

4 PAARBEZIEHUNGEN UND WECHSELSEITIGE EINFLÜSSE ZWISCHEN PARTNERSCHAFTLICHEN LEBENSLÄUFEN

Im Folgenden stehen weniger die individuellen, sondern vor allem gesellschaftliche und institutionelle Faktoren der Konstitution von Paarbeziehungen im Mittelpunkt. Diese Faktoren drücken sich in gültigen normativen und kulturellen Deutungsmustern ebenso aus wie in rechtlichen und sozialstaatlichen Regelungen oder Organisationsprinzipien des Arbeitsmarktes und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. Zunächst greife ich familiensoziologische Forschungsergebnisse zur Partnerwahl auf. Dabei ist für diese Arbeit von besonderem Interesse, wie sich das Heiratsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet. Ein wichtiger Aspekt der Binnenstruktur von Paarbeziehungen ist die Frage der Macht in Paarbeziehungen. In diesem Zusammenhang gehe ich auch auf die Ressourcentheorie (vgl. Blood & Wolfe, 1960) sowie auf Kritikpunkte an dieser Theorie ein. In modernen Paarbeziehungen, so eine wichtige These neuerer Untersuchungen, finden sich flexibilisierte Machtverhältnisse, die sich auch in unterschiedlichen Formen des Umgangs mit Geld ausdrücken (vgl. Wimbauer, Schneider & Ludwig-Mayerhofer, 2002). Aus der Perspektive der Lebenslaufforschung wird der Blick anschließend auf Abhängigkeiten zwischen den Erwerbsverläufen von Dual Earner Couples gerichtet. Dabei beziehe ich mich vor allem auf die Untersuchungen im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf“ (vgl. Born & Krüger, 1993; 2001; Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996). Schließlich werden die Forschungsergebnisse aus dem angelsächsischen und angloamerikanischen Sprachraum zu Dual Career Couples zusammengefasst.

4.1 Partnerwahl und soziale Ungleichheit

Heiratsbeziehungen zwischen sozialen Gruppen sind seit Max Weber in der Soziologie eine feste Kategorie bei der Erforschung sozialer Ungleichheit. In der neueren Forschung wird die Durchlässigkeit gruppenspezifischer Heiratsbeziehungen – gemessen an dem Ausmaß, in dem *zwischen* sozialen Gruppen (*Heterogamie*) bzw. *innerhalb* sozialer Gruppen (*Homogamie*) geheiratet wird –, als ein wesentlicher

Indikator für die Offenheit einer Gesellschaft angesehen. Soziologische Erklärungen der Partnerwahl befassen sich auch mit den Gelegenheiten, eine PartnerIn mit bestimmten Merkmalen überhaupt kennen zu lernen („who does not meet, does not mate“). Diese Gelegenheiten entstehen einerseits aus der Einbindung in soziale Handlungskontexte (Ausbildung, Arbeit, Freizeit usw.) und andererseits über die gesamtgesellschaftliche Verteilung bestimmter Partnerwahl-Merkmale (z. B. geschlechtsspezifische Bildungsverteilung). Ich gehe im Folgenden näher auf das Partnerwahl-Merkmal Bildung ein, weil es mit Blick auf die Untersuchung der Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie angesichts des hohen Anteils bildungshomogamer Paarbeziehungen besonders relevant erscheint.

Als Konsequenz der Angleichung der Bildungsabschlüsse und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen wird in der Literatur überwiegend davon ausgegangen, dass sich auch die Selektionsprozesse bei der Partnerwahl verändern. Es wird argumentiert, dass diese Veränderungen zu einer verstärkt symmetrischen ‚Angebotsstruktur‘ auf dem ‚bildungsspezifischen Heiratsmarkt‘ führen und dass es somit zu einer zunehmenden sozialen Schließung von Bildungsgruppen kommt (vgl. Mare, 1991; Teckenberg, 2000; Blossfeld & Timm, 1997). Denn das veränderte Ausbildungsverhalten von Frauen erhöht die strukturellen Chancen, dass sich Männer und Frauen in den Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen kennen lernen. Auch der längere Verbleib in Schule und Berufsausbildung vergrößert die Gelegenheiten, eine gleich gebildete PartnerIn kennen zu lernen. Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Handlungskontexte, in denen man eine PartnerIn kennen lernt, sind die Bildungsinstitutionen somit ein sehr wichtiger Heiratsmarkt. Bis zu 22 % der Paare lernen sich hierzulande in der Schule oder während der Berufsausbildung kennen (vgl. Klein, 2001). Dabei sind die jeweiligen bildungsinstitutionellen Heiratsmärkte natürlich bildungshomogen vorstrukturiert. Wirth (2000) untersuchte die Auswirkungen dieser Prozesse auf die Heiratsbeziehungen zwischen den einzelnen Bildungsgruppen und fand heraus, dass nach wie vor die meisten Ehen zwischen Angehörigen gleicher Bildungs- und Einkommenschichten geschlossen werden. Diese Schichtungshomogamie ist keineswegs, wie man als Konsequenz der Entwertung von Bildungsabschlüssen meinen könnte, im Abnehmen begriffen, sondern trat im Gegenteil in den vergangenen Jahrzehnten immer deutlicher hervor. In Bezug auf individuelle Mo-

tive lässt sich die bildungsbezogene Partnerwahl auch als statusbezogene Partnerwahl interpretieren: Je höher das Bildungsniveau, umso höher der Sozialstatus. Die Bildungsexpansion hat allerdings auch zu einer beträchtlichen Entwertung von Bildungszertifikaten auf dem Arbeitsmarkt geführt. Bildung hat damit an Bedeutung für den Sozialstatus verloren. Vor diesem Hintergrund ließe sich folgern, dass Bildung auch für die statusbezogene Partnerwahl eher ab- als zugenommen hat. Das ist aber nicht der Fall. Die Analyse der relativen Homogamie-Raten als maßgeblicher Indikator für Öffnungs- oder Schließungsprozesse zeigt, dass die Neigung, PartnerInnen mit dem gleichen formalen Bildungsabschluss zu heiraten, das dominierende Muster darstellt (vgl. Wirth, 2000). Die stärkste Schließung findet sich bei der privilegiertesten Bildungsgruppe, den AkademikerInnen, und der am wenigsten privilegierten Bildungsgruppe, den HauptschulabsolventInnen ohne berufliche Ausbildung. Am oberen und unteren Ende der Bildungsskala ist demnach eine Kumulierung der jeweils hohen bzw. niedrigen soziokulturellen und ökonomischen Ressourcen von Männern und Frauen zu beobachten. In den 50er Jahren waren die AkademikerInnen insgesamt noch eine äußerst kleine Gruppe, die zusätzlich durch eine stark geschlechterbezogene Asymmetrie gekennzeichnet war. Infolge der Bildungsexpansion hat nicht nur die Zahl der HochschulabsolventInnen stark zugenommen, sondern die geschlechterbezogene Verteilung in dieser Bildungsgruppe hat sich ebenfalls angeglichen. Beide Effekte zusammen, Gruppengröße und geschlechterbezogene Angleichung erhöhen – selbst unter der Annahme, dass AkademikerInnen ihre PartnerInnen rein zufällig wählen – die Wahrscheinlichkeit, dass der Anteil der homogamen Ehen bei den AkademikerInnen ansteigt (vgl. Wirth, 2000; siehe auch Klein, 2001). Allerdings zeigen Analysen auf der Basis der Daten des Mikrozensus von 1997 (vgl. Rusconi, 2003), dass die Tendenz zur bildungshomogamen Partnerwahl bei Frauen und Männern mit akademischer Ausbildung sehr unterschiedlich ausgeprägt ist. Während 70 % aller Akademikerinnen in einer Partnerschaft leben, in der der Partner gleichfalls über einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss verfügt, trifft dies nur auf 37 % der Männer zu. Die Bildungsungleichheit zwischen den Partnern ist also wesentlich geringer, wenn die Frau Akademikerin ist. Daraus kann allerdings nicht automatisch gefolgert werden, dass bei erhöhter Bildungshomogamie auch eine Angleichung der innerpartnerschaftlichen Machtverhältnisse stattfindet (wenngleich sich die Chancen

hierfür verbessern mögen.) Das nächste Kapitel beschäftigt sich näher mit dem Thema der Machtverhältnisse in Paarbeziehungen.

4.2 Beziehungsstrukturen und Macht in Paarbeziehungen

Jede Beziehung zeichnet sich nach Norbert Elias (1978) durch eine spezifische Machtbalance aus. In der Familienforschung hat Macht²⁸ als Thema bereits lange Tradition. Zur Etablierung dieses Themas haben R. O. Blood und D. M. Wolfe (1960) – mit ihrem mittlerweile klassischen Werk „Husbands and Wives“ – beigetragen, indem sie Macht in Ehen empirisch erforschten. Sie entwickelten mit der Ressourcentheorie zugleich ein Modell zur Erklärung der innerehelichen Machtverhältnisse. Blood & Wolfe ermittelten eine deutliche Korrelation zwischen der Entscheidungsmacht des Mannes in Paarbeziehungen und seiner gesellschaftlichen Stellung, seinem Einkommen, seinem Berufsprestige und seiner Bildung. Wenn die Ehefrau über ähnliche Statusmerkmale verfügt, verringert sich die Macht des Ehemannes. Als zentralen Kern der Ressourcentheorie formulierten Blood & Wolfe folgende Aussage: Je größer die externen Ressourcen, die eine Person im Vergleich zur andern in einer Ehe besitzt, desto wahrscheinlicher verschiebt sich die Entscheidungsmacht zu ihren Gunsten. Eine der wichtigsten Kritikpunkte an der Ressourcentheorie ist die Beschränkung auf Ergebnisse der Entscheidungsfindung (zur Diskussion der Ressourcentheorie vgl. Stalb, 2000). Darüber, *wie* diese Entscheidungen zustande kommen, wird jedoch nichts ausgesagt. Diese Art der Machtforschung in der Familiensoziologie erfasst also nur einen sehr begrenzten Ausschnitt von Macht und blendet die dynamische Seite der Macht völlig aus (vgl. Ernst, 1996). Auch kann Macht auf ganz unterschiedlichen Grundlagen beruhen. Dieses statische Bild von Macht wurde erst nach und nach in Verbindung mit einer stärkeren Rezeption der neueren sozialwissenschaftlichen Machtkonzepte überwunden. Die Machtbalance ist nicht ein für alle mal festgeschrieben, sondern bildet sich als interaktiv-emergentes Phänomen im Machtprozess heraus (vgl. Szinovacz, 1987). Ein aktueller

²⁸ In Anlehnung an Max Webers klassische Definition kann Macht definiert werden als „die Potenzialität, beabsichtigte Wirkungen auf das Handeln, Denken und Fühlen anderer auszuüben“ (Weber, 1976: 28).

Machtprozess in Zweierbeziehungen baut dabei auf ein Fundament vorangegangener Erfahrungen auf (vgl. Ernst, 1996). Die Geschichte der Machtprozesse in einer Zweierbeziehung konstituiert somit den Kontext, in den der aktuelle Machtprozess eingebettet ist und durch den dieser in einem wesentlichen Ausmaß an Gestalt gewinnt. Ablauf und Ausgang der Machtprozesse sind also immer auf diese Vorgeschichte zu beziehen und vielfach erst dadurch verständlich. Bei aller Kritik an der Ressourcentheorie ist es doch ein wichtiger Verdienst, den Zusammenhang zwischen Statusposition und den zugänglichen Alternativen einer Person und ihrer Machtposition aufzuzeigen. Während bis in das frühe 20. Jahrhundert der Frau nur als einzig anerkannte Position die einer Ehefrau offen stand, haben Frauen gesellschaftliche Alternativen hinzugewonnen (vgl. Lenz, 2003). Durch das verstärkte Eindringen von Frauen in die Berufswelt haben sich seither massive Veränderungen ereignet. Aber noch immer besteht ein Einkommensgefälle zwischen den mehrheitlich von Männern besetzten Berufen gegenüber den vor allem von Frauen besetzten Berufen (das gilt sowohl für akademische als auch für nicht-akademische Berufe). Auch die hohen Anteile von Frauen an Teilzeitarbeit verweisen auf ein strukturelles Handicap von Frauen gegenüber den mehrheitlich kontinuierlich in vollem Umfang berufstätigen Männern. Die Ressourcenausstattung ist zwar als Rahmenbedingung in eine Analyse der ehelichen Machtverhältnisse einzubeziehen, allerdings werden damit noch keineswegs die Machtverhältnisse festgeschrieben (vgl. Lenz, 2003: 106). Die Verteilung der Ressourcen stellt lediglich eine von mehreren Rahmenbedingungen dar, die in die Aushandlungsprozesse innerhalb einer Zweierbeziehung eingehen. Macht in Zweierbeziehungen hängt ebenso mit kulturell vorgegebenen Mustern zusammen, die Interessensphären der Geschlechter definieren und regeln, was Männer und Frauen in Zweierbeziehungen voneinander erwarten können (vgl. ebenda). In modernen Ehe- bzw. Beziehungsidealen wird zwar das alte Ideal einer Unterordnung der Frau gegenüber ihrem Mann aufgehoben und durch Egalität zwischen den Geschlechtern ersetzt (vgl. Wouters, 1986; Buchmann & Eisner, 1997; 2001). Aber das Eindringen dieses Ideals in den Beziehungsalltag ist nicht gleichbedeutend mit einem Verschwinden von Macht, sondern lediglich mit einer Verringerung von vorgegebenen Machtvorteilen verbunden (vgl. Schwartz, 1996). Die Umsetzung des modernen Gleichheitsideals weist im Übrigen große milieuspezifische Unterschiede auf (vgl. Burkart, 1997; Koppetsch & Burkart, 1999),

und es wird deutlich, dass vielfach eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit klafft. Mit der erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen – und somit einem vermehrt ‚eigenen Einkommen‘ von Frauen – spielen sich Machtprozesse aber zunehmend unter potentiell ‚gleichwertigen‘ Personen ab, was zu einer Flexibilisierung der Machtverhältnisse in Paarbeziehungen führen dürfte (vgl. Lenz, 2003: 107).

Ein Teilprojekt des Sonderforschungsbereichs 536 (München) beschäftigt sich mit der Frage des alltäglichen Umgangs mit Geld von Dual Earner Couples unter den Bedingungen der fortschreitenden Modernisierung. Unter dem Titel „Gemeinsam leben – getrennt wirtschaften?“ wurden in einer qualitativen Panelstudie anhand paarbiographischer Fallstudien die Wirkungen und Folgen je eigenen Einkommens auf die Gestaltung privater Lebensverhältnisse in Doppelverdienerpaaren und die daraus resultierenden Zusammenhänge von Geld, Macht und Ungleichheit untersucht (vgl. Almendinger et al., 2001). Geld wird dabei nicht ausschließlich als von ‚außen‘ kommende rein ‚ökonomische‘ Ressource betrachtet, sondern in Anlehnung an Georg Simmel (1985; 1989) zugleich als eine spezifische Form von Interaktion verstanden und in der Gesamtkonstruktion des Beziehungsalltags verankert. Unter den zeitdiagnostisch behaupteten institutionellen ‚Entsicherungen‘ des Privaten sind dabei in wachsendem Umfang ‚Entscheidungen‘ der Partner darüber erforderlich, wie mit dem Geld umgegangen werden soll. Ergebnis ist eine Transformation des Geldes in symbolisch aufgeladenes ‚Beziehungsgeld‘ (vgl. Wimbauer, 2003; Wimbauer, Schneider, Ludwig-Mayerhofer, 2002), dem im Kontext der jeweiligen Paarbeziehung ein spezifischer Sinn zugewiesen wird. So entscheidet die jeweilige ‚Beziehungskonzeption‘ darüber, ob das individuelle Erwerbsgeld beim Eintritt in den Binnenraum der Beziehung ‚kollektiviert‘ wird und wie dabei die Verfügung über derartiges Geld verteilt wird oder ob es zu ‚individuellem‘ Geld erklärt wird, das außerhalb der Beziehung bleiben soll (vgl. Hirsland, Herma & Schneider, 2005: 169 ff.). Durch derartige Bedeutungszuweisungen wird Geld (oder auch darauf bezogene geldwerte Gegenstände, individuelle Fähigkeiten, Wissen etc.) ‚beziehungsrelevant‘ gemacht. Dies manifestiert sich in paarspezifischen ‚Geldarrangements‘ (vgl. Wimbauer, 2003). Diese umfassen nicht nur die formale Organisation der zuzurechnenden Gelder – etwa getrennte oder gemeinsame Konten (vgl. Pahl, 2001) –, sondern vor allem auch die jeweiligen symbolischen Bedeutungsgehalte von Geld im Kontext der

Paarbeziehung. Paarspezifische Geldarrangements verweisen dabei in einem umfassenderen Sinn auf die normative, sinn- und regelgeleitete ‚Paarpraxis‘. Hier findet sich die Ebene der konkreten Machtentfaltung des Geldes in Paarbeziehungen und der davon ausgehenden Macht- und Ungleichheitseffekte (vgl. Hirsland, Herma & Schneider, 2005: 175 f.).

Eine umfassende Analyse von (ehe-)partnerlichen Machtverhältnissen erfordert allerdings auch eine detaillierte Fokussierung auf biographische Muster der Erwerbs- und Familienarbeit sowie auf die Abhängigkeiten zwischen Erwerbs- und Lebensverläufen von Ehepartnern, worauf ich im Folgenden näher eingehe.

4.3 Abhängigkeiten zwischen Erwerbs- und Lebensverläufen in Dual Earner Couples

Während in der psychologischen und sozialwissenschaftlichen Forschung im englischsprachigen Raum die gegenseitigen Verschränkungen der Berufs- und Lebensverläufe von Ehepaaren bereits seit den 70er Jahren intensiv diskutiert werden (vgl. Oppenheimer, 1974; Yeandle, 1987; 1991; Bird & West, 1987), wurde im deutschsprachigen Raum lange Zeit kaum hierzu geforscht (vgl. Born & Krüger, 1993). Die Forschung widmete sich stattdessen vor allem den individuellen Lebensläufen von Männern und Frauen. Der weibliche Lebenslauf wurde oft sogar nur als weitere ‚Variante‘ der männlichen (‚Normal‘-)Biographie betrachtet (vgl. Kohli, 1994). Obgleich Levy bereits 1977 anhand empirischer Daten nachdrücklich darauf aufmerksam machte, dass gesellschaftlich *zwei* standardisierte Normalbiographien vorliegen, ist dieser grundlegende Gedanke bisher nur von einigen Wissenschaftlerinnen in der Lebenslaufforschung aufgegriffen worden (vgl. auch Streckeisen, 1991; Wetterer, 1992). Wenn überhaupt die Frage nach strukturellen Verschränkungen partnerschaftlicher Erwerbsverläufe gestellt wurde, geschah dies lange Zeit sehr einseitig, denn die Erwerbsarbeit von Frauen wurde zumeist nur als abhängige Variable über das Einkommen des Ehepartners untersucht und erklärt (z. B. bei Prokop, 1980; Lauterbach, 1992). Dagegen wurde die Erwerbsarbeit des Mannes weitgehend unter Ausschluss des Familiensettings betrachtet (vgl. auch Born & Krüger, 1993). Entsprechend wurde die sog. Vereinbarkeitsproblematik in Deutschland lange Zeit aus-

schließlich mit Blick auf weibliche Erwerbsbiographien diskutiert und nicht in Verbindung mit der männlichen Erwerbsarbeit gebracht. Born und Krüger (1993) sehen den Grund für die verspätete Beschäftigung mit der Frage nach Interdependenzen ehepartnerlicher Erwerbsmuster darin, „dass im deutschsprachigen Raum der männliche Erwerbsverlauf mit jenen Korsettstangen ausgestaltet ist, die nicht nur Erwerbsarbeitskontinuität sondern auch relativ kontinuierliche Einkommenszuwächse bzw. Einkommensplanungssicherheit beinhalten, sodass kompensatorische Erwerbsarbeitsprozesse bei dem weiblichen Ehepartner nicht vermutet werden“ (ebenda: 13).

Im Rahmen einer internationalen Studie untersuchte ein Forscherteam unter der Leitung von Blossfeld & Drobnic (2001), wie sich die Berufskarrieren von Paaren seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges in zwölf sehr unterschiedlichen Ländern verändert haben. Untersucht wurden Deutschland, die Niederlande, Italien, Spanien, Großbritannien, USA, Schweden, Dänemark, Polen, Ungarn und China. Es zeigte sich, dass die Paare in allen Ländern überraschende Gemeinsamkeiten aufwiesen. Trotz deutlicher Verbesserung der Ausbildung von Frauen und ihrer zunehmenden Karrierechancen in allen diesen Ländern, hat sich mit Blick auf die Paararrangements wenig Grundsätzliches geändert: Frauen sind in allen Nationen immer noch die Hauptverantwortlichen für Hausarbeit und Kinderbetreuung. Die große Mehrheit der untersuchten Männer in allen Ländern betrachten Beruf und Familie als getrennte Lebenswelten und beteiligen sich nach wie vor selten an der Familienarbeit. Frauen ‚pendeln‘ dagegen zwischen Beruf und Familie und müssen auch heute noch oftmals, wegen ihrer weitgehenden Zuständigkeit für den häuslichen Bereich, zwischen Familie und beruflichem Erfolg wählen. Sie sind zwar mit reduzierten Arbeitszeiten erwerbstätig, verfolgen aber nach der Geburt von Kindern häufig keine gezielte Karrierelaufbahn mehr. Dadurch verfestigt sich eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Familie. Neben vielen Gemeinsamkeiten finden sich aber auch größere Unterschiede in der Organisation der Paarbeziehung zwischen den Ländern: In Wohlfahrtsstaaten (wie z. B. in Deutschland) steigt mit der Höhe der beruflichen Position des Mannes der Druck auf die Partnerin, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie zu reduzieren oder sogar vollkommen aufzugeben. Konservative Wohlfahrtsstaaten zeichnen sich hier durch eine besonders traditionelle Arbeitsteilung bei verheirateten Paaren aus. Die Folge ist eine Verfestigung der Diskrepanzen zwischen

männlichen und weiblichen Berufsverläufen, eine wachsende wirtschaftliche Abhängigkeit der Frauen von ihren Partnern sowie ein schwer zu veränderndes traditionales Familienmodell. Wenn auch nicht grundlegend, so doch anders sieht das Bild in Wohlfahrtsstaaten wie Dänemark oder Schweden sowie in den ehemals sozialistischen Ländern aus: Hier unterstützen die Männer die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen stärker, indem sie zumindest höhere Anteile an der Familienarbeit übernehmen als die Männer in den anderen Ländern (vgl. Blossfeld & Drobnic, 2001). Zu dieser Studie muss angemerkt werden, dass hier – ebenso wie bei der Mehrzahl der bisherigen Untersuchungen – nur der Einfluss von Partnerschaftsmerkmalen auf je individuelle Lebens- und Erwerbsverläufe von in Partnerschaften lebenden Personen betrachtet wird. Diese häufig übliche Individualbetrachtung behandelt Partner und Kinder also nur als Kontextvariablen. Dadurch ergibt sich eine unzureichende Betrachtung der Verflechtung von Erwerbsverläufen der Partner als Produkt gesellschaftlich strukturierter Geschlechterbiographien. Auch das Paar als Handlungseinheit und die innerpartnerschaftlichen Beziehungs- und Koordinierungsarrangements bleiben oftmals unterbelichtet (vgl. auch Solga & Wimbauer, 2005).

Dagegen stand bei den Studien im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf“ von Beginn an die Frage der Geschlechterbeziehungen und -verhältnisse als Teil der Lebenslaufgestaltung und als Teil der sozialstrukturellen Ordnung im Vordergrund (vgl. Born & Krüger, 1993; 2001; Born, Krüger & Lorenz-Meyer, 1996). Ein wichtiges Anliegen war auch die Untersuchung der Verflechtungen zwischen den Lebenslaufmustern der Geschlechter. Die Analyse der Erwerbsverläufe von 220 Frauen, die kurz vor der Verrentung standen, ergab, dass die weiblichen Erwerbsverläufe nicht familienbedingt oder durch das Einkommen des Ehemanns zu erklären sind. Die Mehrheit der Erwerbsverläufe ließ sich entsprechend *nicht* nach normativen Verlaufsmustern ordnen, d. h. sie entsprachen weder dem Zwei- noch dem Drei-Phasen-Modell, vielmehr fand sich eine Vielzahl ganz unterschiedlicher Erwerbsverlaufsmuster. „Es lässt sich also eine Diskrepanz zwischen normativ geltenden und empirisch vorfindbaren, faktischen Erwerbsverläufen konstatieren“ (Born, 1993: 75). Die Erwerbsverläufe weisen vielmehr „strukturell eine vom erlernten Erstberuf abhängige Eigendynamik“ auf (Born, 1993: 80). Dabei spielen neben den Arbeitsmarktchancen auch die berufsspezifisch

unterschiedlichen Arbeitszeitstrukturierungen und die daraus resultierende Vereinbarkeitsproblematik sowie berufsrollentypische Bedingungen der Erwerbsarbeit eine Rolle (vgl. ebenda: 81). Somit wird die Bedeutung berufsstruktureller Merkmale nicht nur für den männlichen, sondern auch für die Gestaltung des weiblichen Lebenslaufs deutlich. Geschlechterverhältnisse sind dabei auf vielfältige Weise in die lebenslaufstrukturierenden Institutionen eingebunden. Bereits im (Berufs-)Bildungssystem ist eine geschlechterdifferente Ressourcenausstattung angelegt, die sich auf dem Arbeitsmarkt mit geschlechtsspezifischen Amortisierungschancen der Bildungsressourcen verbindet und sich im Verrentungssystem entsprechend geschlechterdifferenziert niederschlägt. Als wichtige Faktoren bei der Analyse von partnerschaftlichen Erwerbsverläufen benennt Krüger (2001a) entsprechend zum einen die *Bildungsressourcen*, die sich die (Ehe-)Partner in der Lebenslaufphase der Vorbereitung auf die Erwerbsarbeit angeeignet haben. Zum anderen spielen die *Verwertungschancen* der erworbenen Bildungszertifikate auf dem Arbeitsmarkt in der Erwerbsphase eine wichtige Rolle. Krüger (2001) verweist ebenso wie Moen und Sweet (2003) mit Blick auf den angloamerikanischen Sprachraum auf die versteckten und unzeitgemäßen Annahmen zu Geschlechterverhältnissen im Arbeitsmarkt sowie in staatlichen Programmen und Institutionen. Beck-Gernsheim (1980) formulierte die These vom Berufssystem als Anderthalb-Personen-Konstrukt, wonach aufgrund der Arbeitszeitlagen des Normalarbeitsverhältnisses (vgl. Mückenberger, 1989) vorausgesetzt wird, dass eine Erwerbsperson voll verfügbar sei und von mindestens einer halben Person zu Hause von der Familienarbeit entlastet werde. Aber umgekehrt setzt auch die Verfügbarkeit für familiäre Aufgaben das familiernährende Einkommen einer weiteren Person voraus (vgl. Krüger, 1995: 203). Die Familie ist dabei nicht nur mit der Institution des Arbeitsmarktes verknüpft, sondern gleichzeitig mit Institutionen der Bildungs- und Sozialpolitik und deren Organisationsprinzipien. Diese Organisationsprinzipien folgen dem Muster einer geschlechterdifferenzierten Lebensführung in der Familie und unterstreichen die Bedeutung der Familie als Verbindung zweier Lebensläufe zu einer Partnerschaft mit getrennter Aufgabenzuweisung (vgl. ebenda). Krüger (2001) hebt hervor, dass „diese Geschlechterdifferenz-Produktion ganz unabhängig von der tatsächlich realisierten Familiengründung besteht, da sie diese bereits als Modell unterstellt.“ (ebenda: 284) Interdependenzen zwischen Erwerbsverläufen von Ehepartnern – so die Schlussfolgerung – resultieren nicht nur

aus familienökonomischen Faktoren und privaten individuellen Entscheidungen, sondern sind gleichzeitig als Resultat institutionaler Gestaltungspraktiken und Ordnungspolitiken anzusehen (Krüger, 2001a: 85 f.). Auch Regina Becker-Schmidt (1998) stellt fest, dass sich durch die Verbindung zweier Personen auf individueller Ebene in einer Partnerschaft zwei gesellschaftlich unterschiedlich gestaltete Geschlechterbiographien überschneiden. Die Parallelität von Erwerbsarbeit und Familie im mittleren Erwachsenenalter bringt eine Verschränkung von zwei Lebenslaufmustern mit sich, die in der privaten Beziehung begründet wird und unter externen Rahmenbedingungen zu vereinbaren ist. In dieser Lebensphase werden Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis ungeachtet der Modernisierung weiblicher Lebensläufe besonders deutlich (vgl. Gottschall, 2000) (vgl. auch Kapitel 1.4).

Die theoretischen Grundlagen der Lebenslaufforschung, in die auch die Forschung zu Abhängigkeiten zwischen Erwerbsverläufen von Ehepartnern einzuordnen ist, beziehen sich allerdings überwiegend auf Männer und Frauen in nichtakademischen Berufen. Mit Blick auf Akademikerpaare stellt sich die Frage, ob ihre Erwerbsverläufe ähnliche Konstellationen aufweisen wie die der Paare in nichtakademischen Berufen oder ob sich diese Konstellationen unterscheiden. Dazu gehe ich im Folgenden auf die Forschung zu Dual Career Couples ein.

4.4 Forschungskontext zu Dual Career Couples

Im angelsächsischen Raum begründeten Rapoport & Rapoport bereits 1969 eine Forschungstradition zu Dual Career Couples (1969, 1971, 1976). Im Vergleich zu Dual Earner Couples oder Working Couples, in denen mindestens bei einem Partner eine Karriere- bzw. Laufbahnorientierung fehlt²⁹, lassen sich Dual Career Couples dadurch kennzeichnen, dass *beide* Partner eine langfristige Aufstiegs- bzw. Laufbahnorientierung sowie ein hohes Maß an ‚beruflichem Commitment‘ aufweisen (vgl. Gilbert, 1985; Rapoport & Rapoport, 1971; Sekaran, 1986). Dual Career Couples wurden von Anfang an als eine Partnerschafts- und Familienform verstanden, die im Kontrast zur traditionellen, hierarchisch strukturierten Geschlechtsrollenzuordnung

²⁹ Im Falle der Karriereorientierung nur eines Partners spricht man auch von ‚Career Earner Couples‘ (vgl. Evetts 1993).

steht und die Selbstverständlichkeit dieser Zuordnung in Frage stellt (vgl. Silberstein, 1992). Zunächst bestand die Erwartung, dass der beruflichen Karriereorientierung der Frau eine Zuwendung des Mannes zur Haus- und Familienarbeit folgen würde. Aber die Befunde der empirischen Studien zeigten nur ein geringfügig erhöhtes häusliches Engagement der Männer. Damit rückten die Probleme der Frau, berufliche Karriere und Hausarbeit zu vereinbaren, in den Vordergrund des Interesses. Die Auswirkungen speziell der Konstellation von Doppelkarrierepaaren auf das männliche Rollenverständnis blieben lange unthematisiert (vgl. Gilbert, 1985). Hinsichtlich der emanzipatorischen Bedeutung dieser Lebensform gibt es in der Literatur kein einheitliches Bild: Gegenüber anfänglich hohen Erwartungen herrscht heute eher Skepsis (vgl. z. B. Gilbert, 1993; Silberstein, 1992). Gleichwohl wird den Doppelkarrierepaaren ein höheres Maß an egalitären Beziehungsstrukturen attestiert als sonstigen Paaren. In der Literatur herrscht weiter Einigkeit darüber, dass eine egalitäre Beziehungsstruktur insbesondere dann äußerst schwer zu realisieren ist, wenn Kinder zu versorgen sind. Kinder erzeugen einen Druck zur Retraditionalisierung (vgl. Rice, 1979: 49). Das Paar wird stärker als zuvor mit traditionellen Geschlechtsrollenerwartungen konfrontiert, denn mehr als die Hausarbeit werden die Erziehung und Versorgung von Kindern als eine ‚natürliche‘ Domäne der Frau angesehen. Die Forschungsbefunde weisen also zwar einerseits darauf hin, dass Dual Career Couples im Vergleich zu anderen Partnerschaftsformen durch stärker egalitäre Beziehungsstrukturen gekennzeichnet sind; andererseits nähern sich diese Strukturen aber auch wieder, vor allem dann wenn Kinder zu versorgen sind, an das traditionelle Muster der Arbeitsteilung mit stärkerer Zuständigkeit der Frau für Familie und Haushalt an (vgl. Corsby & Jaskar, 1993; Dancer & Gilbert, 1993; Reeves & Darville, 1992; Silberstein, 1992; Gilbert, 1988). Insbesondere der hohe Aufwand für die Abstimmung und Koordination von beruflichen Aufgaben beider Partner mit dem gemeinsamen Familienleben wird in der Regel hauptsächlich von den Frauen geleistet (vgl. z. B. Gilbert, 1985; 1993; Silberstein, 1992). Untersuchungen zeigen außerdem auch für Paare, bei denen beide Partner als ‚professionals‘ tätig sind, dass in Abstimmungsprozessen der beruflichen Karriere des Mannes häufiger Priorität eingeräumt wird (vgl. z. B. Pixley & Moen, 2003). So sind es in der Mehrzahl die Frauen, die nach der Geburt von Kindern berufliche Konzessionen machen – z. B. in Form von Arbeitszeitreduzierungen oder auch in Form von mehrjährigen Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit.

Mit zunehmendem Alter der Kinder werden dann die Arbeitszeiten wieder erhöht bzw. es erfolgt die Rückkehr in den Beruf (vgl. Becker & Moen, 1999). Diese folglich keineswegs völlig egalitäre, sondern nur im Vergleich zu anderen Paarbeziehungen partnerschaftlichere Bewältigung des gemeinsamen Alltags wird angesichts multipler Rollen beider Partner als sehr konflikthaltig beschrieben (vgl. z. B. Emmons et al., 1990; Roehling et al., 2003). Für die Lebensform der Dual Career Couples mit ihrer hohen Gewichtung der individuellen beruflichen und finanziellen Autonomie eines jeden Partners (vgl. Dizard & Gadlin, 1990) stehen keine kulturellen Leitbilder zur Verfügung. Dies führt zu Konflikten und lässt Ambiguität zu einer typischen Erfahrung werden. Die Partner müssen immer wieder neue Arrangements finden, um ihre herausfordernde Lebenssituation zu bewältigen (vgl. Sekaran, 1986). Ein Anlass für Spannungen und Konflikte bei Doppelkarrierepaaren wird in der Erwartung gesehen, dass es Sache der Frau sei, Berufs- bzw. Karriereambitionen und die Verpflichtung gegenüber den Kindern in Übereinstimmung zu bringen (vgl. Brett & Yogev, 1988; Heckman, Bryson & Bryson, 1977; Hertz, 1986; 1991; Holmstrom, 1972; Silberstein, 1992). Auch berufsbezogener Wettbewerb und Konkurrenz zwischen den Partnern werden als Anlass für Konflikte in Doppelkarrierepaaren gesehen.

In psychologischen Arbeiten werden auch Stressoren thematisiert, die insbesondere aus der hohen zeitlichen und psychischen Belastung der Doppelkarrierepaare resultieren (vgl. z. B. Cooper & Lewis, 1993; Izraeli, 1988; Srivastava, 1995). Andere psychologische Arbeiten untersuchen das Ausmaß der Ehe-Zufriedenheit (vgl. Lange et al., 1991; Nicola & Hawkes, 1986; Ray, 1988; 1990; Terry & Scott, 1987; Yogev, 1982). Bei der Abwägung von Vor- und Nachteilen überwiegen aus der Sicht dieser Paare die Vorteile, die in einer kollegialen Partnerschaft, in Kompetenzgewinnen sowie in einem erhöhten Selbstwertgefühl bestehen. Nachteile werden von den Paaren darin gesehen, dass die Doppelbelastung durch Haushalt und Beruf eine konsequente Karriereorientierung behindert. Dies beklagen die Frauen mehr als die Männer (vgl. Sekaran, 1986; Silberstein, 1992). Neben der auch subjektiv als positiv bewerteten Fähigkeit des Umgangs mit (Rollen-)Ambiguität wurde in etlichen Studien als besondere Kompetenz der Partner in Doppelkarrierepaaren vor allem die des Zeitmanagements bei der Koordination der alltäglichen Zeiten für Beruf, Kinder, Haushalt und Partnerschaft hervorgehoben (vgl. ebenda).

Wenn in der Forschung neben dem Alltagshandeln auch das biographisch bedeutsame Handeln beider Partner thematisiert wird, dann geht es vor allem um zwei Problempunkte: Ein *erster Punkt* betrifft die Geburt von Kindern und die daran anschließende Erziehungsphase, die für beide Partner eine darauf abgestimmte berufliche Karriereplanung erfordert. Ein *zweiter Punkt* betrifft die für etliche Karrieren unumgänglich erscheinende Mobilität. Bei manchen Doppelkarrierepaaren kommt es dann zu ‚Commuting‘, d. h. zu einer getrennten Haushaltsführung (vgl. Gerstel & Gross, 1984; Peuckert, 1989; 1996). Aus soziologischer Perspektive lässt sich sagen, dass die Probleme der Doppelkarrierepaare häufig als Entscheidungsdilemmata beschrieben werden können. Denn die Berufskarrieren beider Partner müssen aufeinander abgestimmt und gleichzeitig mit den familiären Verpflichtungen koordiniert werden. Während die Probleme der Koordination zwischen beruflichen und familialen Anforderungen zum großen Teil solche sind, mit denen sich alle Doppelverdienerpaare mit Kindern auseinandersetzen müssen, ist die Planung und wechselseitige Abstimmung von zwei Karrieren ein spezifisches Problem von Doppelkarrierepaaren.

Erst in den letzten zehn Jahren wird auch im deutschsprachigen Raum der Forschung zu Doppelkarrierepaaren Aufmerksamkeit geschenkt. Der größte Teil dieser Forschung stammt aus betriebswirtschaftlicher Richtung (vgl. Domsch & Krüger-Baseaner, 1995; Lange & Schulte, 1995; Pless & Raeder, 1995; Corpina, 1996; Domsch & Ladwig, 1997). Hier werden zum einen die Barrieren untersucht, die einer Beschäftigung von Karrierepaaren entgegenstehen, und zum anderen wird nach dem Nutzen gefragt, den Unternehmen aus einer gezielten Förderung von Doppelkarrieren ziehen können. Soweit die familiale und soziale Situation der Paare behandelt wird, werden die in USA erzielten Ergebnisse auch für Deutschland und für die Schweiz reproduziert. Die wenigen soziologischen Arbeiten befassen sich vor allem mit dem Problem der räumlichen Mobilität (vgl. Lange & Schulte, 1993; Peuckert, 1989).³⁰ Die Ge-

³⁰ Eine *implizite* Thematisierung der Dual-Career-Couple-Konstellation enthalten im Kontext der Frauenforschung entstandene Arbeiten zu Bedingungen und Verlaufsformen beruflicher Karrieren von Frauen und deren Vereinbarkeit mit der Familienarbeit bzw. über die spezifischen Belastungen und Handlungsstrategien von ‚Karrierefrauen‘ (vgl. Bock-Rosenthal, Haase & Streeck, 1978; Fischer, 1993) sowie vergleichende Studien über Karrierefrauen und Karrieremänner, die aber nicht Karrierepaare als Untersuchungseinheit haben (vgl. Bischoff, 1991; Diem-Wille, 1996; Mesletzky, 1996). Mehr oder minder verstreute Hinweise auf die besondere Problematik von Karrierepaaren lassen sich in breit angelegten familiensoziologischen Studien finden (vgl. z. B. Eckert, Hahn & Wolf, 1989), und eine Reihe von Untersuchungen zur Arbeitsteilung zwischen

schlechterrelation wird in der bisherigen Forschung zu Doppelkarrierepaaren vor allem mit Blick auf die Organisation der häuslichen Arbeitsteilung thematisiert. Dabei steht, bedingt durch die geschlechtshierarchische Organisation dieser Arbeitsteilung, die Vereinbarkeitsproblematik von Frauen im Vordergrund. Es mangelt an einer Forschung darüber, wie das *Paar als Einheit* in wechselseitiger Abstimmung die besonderen Anforderungen bewältigt, die sich aus der wechselseitig hohen Berufsorientierung beider Partner einerseits und den Familienanforderungen andererseits ergeben. Hier findet sich im deutschsprachigen Bereich nur eine Untersuchung von Behnke & Meuser, die das Vereinbarkeitsmanagement von Doppelkarrierepaaren genauer in den Blick nimmt. Die AutorInnen kommen zu dem Ergebnis, dass auch bei den von ihnen untersuchten Doppelkarrierepaaren die Hauptverantwortlichkeit für die Familienarbeit bei den Frauen liegt. Darüber hinaus fällt es in ihren Zuständigkeitsbereich, den ehelichen bzw. familialen Zusammenhalt sowie die Kompatibilität der beiden Karrieren zu organisieren. Eine entsprechende Koordinationsleistung wird von den untersuchten Männern nicht erbracht. Somit liegt es an den Frauen, ob eine berufliche Doppelkarriere gelingt oder nicht. „In dieser doppelten Zuständigkeit wird ein geschlechtstypisches Muster in veränderter, den Besonderheiten der Paar constellation angepasster Form reproduziert“ (Behnke & Meuser, 2005: 136).

Woran es bisher in der Forschung zu Dual Career Couples noch weitgehend fehlt, sind Untersuchungen zum Einfluss der Berufe und Beschäftigungsformen beider Partner auf die Abstimmung der Karrieren mit dem Familienleben. Auch erscheint eine stärker biographische Untersuchungsperspektive notwendig, denn erst im biographischen Verlauf werden Wechsel bzw. Übergänge zwischen Beziehungsformen von Dual Career Couples und denen von Dual Earner Couples deutlich.

Mann und Frau behandeln u. a. Paarkonstellationen, die den Charakter von Doppelkarrierepaaren haben, ohne dies aber explizit zu thematisieren (vgl. Busch, Hess-Diebäcker & Stein-Hilbers, 1988; Frerichs, 1997; Frerichs & Steinrücke, 1997; Klees, 1992; Koppetsch & Burkart, 1999).

