

### **3 HANDLUNGSTHEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN ZU PERSÖNLICHEN ZIELEN UND ZU ZIELKONFLIKTEN**

Während soziales Handeln bisher im Kontext der Biographieforschung und der soziologischen Lebenslaufsforschung thematisiert wurde, soll im Folgenden ein Perspektivwechsel auf handlungs- und entwicklungspsychologische Konzepte zu persönlichen Zielen (vgl. Locke & Latham, 1990; Austin & Vancouver, 1996; Brunstein & Maier, 1996; Emmons, 1996; Brandstädter, 2001) vorgenommen werden. Denn die Berufslaufbahn einer Person wird nicht nur durch ‚äußere‘ Faktoren, wie soziale Kontexte oder berufs- und arbeitsmarktstrukturelle Bedingungen, sondern auch durch Personmerkmale und deren bisherige Entwicklung mitbestimmt. Auf der Seite der Personmerkmale spielen die aus motivationalen (Karriere-)Orientierungen hervorgehenden persönlichen Ziele (auch i. S. von ‚strivings‘, ‚personal projects‘, ‚life-tasks‘ etc.) für die Selbststeuerung der Berufsbiographie eine zentrale Rolle. Hiermit rücken nun die *intra-* und *interpsychischen Prozesse* zur Erklärung von Handeln in den Vordergrund.

Zunächst werden verschiedene Konzeptionen von persönlichen Zielen vorgestellt, die den Überlegungen von Hoff & Ewers (2002; 2003) folgend auf unterschiedliche Ebenen des Handelns bezogen werden. Anschließend geht es um Zielkonflikte, die im Spannungsfeld zwischen Berufs- und Privat- bzw. Familienleben entstehen können. Ebenfalls rekurrierend auf die theoretischen Überlegungen von Hoff & Ewers gehe ich im Rahmen der Auseinandersetzung mit Zielkonflikten auf die Bedeutung der Bildung übergeordneter Integrationsziele ein. Schließlich wird diese Perspektive auf das dyadische System von Zweierbeziehungen übertragen.

#### **3.1 Zur Bedeutung persönlicher Ziele im Kontext beruflicher und privater Lebensgestaltung**

Zielkonzepten wird in der Psychologie seit den 1980er Jahren vor allem im Rahmen handlungstheoretisch geleiteter Forschungsprogramme Aufmerksamkeit geschenkt (vgl. Frese & Sabini, 1985; Gollwitzer & Bargh, 1996). Persönliche Ziele stellen dabei konkretere Analyseeinheiten dar als allgemeine Motive und Bedürfnisse, bleiben jedoch auf einem höheren Abstraktionsniveau als spezifische Handlungseinheiten

ten. Ganz allgemein bezeichnen persönliche Ziele interne Repräsentationen gewünschter zukünftiger Zustände – sie beschreiben also, was ein Mensch erreichen, erhalten oder vermeiden möchte (vgl. Emmons, 1996). Sie gelten als wichtige Quelle der Motivation und als zentrales Element der Selbststeuerung, weil sie dem Verhalten eine Richtung geben und im Leben als sinnstiftend erlebt werden (vgl. Klinger, 1977). Entsprechend ist davon auszugehen, dass zwischen individueller Zielannäherung und psychischem Wohlbefinden positive Beziehungen bestehen. Die empirische Forschung zeigt, dass erfolgreiche Zielverfolgungsprozesse mit positiver Befindlichkeit einhergehen (vgl. z. B. Alliger & Williams, 1993; Maier & Brunstein, 2001). Außerdem konnte gezeigt werden, dass nicht nur das Erreichen von Zielen, sondern bereits das Erleben eines hohen Ziel-Commitments und der Einsatz zielrelevanter Handlungsmittel mit positivem Gefühlserleben verbunden sind (vgl. z. B. Wiese, Freund & Baltes, 2000; 2002). Zugleich kann auch die erlebte Unterstützung durch die LebenspartnerIn einen günstigen Effekt auf die Zielrealisierung haben. Dieser partnerschaftlichen Unterstützung kann darüber hinaus natürlich auch ein emotionaler Wert an sich zukommen. Deshalb ist zu vermuten, dass das Unterstützungserleben – neben den Erfolgserlebnissen durch zielbezogenes Handeln – eine wichtige Quelle der aktuellen Befindlichkeit darstellt (vgl. Wiese, 2002). Im Zusammenhang mit der partnerschaftlichen Unterstützung ist außerdem davon auszugehen, dass Partner, die die Ziele des anderen gut kennen, besonders unterstützend wirken können (vgl. z. B. Brunstein, Dangelmayer & Schultheiss, 1996; siehe auch die Diskussion zur Bedeutung adäquater gegenseitiger Einschätzungen von Werthaltungen bei Brandstätter & Kronberger, 2003).

Traditionell werden in der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur Zielkonzepte stark mit den Arbeiten von Locke und Latham (1990) assoziiert, die in ihrer Zielsetzungstheorie allerdings auf von außen gesetzte Ziele fokussieren (z. B. durch Unternehmen bzw. Vorgesetzte). In ihren Arbeiten haben sich konkrete und möglichst herausfordernde berufliche Ziele als besonders leistungsförderlich erwiesen. Generell unterscheidet man in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung zwischen fremdgesetzten, vereinbarten oder selbstgesetzten beruflichen Zielen. In der ‚psychologischen Laufbahnforschung‘ (vgl. Seifert, 1989) dominiert eine Betrachtung aus individuell-biographischer Sicht gegenüber einer eher institutionell

bezogenen Sichtweise. Neueren Entwicklungen in der psychologischen Laufbahnforschung ist dabei die Annahme gemeinsam, dass sich die Berufsentwicklung nicht passiv vollzieht, sondern vom Individuum aktiv gesteuert wird. Selbstgesetzte berufliche Ziele werden als zentrales Element einer aktiv gesteuerten beruflichen Entwicklung angesehen.<sup>26</sup>

In hierarchischen Motivationsmodellen (vgl. Emmons, 1996) stellen persönliche Ziele den idiosynkratischen Ausdruck einer allgemeinen Motivdisposition dar. Während sich Motive aber weitestgehend der direkten Introspektion verschließen, stellen Ziele ein *explizites Motivationssystem* dar, denn sie sind zwar nicht unbedingt immer bewusst, aber durchaus bewusstseinsfähig. Ziele wirken nach Bandura (1986; 1991) aber nicht per se handlungsförderlich, dies hängt vielmehr von Mechanismen der Selbstregulation ab: (a) Selbstbeobachtung, (b) Selbstbewertung und (c) Selbstreaktion. Das bedeutet also, dass die eigene berufliche Situation richtig beobachtet und eingeschätzt werden muss und dass dies dann zu entsprechenden affektiven Reaktionen führen muss. In diesem Zusammenhang werden von Bandura (1991) den Selbstwirksamkeitsüberzeugungen eine große Bedeutung zugeschrieben. Die längsschnittlichen Befunde aus den Arbeiten von Abele (2002; vgl. auch Stief, 2001) zeigen einen positiven Effekt von Selbstwirksamkeitsüberzeugungen auf den beruflichen Erfolg und auf die Bildung weit reichender Karriereziele.

Verschiedene Konzeptionen persönlicher Ziele unterscheiden sich ihrerseits noch einmal darin, welche zeitlichen Extensionen im Hinblick auf persönliche Ziele fokussiert werden (vgl. Wiese, 2000). Dabei können Ziele ganze Lebensphasen, einige Monate oder auch nur Wochen oder Tage umfassen und mit Blick auf unterschiedliche Lebensbereiche formuliert sein (z. B. Beruf, Partnerschaft, Hobbys). Als Konzeptionen von relativ klar umrissenen persönlichen Zielen mit ebenso klaren Vor-

---

<sup>26</sup> In diesem Zusammenhang sei auf das Modell der Laufbahnentwicklung von Abele (2002) hingewiesen, das neben Ansätzen der Berufspsychologie auch auf allgemeinere Theorien zu Handlungsplanung und Handlungsregulation (vgl. z. B. Gollwitzer, 1991; Kuhl, 1996), zu Zielsetzungsprozessen (vgl. z. B. Locke & Latham, 1990) und zu lebenslanger Entwicklung (vgl. z. B. Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998) zurückgreift. Dabei fokussiert Abele auf die Zeit *nach* der Berufsausbildung, d. h. auf die berufliche Laufbahnentwicklung. In diesem interaktionistischen Modell werden Personvariablen und Umweltbedingungen unterschieden und als Determinanten von Handeln und Handlungsergebnissen reflektiert (vgl. Abele, 2002).

stellungen über daran gekoppelte Zeiträume seien hier die Konzepte der ‚*personal projects*‘ (vgl. Little, 1993; Beck, 1996) und der ‚*life tasks*‘ (vgl. Cantor & Kihlstrom, 1987) genannt. Als Konzeptionen abstrakterer, langfristigerer Ziele ohne explizit definierten Anfangs- und Endpunkt sind die Konzepte der ‚*possible selves*‘ (vgl. Markus & Nurius, 1986) und der ‚*personal strivings*‘ (vgl. Emmons, 1989) besonders hervorzuheben. Emmons verfolgt mit dem Konzept der ‚*personal strivings*‘ das Ziel, die theoretische Lücke zwischen den weniger gerichteten, abstrakten Motiven und den auf ganz bestimmte, zeitlich begrenzte Handlungsabfolgen gerichteten persönlichen Zielen zu schließen. Mit den Zielbegriffen der ‚*personal projects*‘, der ‚*life tasks*‘ und ‚*current concerns*‘ sind derart begrenzte Ziele beschrieben. Diesen gegenüber sind die ‚*personal strivings*‘ eher langfristige und andauernde Bestrebungen, denen kein bestimmtes Handeln mit einem Anfangs- und Endpunkt zuzuordnen ist. Persönliche Strebungen sind relativ konstante Bestandteile des individuellen Selbstkonzeptes und finden ihren Ausdruck auch im alltäglichen Handeln. In diesem Sinne verstandene Strebungen lassen sich sowohl positiv gestaltend als auch negativ vermeidend formulieren, worin sie sich deutlich vom ausschließlich gestaltenden Charakter der persönlichen Projekte abgrenzen.

Die verschiedenen Konzeptionen werden häufig entsprechend dem Grad der zeitlichen Reichweite und dem Grad an Abstraktheit der Ziele hierarchisiert (vgl. Emmons, 1989; Wiese, 2000). Dabei zeigt sich allerdings, dass diese Form der Hierarchisierung nur bedingt sinnvoll erscheint, denn ‚*personal projects*‘, ‚*life tasks*‘ und ‚*personal strivings*‘ sind hinsichtlich ihrer zeitlichen Reichweite nicht optimal in ein hierarchisches System einzuordnen. Hoff & Ewers (2003) schlagen stattdessen in Bezugnahme auf Theorien der Handlungsregulation vor, persönliche Ziele auf unterschiedliche *Ebenen des Handelns* zu beziehen und nehmen folgende analytische Unterscheidung vor:

- (1) Die Ebene des Alltagshandelns
- (2) Die Ebene des alltagsübergreifenden Handelns
- (3) Die Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns

Ziele auf der Ebene des alltäglichen Handelns werden von den Autoren als Ziele verstanden, die sehr spezifische, untergeordnete Handlungseinheiten beschreiben, die

oft routinisiert sind und im Tages- und Wochenablauf wiederkehren (vgl. Hoff & Ewers, 2003: 135). Die Ziele, die der Ebene des alltagsübergreifenden Handelns zuzuordnen sind, werden eher mit Blick auf den Monats- und Jahresablauf entwickelt. Diese Ziele richten sich entweder auf größere Abfolgen gebündelter und in komplexere Projekte eingebettete Handlungsabfolgen, auf punktuelle, einmalige Handlungsabläufe oder auf wiederkehrende Handlungsabfolgen, die sich von dem routinisierten Alltagshandeln deutlich abheben (vgl. ebenda). Ziele des biographisch bedeutsamen Handelns richten sich auf die weit reichende Gestaltung des individuellen Lebenslaufs, indem sie entweder auf biographische Weichenstellungen oder auf biographisch relevante, langfristige Projekte und Strebungen bezogen sind (vgl. ebenda). Die Autoren betonen dabei, dass die Grenzen zwischen der Ebene des alltagsübergreifenden Handelns und der darüber liegenden Ebene des biographisch bedeutsamen Handelns fließend sind und dass sie sich vor allem anhand der subjektiven Bedeutung der jeweiligen Handlungsziele bestimmen lassen (vgl. ebenda).

Für die Präzisierung sowohl kurzfristigen als auch mittel- und längerfristigen Handelns im Berufs- und Privatleben erscheinen handlungstheoretische Konzepte zu persönlichen Zielen besonders geeignet, weil unter persönlichen Zielen nicht nur präzise benennbare, intendierte Resultate kurzfristiger Alltagshandlungen, sondern auch weniger präzise ‚Bestrebungen‘ bis hin zu ganz generellen Entwicklungs- oder Lebenszielen gefasst werden können.

### **3.2 Zielkonflikte im Spannungsfeld von Berufs- und Familienleben**

In aller Regel verfolgen Menschen eine Reihe verschiedener Ziele zum gleichen Zeitpunkt. Dabei gibt es immer die Möglichkeit, dass Ziele um die gleichen Ressourcen konkurrieren, sich damit gegenseitig behindern und *maladaptiv* sind. Im Gegenzug gibt es Zielsysteme, die sich aus unter- und übergeordneten Zielen zusammensetzen, sich gegenseitig stützen und *adaptiv* sind. Emmons arbeitet diese Unterscheidung adaptiver und maladaptiver Ziele entlang der Dimensionen Integration und Differenziertheit heraus. Untersuchungen, in denen das Ausmaß der Integration von Zielen im Verhältnis zur Zielerreichung analysiert wird, weisen auf einen positiven Zusammenhang hin. Aus entwicklungspsychologischer Sicht erscheint für erfolgrei-

che Adaptionsprozesse zentral, dass persönliche Ziele und Strategien ihrer Verfolgung über verschiedene Lebensbereiche inhaltlich und temporal koordiniert werden (vgl. Wiese, 2000: 65). In ihrem Konzept der Zielstrukturen untersucht Wiese (2000) die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten angesichts multipler Ziele, indem die Selektion persönlicher Ziele auf einer Zeitachse betrachtet wird. Das Modell von Wiese wurde in Anlehnung an das „Meta-Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation“ (vgl. Baltes, 1997) entwickelt. Prozesse der Selektion spielen in diesem Modell die zentrale Rolle, da Entwicklung vor dem Hintergrund limitierter Ressourcen verstanden werden muss. Dies bedeutet, dass selten alle bestehenden Handlungsoptionen und Zielvorstellungen gleichzeitig realisiert werden können. Der Begriff der *Optimierung* umfasst dabei den Erwerb, die Verfeinerung und die Koordination verfügbarer Ressourcen, sowie den Aufbau von ‚Reservepotentialen‘. Mit dem Begriff der *Kompensation* sind schließlich Strategien der Entwicklungsregulation gemeint, die im Falle eines Verlustes von bestimmten, für die Zielerreichung relevanten Mitteln zum Einsatz kommen. Bezogen auf die Koordination von gegenwärtiger und zukünftiger Zielverpflichtetheit in zwei Lebensbereichen entwickelte Wiese (2000: 65) ein Modell zeitlich differenzierter Zielstrukturen mit folgenden drei Optionen: (a) Ziele in beiden Lebensbereichen werden gleichzeitig verfolgt (*parallel*), (b) man verpflichtet sich zunächst den Zielen des einen Bereiches mit der Vorstellung, sich später dem anderen Bereich zuzuwenden (*sequentiell*), (c) man fühlt sich auch langfristig hauptsächlich einem Zielbereich verpflichtet (*monothematisch*). Bezogen auf die Selektion und Gewichtung von Zielen im Spannungsfeld von Beruf und Familie ergeben sich im Einzelnen folgende Formen der Zielstrukturierung: Personen, die ihre Prioritäten sowohl gegenwärtig als auch zukünftig im beruflichen Lebensbereich setzen, werden als *monothematisch-berufsorientiert* bezeichnet. Personen, die sich umgekehrt den Zielen im partnerschaftlichen/familiären Bereich verpflichtet fühlen, nennt Wiese *monothematisch-familienorientiert*. Die Orientierungen derjenigen Personen, die sich gegenwärtig Zielen aus beiden Bereichen gleichermaßen verpflichtet fühlen, nennt Wiese *parallel orientiert*; diejenigen unter ihnen, die den Beruf jedoch zukünftig stärker gewichten wollen, werden als *parallel-fokussierend* bezeichnet. Demgegenüber finden sich Zielstrukturierungen, innerhalb derer phasenweise unterschiedliche Prioritäten gesetzt werden. Eine stärkere Gewichtung beruflicher Ziele, die mit einer antizipierten zukünftig stärkeren Zielver-

pflichtetheit im familiären Bereich verbunden ist, wird als *sequentiell-berufsorientiert* bezeichnet. Analog dazu finden sich *sequentiell-familienorientierte* Personen, die gegenwärtig ihre Priorität im familiären Bereich setzen, sich zukünftig aber verstärkt beruflichen Zielen zuwenden wollen. Im Rahmen der von Wiese (2000) durchgeführten Fragebogenerhebung (n=206) wies fast die Hälfte der UntersuchungsteilnehmerInnen eine parallele Zielstruktur auf, während etwa 25 % sequentiell-berufsorientiert und etwas weniger als 10 % monothematisch-berufsorientiert waren.

Es ist bereits mehrmals von unterschiedlichen, aber noch nicht von *konfligierenden Zielen* gesprochen worden. Bereits die sich zeitlich überschneidende Realisierung unterschiedlicher persönlicher Ziele und Projekte kann jedoch sehr konflikttaltig sein. Zur *zeitlich schwierigen Vereinbarkeit* von Handlungen oder persönlichen Projekten können aber auch *inhaltliche Widersprüche* zwischen persönlichen Zielen hinzukommen. In der psychologischen Literatur werden üblicherweise zwei Formen von Konflikten zwischen Berufs- und Familienleben unterschieden: (a) Konflikte durch berufliche Anforderungen, die sich störend auf das Familienleben auswirken (*B-F-Konflikte*), und (b) Konflikte, bei denen sich partnerschaftlich-familiäre Anforderungen beeinträchtigend auf den beruflichen Bereich auswirken (*F-B-Konflikte*); (zur Differenzierung dieser Konflikttypen vgl. z. B. Frone, Yardley & Markel, 1997). Theoretisch und empirisch werden diese Konflikte hauptsächlich auf zeit- und belastungsbasierte Ursachen zurückgeführt (vgl. Wiese & Freund, 2000). Konzeptuell lassen sich auf Seiten potenzieller Einflussfaktoren zum einen berufsbezogene und familienbezogene Größen (z. B. lange Arbeitszeiten vs. Anzahl der Kinder) differenzieren, zum anderen lassen sich soziodemographische und eher psychologische Parameter (z. B. Geschlecht vs. subjektives berufliches Involvement) unterscheiden.

Zusätzlich zu solchen intraindividuellen Übertragungseffekten zwischen beruflichen und familiären Konflikten könnte es auch zu Übertragungseffekten auf der Paarebene kommen (sogenannte ‚cross over‘-Effekte; vgl. Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989). Hinweise auf die Existenz solcher paarbezogenen Übertragungseffekte liefern in der Stressforschung u. a. qualitative Studien (vgl. z. B. Crouter, 1984), in denen Betroffene berichten, der eigene Arbeitsstress führe zu einem er-

höhten häuslichen Stresserleben auf Seiten des Partners. Bolger et al. (1989) konnten in ihrer Tagebuchuntersuchung zeigen, dass es vor allem Frauen sind, die bei starkem Arbeitsstress des Mannes zu einem erhöhten häuslichen Stresserleben neigen. Offensichtlich scheinen Frauen eher als Männer bereit zu sein, den anderen bei hoher Arbeitsbelastung durch die Annahme häuslicher Pflichten zu entlasten, allerdings um den Preis eines erhöhten eigenen Stresserlebens.

Wenn man sich vor Augen hält, wie oft es im Alltag sowie im Lebenslauf zu Zielkonflikten kommt, so erscheint es erstaunlich, dass solche Konflikte auf wissenschaftlicher Ebene in der Psychologie über lange Zeit hinweg kaum thematisiert worden sind.<sup>27</sup> Selbst in handlungsregulationstheoretischen Beschreibungen des Alltagshandelns wurden Ziel- bzw. Handlungskonflikte weitgehend außer Acht gelassen (vgl. Hoff & Ewers, 2002: 238). Eine Ausnahme bildet das Konzept der Belastungen durch widersprüchliche Arbeitsanforderungen bei Moldaschl (1991). Dort geht es jedoch vor allem um ‚objektive‘ Widersprüche bzw. um konfligierende externe Anforderungen an das Arbeitshandeln und weniger um interne individuelle Zielkonflikte. Erst in der neueren Forschung auf der Basis handlungstheoretischer Konzepte mit identitäts- und entwicklungspsychologischer Ausrichtung werden konfligierende persönliche Ziele untersucht (vgl. z. B. Emmons & King, 1988; Emmons et al., 1993; Wiese, 2000; Strehmel, 1999; Stief, 2001). Dabei wird der persönliche Umgang mit derartigen Zielen, deren ‚Balance‘ oder Koordination im Sinne einer übergeordneten Aufgabe (vgl. z. B. Cantor & Harlow, 1996) oder eines übergeordneten Ziels hervorgehoben. Es stellt sich die Frage, worin solche Widersprüche im Einzelnen bestehen und ob sie auflösbar erscheinen bzw. ob es nicht auch Möglichkeiten einer partiellen Realisierung gibt, bei denen der Zielkonflikt ‚entschärft‘ oder ‚bewältigt‘ werden kann. Integrationsleistungen beruhen hier auf der Suche nach kompatiblen Handlungen und nach Möglichkeiten eines inhaltlichen ‚Kompromisses‘. Auch Hoff & Ewers (2002; 2003) weisen darauf hin, dass sich in der Auseinandersetzung mit Zielkonflikten neue übergeordnete Ziele bilden können, die sie als *Integrationsziele* bezeichnen. Dabei wird die Bildung von Kompromissen im Handeln, der

---

<sup>27</sup> Dies gilt allerdings nicht für die soziologische Theorietradition; dort thematisierte z. B. Krappmann (1971) ‚Rollenkonflikte‘ sowie die darauf bezogene, für Identität zentrale Fähigkeit der ‚Ambiguitäts-‘ bzw. ‚Ambivalenztoleranz‘.

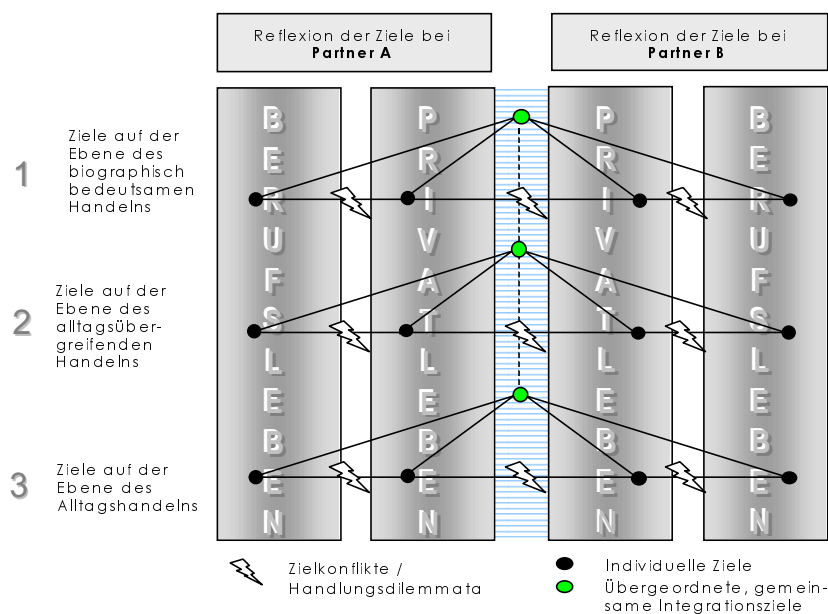


Versuch einer Vereinbarung der Einzelziele aus beiden Lebensbereichen selbst zum Lebensziel (vgl. ebenda). Die genannten Überlegungen zu persönlichen Zielen und zu Zielkonflikten lassen sich nun auch auf das Handeln in sozialen Systemen – und damit auf das Handeln im dyadischen System von Paarbeziehungen – übertragen.

### 3.3 Zielkonflikte in Partnerschaften

Das in Paarbeziehungen sehr hohe Ausmaß an Interdependenz (vgl. Nollmann, 1997) und das breite Spektrum kognitiver und emotionaler Erwartungen lässt Zielkonflikte zwischen (Ehe-)Partnern sehr wahrscheinlich werden. Mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen nehmen potentiell auch die Konflikte zwischen den beruflichen Zielen von Partnern in Paarbeziehungen zu. Alle bislang auf der individuellen Ebene skizzierten Konfliktkonfigurationen können in analoger Form auch auf das partnerschaftliche System übertragen werden (vgl. Übersicht 2).

#### Übersicht 2: Zielkonflikte in Paarbeziehungen und gemeinsame Integrationsziele



Quelle: Hoff & Ewers, 2003

Auf einer alltagsübergreifenden Handlungsebene können bspw. persönliche Projekte im Berufsleben beider Partner untereinander sowie mit den gemeinsamen Zielen zur Strukturierung des privaten Lebens kollidieren. Auf der Ebene des Alltagshandelns zeigt sich schließlich häufig am deutlichsten, dass Konflikte zwischen beiden Partnern auch vermittelt über Konflikte bei der außerberuflichen Arbeitsteilung in Haushalt und Familie zutage treten. Dabei geht es z. B. auch um die Aushandlung von beruflichen Zeitbudgets und um die ‚Wichtigkeit‘ beider Berufstätigkeiten der Partner im Vergleich. Besonders deutlich werden diese Art von Konflikten bei Dual Career Couples – aber auch für Dual Earner Couples nehmen Zielkonflikte auf unterschiedlichen Handlungsebenen in dem Maße zu, wie auch Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen im Berufsleben sowie berufsbiographische Unsicherheit zunehmen. Dies wird z. B. deutlich, wenn von den (Ehe-)Partnern berufsbiographische Weichenstellungen vorgenommen werden, die das gemeinsame Privatleben (immer wieder) grundsätzlich in Frage stellen können. Die Fähigkeit beider Partner, *gemeinsame Integrationsziele* bilden und realisieren zu können, ist dann für den Fortbestand der Partnerschaft von entscheidender Bedeutung (vgl. Hoff & Ewers, 2003: 151). Die Bildung gemeinsamer Integrationsziele wird dabei natürlich auch davon abhängen, welche beruflichen Chancen die Partner auf dem Arbeitsmarkt haben, ob es ein hierarchisches Gefälle beider Berufe und beider Einkommen gibt etc. (vgl. Dettmer & Hoff, 2005). Untersuchungen ergaben, dass Partner, die die Ziele des jeweils anderen gut kennen und gemeinsame Werthaltungen haben, gegenseitig besonders unterstützend wirken können (vgl. Brunstein et al. 1996; Brandstätter & Kronberger, 2003). Die auf allen Handlungsebenen erforderlichen gemeinsamen Abstimmungsprozesse und die Diskussionen darüber, in welchem Maße sich Kompromisse finden und übergeordnete Integrationsziele formulieren lassen, sind zum einen für die reflexive Identitätsbildung des dyadischen Systems selbst bedeutsam (vgl. Hoff & Ewers, 2002: 44). Zum anderen zwingen die gemeinsamen Prozesse der Kommunikation und Integration aber noch einmal verstärkt jeden Partner zur Selbstreflexivität (vgl. ebenda). Paare erwerben mit der Zeit ein umfangreiches Wissen darüber, welche Themen und Verhaltensweisen besonders konflikträftig sind und entwickeln wiederkehrende Muster des Konfliktumgangs (vgl. Raush et al., 1974; Cahn, 1992). Auch Georg Simmel (1985) wies darauf hin, dass der Verlauf und die Intensität eines

Konflikts durch sich etablierte Regeln bestimmt sind. Sofern die Beziehung nicht aufs Spiel gesetzt werden soll, finden Konflikte dort ihre Grenzen, wo sie die Beziehung irreparabel beschädigen würden (vgl. Turner, 1970). Grundsätzlich ist zu bedenken, dass Konfliktbewältigungsprozesse in Paarbeziehungen – ebenso wie jeder Ansatz zur sozialen Konfliktbewältigung – auf Prinzipien wie ‚Gerechtigkeit‘ und ‚Egalität‘ beruhen.

Die Überlegungen in diesem Kapitel zu handlungstheoretischen Konzeptionen von persönlichen Zielen sowie zu Zielkonflikten haben mit Blick auf den empirischen Teil dieser Arbeit eine zentrale Bedeutung für die Analyse dyadischer Konstellationen in Paarbeziehungen.

