

**Universität Dortmund**

**Lehrstuhl Allgemeine Soziologie**

**Prof. Dr. Ronald Hitzler**

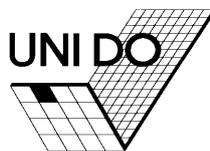
Projekt "Doppelkarrierepaare"

**Arbeitsbericht Nr. 1**

Cornelia Behnke und Michael Meuser

**Zwei Karrieren, eine Familie –  
Vereinbarkeitsmanagement bei  
Doppelkarrierepaaren**

Dortmund 2002



**Inhalt**

	Vorbemerkung.....	3
1.	Einleitung .....	4
2.	Die Herstellung der Gemeinsamkeit von zwei Karrieren .....	6
3.	Generations- und professionstypische Differenzierungen .....	9
3.1	Junge Generation in der vorfamiliären Phase.....	9
3.2	Mittlere Generation in der familienintensiven Phase .....	12
3.3	Die ältere Generation .....	15
3.4	Zusammenfassung.....	18
4.	Zur Methode des Paarinterviews.....	23
	Literatur .....	27

## **Vorbemerkung**

Der vorliegende Arbeitsbericht fasst erste Ergebnisse aus einem laufenden Forschungsprojekt zusammen. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt hat den Titel "Doppelkarrierepaare: Normalisierungsleistungen und Geschlechterkonstruktionen unter den Bedingungen einer wechselseitigen Entgrenzung von Beruf und Familie" und ist Teil des DFG-Schwerpunktprogrammes "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels".

Eine elektronische Version des Arbeitsberichtes kann unter folgender Internet-Adresse abgerufen werden: >[www.hitzler-soziologie.de/doppelkarrierepaare.html](http://www.hitzler-soziologie.de/doppelkarrierepaare.html)<.

## 1. Einleitung

Die abendländischen Gesellschaften erfahren am Übergang zum 21. Jahrhundert einen sich ständig beschleunigenden Modernisierungsschub. Die Veränderungen erstrecken sich auf sämtliche Lebensbereiche: Politik, Wirtschaft, Beruf, Familie. Traditionen verlieren an Gewicht, sie bieten den Individuen immer weniger Sicherheit. Die Entscheidungsmöglichkeiten nehmen zu, aber auch die Notwendigkeit, sich entscheiden zu müssen. Eine berufliche Karriere verläuft immer weniger in klar vorgezeichneten Bahnen. Das private Zusammenleben von Mann und Frau ist heute in vielerlei Formen möglich: mit und ohne Trauschein, als Wochenendehe, in der beide Partner an unterschiedlichen Orten berufstätig sind, oder nach 'klassischem' Muster mit dem Mann als alleinigem Ernährer der Familie.

Im Beruf sind es vor allem die rasanten technologischen Entwicklungen und die Globalisierung der Wirtschaft, die immer neue Herausforderungen erzeugen. – In der Familie macht sich der Wandel der Geschlechterverhältnisse deutlich bemerkbar. Frauen sind heute nicht mehr selbstverständlich bereit, ihre beruflichen Ambitionen den familialen Verpflichtungen nachzuordnen. Zudem steigt die Zahl von Männern, die bekunden, mehr Zeit für die Familie haben zu wollen.

Für viele Paare stellt sich damit das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einen speziellen Weg gehen sogenannte "Doppelkarrierepaare". Die Partner bemühen sich, zwei berufliche Karrieren sozusagen unter dem Dach einer Beziehung zu organisieren. *Beide* haben hohe berufliche Ambitionen, und beide sind *nicht* bereit, dafür Beziehung und Familie hintanzustellen. Das hat die Konsequenz, dass anders als im traditionellen Familienmodell bei vielen dieser Paare Beruf und Familie nicht mehr klar voneinander getrennte Lebensbereiche sind; es findet eine mehr oder minder starke "Entgrenzung" statt.

Für diese Form der Vereinbarung von beruflicher Karriere und privater Beziehung gibt es bislang so gut wie keine Vorbilder, keine Rollenmodelle, an denen sich die Paare orientieren könnten. Sie müssen eigenständig nach Wegen suchen, berufliche und familiale Ansprüche miteinander in Einklang zu bringen. Sie könnten somit gewissermaßen "Lebensstilpioniere" sein, die ihren Teil zur Modernisierung und Enttraditionalisierung der Gesellschaft beitragen.

Die Entgrenzung von Beruf und Familie stellt nicht nur Partnerschaften und Familien vor neue Herausforderungen. Auch Unternehmen sind heute verstärkt damit konfrontiert, dass ihre Mitarbeiter nicht mehr umstandslos einen Vorrang beruflicher Anforderungen vor familialen Belangen anerkennen. Ansprüche der Unternehmen an Flexibilität kollidieren mit familialen Verpflichtungen, denen vermehrt auch Männer sich stellen müssen.

Gerade im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten entsteht für Unternehmen ein neues Problem: Sie müssen in Rechnung stellen, dass die (Ehe-)Partner ihrer Führungskräfte immer häufiger selber berufliche Karrieren verfolgen. Das schränkt die gewünschte Flexibilität ein. Für Unternehmen wird es deshalb – das zeigen vor allem Erfahrungen in den USA – zunehmend wichtig zu berücksichtigen, dass ihre Führungskräfte die eigene Karriereplanung mit derjenigen ihres Ehepartners in Übereinstimmung zu bringen versuchen (vgl. Domsch 1992; Domsch/Krüger-Basener 1995; Domsch/Ladwig 1997).

Das Forschungsprojekt untersucht die Entgrenzung und deren Folgen in zwei Dimensionen:

- In der beruflichen Dimension geht es um die organisatorischen Rahmenbedingungen, in denen Doppelkarrierepaare ihr Arrangement der Vereinbarung von Beruf und Familie finden müssen.
- In der familialen Dimension gilt das Forschungsinteresse dem Alltag dieses Arrangements: den Absprachen zwischen den Partnern, den Regelungen, die sie getroffen haben, den Schwierigkeiten, die sie zu bewältigen haben, usw.

In beiden Dimensionen geht es darum, die Voraussetzungen zu ermitteln, unter denen das anspruchsvolle Arrangement des Doppelkarrierepaares gelebt werden kann. Ein besonderes Augenmerk gilt hierbei der Frage, in welcher Weise sich die Veränderungen im Geschlechterverhältnis sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich bemerkbar machen.

Hierzu werden offene Interviews einerseits mit Personalchefs in Unternehmen sowie Vertreterinnen und Vertretern von Standesorganisationen und andererseits mit Doppelkarrierepaaren selbst geführt. Der vorliegende Arbeitsbericht basiert auf einer ersten Auswertung der bisher durchgeführten Paarinterviews.

Bislang sind mit 13 Doppelkarrierepaaren biographische Interviews geführt worden. Das Sample umfasst Paare mit und ohne Kinder, die Altersspanne reicht von Anfang 30 bis Anfang 60, die Berufsfelder sind: 1. Management in großen Unternehmen, 2. freie Berufe (Anwälte, Ärzte), 3. Wissenschaft. Nach dem Prinzip minimaler und maximaler Kontrastierung ausgewählte Interviews sind in zentralen Passagen einer sequentiellen Interpretation unterzogen worden, die eine inhaltliche Analyse der Erzählungen und eine formale Analyse der Diskursorganisation umfasst<sup>1</sup>. Auf der Basis komparativer Analysen lassen sich erste verallgemeinernde Ergebnisse formulieren.

## **2. Die Herstellung der Gemeinsamkeit von zwei Karrieren**

Das Projekt fragt nach den Konsequenzen, die sich aus dem parallelen Verfolgen beruflicher Karrieren für die Gestaltung des Zusammenlebens von Mann und Frau ergeben. In einer wissenssoziologischen Perspektive richtet sich der Blick auf die gemeinsamen Wirklichkeitskonstruktionen, die, wenn überhaupt, ein Gelingen dieser Familienform ermöglichen, die sowohl in modernisierungstheoretischer als auch in geschlechtersoziologischer Hinsicht aufschlussreich ist. Es ist naheliegend, die Lebensform des Doppelkarrierepaares auf der Folie des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses zu begreifen, der mit den Stichworten "Enttraditionalisierung", "Individualisierung", "Pluralisierung" usw. umrissen ist. Die Grenzen zwischen Beruf und Familie sind verwischt, das traditionelle Modell des "male breadwinner-female homemaker" ist, wenn Mann und Frau gleichermaßen eine berufliche Karriere verfolgen, konsequent aufgelöst. Man könnte also annehmen, Doppelkarrierepaare repräsentierten gewissermaßen eine prototypische Form einer enttraditionalisierten Lebensweise. Angesichts des Fehlens von Orientierungspunkten in Gestalt anerkannter Vorbilder und Leitbilder wird die gemeinsame Lebensführung mehr noch als anderswo zu einer voraussetzungsvollen Gestaltungsaufgabe, die von den Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität erfordert. Der Zwang zu einer biographischen Selbststeuerung ist hier in gesteigertem Maße gegeben – und dies für beide Partner.

In der anglo-amerikanischen Forschung zu "dual career couples", die im Unterschied zur deutschen Familiensoziologie bereits vor 30 Jahren einsetzte, wird diese Ehe-

---

1 Vgl. hierzu auch die methodischen Ausführungen zu Besonderheiten des Verfahrens des Paarinterviews in Kap. 4.

und Familienform als eine Herausforderung an die traditionelle, hierarchisch strukturierte Geschlechterordnung mit ihrer geschlechtsexklusiven Rollenzuweisung begriffen (Silberstein 1992). Hinsichtlich der emanzipatorischen Bedeutung der DCC's gibt es in der Literatur kein einheitliches Bild; gegenüber den anfänglich hoch gesteckten Erwartungen herrscht heute allerdings eher Skepsis (Gilbert 1993; Silberstein 1992). Gleichwohl wird den Doppelkarrierepaaren ein höheres Maß an egalitären Beziehungsstrukturen attestiert als sonstigen Paaren. Die Tendenz zu einer wenn auch zögerlichen Auflösung der Geschlechtstypik wird aber weniger als Ergebnis intentionaler Bemühungen denn als unbeabsichtigte Folge der Vereinigung zweier Karrieren unter dem Dach einer Ehe interpretiert (Hertz 1986; 1991).

Die Diagnose egalitär strukturierter Beziehungen findet sich in den Selbstbeschreibungen der Paare, die wir interviewt haben, in hohem Maße wieder. Entscheidend für diese Selbstwahrnehmung ist die Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen beider Partner. Dass Egalität vor allem in beruflichen bzw. professionellen Terms begriffen wird, kann man vermutlich als ein typisches Merkmal von Doppelkarrierepaaren begreifen. Darin dokumentiert sich der hohe Stellenwert, welcher dem beruflichen Commitment zukommt. Die meisten von ihnen verstehen ihr Zusammenleben als ein modernes, von traditionellen Restriktionen emanzipiertes Arrangement. So zumindest ist ihre Darstellung. In dramatologischer Perspektive ließe sich sagen: Das ist ihre Inszenierung auf der Vorderbühne, wobei – und das ist sehr wichtig – diese Inszenierung nicht nur gegenüber Dritten geschieht (gegenüber dem Interviewer oder der Interviewerin und wohl auch, so lässt sich vermuten, gegenüber anderen Zeitgenossen). Diese Inszenierung geschieht auch und vor allem wechselseitig füreinander. Und dies ist eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass die Gemeinsamkeit als Karrierepaar hergestellt werden kann. Ein differenziertes Bild ergibt sich u.a., wenn man nicht nur den Inhalt der Interviews betrachtet, sondern deren formale Gestalt, die Diskursorganisation. Dann wird deutlich, welche Arbeit geleistet werden muss, damit diese Inszenierung trägt, und es wird deutlich, dass und in welcher Weise diese Arbeit ungleich verteilt ist.

Für die meisten der von uns interviewten Karrierepaare gilt – und das ist eine generationenübergreifende Gemeinsamkeit –, dass die Partner sich bereits in einem frühen Lebensalter kennen gelernt haben. Sie knüpfen ihre Beziehung während des gemeinsamen Studiums, bei Abschluss der Lehre oder sogar schon im Gymnasium.

Das heißt, die Partner lernen sich bereits in ihrer Eigenschaft als zukünftige Mediziner/innen oder Juristen/innen oder Volkswirtschaftler/innen kennen. (Eine gewisse Ausnahme bilden hier einige Managerpaare, darauf wird noch zurückzukommen sein). Das bedeutet auch, dass der Großteil der von uns interviewten Paare die selbe Profession ausübt, ohne dass wir eine solche Auswahl beabsichtigt hätten. Wir haben es also mit Anwaltsparen, Medizinerpaaren, Managerpaaren etc. zu tun. Die Partner durchlaufen relevante institutionalisierte Lebensphasen und Statuspassagen gemeinsam. Sie schließen nahezu zeitgleich ihr Studium ab, sie absolvieren zeitgleich Referendariate oder Auslandspraktika, und sie steigen in etwa zum gleichen Zeitpunkt in das Berufsleben ein. Die Partner sind also bereits vor der Phase der eigentlichen Karriereplanung miteinander verbunden. Dies impliziert zweierlei: Zunächst ist es, auch bei den Paaren aus der älteren Generation, eine Selbstverständlichkeit, dass auch die Frau, die einstige Kommilitonin, Karrierepläne hat. Dies bedarf keiner besonderen Legitimation, sondern ergibt sich aus der Qualifizierung der Frau, die vom Partner direkt und von vornherein miterlebt wurde. Zum anderen wird die Karriereplanung, da man bereits ein Paar bildet, aufeinander abgestimmt.

Insoweit erscheint das Arrangement dieser Paare als ein egalitäres, als ein Arrangement, das sich nicht an dem Modell des Mannes als Ernährer der Familie orientiert. Zumindest bei den älteren Paaren des Samples (den Sechzigjährigen) war dieses Modell zur Zeit der Paarbildung noch selbstverständliche Norm gewesen (wie in den Interviews selbst deutlich wird). Das egalitäre Arrangement stellt sich freilich nicht von selbst ein, und die Arbeit, derer es bedarf, um die beiden Karrieren aufeinander abzustimmen, ist ungleich verteilt. Sie wird zum weitaus größten Teil von der Frau geleistet, und das bereits in der vorfamiliären Phase. Es ist die Frau, die den Studienort wechselt, um entweder beim Partner sein zu können oder aber um eine räumliche Entfernung herzustellen, die einen erfolgreichen Abschluss des Studiums gewährleistet. Es ist die Frau, die einen Auslandsaufenthalt frühzeitig abbricht oder eine Auszeit während des Referendariats nimmt, um mehr für die Beziehung tun zu können. Und es ist die Frau, die an den Ort zieht, der für die Karriere des Partners am vielversprechendsten ist. Bei alledem lässt sie die eigenen Karrierepläne keineswegs fallen, sie passt sie aber an die neuen Bedingungen an.

Die Phase der Familiengründung wird dann besonders klar und ziemlich einseitig zur Herausforderung für die Frauen. Die Organisation der Vereinbarkeit von Berufs- und

Familienleben ist ganz überwiegend eine Aufgabe der Frauen und wird von diesen gleichsam selbstverständlich auch als solche gesehen. Das zeigt sich bereits bei den jungen Paaren im Alter von Anfang 30, die noch keine Kinder haben. Zunächst wird im Interview die gemeinsame Paar-Geschichte arbeitsteilig entwickelt. Beide tragen gleichermaßen, wenn auch auf unterschiedliche Weise, dazu bei. Sobald das Thema Kinderwunsch und Familienplanung angesprochen wird, wechselt die Diskurszuständigkeit wie von selbst auf die Seite der Frauen. Die Männer geben allenfalls noch ergänzende Kommentare. Es lässt sich festhalten – darauf werden wir noch einmal zurückkommen –, dass die Herstellung der Lebensform Doppelkarrierepaar insofern vor allem eine von den Frauen erbrachte Leistung ist, als sie es sind, welche die Integration von zwei Karrieren in eine Ehe oder eine Familie organisieren. In der Art und Weise, wie das geschieht, lassen sich sowohl generations- als auch professionstypische Unterschiede feststellen. – Als übergreifender Vergleichshorizont ist im folgenden die Dimension der Generation gewählt; die professionstypischen Unterschiede sind darin eingelassen.

### **3. Generations- und professionstypische Differenzierungen**

#### *3.1 Junge Generation in der vorfamiliären Phase*

Anhand zweier exemplarischer Fälle aus der jüngeren Generation lassen sich sowohl generationstypische Gemeinsamkeiten, als auch professionsbedingte Unterschiede aufzeigen. Das erste Fallbeispiel ist das Paar Ahrens/Behrens. Die Partner sind Anfang 30, unverheiratet, beide sind Mediziner und arbeiten zum Interviewzeitpunkt als Assistenzärzte. Das zweite Fallbeispiel ist das Paar Hagen. Beide Partner sind ebenfalls Anfang 30, sie sind verheiratet und arbeiten als Manager in einem großen Unternehmen. Beide Paare befinden sich in der vorfamiliären Phase, das heißt, sie sind noch kinderlos, wünschen sich aber Kinder in nicht allzu ferner Zukunft, denn, so sagt eine Interviewpartnerin, "die biologische Uhr tickt".

Beide Paare haben sich in der Ausbildungszeit kennengelernt, das Paar Ahrens/Behrens gegen Ende des Studiums, das Paar Hagen vor Beginn des Studiums. Beide Paare leben zunächst in nicht ehelicher Gemeinschaft, studentenähnlich zusammen (das Paar Hagen ist inzwischen verheiratet). Die Form ihres Zusammenle-

bens beschreiben sie als vergleichsweise egalitär. Die Hausarbeit wird relativ unregelmäßig von einem oder anderen Partner erledigt, als Beispiel wird das Wäschewaschen herangezogen: "Einer schmeißt's rein, der andere hängt's auf". Hier dokumentiert sich – schon in der Wortwahl – eine relativ sorglose Aufteilung der Hausarbeit, wobei die Partner in etwa über die gleichen (vergleichsweise niedrig angesetzten) Maßstäbe und 'Schmerzgrenzen' bezüglich der erwünschten Standards im Haushalt verfügen. Bezüglich des bereits erwähnten Kinderwunsches der Paare zeigt sich allerdings bereits in der Antizipation der künftigen Elternschaft eine deutliche Zuständigkeit auf Seiten der Frau. Es sind in beiden Fällen die Frauen, die im Interview sozusagen laut darüber nachdenken, wie sich wohl Mutterschaft und Beruf vereinen lassen. Sie spielen verschiedenen Szenarien durch: Teilzeitarbeit, zeitweiliger Ausstieg aus der Erwerbsarbeit, Betreuung der Kinder durch Tagesmutter, eventuelle Gründung eines Betriebskindergartens etc. Beide männlichen Partner schweigen zu diesem Thema. Egal, welches Modell sich später tatsächlich für die Frauen als realisierbar erweisen wird, bereits jetzt ist deutlich, dass die Lösung des Vereinbarkeitsproblems ihre Sache sein wird.

Die Frauen sind sowohl in ihrer eigenen Perspektive als auch in der ihrer Partner die jeweils ehrgeizigeren und leistungsbezogeneren. Beim Umgang mit diesem Leistungsvorsprung der Partnerin zeigen sich nun professionsbedingte Unterschiede. Bei dem Medizinerpaar scheint der größere Ehrgeiz der Partnerin keine größeren Probleme in der Beziehung nach sich zu ziehen. Die Frau erzielte bereits während des Studiums die besseren Ergebnisse, lernte mit mehr Eifer und absolvierte mehrere Auslandspraktika. Ihr Partner bezeichnet sich selbst als "ein bisschen phlegmatisch" und scheint diesbezüglich keine besonderen Ressentiments gegen seine Partnerin zu hegen. Zudem sind die erzielten Noten unerheblich für das Durchlaufen der Stationen der Mediziner Ausbildung: Praktisches Jahr, Arzt im Praktikum, Assistenzarzt. Beide Partner haben nach außen den gleichen Status.

Nicht so beim Paar Hagen. Auch hier beginnen beide Partner statusgleich: als sogenannter Führungskräfte Nachwuchs im Unternehmen. Nach mehrjähriger Zugehörigkeit zum Unternehmen haben die Partner heute unterschiedliche Stufen auf der Erfolgsleiter erklommen. Herr Hagen ist Abteilungsleiter, Frau Hagen ist Bereichsleiterin, mithin eine Stufe höher. Die Höherpositionierung der Partnerin ist unleugbar, die Ehepartner stehen im direkten Vergleich miteinander. Der an der Karriereleiter deut-

lich ablesbare Unterschied muss nun von beiden Partnern erklärt werden. Frau Hagen spielt ihren Erfolg herunter (dieses vergleichsweise Understatement ist übrigens typisch für nahezu alle Frauen des Samples). Beim Erreichen ihrer jetzigen Position habe sie "einfach auch Glück gehabt", der letzte Karriereschritt sei eigentlich "viel zu früh" erfolgt. Herr Hagen erklärt, dass er seine Karriere als "flach, unterdurchschnittlich und relativ langsam" erlebe. Sogleich führt er aber korrigierend an, diese negative Selbsteinschätzung sei eigentlich falsch, sie komme nur deshalb zustande, weil er in Gestalt seiner Frau ständig mit einem "krassen schnellen Gegenbeispiel" konfrontiert werde. Herr Hagen versucht nun die erlittene Kränkung dadurch zu kompensieren, dass er die Berufskarriere seiner Frau gleichsam psychologisierend betrachtet. Seine Frau sei nun mal ein "Typ", der die Bestätigung im Beruf, das "Bauchgepinsel" brauche, nur dann könne sie in der Beziehung glücklich sein. Mit dieser Betrachtungsweise wird versucht, den direkten Leistungsvergleich auszublenden und statt dessen Persönlichkeitsmerkmale in den Vordergrund zu rücken, die zudem kritisierbar sind.

Über den Fall Hagen hinaus gilt für Managerpaare folgendes: Die Beziehungen dieser Paare sind im Vergleich zu denen der Freiberufler und Wissenschaftler gefährdeter. Die anhand der Karriereleiter direkt ablesbare niedrigere oder höhere Positionierung des Partners führt zu einer verstärkten Rivalität, zu einem dauernden Vergleich. Der niedriger eingestufte Partner muss es irgendwie schaffen, mit dem Niedriggestelltsein fertig zu werden. Erschwerend kommt hinzu, dass – warum auch immer und die Geschlechtstypik gleichsam auf den Kopf stellend – bei den Doppelkarrierepaaren aus dem Bereich Management zumeist die Frauen die Erfolgreicheren sind<sup>2</sup>.

Zusammenfassend lässt sich über die jüngere Generation folgendes sagen: Die Paare leben über eine lange Strecke quasi studentisch, relativ egalitär und nicht ehelich zusammen. In der Antizipation der avisierten Familiengründung werden dann geschlechtstypische Unterschiede deutlich. Im Vergleich der Professionen zeigt sich ei-

---

2 Hierzu ließen sich Hypothesen entwickeln. Es wäre beispielsweise denkbar, dass die in Spitzenpositionen tätigen Männer in der Wirtschaft keine Ehe mit einer Managerin eingehen, sondern überwiegend Hausfrauenehen führen (vgl. hierzu Behnke/Liebold 2000, 2001; Liebold 2001). Eine ‚Hausmannehe‘ ist demgegenüber überhaupt kein übliches Muster, so dass die relativ erfolgreichen Managerinnen – sozusagen in Ermangelung anderer ‚Kandidaten‘ – vergleichsweise ‚schwache‘ Manager heiraten. Für diese These spricht vielleicht auch, dass die Mehrzahl der interviewten Managerpaare bereits eine gescheiterte Ehe bzw. Partnerschaft hinter sich haben und sich in der neuen – bereits wieder ziemlich problembelasteten – Beziehung immer die Konstellation ‚relativ erfolgreiche Frau, relativ erfolgloser Mann‘ zeigt

ne stärkere Rivalität und daraus resultierend eine höhere Gefährdung der Beziehung bei den Paaren im Bereich des Managements.

### 3.2 *Mittlere Generation in der familienintensiven Phase*

Auch hier stellen wir zwei Paare exemplarisch kontrastierend einander gegenüber. Zunächst das Ehepaar Kern. Die Partner sind zum Interviewzeitpunkt Anfang 40, beide arbeiten als Anwälte und zwar in einer gemeinsamen Kanzlei. Sie haben gemeinsam eine siebenjährige Tochter. Auch das Paar Kern lernt sich bereits in der Ausbildung kennen, im Referendariat, das sie teils gemeinsam, teils – für die Zeit sogenannter Auslandsstationen – getrennt voneinander absolvieren. Wenige Monate nach dem Kennenlernen heiraten sie. Kurze Zeit darauf zeigt sich ein – zumindest die mittlere und ältere Generation übergreifendes – typisch weibliches Handlungsmuster: Frau Kern modifiziert ihre Karriereplanung zugunsten von mehr Beziehungserleben; konkret heißt dies, sie nimmt sich "eine Auszeit" im Referendariat, um diese Zeit bei ihrem Partner an seinem Auslandsstandort verbringen zu können.

Der Einstieg in das Berufsleben erfolgt unterschiedlich. Frau Kern arbeitet von Beginn an freiberuflich und baut sich langsam aber sicher eine eigene Kanzlei auf. Ihr Mann arbeitet zunächst als Angestellter in einer anderen Kanzlei und steigt zu einem Zeitpunkt in die Kanzlei seiner Frau mit ein, als diese bereits läuft. Seitdem arbeitet das Paar gemeinsam. Interessant ist bereits zu diesem Zeitpunkt die unterschiedliche Rahmung der gemeinsamen Geschichte. Während Herr Kern wiederholt auf das "schöne Leben", "die große Wohnung", mithin auf die angenehmen, genießerischen Seiten ihres Lebens aufmerksam macht, betont Frau Kern eher die Mühe und die Arbeit. Diese unterschiedliche Rahmung verstärkt sich noch in der Phase der Familiengründung. Hier wird die Ausbalancierung von privatem und beruflichem Leben ganz besonders wichtig, und hier werden die unterschiedlichen Arbeitsleistungen von Männern und Frauen ganz besonders sichtbar. Frau Kern setzt zu keinem Zeitpunkt mit der Erwerbsarbeit aus. Während der Schwangerschaft, die nicht unkompliziert verläuft und streckenweise das Liegen notwendig macht, arbeitet Frau Kern eben zeitweilig im Liegen: "Dann hab ich mir ne Chaiselongue ins Büro gestellt". Nach der Geburt des Kindes versucht sie "immer nur alles am Laufen zu haben". Sie nimmt ihr Kind mit ins Büro, arbeitet während das Kind schläft, erledigt Einkäufe auf dem Weg

zur Arbeit. Später, nach dem Abstillen des Kindes, gibt es Arrangements mit einer Tagesmutter. Die Entlastung durch den Ehemann besteht darin, dass dieser einige Angelegenheiten aus dem Ressort seiner Frau betreut. Diese Entlastung trägt wegen unterschiedlicher fachlicher Spezialisierungen der Ehepartner allerdings nicht, so dass Frau Kern diese Angelegenheiten fremd vergibt. Auf diese Weise behält sie auch in der Phase, in der sie ihr berufliches Engagement reduziert, die Kontrolle über ihr Ressort und die Kanzlei.

Was hier über den Fall Kern hinaus in exemplarischer Weise deutlich wird, ist folgendes: Die Kinderbetreuung bzw. das familiäre Leben mit der fortlaufenden beruflichen Tätigkeit zu vereinen ist ganz überwiegend eine von der Frau zu leistende Arbeit. Frau Kern erweist sich – und das hat sie mit allen Frauen des Samples gemeinsam, deren partnerschaftliche und beruflichen Arrangements überhaupt einigermaßen funktionieren – als überaus belastbar. Sie organisiert unter Einsatz ihrer ganzen Person und begünstigt durch die relative Freiheit der Freiberuflichkeit – ”großer Vorteil, es ist mein Laden, also ich bestimme, was da drin passiert” – ein Arrangement, das beides ermöglicht: Familienleben und Berufstätigkeit. Arbeit und Familie fließen ineinander, das Arbeits- und Familienleben der Kerns ist sozusagen ein großes Projekt. Ein Projekt allerdings, das sich als tragfähig erweist, weil Frau Kern stets darauf achtet, dass ”alles am Laufen” ist. Ist die Frau weniger belastbar oder weniger bereit, sich außerordentlich zu belasten, so bleibt die nicht getane Arbeit sozusagen brach liegen, denn der männliche Partner erachtet es in aller Regel nicht als seine Sache, die verschiedenen Bereiche zusammenzuführen. Die Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ganz deutlich und sehr einseitig Aufgabe der Frau.

Ein Beispiel für das Auseinanderfallen der Bereiche mit partnerschaftlichen Folgeproblemen ist das Paar Lampert. Die Partner sind Ende 30, verheiratet und haben ein einjähriges Kind. Sie ist Marketing-Managerin in einem großen Unternehmen, er arbeitet in einem anderen Betrieb als Verkaufsleiter. Die Karrieren verlaufen mehr oder weniger disparat. Frau Lampert steigt kontinuierlich auf, Herr Lampert ist aufgrund seiner Verkaufstätigkeit viel auf Reisen, streckenweise führen sie eine Wochenendbeziehung. Frau Lampert moniert die häufigen Abwesenheitszeiten ihres Mannes, seine mangelnde Präsenz in der Familie. Der Partner rechtfertigt seine Abwesenheitszeiten mit den Notwendigkeiten seiner Arbeit, das Ressentiment auf Seiten seiner Frau bleibt bestehen. Als sie ein Kind erwartet, steigt Frau Lampert für ein

Jahr aus der Erwerbsarbeit aus; das Unternehmen ermöglicht ihr einen stufenweisen Wiedereinstieg auf Teilzeitbasis. Zum Interviewzeitpunkt steigt Frau Lampert gerade wieder, unter Zuhilfenahme einer Tagesmutter, in ihren alten Beruf ein. Frau Lampert hat sich also in der familienintensiven Phase dafür entschieden, sich ausschließlich der Betreuung des Kindes zu widmen; sie hat sich somit im Gegensatz zu Frau Kern nicht mit zwei Bereichen gleichzeitig belastet. In der Zeit, in der sie ausschließlich Familienarbeit leistet, vermisst sie allerdings die Anerkennung im Beruf und verübelt ihrem Partner seine ausgeprägte berufsbedingte Abwesenheit noch stärker. Das Interview endet mit einem offenen Dissens: Herr Lampert hört des Nachts sein Kind nicht schreien, während Frau Lampert schon vom ersten Jammern wach wird. Frau Lampert ist nicht in erster Linie verärgert darüber, dass immer nur ihr Schlaf unterbrochen wird; sie ist besonders verärgert über seine Fähigkeit, das Kinderschreien auszublenden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Disparatheit von zwei Karrieren findet ihre Fortsetzung in der Disparatheit von männlichem Erwerbsleben und weiblicher Familienarbeit. Hier kommen zwei Momente zum Tragen: Zum einen geben Berufe in der Wirtschaft tatsächlich weniger Spielraum her, um Familie und Beruf miteinander zu vereinen, als dies bei Freiberuflern der Fall ist. Zudem ist auch nicht zwangsläufig so viel 'gemeinsamer Stoff' gegeben wie beim gemeinsamen Führen einer Anwaltskanzlei. Hier kommt also ein professionsbedingter Unterschied zum Tragen. Zum anderen jedoch – und hier zeigt sich eher eine Abweichung von einem sonst ziemlich durchgängig gegebenen weiblichen Muster – ist Frau Lampert eine Frau, die vergleichsweise stark auf ihre eigene Befindlichkeit achtet. Sie unterlässt die 'Mehrarbeit', welche die meisten Frauen innerhalb des Arrangements doppelter Karrieren ziemlich fraglos leisten: die zahllosen 'Brückenschläge', die mindestens doppelte Zuständigkeit etc. Statt dessen fordert Frau Lampert von ihrem Mann eine stärkere Berücksichtigung der Familie (mehr Anwesenheitszeiten, also Abstriche im Berufsleben, mehr Zuständigkeit für das Kind etc.). Sie erwartet, dass ihr Mann ihr entgegen kommt und seinen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie leistet. Mit dieser Forderung ist Herr Lampert jedoch völlig überfordert; er hat ein diffus schlechtes Gewissen, weiß aber nicht so recht, welche Leistungen er eigentlich erbringen soll. Kurz gesagt, die Lamperts sind ein Beispiel dafür, was passiert, wenn die Frau die Arbeit der Vereinbarung von Beruf und Familie, die erforderlichen 'Brückenschläge' nicht erbringen kann oder mag: Dann bleibt die Arbeit liegen, die Folge

ist eine deutliche und andauernde Distanz und Differenz zwischen den Partnern. Das Gelingen der in vieler Hinsicht voraussetzungsvollen Lebensform ‚Doppelkarrierepaar‘ ist gefährdet.

### 3.3 *Die ältere Generation*

Das Ehepaar Dietrich ist langjährig verheiratet, die Partner sind zum Interviewzeitpunkt Anfang 60, beide haben eine Professur inne; die Dietrichs haben keine Kinder. Das Ehepaar Klasen ist ebenfalls seit langen Jahren verheiratet, beide Partner sind zum Interviewzeitpunkt Ende 50, sie haben zwei erwachsene Kinder. Beide Partner sind Mediziner; Frau Klasen arbeitet als Allgemeinärztin in einer niedergelassenen Praxis, Herr Klasen ist Klinikdirektor.

Die Paare der älteren Generation lernen sich – wie die meisten Paare des Samples, mit Ausnahme der bereits zum zweiten Mal verheirateten Managerpaare – in einem frühen Lebensalter kennen, das Paar Dietrich bereits auf dem Gymnasium, das Paar Klasen während des Studiums. Eine generationstypische Gemeinsamkeit ist, dass eine so frühe Paarbindung von der Umwelt, insbesondere von den Eltern und von Autoritäten, nicht gerne gesehen wird. Die Paare selbst halten zwar an ihrer Verbindung fest, antizipieren aber das leicht ‚Ungehörige‘ ihrer Verbindung und gehen gewisse Kompromisse ein. So bestehen die Elternpaare der Dietrichs nach Abschluss der Schule darauf, dass beide Partner an unterschiedlichen Orten studieren; das Paar fügt sich zunächst, später zieht Frau Dietrich an den Studienort ihres Mannes. Sie heiraten nach Abschluss des Studiums, als Herr Dietrich seine erste Stelle an einer Universität antritt. Obgleich sie ihre Beziehung in ordentlicher Weise in Form einer Ehe legitimieren und obgleich die Partner ihre Studien ordentlich durchlaufen haben, wird die Verbindung dennoch als unpassend erachtet. Hier spielt neben der Generationszugehörigkeit auch das bürgerliche Herkunftsmilieu eine Rolle: In der Perspektive der bürgerlichen Elternhäuser wäre eine Ehe erst dann statthaft gewesen, wenn der Mann beruflich arriert ist und der Familie ein sicheres Einkommen garantieren kann.

Auch das Paar Klasen trifft gewisse Vorsichtsmaßnahmen. Zunächst einmal wechselt Frau Klasen nach dem Knüpfen der Beziehung den Studienort, denn ”wenn wir beide

zusammen bleiben, dann denken wir ja nur an andere Dinge". Durch diese Vernunftentscheidung soll gewährleistet werden, dass sich die Partner auch wirklich auf das Absolvieren des Studiums konzentrieren und nicht durch die begonnene Liebesgeschichte abgelenkt werden bzw. durch eine mögliche Schwangerschaft insbesondere den Abschluss von Frau Klasen gefährden. Des Weiteren verlobt sich das Paar auf die Initiative Herrn Klasens hin, damit potenzielle Verehrer am Studienort seiner Partnerin durch den Verlobungsring Frau Klasens auch sehen können, dass diese bereits 'vergeben' ist. Das Knüpfen einer verbindlichen Beziehung zu einem Zeitpunkt, an dem die berufliche Zukunft (insbesondere die des Mannes) noch ungewiss ist, ist also für beide Paare keine Selbstverständlichkeit, sondern muss auf geschickte Weise verteidigt werden. Beide Paare halten ihre Beziehung gegen Widerstände des Herkunftsmilieus aufrecht.

Eine weitere generationstypische Gemeinsamkeit ist die Vorrangstellung der Karriere des Mannes. Beide Paare haben im Verlauf ihrer Geschichte mehrere Standortwechsel vollzogen, die durchgängig den jeweiligen Karrierewünschen bzw. den je günstigsten Optionen des Mannes geschuldet waren. Besonders beim Paar Dietrich zeigt sich, dass trotz formaler Statusgleichheit (beide haben eine Professur inne) die Anerkennung seiner Höherrangigkeit die Voraussetzung für ein harmonisches Paararrangement ist. Zwischen den Partnern herrscht Einigkeit darüber, dass er der bessere Wissenschaftler ist. Das ist gewissermaßen der Mythos, die gemeinsam erzeugte Fiktion, welche die Partnerschaft trägt. Im Interview fällt der Frau die Aufgabe zu, den Karrierevorsprung des Mannes diskursiv herzustellen. Diese Arbeit hat sie zu leisten. Da sie das freiwillig und ohne jedes Anzeichen von Widerwillen tut, ist es Herrn Dietrich möglich, die wissenschaftlichen Leistungen seiner Frau anerkennend herauszustreichen. – In diesem Sinne ist die Lebensform des Doppelkarrierepaares eine voraussetzungsvolle Angelegenheit, deren Gelingen von mehr abhängt als davon, dass beide Partner Erfolg im Beruf haben. Es bedarf auch spezifischer symbolischer und diskursiver Praktiken. Erst dadurch konstituiert sich das Paar als Gemeinschaft, erst dadurch geschieht das, was Berger und Kellner (1965) als Nomos-Bildung bezeichnet haben.

Beim Paar Klasen hat es in den ersten Jahren des Zusammenlebens eine Art Konkurrenzkampf gegeben. Frau Klasen ist (wie auch Frau Dietrich) äußerst zielstrebig, ehrgeizig und energisch. Nach der Ausbildungszeit arbeitet Frau Klasen – bereits

Mutter zweier kleiner Kinder – zusammen mit ihrem Vater in einer Gemeinschaftspraxis. Ihr Mann arbeitet in der Forschung und beschließt, sich zu habilitieren. Herr Klasen macht seiner Frau nun klar, dass er während des Verfassens seiner Habilitationsschrift völlig von seiner Arbeit absorbiert sein werde, er werde "Tag und Nacht" daran arbeiten. Er gibt ihr zu verstehen, dass sie ihn in dieser Zeit nicht behelligen und sich bitte eigenständig beschäftigen möge. Für Frau Klasen bedeutet dies eine starke Kränkung, sie fühlt sich überflüssig gemacht. Sie tritt nun gleichsam die Vorwärtsverteidigung an, indem sie der Aufforderung, sich doch bitte selbst zu beschäftigen und ihn nicht zu stören, in maximaler Weise nachkommt: Sie geht – als Mutter zweier kleiner Kinder, bis dato eingebunden in einen Mehrgenerationenhaushalt – allein für mehrere Monate in ein Entwicklungsland, um dort im Auftrag eines Ministeriums die Reintegration einheimischer Ärzte zu erforschen. Diese Reaktion kann als eine Art trotziger Beweisführung verstanden werden ("dann probier ich meinen Marktwert, wenn ich hier weg soll"). Auf die unmissverständliche berufliche Prioritätensetzung ihres Mannes auf Kosten der Beziehung reagiert sie mit dem Beweis, dass auch sie ganz allein berufliche Herausforderungen annehmen kann.

Im weiteren Verlauf der gemeinsamen Geschichte wird Frau Klasen dann allerdings eine hochorganisierte, energische und tatkräftige Familienfrau. Es ist ihr Job, die rasante Karriere ihres Mannes (verbunden mit vielen Ortswechseln), die eigene Tätigkeit als niedergelassene Ärztin und das Familienleben zusammenzuhalten. Der Ausstieg aus dem beruflichen Konkurrieren mit ihrem Mann und die Annahme der Rolle der Bewahrerin des familialen Gesamtprojekts wird durch eine Krise ihres Mannes ausgelöst. Dieser ist bereits mit Anfang 30 Professor und stellvertretender Klinikleiter und reagiert auf diese, ihn offensichtlich überfordernde Situation mit einer Erkrankung, die ihn für mehrere Monate arbeitsunfähig macht. In dieser Situation erweist sich Frau Klasen als überaus tatkräftig und belastbar; sie ernährt die Familie durch ihre Arbeit in der Praxis, sie schafft es, "die Familie hochzuhalten". Ausgelöst durch diese Krise haben beide Partner ihr künftiges Arrangement gefunden: Herr Klasen macht im eigentlichen Sinne, sehr geradlinig und erfolgreich Karriere, Frau Klasen ist ihr ganzes Leben lang berufstätig als praktische Ärztin und hält darüber hinaus, durch viele Ortswechsel hindurch, die Familie zusammen. Nach einer Phase des Konkurrenzkampfes ist mithin auch bei den Klasens, so wie bei dem Paar Dietrich, klargestellt, dass es seine Karriere ist, die gegenüber ihrer den Vorrang hat. Bei den Dietrichs ist seine Höherrangigkeit eher ein gemeinsam geschaffener Mythos, bei

den Klases hat der Mann de facto eine höhere Position erreicht als seine Partnerin; bedeutsam scheint aber bei beiden Paaren der älteren Generation zu sein, dass die Vorrangstellung der männlichen Karriere irgendwann fraglos anerkannt wird.

Was die Selbstverständlichkeit der weiblichen Erwerbsarbeit angeht, so zeigt sich zunächst einmal eine Gemeinsamkeit: Sowohl Frau Dietrich als auch Frau Klases arbeiten selbstverständlich innerhalb ihres Fachs. Die Partner haben ihre Frauen als eifrige Schülerin bzw. als eifrige Studentin kennengelernt; dass diese Frauen nicht mit einer Hausfrauen- und Mutterrolle zufrieden sein würden, scheint den Männern fraglos klar gewesen zu sein. Frau Klases verfolgt, wie schon erwähnt, keine maximale Karriere, sie wird und bleibt niedergelassene praktische Ärztin (wobei schon das Halten dieses Status eine harte Arbeit bedeutet, da Frau Klases mehrfach eine Praxis neu aufbauen muss, bedingt durch die vielen, der Karriere ihres Mannes geschuldeten, Umzüge). Frau Dietrich hingegen macht ebenso wie ihr Mann Karriere, sie wird Professorin. Diese für eine Frau ihrer Generation sehr hohe Qualifizierung wird allerdings weder von Seiten ihres Herkunftsmilieus, noch von Seiten des Bekanntenkreises voll anerkannt. Aus der Perspektive des Herkunftsmilieus hätte es völlig ausgereicht, wenn Frau Dietrich Lehrerin geworden wäre.

Eine Karriere über das 'Normalmaß' hinaus ist also bei den Frauen dieser Generation durchaus keine Selbstverständlichkeit, sie machen sich damit eher ein wenig verdächtig.

### 3.4 Zusammenfassung

Typisch für die Paararrangements mit doppelter Karriere ist, dass es sich bei dem weiblichen Partner zumeist um überdurchschnittlich ehrgeizige und energische Frauen handelt. Zu der beruflichen Durchsetzungskraft kommt bei den meisten noch ein hohes Maß an Kraft und sogar einer gewissen Härte, um das berufliche Leben und das familiale bzw. private Leben zu verklammern. Diese weibliche Arbeit lässt sich bereits in der vorfamiliären Phase, in der Antizipation künftiger Elternschaft erkennen. Diese Arbeit ist auch nötig, wenn die Paare kinderlos bleiben, es ist Sache der Frauen, ein Beziehungserleben möglich zu machen. Dafür werden größere und kleinere Opfer beim Verfolgen der eigenen Karriere gemacht: Ortswahl und Ortswechsel, die

der Karriere des Partners geschuldet sind, gehen in der Regel mit gewissen beruflichen Einbußen oder sogar Neuanfängen auf weiblicher Seite einher. Es ist in aller Regel die Frau, die das Gesamtgefüge im Blick hat. Der Partner kann demgegenüber vergleichsweise frei und geradlinig seine Karriere verfolgen. Die Arbeit, die sich die Männer machen müssen und die sie in aller Regel machen (eine Ausnahme stellen hier wieder einige Männer in der freien Wirtschaft dar) ist, irgendwie den Erfolg, den Ehrgeiz, die (zu Beginn oft besseren) Leistungen der Frauen zu verkraften, zu verarbeiten.

In Hinblick auf die Profession zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Freiberuflern und Wissenschaftlern einerseits und den Paaren, die in der freien Wirtschaft arbeiten, andererseits. Während es den Freiberuflern und Wissenschaftlern gelingt, aus Beruf und Familie bzw. Partnerschaft ein mehr oder weniger stimmiges Gesamtprojekt zu machen, sind die Paar- oder Familienarrangements der Manager in weitaus stärkerem Maße fragil. Die beiden Karrierestränge sowie Karrierestrang und privatpartnerschaftliches Zusammenleben verlaufen tendenziell disparat. Zwei Tendenzen lassen sich ausmachen: Im Bereich Management scheinen die Männer mehr Probleme mit den beruflichen Erfolgen der Frauen zu haben, als dies bei den Freiberuflern der Fall ist. Hier scheint auch die direkte Vergleichbarkeit der Karrieren eine Rolle zu spielen, abzulesen an der über eine ziemlich lange Strecke des Berufslebens nach oben hin offenen Karriereleiter (Gruppenleiter, Abteilungsleiter, Bereichsleiter, Direktor etc.) Die dadurch gegebene ‚Objektivierung‘ des professionellen Status verhindert oder erschwert die anderweitig mögliche und praktizierte symbolische Lösung, die professionelle Höherrangigkeit des Mannes diskursiv im Sinne eines „Familienmythos“ bzw. als „Konsensfiktion“ herzustellen. Ein Professorenpaar kann sich, auch wenn beide formal den gleichen Status haben, darauf verständigen, dass er der bessere, brillantere Wissenschaftler ist, dessen Reputation in der Fachgemeinschaft höher ist als diejenige seiner Frau. Bei einem Managerpaar, das im gleichen Unternehmen auf verschiedenen Hierarchiestufen arbeitet, ist eine derartige symbolische Lösung verstell. – Die Frauen in den Managerpaaren scheinen zudem weniger Bereitschaft oder Kraft und Energie zu haben, um die nötige ‚Mehrarbeit‘ zur Verklammerung von Beruf und Familie zu leisten. Das Ergebnis sind gefährdete oder zerbrochene Beziehungen.

Damit zwei berufliche Karrieren in einer Partnerschaft bzw. in einer Familie zusammengeführt werden können, ist ein erhebliches Maß an Abstimmungsarbeit zu leisten. Diese Arbeit ist, wie bereits erwähnt, unterschiedlich verteilt. Das Vereinbarkeitsmanagement ist bei sämtlichen Paaren des Samples ganz überwiegend Sache der Frau. Das lässt sich feststellen sowohl für die Ebene der symbolischen Konstruktionen als auch für diejenige der alltäglichen Arbeitsorganisation. Auf der symbolischen Ebene ist es vor allem die Angelegenheit der Frauen, diejenige (Inszenierungs-)Arbeit zu leisten, die der Wahrnehmung eines egalitären Arrangements zugrunde liegt. Das zeigt sich im Interview daran, dass die Frauen es sind, die diesen Aspekt herausstreichen. Die alltägliche Arbeit, die erforderlich ist, Familienleben und Berufstätigkeit beider Partner zu integrieren, wird ebenfalls von den Frauen geleistet. Sie sind es, welche Lösungen finden und dann auch realisieren müssen. Das zeigt sich in aller Deutlichkeit, wenn Kinder aufzuziehen sind. Neben der eigenen beruflichen Karriere müssen sie die Abstimmung beider Karrieren managen. Das verlangt ein hohes Maß an Engagement, Kraft, Ausdauer, Belastbarkeit und Zielstrebigkeit, das die meisten Frauen des Samples offensichtlich aufbringen – und aufbringen müssen, soll das Doppelkarriere-Arrangement auch nur einigermaßen funktionieren.

Das ist gewiss kein überraschender Befund, gibt aber Anlass zu der Frage, ob die Familienform des Doppelkarrierepaares in irgendeiner Weise bewirkt, dass die Geschlechtstypik der intraehelichen Arbeitsteilung aufgebrochen wird. Auf der Basis der bisherigen Auswertungen der Interviews lässt sich folgende Hypothese formulieren: Wir können eine lebensformspezifische Reproduktion geschlechtstypischer Handlungsmuster feststellen, die allerdings mit einem Gestaltwandel dieser Muster verbunden ist. Zunächst ein Blick auf die Position der Frauen: Die Arbeit, welche die Frauen in Familien zu leisten haben, die nach dem Muster "male breadwinner-female homemaker" strukturiert sind, wird bekanntlich als Familienarbeit bezeichnet. Diese Arbeit fällt auch den Frauen in den Doppelkarrierepaaren ganz eindeutig zu. Hinzu kommt aber, dass es ebenfalls an ihnen liegt, ob eine berufliche Doppelkarriere gelingt oder nicht. Auch in dieser Zuständigkeit dokumentiert sich ein geschlechtstypisches Muster: Die Frauen sind dafür verantwortlich, den ehelichen bzw. familialen Zusammenhalt in jeder Hinsicht zu organisieren, sie leisten damit eine spezifische Form von Beziehungsarbeit. In dieser doppelten Zuständigkeit wird ein geschlechtstypisches Muster in veränderter, den Besonderheiten der Paarkonstellation angepasster Form reproduziert.

Die Forschung zur Biographie von Frauen hat gezeigt, "dass Frauen sich in ihrem Selbstbild systematisch auf andere beziehen" (Dausien 1996: 121). Die Frauen in den Doppelkarrierepaaren gründen ihr Selbstbild zwar einerseits durchaus auf ihre eigenen beruflichen und familialen Leistungen, beziehen sich aber gleichwohl auf den Mann, indem sie die Kompatibilität ihrer Karriere mit derjenigen des Mannes immer im Auge haben bzw. indem sie die Kompatibilität beider Karrieren organisieren. Eine entsprechende Verknüpfungs- oder Vernetzungsleistung wird dem Mann nur selten abverlangt und von ihm auch nicht erbracht. Der Einsatz der Männer beschränkt sich auf kleinere Zugeständnisse wie die Übernahme der Kinderbetreuung an einem Nachmittag in der Woche oder die Zuständigkeit für das Kochen am Wochenende. Das ermöglicht es den Männern, sich in ihrer Karriere als autonom zu begreifen. Die Enttraditionalisierung, welche die Form des Doppelkarrierepaares bei aller Reproduktion von Geschlechtstypischem allein dadurch darstellt, dass das Modell des männlichen Familienernährers konsequent verlassen ist, diese Enttraditionalisierung bzw. die Arbeit, die damit verbunden ist, wird nicht vom Mann getragen. Sein Beitrag besteht vor allem darin, dass er zu einer solchen Familienform bereit ist. Die – wenn man das so nennen will – 'Modernisierungsgewinne' streicht er gleichsam ohne weitere eigenen Leistungen ein. Wo dem Mann eine darüber hinausgehende Umorientierung angesonnen wird, wie das bei einem Paar des Samples (Paar Lampert) der Fall ist, also eine Beteiligung an der Arbeit des Vereinbarkeitsmanagements, da erweist sich die Paarbeziehung als hoch konflikthaltig.

Die Zuständigkeit der Frauen für das Vereinbarkeitsmanagement verlangt ihnen einerseits eine "Hyperorganisationsarbeit" (Priddat 2001: 113) ab, andererseits bringt ihnen genau diese Arbeit einen gewissen Machtzuwachs in der Beziehung, eine Position der Stärke gegenüber dem Ehemann, die Frauen traditionell nicht haben. Das Eigentümliche und unter modernisierungstheoretischen Aspekten Interessante ist nun, dass dieser Machtzuwachs auf einer Ausdehnung des geschlechtstypischen Prinzips der Beziehungsarbeit auf den beruflichen Bereich beruht. Mit der Entscheidung, die berufliche Karriere nicht zugunsten des Familienlebens hintanzustellen, durchbrechen die Frauen tradierte Muster weiblicher Lebensführung. Das macht sich noch in der Gestaltung der Erziehungsaufgabe bemerkbar. Die Art, wie sie die Aufgabe des Vereinbarkeitsmanagements bewältigen, trägt hingegen deutliche geschlechtstypische Züge. Die Konstellation des Doppelkarrierepaares bedeutet für die Frauen gewiss eine Vermehrung von Optionen; in der Art, wie die Konsequenzen der

getroffenen Entscheidungen bewältigt werden, kommt jedoch eine strukturell verankerte soziale Typik zur Geltung.

#### 4. Zur Methode des Paarinterviews

Die dargestellten ersten Ergebnisse zeigen, in welcher Weise Doppelkarrierepaare das leisten, was Berger und Kellner (1965) als Nomos-Bildung bezeichnet haben. Die Datenbasis sind biographische Paarinterviews. Dieses Verfahren scheint uns in spezifischer Weise geeignet zu sein, der Frage der Nomos-Bildung von Paaren nachzugehen.

Interviews finden üblicherweise als Einzelinterviews statt; in der standardisierten Forschung gilt die Anwesenheit Dritter gewöhnlich als zu vermeidende Fehlerquelle (vgl. Reuband 1984; Mohr 1986). Auch in der qualitativen Forschung sind, wenn Interviews geführt werden, Einzelinterviews die Regel. In der Familienforschung ist das nicht anders. Zwar wird heutzutage kaum noch nur ein Partner – in diesem Fall meist die Frau – interviewt, sondern beide Partner; dies geschieht in der Regel jedoch getrennt. Allerdings gibt es einige neuere familiensoziologischen Studien, in denen mit dem Verfahren des Paarinterviews gearbeitet wurde; Jean-Claude Kaufmann (1994) hat dies in seiner Studie "Schmutzige Wäsche" getan oder unlängst Cornelia Koppetsch und Günter Burkart (1999) in ihrer Studie "Die Illusion der Emanzipation" (vgl. auch Gather 1996). Methodische Reflexionen, die auf die Besonderheiten des Paarinterviews abheben, sind freilich noch seltener als die Verwendung dieses Verfahrens. Burkart, Fietze und Kohli (1989: 73) benennen drei Erkenntnispotenziale des Paarinterviews, erläutern diese jedoch, da sie sich für das Verfahren des Einzelinterviews entschieden haben, nicht weiter:

"1. Im Paar-Interview werden gegenseitige Ergänzungen, Korrekturen usw. möglich. Das ist besonders dann von Wichtigkeit, wenn es darum geht, zum Beispiel die gemeinsame Vergangenheit des Paare möglichst detailliert zu erfassen. 2. Die gemeinsame Wirklichkeits-Konstruktion, Handlungs-Abstimmung, Entscheidungsfindung usw. könnte thematisiert und konflikthaft reproduziert werden. 3. Die Beziehungsdynamik könnte beobachtet werden."

Das Paarinterview stellt gewissermaßen eine Interviewform dar, die Elemente des Gruppendiskussionsverfahrens einbezieht. Die Partner richten ihre Äußerungen nicht nur an den Interviewer, sondern immer auch wechselseitig aneinander. Im biographischen Paarinterview wird nicht nur die Geschichte des Paares rekapituliert, im Interview findet zugleich Paarinteraktion statt, die selbst eine eigene Datenbasis produ-

ziert, welche z.B. eine Rekonstruktion ehelicher Machtstrukturen ermöglicht (vgl. Allan 1980).

Die Geschichte, die im Paarinterview rekapituliert wird, ist diejenige, auf die sich die Partner gewissermaßen geeinigt haben, sie verweist auf "gemeinsame Orientierungspunkte in der Ehegeschichte" (Gather 1996: 86). Das schließt unterschiedliche Interpretationen nicht aus. Für die Analyse der Nomos-Bildung des Paares ist es vielmehr ein bedeutsames Datum, ob in dem Interview an einer gemeinsamen Deutung der Paargeschichte gearbeitet wird oder ob unterschiedliche Deutungen miteinander um Vorherrschaft konkurrieren – bzw. in welchen Passagen des Interviews das eine oder das andere dominiert.

Bei Paargeschichten werden etliche Divergenzen deutlich. Es gibt Ereignisse oder Lebensphasen, die unterschiedlich gedeutet werden und es gibt typische Einigungen, die, wie oben dargelegt, durchaus die Gestalt von Mythenbildungen haben können. Die miteinander verwobene Geschichte zweier Partner findet ihre Entsprechung in der Diskursorganisation (wer leistet welche Arbeit, wer treibt die Erzählung voran, welcher Partner ist für welche Themen zuständig, wer ergänzt, korrigiert etc.) und in der Textform bzw. dem Erzählstil (nüchtern-sachlich, anekdotisch, theoretisierend etc.). Es lassen sich also bei Paarinterviews in besonders deutlicher Weise Homologien zwischen Form und Inhalt herausarbeiten.

In der methodologischen Diskussion zur Biographieforschung spielt bekanntlich die Frage eine entscheidende Rolle, ob es überhaupt möglich ist, von der Lebensbeschreibung, wie sie im narrativ-biographischen Interview produziert wird, auf das beschriebene Leben Rückschlüsse vorzunehmen, bzw. welcher Art solche Rückschlüsse sein könnten. Diese, an der Schützeschen Homologieannahme ansetzende Diskussion soll hier nicht aufgegriffen werden (vgl. Corsten 1994; Nassehi 1994; Rosenthal 1995). Gleichgültig, welche Position man in dieser Diskussion bezieht bzw. wie man die Homologieannahme versteht – da gibt es durchaus unterschiedliche Interpretationen –, es lässt sich als eine entscheidende Differenz des Paarinterviews gegenüber dem narrativen Einzelinterview festhalten, dass hier neben einer Erzählung von Vergangenen Zusätzliches geschieht: Eine gemeinsame Geschichte wird in der Interviewsituation aktuell arbeitsteilig entwickelt. Die Zuständigkeiten der Partner für das Erzählen bestimmter Phasen der gemeinsamen Geschichte wechseln. Die Beiträge der Partner haben ihre je eigenen thematischen Schwerpunkte. Teilweise –

und vor allem zu Beginn des Interviews – werden Erzählfähigkeiten in situ ausgehandelt. Das schafft eine zusätzliche Datenquelle. Die Berücksichtigung dieser Daten zur Diskursorganisation, die sich daraus ergeben, dass das Leben des Paares nicht nur beschrieben wird, sondern ausschnitthaft auch zu beobachten ist, ermöglicht es, Homologien einer anderen Art zu fokussieren: zwischen dem beschriebenen und dem in situ hergestellten Paararrangement.

Das sei exemplarisch an einer Dimension der Diskursorganisation erläutert: an derjenigen der Erzählfähigkeit. In fast allen Interviews ist es die Frau, die für die Präsentation der Paargeschichte in ihrer Gesamtheit verantwortlich ist. Dieser Zuständigkeit im Diskurs entspricht die alltägliche Zuständigkeit der Frau für das Funktionieren des Paararrangements im weitesten Sinne. Das heißt, sie beginnt, sie treibt die Erzählung ein Stück voran und übergibt an einem bestimmten Punkt die Rede. Beispielhaft dafür ist das Paar Dietrich. Frau Dietrich ist sozusagen zuständig für den 'roten Faden'. Ihr Mann übernimmt die Rede an Stellen, die ihn in besonderer Weise betreffen, oder aber er nimmt eine Erzählsequenz zum Anlass, um darüber in grundlegender Weise zu reflektieren bzw. zu theoretisieren. Er ist mithin zuständig für das Allgemeine, sie für das Konkrete. Dies entspricht auch wieder dem Selbstverständnis des Paares: Sie ist die Tüchtige, Fleißige, er ist 'der bessere Wissenschaftler', mithin prädestiniert für übergreifende Theorien. Die Präferenz für Theorien, welche die konkrete Geschichte des Paares übergreifen, zeigt sich bei etlichen Männern (so z.B. auch bei Herrn Kern). Des Weiteren zeigt sich eine unverkennbare Zuständigkeit der Frauen für das Thema Kinder und dies bereits in Antizipation künftiger Mutterschaft (beispielhaft zu sehen bei den Paaren Ahrens/Behrens und Hagen). Während die Frauen laut darüber nachdenken, wie sich Mutterschaft und Beruf möglicherweise vereinbaren ließe, schweigen die Männer. Hier entspricht die Zuständigkeit für das Thema Kinder im Diskurs der antizipierten späteren Zuständigkeit für die Kinder im Alltag.

Eine weitere formalstrukturelle Datenquelle, die Hinweise auf Unterschiede in der alltagspraktischen Verteilung von Zuständigkeiten gibt, sind Differenzen im Erzählstil. Entgegen gängiger Klischees lässt sich für die meisten Paare folgender Unterschied im Erzählstil ausmachen: Während die Frauen tendenziell einen eher nüchternknappen, sachlichen Stil pflegen, haben die Männer die Tendenz zur Ausbreitung, zum Umständlichen, zum Anekdotischen. Der Stil korrespondiert mit der Diskursor-

ganisation und somit mit der überwiegenden Zuständigkeit der Frauen für die Präsentation der Paargeschichte. Die Frauen sind also meist für den 'roten Faden' und für die Gestaltschließung zuständig, sie müssen dafür sorgen, dass die Geschichte einen Anfang und ein Ende hat und leidlich konsistent ist. Dieser Verantwortung entspricht ein eher nüchterner Stil. Die Männer, die nicht so sehr für das Vorantreiben der Geschichte in ihrer Gesamtheit verantwortlich sind, können es sich eher leisten, an den Stellen zu verweilen, die für sie von besonderem Interesse sind. Sie erzählen Beleganekdoten, sie räsonieren, sie entwickeln eine übergreifende Theorie. Pointiert könnte man sagen, sie können es sich leisten, innerhalb der Erzählung ein wenig zu 'spielen'. Diese Stilunterschiede sorgen im Interview wiederum für gewisse Spannungen. Die Frauen kürzen irgendwann, auch in Form einer rituellen Konklusion (Lachen oder eine Bemerkung wie "da ist schon was dran"), die Anekdoten oder Theorien ab, um die Geschichte weiter voran zu treiben. Neben einem gewissen Luxus dokumentiert sich im Hang der Männer zur Theoriebildung auch Distanz: Bei der Theoriebildung geht man vom Besonderen zum Allgemeinen, das heißt, die Männer gehen von der persönlichen Ebene auf die allgemeine Ebene über, mithin weg von der persönlichen Involviertheit in die erzählte Geschichte.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Es gibt deutliche Entsprechungen zwischen der Praxis der Darstellung und der dargestellten Praxis. Diskursorganisation und Erzählstil, also Merkmale der Formalstruktur des Textes, stehen in einem homologen Verhältnis zu den Inhalten der Interviews; sie korrespondieren mit dem, was inhaltlich berichtet wird. Und das ist, pointiert formuliert: Die Männer müssen sich – in den meisten Fällen – weniger Arbeit machen.

## Literatur

- Allan, Graham (1980): A Note on Interviewing Spouses Together. In: *Journal of marriage and the family*. 1980: 205-210.
- Behnke, Cornelia/Liebold, Renate (2000): Zwischen Fraglosigkeit und Gleichheitsrhetorik. Familie und Partnerschaft aus der Sicht beruflich erfolgreicher Männer. In: *Feministische Studien* 18, Heft 2: 64-77.
- Behnke, Cornelia/Liebold, Renate (2001): Beruflich erfolgreiche Männer: Belastet von der Arbeit – belästigt von der Familie. In: Döge, Peter/Meuser, Michael (Hg.): *Männlichkeit und soziale Ordnung*. Opladen: 141-157.
- Berger, Peter L./Kellner, Hansfried (1965): Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens. In: *Soziale Welt* 16: 220-235.
- Burkart, Günter/Fietze, Beate/Kohli, Martin (1989): *Liebe, Ehe, Elternschaft. Eine qualitative Untersuchung über den Bedeutungswandel von Paarbeziehungen und seine demographischen Konsequenzen*. Wiesbaden.
- Corsten, Michael (1994): Beschriebenes und wirkliches Leben. Die soziale Realität biographischer Kontexte und Biographie als soziale Realität. In: *BIOS* 7: 185-205.
- Dausien, Bettina (1996): *Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauengeschichten*. Bremen.
- Domsch, Michel (1992): Führungskraft heiratet Führungskraft – wie geht der Betrieb damit um? In: *Management Zeitschrift* 61, Heft: 11: 56-58.
- Domsch, Michel/Krüger-Basener, Maria (1995): Personalplanung und -entwicklung für Dual Career Couples (DCCs) In: Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hg.): *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*. 3. Aufl. Stuttgart: 527-538.
- Domsch, Michel/Ladwig, Ariane (1997): Dual Career Couples (DCC's). Einsichten und Aussichten für Karrierepaare und Unternehmen. In: *Report Psychologie* 22. Heft 4: 310-315.
- Gather, Claudia (1996): *Konstruktionen von Geschlechterverhältnissen. Machtstrukturen und Arbeitsteilung bei Paaren im Übergang in den Ruhestand*. Berlin.
- Gilbert, Lucia Albino (1993): *Two Careers/One Family. The Promise of Gender Equality*. Newbury Park.
- Hertz, Rosanna (1986): *More Equal Than Others: Women and Men in Dual-Career Marriages*. Berkely.
- Hertz, Rosanna (1991): Dual-career couples and the American Dream: Self-sufficiency and achievement. In: *Journal of Comparative Family Studies* 22: 247-263.
- Kaufmann, Jean-Claude (1994): *Schmutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag*. Konstanz.
- Koppetsch, Cornelia/Burkart, Günter (1999): *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechternormen im Milieuvvergleich*. Konstanz.
- Liebold, Renate (2001): "Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause". Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden.

Mohr, Hans-Michael (1986): Dritte beim Interview. Ergebnisse aus dem Bereich Ehe und Partnerschaft mit Daten des "Wohlfahrtssurvey 1984". In: ZA-Informationen 19: 52-71.

Nassehi, Armin (1994): Die Form der Biographie. Theoretische Überlegungen zur Biographieforschung in methodologischer Absicht. In: BIOS 7: 46-63.

Priddat, Birger P. (2001): Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: Hyper-Organizations of Work, Life and Household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. In: Sociologica Internationalis 39,1: 91-117.

Reuband, Karl-Heinz (1984): Dritte Personen beim Interview – Zuhörer, Adressaten oder Katalysatoren der Kommunikation? In: Meulemann, Heiner/Reuband, Karl-Heinz (Hg.): Soziale Realität im Interview. Frankfurt a.M./New York: 117-156.

Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt a.M./New York.

Silberstein, Lisa R. (1992): Dual-Career Marriage: A System in Transition: Hillsdale N.J.