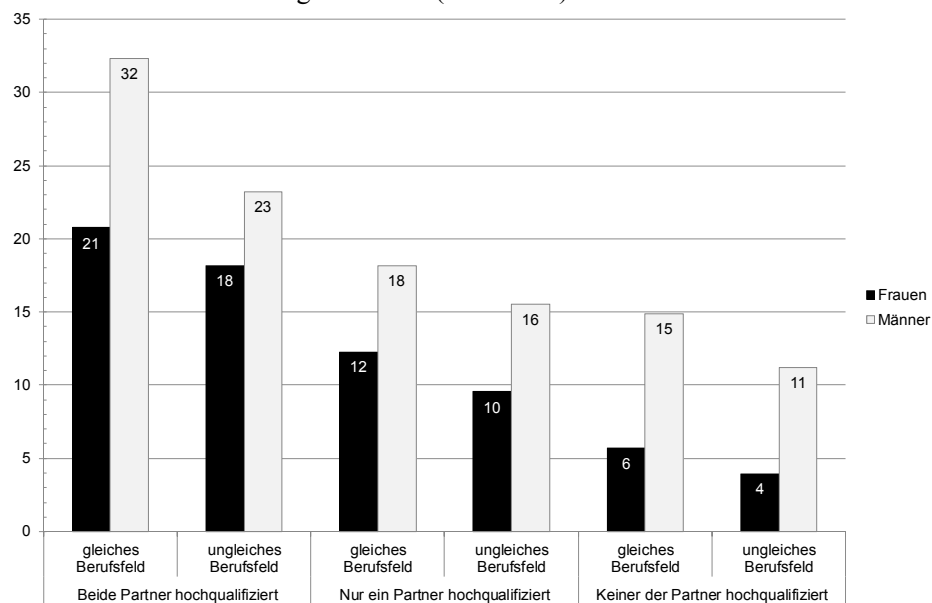
13 Da die Beobachtungen der Partner in einem Haushalt nicht unabhängig voneinander sind, wird hier eine so genannte Cluster-Regression durchgeführt. Es handelt sich dabei um ein Regressionsmodell, welches robuste Standardfehler schätzt und um die Korrelation zwischen den beiden Personen aus der gleichen Partnerschaft korrigiert (Wooldridge 2002).

4. Ergebnisse

Deskription

Die Abbildungen zur deskriptiven Verteilung der Aufstiege in eine hohe berufliche Position zeigen zunächst, dass die Aufstiegschancen für Männer deutlich höher sind als für Frauen. Im Folgenden werden jedoch primär die Unterschiede in den Aufstiegen im Hinblick auf die erklärenden Variablen kommentiert, die für diese Untersuchung von vorrangigem Interesse sind: die Homogamie der Partnerschaft, die Unterstützung im beruflichen Fortkommen sowie die Unterstützung bei der Hausarbeit. Abbildung 1 weist für Frauen und Männer die Aufstiege in eine hohe berufliche Position getrennt für Personen in hochqualifizierten sowie nicht hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften als auch status-heterogamen Partnerschaften aus. Frauen und Männer steigen häufiger in eine hohe berufliche Position auf, wenn sie mit ihrem Partner im Jahr 2006 in einer hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaft leben. Während in hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften 32 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen in eine hohe berufliche Position aufsteigen, trifft dies nur auf 4 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer in Partnerschaften mit ungleichem Berufsfeld und niedriger bzw. mittlerer Bildung zu. Trifft nur eines der beiden Merkmale „beide Partner hochqualifiziert“ oder „gleiches Berufsfeld“ zu, scheint ersteres nach den hier dargestellten deskriptiven Ergebnissen für beide Geschlechter eine etwas stärkere Rolle für den Aufstieg zu spielen als die Berufsfeldnähe, wobei diese Beobachtung für die Frauen in stärkerem Maße als für die Männer zutrifft.

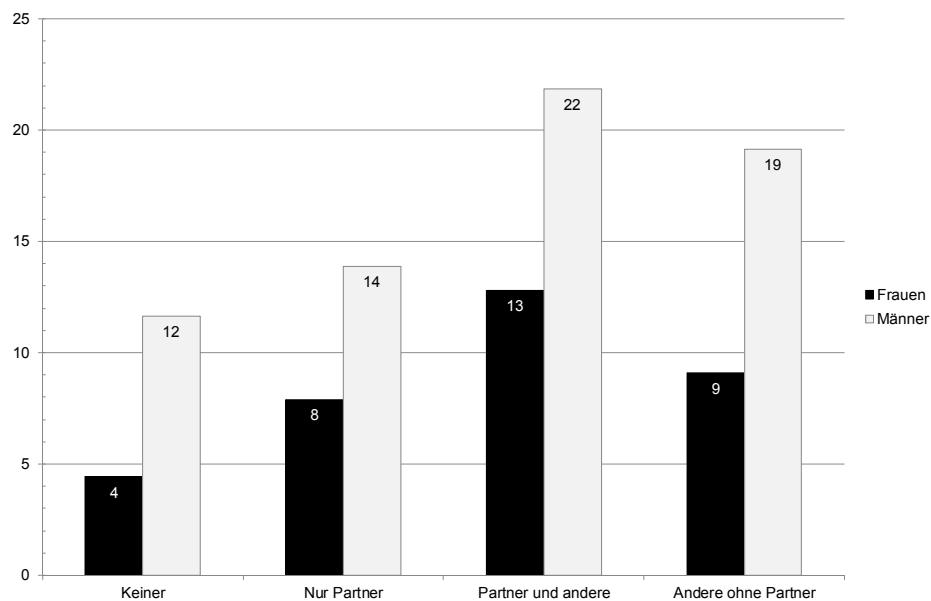
Abbildung 1: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007-2009) nach Status-Homogamie 2006 (in Prozent)



Quelle: SOEP (V.27) 2006-2009, eigene Berechnungen.

Des Weiteren steigen Personen, die im Jahr 2006 durch andere Personen im beruflichen Fortkommen unterstützt werden, häufiger in eine hohe berufliche Position auf als Personen, die nicht unterstützt werden (Abbildung 2). Auch die Unterstützung durch den Partner spielt hier eine wichtige Rolle: 8 Prozent („nur Partner genannt“) bzw. 13 Prozent („Partner und andere genannt“) der Frauen und 14 Prozent bzw. 22 Prozent (oben genannte Kategorien) der Männer, die ihren Partner bei der Unterstützung im beruflichen Fortkommen nennen, wechseln in eine hohe berufliche Position. Insbesondere bei Frauen zeigt sich, dass auch die Unterstützung durch den Partner zu beruflichen Aufstiegen beiträgt, im Vergleich zu denjenigen, die keine Unterstützung erhalten. Dieser Zusammenhang zeigt sich auch bei den Männern, jedoch weniger stark ausgeprägt. Frauen und Männer steigen besonders häufig auf, wenn sie von ihrem Partner *und* von weiteren Personen unterstützt werden. Die Aufstiegswahrscheinlichkeit ist also dort noch höher, wenn mehr Unterstützung vorhanden ist, als wenn man nur von einer Person oder Personengruppe unterstützt wird.

Abbildung 2: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007-2009)
nach Unterstützung im beruflichen Fortkommen 2006 (in Prozent)

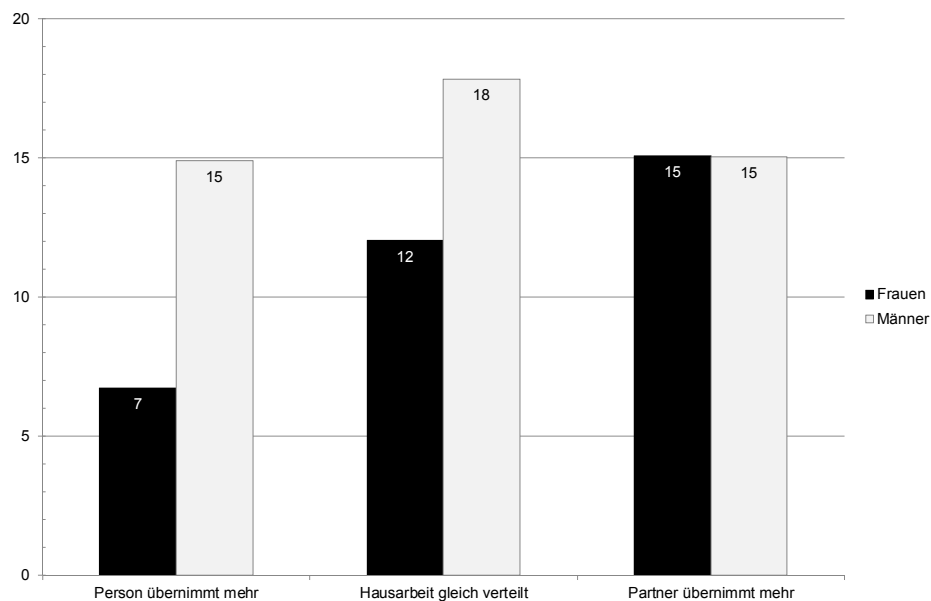


Quelle: SOEP (V.27) 2006-2009, eigene Berechnungen.

Abbildung 3 zeigt, dass eine hohe Entlastung in der Hausarbeit durch den Partner die Aufstiege in eine hohe berufliche Position für Frauen deutlich begünstigt. Übernimmt der Partner den größeren Anteil an der Hausarbeit, unterscheiden sich die Aufstiege der Frauen rein deskriptiv nicht mehr von denen der Männer, deren Partnerin den höheren Anteil an Hausarbeit erledigt (prozentualer Anteil der Aufstiege liegt bei 15 Prozent). Übernehmen die Frauen hingegen mehr Hausarbeit als ihre Männer, weisen sie einen vergleichs-

weise geringen Anteil an Aufstiegen auf. Für Männer sind die Unterschiede in den Aufstiegsanteilen nach dem Grad der Hausarbeitsentlastung durch die Partnerin deutlich geringer als bei den Frauen. Hier gilt also: Gerade für Frauen ist die Entlastung bei der Hausarbeit durch den Partner offenbar eine wichtige Voraussetzung für die eigenen Karrieremöglichkeiten.

Abbildung 3: Aufstiege in hohe berufliche Positionen (2007-2009)
nach Entlastung durch Hausarbeit 2006 (in Prozent)



Quelle: SOEP (V.27) 2006-2009, eigene Berechnungen.

Multivariate Analyse

Die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle zeigen, ob die in der Deskription gezeigten Muster auch unter Kontrolle relevanter Drittvariablen zu beobachten sind. In Tabelle 3 erfolgt eine Darstellung der berechneten Modelle.

Tabelle 3: Determinanten der Aufstiege in hohe berufliche Positionen^a

	Frauen		Männer		Gesamt	
	Modell 1a	Modell 2a	Modell 1b	Modell 2b	Modell 1c	Modell 2c
Geschlecht (1=Frau)					-0,0551**	-0,0270
Homogamie						
Status-Homogamie						
Ref.: Keiner hochqualifiziert & ungl. BF						
Beide hochqualifiziert & gl. Berufsfeld	0,1547*	0,1340*	0,3593***	0,3715***	0,2258***	0,2235***
Beide hochqualifiziert & ungl. BF	0,1237*	0,1049*	0,1748*	0,1757*	0,1400**	0,1346**
Nur einer hochqualifiziert & gl. BF	0,0981*	0,0800+	0,1642*	0,1660*	0,1065**	0,1027**
Nur einer hochqualifiziert & ungl. BF	0,0564+	0,0431	0,0872	0,0982+	0,0649*	0,0623*
Keiner hochqualifiziert & gl. BF	0,0322	0,0314	0,0837+	0,0845+	0,0469*	0,0473*
Partner in hoher beruflicher Position	0,0227	0,0243	-0,0323	-0,0260	0,0081	0,0108
Soziale Unterstützung durch Partner						
Unterstützung im berufl. Fortkommen						
Ref.: Keiner						
Nur Partner		0,0363+		0,0071		0,0235
Partner und weitere Personen		0,0646**		0,0858*		0,0749***
Nur andere Personen		0,0411		0,0490		0,0535+
Entlastung von Hausarbeit (AidHa) in %		0,0865*		0,0553		0,0891*
Humankapital						
Hohe Bildung (=1)	0,0617**	0,0613**	0,0405	0,0345	0,0586**	0,0551**
Erwerbserfahrung (in Jahren)	0,0020	0,0023	0,0008	0,0015	0,0025	0,0026
Beschäftigungsmerkmale						
Pers. Arbeitseinkommen (in 100€) ^c	0,0004	0,0001	-0,0001	-0,0001	0,0004	0,0001
Im öffentlichen Dienst tätig (=1)	0,0128	0,0079	-0,0442	-0,0412	0,0007	-0,0024
Produzierendes Gewerbe (=1)	0,0086	0,0021	0,0664	0,0665*	0,0353+	0,0307+
Berufliche Stellung (Ref.: Angestellte)						
Beamte	-0,0412*	-0,0421*	-0,1094***	-0,1114***	-0,0658***	-0,0667***
Selbständige	-0,0501**	-0,0526***	-0,1436***	-0,1469***	-0,0770***	-0,0812***
In Vollzeit (=1) ^b	0,0263	0,0252	0,0381	0,0309	0,0472**	0,0381*
Ökonomische Ressourcenrelation^c						
Ref.: Beide verdienen gleich						
Mann verdient mehr	-0,0093	-0,0045	0,0759*	0,0701*	0,0234	0,0204
Frau verdient mehr	0,0242	0,0161	0,0371	0,0424	0,0357	0,0310
Familie						
Verheiratet (=1)	-0,0578*	-0,0442+	0,0005	-0,0023	-0,0336	-0,0272
Anzahl eigene Kinder (bis 16 J.) im HH	0,0013	0,0020	0,0059	0,0038	0,0030	0,0009
Externe Haushaltshilfe (=1)	0,0072	0,0049	0,0036	0,0128	0,0035	0,0083
Regionaler Kontext						
Gender-Index: Hochqual. Arbeitsplätze	0,0008	0,0008	-0,0009	-0,0007	0,0004	0,0003
Anteil Kinderbetreuung unter 3 Jahre	-0,0015	-0,0017	-0,0006	-0,0005	-0,0013	-0,0014
Anteil Kinderbetreuung 3-6 Jahre	0,0006	0,0007	-0,0006	-0,0007	0,0004	0,0002
Pseudo R2	0,1338	0,1522	0,1382	0,1491	0,1318	0,1485
Anzahl der Aufstiege		121		126		247
Anzahl der Beobachtungen		1509		810		2319

Ergebnisse logistischer Regressionsmodelle. Abhängige Variable: Aufstieg in hohe berufliche Position (=1). Ausgewiesen sind durchschnittliche Marginaleffekte (AME). + p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001.

^a Modelle kontrolliert für Alter, Alter des Partner, Migrationshintergrund, Wohnregion Ost/West, Stichprobe G, Imputation der Einkommen, beide Partner durchgängig erwerbstätig. ^b Kontrolliert für fehlende Werte. ^c Kontrolliert für imputierte Werte.

Quelle: SOEP V.27 2006-2009, eigene Berechnungen.

In hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften ist die Wahrscheinlichkeit, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen, größer als in Partnerschaften, in denen keiner hochqualifiziert ist und beide in unterschiedlichen Berufsfeldern arbeiten (Modell 1a und 1b): Frauen und Männer in einer hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaft haben, wie in Hypothese 1 vermutet, die größte Wahrscheinlichkeit, in hohe berufliche Positionen aufzusteigen.¹⁴ Mit abnehmenden Ressourcen innerhalb der Partnerschaft werden sowohl für Männer als auch für Frauen die Effekte auf die beruflichen Aufstiege kleiner. Wie vermutet ist ein positiver, allerdings schwächerer, Einfluss auf den beruflichen Aufstieg bereits zu finden, wenn die Partnerschaft nur eines der beiden Homogamie-Merkmale aufweist.¹⁵ Dabei ist für Frauen eher die hohe Bildung beider Partner ausschlaggebend für einen beruflichen Aufstieg, während sich bei den Männern auch die Berufsfeldnähe der Partner an sich als einflussreich erweist.

Insgesamt hat die Status-Homogamie in einer hochqualifizierten Partnerschaft bei den Männern einen stärkeren Einfluss auf einen Aufstieg in eine hohe berufliche Position als bei Frauen. Frauen scheinen nicht in dem Maße wie Männer von einer hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaft zu profitieren. Es ist also anzunehmen, dass es gerade in diesen Partnerschaften zu einer Konkurrenzsituation zwischen den Partnern kommen kann und somit für Frauen die positiven Effekte der Status-Homogamie abgeschwächt werden. Die paarinternen Aushandlungsprozesse können auch durch die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt mit beeinflusst werden, wodurch wiederum eher die Verhandlungsmacht des Mannes gestärkt wird. Auch wirken sich vermutlich weitere lebenslaufrelevante Institutionen aus, so dass bei gleicher Ressourcenausstattung beider Partner die Männer die besseren Chancen auf eine hohe berufliche Position haben als ihre Partnerinnen. Dies gilt offenbar auch unabhängig von der tatsächlichen regionalen Arbeitsmarktlage im Hinblick auf qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, die in den Modellen zusammen mit den regionalen Kinderbetreuungsmöglichkeiten kontrolliert wird. Im Sinne des Institutionenansatzes in der Geschlechterforschung strukturieren die Institutionen des Arbeitsmarktes und der Familie, die den „Masterstatus“ von Geschlecht im Lebenslauf bedingen, innerfamiliäre Entscheidungen mit – auch dann, wenn von beiden Partnern eigentlich egalitäre Arrangements angestrebt werden. Darüber hinaus haben Forschungen zum Aufstieg in Führungspositionen gezeigt, dass sich für Frauen zusätzlich zur Homogamie vor allem der eigene Ressourcenvorteil gegenüber dem Partner als ausschlaggebend für einen beruflichen Aufstieg erweist (Bröckel et al. 2013). Dies zeigt sich auch in den etwas ausdifferenzierteren (hier nicht tabellarisch dargestellten) Modellen, die unterscheiden, ob der Mann oder die Frau die höhere Bildung hat. Hier deutet sich an, auch wenn die Fallzahlen sehr

14 Hier nicht dargestellte Ergebnisse zeigen, dass Personen aus diesen status-homogenen Partnerschaften häufig in Berufen tätig sind, in denen vorwiegend Männer arbeiten (so genannte Männerberufe) sowie solchen Berufen, die geschlechtlich ausbalanciert sind (Mischberufe). Wie die Berufsforschung zur beruflichen Geschlechtersegregation zeigt, bieten diese Berufe im Vergleich zu eher frauendominierten Berufen häufig bessere Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Verdienst, berufliche Sicherheit und auch Aufstiegsmöglichkeiten (für einen Überblick zur beruflichen Geschlechtersegregation vgl. Trappe/Rosenfeld 2004).

15 Aufgrund der vergleichsweise geringen, wenn auch ausreichenden, Anzahl an Aufstiegen insbesondere bei den Frauen werden auch Effekte mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 Prozent als bedeutsam ausgewiesen.

gering sind, dass für Frauen die eigene höhere Bildung im Vergleich zum Mann sogar zu noch höheren Aufstiegschancen führt als eine Status-Homogamie in einer hochqualifizierten Partnerschaft.

Hypothese 2 kann mit den Modellen nicht bestätigt werden: Es zeigt sich kein signifikanter Einfluss auf berufliche Aufstiege, wenn der Partner bereits eine hohe berufliche Position innehat. Allerdings zeigt sich bei Frauen ein signifikanter Effekt auf die Aufstiegswahrscheinlichkeit, wenn man die Homogamievariablen für Bildung und Berufsfeldnähe der Partner nicht im Modell berücksichtigt (Modell hier nicht dargestellt). Dies lässt sich so bei den Männern nicht finden.

Modell 2a und 2b beinhalten jeweils für Frauen und Männer als zusätzliche Variablen die Unterstützung im beruflichen Fortkommen sowie die zeitliche Entlastung in der Hausarbeit durch den Partner. Hier spiegelt sich wider, was in der Deskription bereits deutlich wurde: Frauen und Männer steigen häufiger in eine hohe berufliche Position auf, wenn sie im Jahr 2006 von ihrem Partner *und* weiteren Personen im beruflichen Fortkommen unterstützt werden (im Vergleich zu keiner Unterstützung). Zudem zeigt sich im multivariaten Modell nochmal deutlicher als in der deskriptiven Abbildung 2, dass Frauen auch dann häufiger aufsteigen, wenn sie *nur* von ihrem Partner unterstützt werden. Dieser Zusammenhang wird deskriptiv ohne Berücksichtigung der eigenen Bildung der Frauen unterschätzt: Nicht hochqualifizierte Frauen, die gleichzeitig geringe Aufstiegschancen aufweisen, geben häufiger als hochqualifizierte Frauen nur ihren Partner bei der beruflichen Unterstützung an (Ergebnisse hier nicht dargestellt). Kontrolliert man jedoch die eigene Bildung im Modell, so zeigt sich, dass auch die Unterstützung im beruflichen Fortkommen *nur* durch den Partner für Frauen eine bedeutsame Rolle für die Karriere spielt.

Die Entlastung bei der Hausarbeit durch den Partner hat, wie in der Deskription schon deutlich wurde, nur bei Frauen einen signifikanten Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, in eine hohe berufliche Position aufzusteigen: Mit steigendem Anteil an der Hausarbeit durch den Partner steigt auch die Aufstiegswahrscheinlichkeit der Frauen. Bei Männern hat die Hausarbeitsteilung dagegen keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine hohe berufliche Position einzunehmen. Gerade für Frauen scheint also die zeitliche Entlastung bei der Hausarbeit durch den Partner eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Karriere zu sein. Insgesamt lässt sich Hypothese 3 bezüglich der partnerschaftlichen Unterstützung mit der Hausarbeit nur für Frauen bestätigen. Auch bezüglich der partnerschaftlichen Unterstützung im beruflichen Fortkommen lässt sie sich insbesondere für Frauen bestätigen, während bei Männern nur die Kombination aus der Unterstützung durch die Partnerin und anderen Personen ausschlaggebend für einen Aufstieg ist.

Die Variablen zur sozialen Unterstützung haben nur geringe vermittelnde Effekte auf den Zusammenhang zwischen der Homogamie und dem beruflichen Aufstieg: Die Effekte der Berufs- und Bildungshomogamie verlieren bei den Frauen nach Aufnahme der Unterstützungsvariablen etwas an Größe, während für Männer hier insbesondere der Effekt für die hochqualifizierten status-homogamen Partnerschaften nach Aufnahme der partnerschaftlichen Unterstützung sogar etwas größer wird. Hypothese 4 kann also nur mit Einschränkungen bestätigt werden.

Soziale partnerschaftliche Unterstützungsleistungen tragen – wie in Hypothese 5 postuliert – jedoch wesentlich dazu bei, die im Vergleich zu Männern niedrigeren Aufstiegswahrscheinlichkeiten von Frauen in hohe berufliche Positionen zu erklären. Vergleicht

man das Modell 2c im Gesamtmodell für Männer und Frauen mit dem Modell 1c, nimmt der Geschlechtereffekt deutlich ab, wenn für die sozialen Unterstützungsleistungen kontrolliert wird. Der Rückgang der Effektstärke geht dabei im Wesentlichen auf die für Frauen geringere partnerschaftliche Unterstützung mit der Hausarbeit zurück: Berücksichtigt man nur den Aufteilungsindex der Hausarbeit (AidHa) im Modell, wird der Effekt des Geschlechts deutlich schwächer, während er bei alleiniger Berücksichtigung der Unterstützung im beruflichen Fortkommen nur geringfügig abnimmt (Zahlen nicht dargestellt). Ungleiche Unterstützungsleistungen für Männer und Frauen im Haushalt durch den Partner erklären damit also einen bedeutsamen Anteil der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Die Untersuchung baute auf Überlegungen zu „coupled careers“ auf und gab Aufschluss über die Frage, ob der partnerschaftliche Kontext eher einen hinderlichen Einfluss (im Sinne von Konkurrenz) oder fördernden Einfluss (im Sinne von Kooperation) auf die individuelle Karriere hat. In der bisherigen Forschung wurde der Paarkontext vorwiegend mit dem Fokus auf finanzielle und berufliche Ressourcen der Partner in Untersuchungen zu beruflichen Aufstiegschancen von Frauen und Männern integriert. Berufliche Ressourcen des Partners, etwa der berufliche Status, wirken dabei meist positiv auf die Karriere; eine Beobachtung, die mit sozialkapitaltheoretischen Ansätzen erklärt wird. In der vorliegenden Untersuchung mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels standen darüber hinaus zwei Punkte im Zentrum des Forschungsinteresses: Zum einen wurden die paarinternen beruflichen Ressourcenrelationen zwischen den Partnern betrachtet. Insbesondere lag das Interesse auf Personen in hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften, also mit solchen Partnern, die über vergleichbare hohe berufliche Ressourcen verfügen. Hier, so die Annahme, sollten in besonders hohem Maße die in den sozialkapitaltheoretischen Ansätzen postulierten Sozialkapitaltransfers stattfinden, da die Partner ähnliche berufliche Ziele, ähnliche Erfahrungshintergründe und egalitäre Rollenvorstellungen aufweisen, mit entsprechend positiven Effekten auf die individuelle Karriere.

Zum anderen wurden die konkreteren Mechanismen herausgearbeitet, die hinter den positiven Effekten der partnerschaftlichen beruflichen Ressourcen stehen könnten. Zwei Dimensionen paarinterner sozialer Unterstützungsleistungen wurden betrachtet: Die Unterstützung im beruflichen Fortkommen und die Entlastung bei der Hausarbeit durch den Partner.

Die Ergebnisse der logistischen Regressionsmodelle zeigten, dass Männer häufiger in hochqualifizierten status-homogenen als in heterogenen bzw. nicht hochqualifizierten status-homogenen Partnerschaften in hohe berufliche Positionen aufsteigen. Für Frauen scheint eine Status-Homogamie in Partnerschaften, in denen beide Partner hochqualifiziert sind, möglicherweise auch eine Konkurrenzsituation mit dem Partner herbeizuführen, die den positiven Homogamie-Effekt abschwächt. Lebenslauffrelevante Institutionen, die den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern unterschiedlich strukturieren und der

Karriere von Frauen entgegenwirken, können dazu führen, dass Frauen auch bei gleicher beruflicher Qualifikation in der Partnerschaft eher zurückstecken (müssen).

Zudem machten die Ergebnisse deutlich, dass insbesondere für Frauen die Unterstützung im beruflichen Fortkommen durch den Partner wichtig ist, um eine hohe berufliche Position erreichen zu können. Bei Männern spielen dagegen die Unterstützungsleistungen durch die Partnerin nur in Kombination mit der Unterstützung durch andere Personen eine bedeutende Rolle für den beruflichen Aufstieg. Darüber hinaus wirkt sich für Frauen die Entlastung von der Hausarbeit durch den Partner wesentlich auf die eigenen Karrierechancen aus: Während bei Männern unabhängig von ihrem beruflichen Status die Hausarbeit stärker zu Lasten der Partnerin aufgeteilt ist, steigen Frauen signifikant häufiger auf, wenn sie zuvor von ihrem Partner in der Hausarbeit entlastet wurden. Es zeigte sich also: Die soziale Unterstützung durch den Partner ist eine wichtige Voraussetzung für Frauen, eine hohe berufliche Position zu erreichen.

Dies bestätigte die sozialkapitaltheoretischen Argumentationen. Gerade bei Frauen ist es also wichtig, dass beide Partner „an einem Strang ziehen“, um die „gläserne Decke“ zu überwinden. Da insbesondere die partnerschaftliche Hausarbeitsteilung in Deutschland auch bei berufstätigen Paaren nach wie vor stark zu Lasten der Frauen geht, spielt der „support gap“ bei der Entlastung durch die Hausarbeit zur Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in hohen beruflichen Positionen eine entscheidende Rolle, wie die Analyse verdeutlichte.

Die Annahme, dass die Indikatoren zur partnerschaftlichen Unterstützung den positiven Homogamie-Effekt auf den individuellen beruflichen Aufstieg erklären können, konnte allerdings nur eingeschränkt bestätigt werden.

Für die zukünftige Forschung bietet es sich daher an, eine entsprechende Untersuchung mit noch ausdifferenzierteren Instrumenten zur partnerschaftlichen Unterstützung durchzuführen, etwa zu konkreten Fragen des partnerschaftlichen Verständnisses für die berufliche Karriere oder auch des Wissenstransfers zwischen den Partnern. Damit erscheint es möglich, die Mechanismen, die sich hinter den partnerschaftlichen Ressourcen und ihren Relationen verbergen, noch konkreter aufzudecken. Zudem konnte aufgrund von Datenlimitierungen in der vorliegenden Studie nur ein kurzes Zeitfenster im SOEP betrachtet werden. Mit der SOEP-Welle 2011 wird allerdings das Sozialkapitalinstrument, welches hier für die partnerschaftliche Unterstützung im beruflichen Fortkommen genutzt wurde, ein zweites Mal bereitgestellt, sodass bei Vorliegen der Welle 2012 hier weitere Analysen zum beruflichen Aufstieg erfolgen können. Auch kann zukünftige Forschung zeigen, ob sich die Ergebnisse anders darstellen, wenn man nicht nur den Aufstieg in eine hohe berufliche Position, sondern generelle berufliche Auf- und Abstiege betrachtet.

Trotz dieser Limitierungen gab die vorliegende Analyse wichtige Hinweise und Impulse mit repräsentativen Daten zu den karriereförderlichen sozialen Unterstützungsleistungen, die im Paarkontext zum Tragen kommen, und die als Wirkungsmechanismen hinter den bisher untersuchten partnerschaftlichen Ressourceneffekten stehen können.

Literatur

- Auspurg, K. & Hinz, T. (2011). Gruppenvergleiche bei Regressionen mit binären abhängigen Variablen – Probleme und Fehleinschätzungen. Beispiel Bildungschancen im Kohortenverlauf. *Zeitschrift für Soziologie*, 40, 1, S. 62-73.
- Baerts, A., Deschacht, N. & Guerry, M.-A. (2010). The role of the partner in promotions to top positions in Belgium. *European Sociological Review*, 27, 5, S. 654-668.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beck-Gernsheim, E. (1980). *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Bernasco, W., de Graaf, P. M. & Ultee, W. C. (1998). Coupled careers. Effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands. *European Sociological Review*, 14, 1, S. 15-31.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blossfeld, H.-P. & Buchholz, S. (2009). Increasing resource inequality among families in modern societies: The mechanisms of growing educational homogamy, changes in the division of work in the family and the decline of the male breadwinner model. *Journal of Comparative Family Studies*, 40, 4, S. 603-616.
- Blossfeld, H.-P. & Drobnič, S. (2001). A cross national comparative approach to couples' careers. In: Blossfeld, H.-P. & Drobnič, S. (Hrsg.), *Careers of couples in contemporary societies. From male breadwinner to dual-earner families*. Oxford: Oxford University Press, S. 3-15.
- Blossfeld, H.-P. & Timm, A. (2003). *Who marries whom?* Dordrecht, Boston, London: Kluwer.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2008). *25 Jahre Leben in Deutschland – 25 Jahre Sozio-oekonomisches Panel*. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Brandt, M. (2006). Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 3, S. 468-488.
- Bröckel, M., Busch, A. & Golsch, K. (2013). *Headwind or tailwind - Do partner's resources support or restrict a promotion to a leadership position in Germany?* Universität Bielefeld (Working Paper Nr. 14 des Sonderforschungsbereichs 882 der Universität Bielefeld).
- Burt, R. (1992). *Structural holes. The social structure of competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Diewald, M. & Faist, T. (2011). Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. *Berliner Journal für Soziologie*, 21, S. 91-114.
- Diewald, M., Lüdicke, J., Lang, F. R. & Schupp, J. (2006). *Familie und soziale Netzwerke. Ein revidiertes Erhebungskonzept für das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) im Jahr 2006*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Research Notes, 14).
- Drever, A. & Spieß, C. K. (2006). Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend. *DIW-Wochenbericht*, 73, 22, S. 327-331.
- Drobnič, S. (2003). Ties between lives. Dynamics of employment patterns of spouses. In: Heintz, W. R. & Marshall, V. W. (Hrsg.), *Social dynamics of the life course. Transitions, institutions, and interrelations*. New York: Aldine de Gruyter, S. 259-78.
- Elder, G. H. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57, 1, S. 4-15.
- Ezzedeen, S. R. & Grossnickle Ritchey, K. (2008). The man behind the woman: A qualitative study of the spousal support received and valued by executive women. *Journal of Family Issues*, 29, 9, S. 1107-1135.
- Gershuny, J. (1996). Veränderungen bei der Arbeitsteilung im Haushalt. Mikrosoziologische Analysen. In: Zapf, W., Schupp, J. & Habich, R. (Hrsg.), *Lebenslagen im Wandel: Sozialberichterstattung im Längsschnitt*. Frankfurt u.a.: Campus, S. 97-124.
- Golsch, K. (2012). *Shall I help you my dear? Examining variations in social support for career advancement within partnerships*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (SOEPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, 523).

- Grabka, M. M. & Frick, J. R. (2003). *Imputation of item-non-response on income questions in the SOEP 1984-2002*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Research Notes, 29).
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78, 6, S. 1360-1380.
- Hackel, L. S. & Ruble, D. N. (1992). Changes in the marital relationship after the first baby is born: Predicting the impact of expectancy disconfirmation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 6, S. 944-957.
- Hans Böckler Stiftung & Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2013). *Eine ausführliche Beschreibung des Gender-Index. Gender Index – eine Landkarte der Gleichstellung in Deutschland*. www.gender-index.de/Was-ist-der-Index.pdf (Stand: 2013-03-27).
- Han, S.-K. & Moen, P. (1999). Work and family over time: A life course approach. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, 1, S. 98-110.
- Holst, E., Busch, A. & Kröger, L. (2012). *Führungskräfte-Monitor 2012. Update 2001–2010. Politikberatung kompakt 65*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Holst, E. & Schimeta, J. (2012). Top-level management in large companies: Persistent male-dominated structures leave little room for women. *DIW Economic Bulletin*, 4/2012, S. 3-13.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Boston: Addison-Wesley.
- Janning, M. (2006). Put yourself in my work shoes: Variations in work-related spousal support for professional married. *Journal of Family Issues*, 27, 1, S. 85-109.
- Kalmijn, M. (1998). Inter-marriage and homogamy: Causes, patterns, trends. *Annual Review of Sociology*, 24, S. 395-421.
- Krüger, H. (2001). Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Heintz, B. (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 512-537.
- Krüger, H. (2004). Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung am Beispiel der beruflichen Bildung. In: Paul-Kohlhoff, A. (Hrsg.), *Berufsbildung und Geschlechterverhältnis. Band 12, Dokumentation der 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004*. Bielefeld: Bertelsmann, S. 17-33.
- Krüger, H. & Levy, R. (2000). Masterstatus, Familie und Geschlecht. Vergessene Verknüpfungslogiken zwischen Institutionen des Lebenslaufs. *Berliner Journal für Soziologie*, 10, 3, S. 379-402.
- Lin, N. & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, 4, S. 365-385.
- McPherson, J. M., Smith-Lovin, L. & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather. Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27, S. 415-444.
- Mickelson, K. D., Claffey, S. T. & Williams, S. L. (2006). The moderating role of gender and gender role attitudes on the link between spousal support and marital quality. *Sex Roles*, 55, S. 73-82.
- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26, 1, S. 67-82.
- Ott, N. (1993). Zur Rationalität innerfamiliärer Entscheidungen. In: Born, C. & Krüger, H. (Hrsg.), *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag, S. 25-52.
- Perrewé, P. L. & Carlson, D. S. (2002). Do men and women benefit from social support equally? Results from a field examination within the work and family context. In: Nelson, D. L. & Burke, R. J. (Hrsg.), *Gender, work stress, and health*. Washington, D.C.: American Psychological Association, S. 101-114.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62, S. 659-661.
- Róbert, P. & Bukodi, E. (2002). Dual career pathways: The occupational attainment of married couples in Hungary. *European Sociological Review*, 18, 2, S. 217-232.
- Rusconi, A. & Solga, H. (2007). Determinants of and obstacles to dual careers in Germany. *Zeitschrift für Familienforschung/Journal of Family Research*, 19, 3, S. 311-336.

- Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 1, S. 23-49.
- Simpson, I. H. & England, P. (1981). Conjugal work roles and marital solidarity. *Journal of Family Issues*, 2, S. 180-204.
- Solga, H. & Rusconi, A. (Hrsg.) (2011). *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familien in Akademikerpartnerschaften*. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.
- Sonnert, G. (2005). Geteiltes soziales Kapital oder innerpartnerschaftliche Konkurrenz in Dual Career Couples. In: Solga, H. & Wimbauer, C. (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in dual career couples*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 101-122.
- Statistisches Bundesamt (1992). *Klassifizierung der Berufe – Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen*. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Suitor, J., Pillemer, K. & Keeton, S. (1995). When experience counts: The effects of experiential and structural similarity on patterns of support and interpersonal stress. *Social Forces*, 73, 4, S. 1573-1588.
- Taylor, C. J. (2010). Occupational sex composition and the gendered availability of workplace support. *Gender and Society*, 24, 2, S. 189-212.
- Trappe, H., & Rosenfeld, R. A. (2004). Occupational sex segregation and family formation in the former East and West Germany. *Work and Occupations*, 31, 2, S. 155-192.
- Turner, R. J. & Turner, J. B. (1999). Social integration and support. In: Aneshensel, C. S. & Phelan, J. C. (Hrsg.), *Handbook of the sociology of mental health*. New York: Springer, S. 301-319.
- Verbakel, E. & de Graaf, P. M. (2008). Resources of the partner: Support or restriction in the occupational career? Developments in the Netherlands between 1940 and 2003. *European Sociological Review*, 24, 1, S. 81-95.
- Verhofstadt, L. L., Buysee, A. & Ickes, W. (2007). Social support in couples: An examination of gender differences using self-report and observational methods. *Sex Roles*, 57, S. 267-282.
- Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R. & Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). *ASStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*, 2, 4, S. 301-328.
- Wallace, J. E. & Jovanovic, A. (2011). Occupational similarity and spousal support: A study of the importance of gender and spouse's occupation. *Industrial Relations*, 66, 2, S. 235-255.
- Wegener, B. (1989). Soziale Beziehungen im Karriereprozess. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 41, 2, S. 270-297.
- Wethington, E. & Kessler, R. C. (1986). Perceived support, received support, and adjustment to stressful life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 1, S. 78-90.
- Wooldridge, J.M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Cambridge, MA et al.: MIT Press.

Eingereicht am/Submitted on: 01.08.2012

Angenommen am/Accepted on: 19.11.2013

Anschriften der Autorinnen/Addresses of the authors:

Jun. Prof. Dr. Anne Busch (Korrespondenzautorin/Corresponding author)

Universität Hamburg

Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstraße 8

20354 Hamburg

Deutschland/Germany

E-Mail: anne.busch@wiso.uni-hamburg.de

Miriam Bröckel, Diplom-Soziologin

Dr. Katrin Golsch

Universität Bielefeld

Fakultät für Soziologie

(Sonderforschungsbereich 882)

Postfach 10 01 31

33501 Bielefeld

Deutschland/Germany

E-Mail: miriam.broeckel@uni-bielefeld.dekatrin.golsch@uni-bielefeld.de