

Cornelia Behnke / Michael Meuser

Zwei Karrieren – eine Familie. Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren¹

Das Thema dieses Beitrags liegt an der Schnittstelle von Familien- und Geschlechtersoziologie sowie soziologischer Modernisierungstheorie. Anhand des partnerschaftlichen Arrangements von Doppelkarrierepaaren lässt sich eine Dialektik von Modernisierungsprozessen aufzeigen: ein gleichzeitiges Aufbrechen von tradierten Mustern der Lebensführung einerseits und deren Bewahrung in modifizierter Gestalt andererseits.

I.

Ein bekanntes Szenario der modernisierungstheoretischen Diskussionen der letzten 15 bis 20 Jahre ist das der vollmobilen Singlegesellschaft. Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim (1990) haben dieses Szenario in ihrem Buch „Das ganz normale Chaos der Liebe“ entworfen. Sie formulieren die These, dass unter den Imperativen einer Arbeitsmarktgesellschaft die Verwirklichung von Gleichheit zwischen Mann und Frau in die besagte vollmobile Single-Gesellschaft führen würde, gleichsam als nicht-intendierte Folge der Gleichheitsforderung. Singles müssen keine Rücksicht auf die Lebensplanung von Partnern nehmen, und deswegen, so die Argumentation, werden sie den hohen Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen moderner beruflicher Karrieren am besten gerecht. Eine konsequente Karriereplanung könnte mithin implizieren, bewusst auf Ehe und Familie zu verzichten. Nun wissen wir inzwischen, dass es einen massiven Trend zu einer Versingelung der Gesellschaft nicht gibt, und wir wissen des weiteren aus mehreren Studien, dass sich die Single-Existenz zumindest für Männer eher kontraproduktiv auf den beruflichen Erfolg auswirkt, als dass sie ihn befördert (Behnke/Liebold 2000, 2001; Liebold 2001; Tölke 2000). Für Frauen stellt sich die Situation ein wenig anders dar – warum dies so ist, wird sich in den folgenden Ausführungen zeigen.

Wer heute eine berufliche Karriere verfolgt und wer dies nicht unter den Bedingungen einer Single-Existenz tut, der oder die muss seine bzw. ihre Karriere in wachsendem Maße mit derjenigen des (Ehe-)Partners abstimmen. Diese Notwendigkeit wird insbesondere für Männer immer drängender; für verheiratete oder sonstwie in einer Partnerschaft lebende karriereorientierte Frauen bestand diese Notwendigkeit schon immer. Als Folge der in den siebziger Jahren einsetzenden „Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang“ (Beck-Gernsheim 1983) hat die Partnerschafts- und Familienform des „Doppelkarrierepaares“ an Bedeutung gewonnen. Doppelkarrierepaar – das ist eine Konstellation, in der beide Partner eine berufliche Karriere ambi-

¹ Überarbeitete Version eines am 25.5.2002 von Michael Meuser im Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung gehaltenen Vortrages. Der vorliegende Text basiert auf Ergebnissen eines laufenden, von der DFG geförderten Forschungsprojektes und beinhaltet eine stark gekürzte Version des ersten Arbeitsberichtes aus diesem Projekt (vgl. Behnke/Meuser 2002).

tioniert verfolgen und das gewissermaßen unter dem Dach einer Beziehung bzw. einer Familie tun. Das führt zu einer mehr oder minder weitreichenden wechselseitigen Entgrenzung von Beruf und Familie.

Bei einem „Doppelkarrierepaar“ gehen nicht nur beide Partner einer regelmäßig ausgeübten Erwerbstätigkeit nach, darüber hinaus sind die folgenden Merkmale gegeben: höhere, zumeist akademische Bildungsabschlüsse, ein hohes Maß an „commitment“ hinsichtlich des Berufs, eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung. Die Berufsarbeit ist nicht nur ein Job, sie wird als primäre Quelle persönlicher Erfüllung gesehen. All dies trifft auf beide Partner gleichermaßen zu (Gilbert 1985; Rapoport/Rapoport 1971; Sekaran 1986).

Exakte Zahlen über die quantitative Verbreitung von Doppelkarrierepaaren liegen für Deutschland nicht vor. Schulte (2002: 256) schätzt – unter Zugrundelegung eines weit gefassten Karrierebegriffs, der neben vertikalen auch horizontale Karrieren (im Sinne von Qualifikation und Spezialisierung) umfasst –, dass 15 bis 20 Prozent aller berufstätigen Paare in die Kategorie der Doppelkarrierepaare fallen. In der betriebswirtschaftlichen Forschung finden sich Hinweise, dass vor allem große Unternehmen in wachsendem Maße mit der Notwendigkeit konfrontiert sind, sich bei der Einstellung von Führungskräften um einen angemessenen Arbeitsplatz auch für den Ehepartner zu bemühen, da die (Ehe-)Partner ihrer Führungskräfte immer häufiger selber berufliche Karrieren verfolgen (Domsch 1992; Domsch/Krüger-Basener 1995; Domsch/Ladwig 1997). Personalmanager, die wir interviewt haben, betonen, dass das Angebot von 'Partnerlösungen' sowie von Arrangements, die es Paaren erleichtern, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil des Unternehmens im Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte sei.

In soziologischer Perspektive ist diese Paarkonstellation u.a. in modernisierungstheoretischer Hinsicht von Interesse. Es ist naheliegend, die Lebensform des Doppelkarrierepaars auf der Folie desjenigen Prozesses zu begreifen, der mit den Stichworten „Enttraditionalisierung“, „Individualisierung“, „Pluralisierung“ usw. umrissen ist. Die Grenzen zwischen Beruf und Familie sind verwischt, das traditionelle Modell des männlichen Familienernährers bzw. der Hausfrauen-Ehe 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 eben für beide Partner.

II.

In der anglo-amerikanischen Forschung zu „dual career couples“ wird diese Ehe- und Familienform als eine Herausforderung an die traditionelle, hierarchisch strukturierte Geschlechterordnung mit ihrer geschlechtsexklusiven Rollenzuweisung begriffen. Den DCC's wird ein höheres Maß an egalitären Beziehungsstrukturen attestiert als sonstigen Paaren. Der Beitrag will zeigen, wie die Arbeit des Vereinbarkeitsmanagements, welche die Gleichzeitigkeit von zwei Karrieren unter dem Dach einer Beziehung bzw. einer Familie ermöglicht, auf die Partner (ungleich) verteilt ist und welche Konsequenzen sich daraus für die Position von Frau und Mann im partnerschaftlichen Arrangement der Geschlechter ergeben.

Die Diagnose egalitär strukturierter Beziehungen findet sich in den Selbstbeschreibungen der Paare, die wir interviewt haben, durchweg 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 begreifen 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 (in diesem Fall gegenüber dem Interviewer). 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, 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. Die ungleiche Verteilung weist eine deutliche Geschlechtstypik auf.

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, spätestens während des Studiums, und dass sie seitdem ein Paar sind. Das hat zur Folge, dass die Partner biographisch wichtige institutionalisierte Lebensphasen und Statuspassagen gemeinsam durchlaufen. Sie schließen nahezu zeitgleich ihr Studium ab, sie absolvieren zeitgleich Referendariate oder Praktika, und sie steigen in etwa zum gleichen Zeitpunkt in das Berufsleben ein. Die Partner sind also bereits miteinander verbunden, bevor die eigentliche berufliche Karriere in Angriff genommen wird. Dies impliziert zweierlei: Erstens ist es eine Selbstverständlichkeit, dass auch die Frau, die einstige Kommilitonin, Karrierepläne hat; das ist ein generationenübergreifendes Merkmal. Dies bedarf keiner besonderen Legitimation, das ergibt sich aus der Qualifizierung der Frau, die vom Partner direkt und sehr frühzeitig miterlebt wurde, gleichsam von selbst. Zweitens wird die Karriereplanung, da man beim Berufseintritt 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, wie diese Paare selbst berichten, noch selbstverständliche soziale Norm gewesen. Das in dieser Hinsicht 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 beim Partner sein zu können, sie bricht einen Auslandsaufenthalt frühzeitig ab, sie zieht an den Ort, der für die Karriere des Partners am vielversprechendsten ist. Bei alledem lässt sie die eigenen Karrierepläne keineswegs fallen, sie passt sie aber flexibel an die jeweils 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 Erzählperspektive wie von selbst auf die Seite der Frauen. Die Männer geben allenfalls noch ergänzende Kommentare. Es lässt sich festhalten – wir werden darauf später 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 erkennen. Wir legen den Schwerpunkt an dieser Stelle auf die generationstypischen Unterschiede, auf die professionstypischen gehen wir nur am Rande ein (hierzu ausführlicher Behnke/Meuser 2003).

III.

Bei den Paaren der *älteren* Generation (den ca. 60jährigen) ist es unstrittig, dass die Karriere des Mannes Vorrang hat. Das hat meistens, aber nicht immer einen Karrierevorsprung des Mannes zur Folge. Aber auch dann, wenn die Partner formal statusgleich sind, ist die Anerkennung der Höherrangigkeit des Mannes die Voraussetzung für ein harmonisches Paararrangement, wie bei dem Paar „Dietrich“. Beide Partner haben eine formal gleichrangige Professur. Es herrscht aber 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 herauszustellen. Diesen Part übernimmt sie augenscheinlich freiwillig und ohne jedes Anzeichen von Verdruss. Vor diesem Hintergrund streicht dann Herr Dietrich die wissenschaftlichen Leistungen seiner Frau anerkennend heraus. In diesem Sinne ist die Lebensform des Doppelkarrierepaares eine voraussetzungsvolle Angelegenheit, deren Gelingen von mehr abhängt als da-

von, 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) in ihrem bekannten Aufsatz über „Die Ehe und die Konstruktion von Wirklichkeit“ als Nomos-Bildung bezeichnet haben: die Konstruktion einer für die Paargemeinschaft gültigen Ordnung.

Bei den Paaren der *jüngeren* Generation (in den 30ern) gibt es in den Interviews keine Hinweise darauf, dass ein *Karrierevorsprung* des Mannes erwartet wird. Was allerdings problematisch und damit erklärungsbedürftig ist, ist ein *Karrierevorsprung* der *Frau*. Wie die Paare damit umgehen, lässt sich exemplarisch am Beispiel des Paares „Hagen“ verdeutlichen. Beide sind zum Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt. Beide Partner beginnen statusgleich: als sogenannter Führungskräftenachwuchs im gleichen Unternehmen. Nach fünfjähriger Zugehörigkeit zum Unternehmen haben die Partner heute unterschiedliche Stufen auf der Erfolgsleiter erklommen. Herr Hagen ist Abteilungsleiter im Bereich Vertrieb, Frau Hagen ist Bereichsleiterin im Personalwesen, mithin genau eine Stufe höher als ihr Mann. Die höhere Position der Ehefrau ist in einem hierarchisch organisierten Betrieb nicht zu leugnen, weder für das Paar noch für andere. Die Partner sind vor dem Hintergrund einer als objektiv wahrgenommenen Messlatte – der Karriereleiter – einem ständigen Vergleich ausgesetzt; und sie vergleichen sich auch ständig. Fiktionale Lösungen, die dort gefunden werden können, wo der berufliche Status weniger objektiviert ist, wären hier nicht sehr tragfähig. Gleichwohl muss der an der Karriereleiter deutlich ablesbare Unterschied erklärt werden, und zwar von beiden Partnern. Frau Hagen spielt ihren Erfolg herunter (dieses understatement ist übrigens typisch für nahezu alle Frauen). Beim Erreichen ihrer jetzigen Position habe sie „einfach auch Glück gehabt“, der letzte Karriereschritt sei eigentlich „viel zu früh“ erfolgt. Mit dem Verweis auf glückliche Umstände und die Vorzeitigkeit der Beförderung nimmt sie die eigene Leistungsfähigkeit gleichsam aus dem Blick. Die Frau sieht sich gefordert, ihren Vorsprung zu erklären und, soweit das geht, rhetorisch zu minimieren.

Herr Hagen erklärt zunächst, dass er seine eigene Karriere als „flach, unterdurchschnittlich und relativ langsam“ erlebe, er kommt mithin zu einer unbefriedigenden Einschätzung seiner beruflichen Laufbahn. 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. Hier zeigt sich – und das ist, über den Fall hinaus, typisch für die Männer bei den Managerpaaren – ein gewisses Ressentiment gegenüber der Partnerin. Pointiert formuliert: Die ‘anormal erfolgreiche’ Partnerin macht es ihm unmöglich, den eigenen Erfolg zu genießen. Wäre er nicht permanent dem Vergleich mit einer gleichsam über das Ziel hinaus schießenden Partnerin ausgesetzt, dann könnte er durchaus mit der eigenen Karriere zufrieden sein. Herr Hagen versucht nun, die durch seine Frau erlittene narzisstische Kränkung dadurch zu kompensieren, dass er die Berufskarriere seiner Frau psychologisierend betrachtet. Seine Frau sei nun mal ein „Typ“, der die Bestätigung im Beruf, das, wie er formuliert, „Bauchgepinsel“ brauche. Nur dann könne sie in der Beziehung glücklich sein. Mit dieser Betrachtungsweise versucht er, den direkten beruflichen Leistungsvergleich auszublenden und statt dessen

Persönlichkeitsmerkmale in den Vordergrund zu rücken, die zudem, so wie sie benannt werden, als kritikwürdig erscheinen. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht damit nicht mehr der größere berufliche Erfolg seiner Frau, sondern vielmehr ihre psychische Eigenheit, ihr Bedarf nach Anerkennung von außen.

Das Paar Hagen hält bis jetzt eine Art labiles Gleichgewicht, da zum einen Frau Hagen mit ihrer Deutung des eigenen beruflichen Erfolges als auf „glücklichen Umständen“ beruhend ihrem Mann entgegenkommt. Zum anderen trägt Frau Hagen die Deutung ihrer Person durch ihren Mann mit. Sie bezeichnet sich selbst als besonders ehrgeizig und außenorientiert. Die Partner haben sich gewissermaßen auf eine stillschweigende gemeinsame Deutung geeinigt. Derzufolge macht er eine erfreuliche und nicht zu be-
anstandende Karriere und sie, aufgrund ihrer quasi problematischen Persönlichkeit, eine besonders „krasse“. Diese gemeinsam getragene Konstruktion ist die Klammer, welche die Beziehung zusammenhält. – Offensichtlich schafft ein von der Geschlechtstypik abweichendes Karrieremuster auch in einer weitgehend enttraditiona-
lisierten Beziehungsform gravierende Probleme. Die vom Paar Hagen – und nicht nur von diesem und auch nicht nur von Managerpaaren – gewählte Lösung ist symbolischer Art. Sie besteht in einer symbolischen Minimierung des Karrierevorsprunges der Frau. Diese symbolische Lösung funktioniert freilich nur dann, wenn sie von der Frau *aktiv* mitgetragen wird.

Nun sind der symbolischen De-Konstruktion eines Karrierevorsprunges der Frau bei den Managerpaaren allerdings Grenzen gesetzt, dem steht die objektivierte Messlatte der Karriereleiter entgegen. Das mag ein Grund dafür sein, dass die Beziehungen der Paare aus dem Management im Vergleich mit den Wissenschaftlerpaaren und den Freiberuflern in hohem Maße fragil sind. Die Kommunikation der Managerpaare miteinander ist deutlich spannungsgeladener als in den anderen Interviews. Das reicht bis zu unverhüllt artikulierter Feindseligkeit und abschätzigen Kommentierungen der Äußerungen des Partners. Die höhere Stabilität der Beziehungen der Freiberufler und der Wissenschaftler, die sich in einer harmonischeren Kommunikation im Interview dokumentiert, basiert wohl auch auf der in diesen Berufsfeldern leichter möglichen symbolischen Herstellung entweder einer Gleichheit der Karrieren oder eines Karrierevorsprunges des Mannes. Auch wenn beide eine formal statusgleiche Professur innehaben, kann sich das Paar 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.

Ein weiterer Grund für die vergleichsweise hohe Fragilität der Beziehungen wird durch einen Vergleich mit den Freiberuflern deutlich. Bei einem Paar, das gemeinsam eine Arztpraxis oder eine Anwaltskanzlei betreibt, müssen sich die Partner nicht an der Position des jeweils anderen abarbeiten. Für die Männer geht von den organisatorischen Leistungen der Ehefrauen keine Bedrohung aus, die Männer können vielmehr davon profitieren, weil diese Leistungen das gemeinsame *Berufs- und Familienleben* optimieren. Nicht so bei den Managerpaaren. Die Anstrengungen und Erfolge der Frau nützen dem Mann gerade *nicht* in seiner beruflichen Karriere; eher ist das Gegenteil

der Fall, und das schafft Spannungen, welche die Beziehung belasten. Die direkte Vergleichbarkeit des Erfolgs schürt Rivalität und Ressentiment und schmälert die Kraft, die nötig ist, um gemeinschaftsstiftende Momente zu schaffen (Behnke/Meuser 2003).

IV.

Damit zwei berufliche Karrieren in einer Paarbeziehung 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 sowohl für die Ebene der symbolischen Konstruktionen feststellen 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 zugrundeliegt. 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, die 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 nahezu alle Frauen des Samples offensichtlich aufbringen – und das sie aufbringen müssen, soll das Doppelkarriere-Arrangement auch nur einigermaßen funktionieren.

Das ist vermutlich 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, die nach dem Muster „male breadwinner-female homemaker“ strukturiert sind, gewöhnlich zu leisten haben, 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 Doppelkarrierepaarkonstellation angepasster Form reproduziert.

Die Forschung zu Biographien von Frauen hat allgemein gezeigt, „dass Frauen sich in ihrem Selbstbild systematisch auf andere beziehen“ (Dausien 1996: 121), nicht zuletzt auf den Mann. Die Frauen in den Doppelkarrierepaaren gründen ihr Selbstbild zwar

einerseits durchaus und sehr selbstbewusst 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 Arbeiten 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 Entgrenzung von Beruf und Familie betrifft vor allem die Frauen, da sie es sind, welche die unterschiedliche Systeme passend machen müssen. Die Männer können die Grenzen stärker aufrecht erhalten. Die Enttraditionalisierung, welche die Form des Doppelkarrierepaars 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, so gesehen, gleichsam ohne weitere eigenen Leistungen ein. Wo dem Mann eine darüber hinausgehende Umorientierung, also eine Beteiligung an der Arbeit des Vereinbarkeitsmanagements, angesonnen wird, wie das bei einem Paar des Samples der Fall ist, da erweist sich die Paarbeziehung als hoch konflikthaltig.

Die Zuständigkeit der Frauen für das Vereinbarkeitsmanagement verlangt ihnen einerseits eine „Hyperorganisationsarbeit“ (Priddat 2001) 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. Die Art, wie die sich daran knüpfende Aufgabe des Vereinbarkeitsmanagements bewältigt wird, trägt hingegen deutliche geschlechtstypische Züge. Die Konstellation des Doppelkarrierepaars 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.

Was sich am Beispiel der Doppelkarrierepaare beobachten lässt, scheint typisch zu sein für viele Modernisierungsprozesse: Sie sind gekennzeichnet durch einen *Gestaltwandel habitualisierter Muster*. Das ist zumindest dann der Fall, wenn es um Handlungsfelder geht, in denen zentrale Dimensionen der Sozialstruktur einer Gesellschaft tangiert sind bzw. zentrale Dimensionen sozialer Ungleichheit. Prozesse von Individualisierung und Enttraditionalisierung finden nicht jenseits von Stand und Klasse oder auch von Geschlecht statt, sondern diesseits solcher nach wie vor sozialstrukturell relevanter Zugehörigkeiten. Mit Bourdieu ließe sich sagen, dass wir es bei den Arrange-

ments der Doppelkarrierepaare mit einer spezifischen Form des Kampfes um Anerkennung zu tun haben, um Anerkennung der Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen. Und ähnlich wie bei den Kämpfen, die Bourdieu in den feinen Unterschieden beschreibt, tragen auch hier die Kämpfe in gewissem Sinne zu einer Reproduktion der Ordnung bei, bei der die Ordnung zugleich modifiziert wird und in ihren Grundstrukturen erhalten bleibt: „Reproduktion durch Verschiebung“ (Bourdieu 1987: 272).

Literatur

- Beck, U./Beck-Gernsheim, E., 1990: Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt a.M.
- Behnke, C./Liebold, R., 2000: Zwischen Fraglosigkeit und Gleichheitsrhetorik. Familie und Partnerschaft aus der Sicht beruflich erfolgreicher Männer. *Feministische Studien* 18, Heft 2: 64-77.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1983: Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“: Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. *Soziale Welt* 34: 307-340.
- Behnke, C./Liebold, R., 2001: Beruflich erfolgreiche Männer: Belastet von der Arbeit – belästigt von der Familie. S. 141-157 in: P. Döge/M. Meuser (Hrsg.), *Männlichkeit und soziale Ordnung*. Opladen.
- Behnke, C./Meuser, M., 2002: Zwei Karrieren, eine Familie – Vereinbarkeitsmanagement bei Doppelkarrierepaaren. Arbeitsbericht Nr. 1 des Projekts „Doppelkarrierepaare“, verf. Ms., Universität Dortmund (www.hitzler-soziologie.de/doppelkarrierepaare.html).
- Behnke, C./Meuser, M., 2003: Doppelkarrierepaare: Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? In: R. Hitzler/M. Pfadenhauer (Hrsg.): *Karrieropolitik*. Opladen (im Druck).
- Berger, P. L./Kellner, H., 1965: Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens. *Soziale Welt* 16: 220-235.
- Bourdieu, P., 1987: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.
- Dausien, B., 1996: Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauengeschichten. Bremen.
- Domsch, M., 1992: Führungskraft heiratet Führungskraft – wie geht der Betrieb damit um? in *Management Zeitschrift* 61, Heft: 11: 56-58 .
- Domsch, M./Krüger-Basener, M., 1995: Personalplanung und -entwicklung für Dual Career Couples (DCCs). S. 527-538 in: L.v. Rosenstiel/E. Regnet/M. Domsch (Hrsg.), *Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement*, 3. Aufl., Stuttgart.
- Domsch, M./Ladwig, A., 1997: Dual Career Couples (DCC's). Einsichten und Aussichten für Karrierepaare und Unternehmen. *Report Psychologie* 22, Heft 4: 310-315.
- Gilbert, L. A., 1985: *Men in Dual-Career Families: Current Realities and Future Prospects*. Hillsdale, NJ.
- Liebold, R., 2001: „Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause“. Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden.

- Priddat, B. P., 2001: Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: Hyper-Organizations of Work, Life and Household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. *Sociologica Internationalis* 39,1: 91-117.
- Rapoport, R./Rapoport R. N., 1971: Further Considerations on the Dual Career Family. *Human Relations* 24: 519-533 .
- Schulte, J., 2002: Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.
- Sekaran, U., 1986: *Dual-Career Families*, San Francisco/London.
- Tölke, A., 1998: Beruflich erfolgreich durch Ehe und Familie? Zum Zusammenhang von Lebensform und Berufskarriere. S. 131-150 in: M. Oechsle/B. Geissler (Hrsg.): *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*. Opladen.