

8 TEILSTUDIE B: DIE PAARINTERVIEWSTUDIE

Auf der Grundlage von Paarinterviews stehen im Folgenden die komplexen Interdependenzen zwischen den beruflichen *und* privaten Lebensverläufen in Paarbeziehungen sowie die Relation individueller und gemeinsamer Ziele in Paarbeziehungen im Mittelpunkt. Dabei soll auf Grundlage von leitfadengestützten biographischen Paarinterviews der Frage nachgegangen werden, welche unterschiedlichen Typen dyadischer Lebensgestaltung sich im Kontext der partnerschaftlichen Karrierekonstellationen und Arbeitsteilungsmuster herausbilden und welche Rolle dabei berufliche und private Ziele beider Partner spielen. In diesem Zusammenhang geht es auch um die Frage, wie traditionale oder aber nicht-traditionale Formen der Lebensgestaltung begründet werden, welchen Einfluss die Berufstätigkeiten der Partner haben und welche Konflikte für Frauen und Männer zwischen beruflichen und familiären Anforderungen entstehen. Das Augenmerk der Darstellung liegt weniger in der Deskription und im Nachzeichnen von Paarbeziehungsprozessen im Detail, sondern vielmehr auf den Zusammenhängen zwischen biographischen Kategorien, beruflichen Kontexten und dem Handeln in Paarbeziehungen. Anhand verschiedener Typen dyadischer Lebensgestaltung wird exemplarisch verdeutlicht, wie sich diese Zusammenhänge biographisch niederschlagen. Gleichzeitig wird auch deutlich, welche Umstände dafür verantwortlich sind, wenn leitende Vorstellungen zur Lebensgestaltung auf der Ebene des alltäglichen und biographischen Handelns nicht realisiert werden können.

8.1 Zur Auswahl und Beschreibung der Teilstichprobe B

Um typische Interdependenzen der partnerschaftlichen Lebensläufe sowie die damit verbundenen Aushandlungsprozesse und Arrangements innerhalb des Paarsystems rekonstruieren zu können, war es für die Bildung der Stichprobe wichtig, solche Fälle auszuwählen, von denen zu erwarten ist, dass sie die Bandbreite der zuvor gefundenen Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen repräsentieren. Die Stichprobenbildung ist somit nicht am Kriterium statistischer Repräsentativität orientiert,

sondern an einer *gezielten Auswahl* typischer Fälle. Die für die Fallauswahl relevanten Merkmale und Merkmalsausprägungen wurden anhand der Fragestellung, anhand theoretischer Vorüberlegungen und anhand des vorhandenen Vorwissens über das Untersuchungsfeld ausgewählt. Diese Strategie der Stichprobenziehung bzw. des Sampling wird als ‚*selektives Sampling*‘ bezeichnet (vgl. Kelle & Kluge, 1999: 47; Schatzmann & Strauss, 1973).

Als *erstes* Merkmal für die Stichprobenauswahl wurde die *Konstellation der Berufe, der beruflichen Positionen und der Beschäftigungsverhältnisse* beider Partner ausgewählt, d. h. es wurde danach unterschieden, ob nur ein Partner oder ob beide Partner einen akademischen Beruf ausüben, ob beide Partner etwa gleiche berufliche Positionen innehaben oder ob eine Hierarchie der beruflichen Positionen besteht, und es wurde zwischen freiberuflicher, angestellter oder verbeamteter Tätigkeit unterschieden. Die letztere Unterscheidung erschien wichtig, weil sich die verschiedenen beruflichen Statusgruppen in divergenten Gestaltungsspielräumen bewegen und unterschiedlichen Anforderungen und Flexibilitätpotentialen unterliegen. Bspw. ist zu vermuten, dass FreiberuflerInnen gegenüber abhängig Beschäftigten in hohen und höchsten Positionen vergleichsweise freier über ihre Arbeitszeit verfügen können, was nicht unbedingt heißt, dass sie weniger Zeit für ihre professionelle Tätigkeit aufwenden. Auch der Grad der *inhaltlichen Affinität der beruflichen Tätigkeiten* wurde in diesem Zusammenhang berücksichtigt, um die Einflüsse auf die beruflichen Kooperations- und Unterstützungsmöglichkeiten in Paarbeziehungen vergleichen zu können.

Das zweite Merkmal bezog sich auf die *Arbeitsteilung zwischen den Partnern*. Dabei wurde vor allem danach unterschieden, (a) ob beide Partner in vollem Umfang erwerbstätig sind oder ob ein Partner in Teilzeit arbeitet und (b) ob Kinder zu versorgen sind oder nicht. Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang war, ob der Berufsverlauf nur eines Partners durch die Versorgung von Kindern beeinflusst wird oder ob beide Partner in ihren Berufsverläufen davon betroffen sind. Die Bestimmung der notwendigen Anzahl von Interviews erfolgte nach dem Prinzip des ‚*theoretical sampling*‘ (vgl. Glaser & Strauss, 1967; Strauss, 1987), wobei insbesondere darauf geachtet wurde, dass dem Kriterium der Minimal- und Maximalkontras-

tierung Genüge getan wird. Ein theoretisch vorab gesetzter Maximalkontrast bezog sich auf die Spannbreite von komplementären Formen der Lebensgestaltung bei Paaren mit Kindern bis hin zu Formen symmetrischer Lebensgestaltung, wie es z. B. bei Dual Career Couples ohne Kinder zu erwarten ist. Voraussetzung für die entsprechende Auswahl der InterviewpartnerInnen war, dass ihre Paarbeziehung zum Zeitpunkt der Erhebung bereits mindestens 8 Jahre Bestand hatte. Insgesamt wurden 23 Paarinterviews geführt und ausgewertet, die jeweils die zuvor gefundenen Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen (vgl. Kapitel 7.5.1) repräsentieren. Bis auf die Form der ‚Segmentation mit einer Dominanz der beruflichen Ziele der Frau‘ konnten alle Formen in den Paarinterviews abgedeckt werden. Der Grund für das Fehlen dieser bereits in der Teilstichprobe A nur sehr selten vorliegenden Karrierekonstellation lag zum einen darin, dass drei Paare zum Zeitpunkt der Einzelinterviewerhebung nicht mehr zusammen waren (und sich die Auswertungen zur Relation der partnerschaftlichen Berufsverläufe damit zwar auf einen biographisch langen und bedeutsamen aber nicht mehr aktuellen Zeitraum beziehen)⁵⁸ oder dass auf Seiten der Männer dieser Paare keine Interviewbereitschaft vorlag. Ein weiteres Paar kam nicht in die Paarinterviewauswahl, weil sich der Mann bereits im Ruhestand befand und somit dieses Paar nicht mit den anderen Paaren vergleichbar war. Eine Übersicht über die ausgewählten Paare findet sich in folgender Tabelle (vgl. Übersicht 13).

⁵⁸ Dies war bei der Hälfte der insgesamt sechs Paare mit dieser Karrierekonstellation der Fall.

Übersicht 13: Teilstichprobe der Paarinterviews (n=23 , davon: Psychologie n=12; Medizin n=11)

Karrierekonstellation	ID	Professionsangehörige Psychologie/Medizin	PartnerInnen	Ost/ West	Kinder zahl	Arb. zeit Mann	Arb. zeit Frau
A) Segmentation							
A1) mit Dominanz der berufl. Ziele d. Mannes	517	Arbeitspsychologe in Telekommunikationsfirma	EDV-Kauffrau in Seniorenheim angestellt	O	2	50	40
	1009	FA Plastische Chirurgie, Chefarzt in Klinik	Verlagskauffrau, nicht berufstätig	W	4	75	0
	1020	Praktische Ärztin, geringfügige Akupunktur-Tätigkeit	Inhaber e. Immobilienfirma (gelernter Mediziner)	W	3	15	60
	1260	FA für Innere Medizin in Praxisgemeinschaft	Grundschullehrerin, nicht mehr berufstätig	W	3	70	0
A3) mit einem Gleichgewicht der berufl. Ziele	558	Psych. Unternehmensberaterin, selbstständig	Kunsthistoriker, Honorarprofessor	W	1	40	40
	1236	FA Chirurgie im Medizinischen Dienst der KV	FA Chirurgie niedergel. in Gemeinschaftspraxis	W	0	39	50
B) Integration							
B1) mit stärkeren Abstrichen an berufl. Zielen der Frau	139	Prom. Psychotherapeut, Lehrtherapeut, Supervision	Sozialpädagogin/betreutes Wohnen.	O	3	50	30
	178	Psychotherapeutin in Praxisgemeinschaft	Oberstudienrat	W	3	15	45
	258	Geringfügig als Psychotherapeutin in Einzelpraxis	Informatiker, Dr., Leitung in Unternehmen	W	1	10	50
	569	Psychotherapeutin, angestellt in Beratungsstelle	Erziehungswiss., Wiss. Angestellter Uni, Dr. habil.	W	2	20	45
	1058	FA Anästhesie, Betriebsärztin/Praxistätigkeit	FA Chirurgie, Oberarzt in Klinik	W	4	40	50
	1145	FA Kinderheilkunde, Wiss. Mitarbeiterin in Uniklinik	FA Anästhesie, Chefarzt in Uniklinik	W	2	30	60
	1190	FA Unfallchirurgie, Assistenzarzt in Klinik	Krankenschwester	W	3	60	19
B2) mit stärkeren Abstrichen a. berufl. Zielen d. Mannes	267	Psychotherapeutin in Beratungsstelle	Psych. Einzelfallhelfer, Wechsel Beratungsstelle	W	1	40	20
	510	Psychotherapeut in Kinderheim angestellt	Sonderschullehrerin	W	4	30	30
B3) mit einem Gleichgewicht der beruflichen Ziele	279	Psychotherapeutin, Lehrtherapie eigene Praxis	Freiberuflicher Architekt	W	0	60	60
	570	Psychologin, promoviert, angestellt, in leitender Position	Fotograf, selbstständig	O	2	40	40
	1065	FA HNO in eigener Praxis tätig	Ingenieur, leitende Position in Unternehmen	O	2	50	50
	1136	FA Anästhesie im öffentlichen Dienst	FA Gynäkologie im öffentlichen Dienst	W	0	38	38
C) Entgrenzung							
	142	Leiterin Psychotherapiestation in Klinik, Superv.	FA Psychiatrie, Oberarzt, Bereichsleiter in Klinik	O	2	45	45
	345	Psychotherapeutin in Gemeinschaftspraxis	Psych. Psychotherapeut in Praxis mit Frau	W	4	43	49
	1076	Anästhesist in Praxisgemeinschaft, Unternehmer	Krankenschwester, Unternehmerin Pflegedienst	O	0	50	40
	1176	FA Psychotherapie Oberarzt, Wechsel in Praxis	Prom. psych. Psychotherapeutin in Klinik	W	0	50	45

8.2 Die Datenerhebung

Das für diese Studie gewählte Verfahren des leitfadengestützten biographischen Paarinterviews wurde methodisch durch einen Erhebungsbogen ergänzt, auf dem die Befragten *im Vorfeld* des Interviews stichwortartig ihre wichtigsten individuellen und gemeinsamen biographischen Stationen, Ereignisse und Veränderungen im Berufs- und Privatleben notieren konnten. Der ausgefüllte Bogen wurde dann im Interviewgespräch zugrunde gelegt und ermöglichte eine Bezugnahme auf diese biographisch bedeutsamen Stationen durch das Interviewteam. Gleichzeitig diente das Ausfüllen des Bogens der Vorbereitung der InterviewpartnerInnen auf das vereinbarte Gespräch. Die Thematisierung der notierten biographisch bedeutsamen Stationen im Interview folgte der Chronologie des Lebenslaufs (beginnend mit dem Berufseinstieg beider Partner).

Die durchschnittlich zweistündigen Interviews wurden auf Tonband aufgenommen und anschließend nach zuvor festgelegten Transkriptionsregeln vollständig transkribiert. Direkt im Anschluss an die Interviews wurden Postskripte verfasst, die Notizen zu den Gesprächsinhalten, Anmerkungen zu den situativen und nonverbalen Aspekten sowie zu Schwerpunktsetzungen der Interviewpartner enthielten. Außerdem wurden thematische Auffälligkeiten und Interpretationsideen niedergeschrieben, die als Anregungen für die Auswertung dienten. Die vorliegenden Paarinterviews fanden jeweils in der Privatwohnung der Paare statt und wurden ausnahmslos durch ein gemischtgeschlechtliches Team durchgeführt.⁵⁹ Die InterviewerInnen wechselten sich bei der Interviewführung jeweils nach einem abgeschlossenen Themenbereich ab. Dabei war jeweils eineR für die Interviewführung und eineR für die Beobachtung der nonverbalen Kommunikation des Paares sowie für die ‚Kontrolle‘ der Vollständigkeit der angesprochenen Themenbereiche zuständig.

⁵⁹ Die Autorin führte alle Paarinterviews zusammen mit einem männlichen Teamkollegen durch.

8.2.1 Zur Methode des Paarinterviews

Das gewählte Interviewverfahren des *leitfadengestützten biographischen Paarinterviews* verbindet narrative Elemente mit einer situationsflexibel gehandhabten Leitfadensteuerung. Gemäß den Erfordernissen einer befragtenzentrierten Kommunikationssituation kann je nach Ausprägung der Reflexivität und Eloquenz der Befragten stärker auf Narrationen oder unterstützend auf Nachfragen im Dialogverfahren gesetzt werden. Das biographische Paarinterview stellt eine Mischform aus dem autobiographischen Interview und dem Gruppendiskussionsverfahren dar. Denn die Partner richten ihre Äußerungen nicht nur an die InterviewerIn, sondern auch immer wechselseitig aneinander. Dabei findet im Interview also zugleich *Paarinteraktion* statt, die selbst eine eigene Datenbasis darstellt und die auch eine Rekonstruktion ehelicher Machtstrukturen und Beziehungsdynamiken ermöglicht (vgl. Allan, 1980). Die Art und Weise, *wie* die Partner *in situ* arbeitsteilig ihre gemeinsame Biographie entwickeln, gibt Auskunft über die partnerschaftliche Arbeits- und Lebenssituation sowie über das Verhältnis der Partner zueinander. Auch können in Form der Zuständigkeiten der Partner für das Erzählen bestimmter Thematiken des gemeinsamen Lebensbereichs Rückschlüsse auf tatsächliche Zuständigkeiten im Alltag gezogen werden (vgl. Behnke & Meuser, 2002). Die Berücksichtigung dieser Daten zur Diskursorganisation (wer leistet welche Arbeit, wer ist für welche Themen zuständig, wer ergänzt, korrigiert etc.) ermöglicht es, nicht nur die arbeitsteilig beschriebenen, sondern auch die in der Interviewsituation hergestellten Paararrangements zu fokussieren. Ein weiterer Vorteil des Paarinterviews ist darin zu sehen, dass gegenseitige Ergänzungen, Korrekturen usw. möglich werden, was besonders dann wichtig ist, wenn die gemeinsame Vergangenheit des Paares detailliert erfasst werden soll (vgl. Burkart, Fietze & Kohli, 1989: 73). Auch eignet sich das Paarinterview besonders zur Thematisierung gemeinsamer Handlungsabstimmungen, Entscheidungsfindungen und Wirklichkeitskonstruktionen, die (ggf. konflikthaft) reproduziert werden (vgl. ebenda). Dabei werden z. T. auch Divergenzen zwischen den Partnern deutlich, wenn Ereignisse oder wichtige Lebensphasen unterschiedlich gedeutet werden. Als entscheidende Differenz zum Einzelinterview lässt sich festhalten, dass hier neben der Erzählung von Vergangenem zusätzlich aktuell in der Interviewsituation hergestellte Paararrangements arbeitsteilig entwickelt werden. In einigen Untersuchungen (vgl.

z. B. Reuband, 1984; Duncan & Duncan, 1978; Mohr, 1986) stellte sich heraus, dass es für das Antwortverhalten von Befragten einen Unterschied macht, welches Geschlecht die interviewende Person hat.⁶⁰ Aufgrund dieser Ergebnisse empfiehlt sich für Paarinterviews ein gemischtgeschlechtliches Interviewerteam, um eventuelle Geschlechtereffekte auszugleichen und eine geschlechtssymmetrische Interviewsituation herzustellen.

8.2.2 Aufbau des Paarinterview-Leitfadens

Der Interviewleitfaden wurde auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen entwickelt und im Rahmen von drei Probeinterviews getestet und weiter modifiziert. Übergeordnetes Anliegen des Paarinterviews war es, die wechselseitigen Einflüsse zwischen den jeweiligen individuellen Lebensbereichen und dem gemeinsamen Lebensbereich von Partnern in Paarbeziehungen zu thematisieren. Dazu wurden in einem *ersten Abschnitt* die Interdependenzen zwischen den wichtigsten biographischen Stationen, Ereignissen und Veränderungen thematisiert, wobei diese Thematisierung der Chronologie des Lebenslaufs beider Partner folgte. In einem *zweiten Abschnitt* des Leitfadens wurde die Organisation des Alltags und die Arbeitsteilung zwischen den Partnern detailliert thematisiert. Dabei ging es sowohl um gegenwärtige partnerschaftliche Arrangements als auch um Veränderungen dieser Arrangements im Entwicklungsverlauf. Der *dritte Abschnitt* beschäftigte sich mit leitenden Vorstellungen über das partnerschaftliche Zusammenleben. Ein zentrales Thema hierbei war das Verhältnis von gemeinsamen und eigenen bzw. unabhängigen Zielen beider Partner. Der *vierte Abschnitt* beinhaltete schließlich eine rückblickende Bewertung der bisherigen Lebensläufe beider Partner sowie einen Ausblick auf zukünftige berufliche und private Ziele.

⁶⁰ So äußern sich z. B. Männer in einer homogenen Interviewsituation (Mann/Mann) weitaus positiver über ihre Partnerschaft als in einer heterogenen Interviewsituation (vgl. Reuband, 1984; Allan, 1980).

(1) Wichtigste Stationen im Berufs- und Privatleben und Wechselwirkungen zwischen den Lebenssträngen der Partner

Der Einstieg in das Interview erfolgte mit der Frage, wie sich das Paar kennen gelernt hat bzw. wie die gemeinsame Paargeschichte begonnen hat. Dabei war von besonderem Interesse, ob der Beruf oder das gemeinsame Studium für das Kennenlernen eine Rolle gespielt haben. Es folgten Fragen zu den biographisch bedeutsamsten beruflichen Stationen, Ereignissen oder Veränderungen beider Partner und zu den Wechselwirkungen bzw. Zusammenhängen zwischen diesen Stationen. Ebenso wurden Interdependenzen zwischen den jeweiligen beruflichen Ereignissen und dem gemeinsamen Lebensbereich (wie z. B. die Geburt eines Kindes) thematisiert. Auf diese Weise wurden alle wichtigen beruflichen und privaten Stationen beider Partner thematisiert.

(2) Organisation des Alltags

Ein weiterer Themenkomplex bezog sich auf die Organisation des Alltags. Dabei kam es *erstens* darauf an zu erfahren, ob der Alltag eher routinisiert abläuft oder ob stärkere Koordinationsleistungen erbracht werden (müssen) und von wem diese Leistungen erbracht werden. *Zweitens* wurde die Aufteilung der Arbeit in Haushalt und Familie thematisiert, wobei auch von Interesse war, inwieweit diese Aufteilung mit der jeweiligen Berufstätigkeit der Partner zusammenhängt. Die Beschreibung der Organisation des Alltags bezog sich sowohl auf die Gegenwart als auch auf den Entwicklungsverlauf, sodass Veränderungen im Laufe der Zeit deutlich wurden. Neben der Beschreibung der Arbeitsteilung wurde auch nach der Bewertung der praktizierten Arbeitsteilung gefragt um zu erfahren, inwieweit diese Praxis den Wünschen bzw. Idealvorstellungen entspricht oder inwieweit sie vorgegebenen Zwängen geschuldet ist. Dieser Themenkomplex endet mit einer *Frage zur Validierung* der bereits im Einzelinterview ermittelten individuellen Formen der Lebensgestaltung. Dabei wurden alle Lebensgestaltungsformen (Segmentation, Integration, Entgrenzung) zunächst erläutert, um anschließend zu fragen, zu welchem Typus sich die Befragten selbst zuordnen würden. Erst nach dieser Selbsteinschätzung teilten wir unser Auswertungsergebnis den Befragten mit. Es stellte sich heraus, dass in allen Fällen die Einschätzungen der Befragten mit unseren Auswertungsergebnissen übereinstimm-

ten. Auf diese Weise konnten zum einen die vorausgegangenen Auswertungen zur individuellen Form der Lebensgestaltung validiert werden und zum anderen konnten auch die partnerschaftlichen Arrangements validiert werden, die mit den verschiedenen Typen von Segmentation, Integration und Entgrenzung einhergehen.

(3) Leitende Vorstellungen über das partnerschaftliche Zusammenleben

Der dritte Themenkomplex beschäftigte sich mit den leitenden Vorstellungen zur Partnerschaft und zum partnerschaftlichen Zusammenleben. In diesem Zusammenhang wurde gefragt, wodurch sich die Partnerschaft aus Sicht der Partner vor allem charakterisieren lässt. Weitere Fragen richteten sich auf *gemeinsame* Interessen und Ziele, die beiden Partnern besonders wichtig sind, sowie auf Interessen und Ziele, die beide Partner jeweils für sich *unabhängig* voneinander verfolgen. In diesem Zusammenhang wurden Narrationen zum Verhältnis von individuellen und gemeinsamen Zielen in der Partnerschaft sowie zu daraus ggf. resultierenden Zielkonflikten angeregt. Als ein wichtiger Bestandteil des partnerschaftlichen Zusammenlebens wurden auch die Vorstellungen über eine ‚ideale Aufgabenteilung‘ zwischen den Partnern angesprochen um zu erfahren, inwieweit die tatsächlich praktizierte Arbeitsteilung diesen Idealvorstellungen entspricht. Auch der Umgang mit Geld stellt einen bedeutenden Bereich partnerschaftlicher Arrangements dar. Die Fragen hierzu richteten sich vor allem darauf, ob die Partner ein gemeinsames Konto oder getrennte Konten führen, sowie darauf, wer welche Ausgaben von ‚seinem‘ bzw. ‚ihrem‘ Geld bestreitet. Ein weiterer Bereich bezog sich auf die Bedeutung der Affinität der beruflichen Tätigkeiten für das Zustandekommen von beruflicher Konkurrenz zwischen den Partnern sowie für die gegenseitige berufliche Unterstützung beider Partner. Von Interesse in diesem Zusammenhang war auch, ob einem der Partner der berufliche Bereich wichtiger ist als dem anderen oder ob der Beruf beiden Partnern gleichermaßen wichtig ist. Zum Abschluss dieses Themenkomplexes wurden Konflikte angesprochen, die entstehen, wenn die individuellen Ziele beider Partner konfliktieren bzw. nicht ohne weiteres miteinander vereinbart werden können. Dabei interessierte auch der Umgang mit solchen Konflikten.

(4) Rückblick und Vorstellungen zum weiteren Lebenslauf

In einem letzten Themenkomplex wurden beide Partner angehalten, auf ihre Lebensläufe zurückzuschauen und zu überlegen, ob es in Beruf und Familie etwas gibt, was sie im Nachhinein gerne anders gemacht hätten. Anschließend wurden gemeinsame und individuelle Vorstellungen und Pläne für die Zukunft erfragt. Dabei ging es sowohl um individuelle persönliche Ziele beider Partner als auch um die gemeinsamen Ziele des Paares. Für biographische Prozesse und biographisches Handeln ist die Möglichkeit, Zukunft zu entwerfen sowie Perspektiven und Alternativen zu entwickeln, von großer Bedeutung (vgl. Hanses, 1992: 92). Eine weitere Frage bezog sich deshalb auf Pläne und Vorstellungen zum weiteren beruflichen und privaten Werdegang sowie auf die zukünftige Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Somit wurde deutlich, ob zukünftig Veränderungen im Paararrangement erwartet werden (z. B. wenn die Kinder älter sind).

8.3 Zur Güte der erhobenen Daten

Es liegt auf der Hand, dass Abstimmungsprozesse in Paarbeziehungen ebenso wie wichtige biographische Weichenstellungen oder partnerschaftliche Arbeitsteilungsmuster in Haushalt und Familie sinnvoller von *beiden* Partnern erfragt werden können.⁶¹ Trotzdem sind in der qualitativen Forschung Einzelinterviews die Regel. Zwar werden auch häufiger beide Partner befragt – aber fast immer getrennt voneinander. Lediglich in einigen neueren Studien, wurde mit dem Verfahren des Paarinterviews gearbeitet (vgl. Kaufmann, 1994; Gather, 1996b; Koppetsch & Brukart, 1999; Behnke & Meuser, 2002). Methodische Reflexionen, die auf die Besonderheiten des Paarinterviews eingehen, sind aber trotzdem kaum aufzufinden.

Reuband (1884) beschäftigte sich mit der Beeinflussung des Antwortverhaltens bei Anwesenheit des Ehepartners und begründet diese Beeinflussung folgendermaßen: Durch die Anwesenheit des Partners wird von der befragten Person nicht nur die

⁶¹ Vgl. dazu auch die Überlegungen zu interaktiv konstruierten Paarwelten (Kapitel 2.5).

subjektive Perspektive, sondern auch die Perspektive des Partners eingenommen. Die Befragten versuchen, Dissonanzen zu vermeiden und die an sie gerichteten Erwartungen im Sinne eines ‚impression managements‘ zu erfüllen. Das Antwortverhalten der Befragten tendiert daher eher zu einer traditionalistischen Orientierung. Reuband interpretiert dieses Verhalten als Rollenkonformität und Anpassungsverhalten an eheliche Machtverhältnisse. In Anwesenheit ihrer Partner äußern Frauen bei drei von vier Fragen eine größere Zufriedenheit mit ihrer Beziehung (vgl. Duncan & Duncan, 1978), als es ohne die Anwesenheit der Partner der Fall ist. Bei der Beeinflussung des Antwortverhaltens lässt sich außerdem folgender Geschlechtereffekt festhalten: Ohne ihre Partnerin, von einer Interviewerin befragt, äußern sich Männer wesentlich negativer zu Ehe und Familie, als dies in einem Setting mit Interviewer der Fall ist (vgl. Reuband, 1984; Allan, 1980). Frauen hingegen äußern sich unabhängig von der Anwesenheit ihrer Partner beim Interview offener zu Konflikten in der Partnerschaft, wenn sie von einer Frau befragt werden. Führt ein Mann das Interview, so sind die Äußerungen zu diesem Thema in Anwesenheit des Partners zurückhaltender.

Esser (1985) entwickelte ein Modell zum intraindividuellen Antwortverhalten. Grundlage des Modells sind die wahrgenommenen Alternativen, die subjektiven Ziele und die Erwartungen. Dabei ist anzunehmen, dass die Befragten durch ihr Verhalten den größtmöglichen Nutzen zu erlangen versuchen. Müssen die Befragten annehmen, die Wahrheit auf eine Frage könnte negative Konsequenzen haben, wenn der Partner beim Interview anwesend ist, so muss man davon ausgehen, dass die Antwort eher ausweichend ausfallen wird. Dies wird wahrscheinlich auf besonders prekäre Fragen zutreffen, zum Beispiel wenn es um noch nicht ausgetragene Konflikte in einer Partnerschaft geht. In der Einzelbefragung wird versucht, diesem Verhalten mit dem Hinweis auf Anonymität entgegenzuwirken: Aber durch die Anwesenheit des Partners im Paarinterview wird dieser Hinweis wirkungslos.

Die Anwesenheit Dritter kann aber auch zu einer realistischeren Selbstdarstellung der befragten Person führen. Denn ‚geschönte‘ Aussagen über sich selbst könnten in den Augen der/des Dritten als ‚Lüge‘ oder Verzerrung entlarvt werden (vgl. Reuband, 1984). In diesem Zusammenhang besteht die Annahme, dass das Paarinterview

im Vergleich zum Einzelinterview die ‚valideren‘ Daten hervorbringt (vgl. Laslett & Rapoport, 1975; Allan, 1980). So stellte Mohr in seiner Studie von 1984 fest, dass die Beteiligung an der Hausarbeit in Anwesenheit des Partners relativ geringer eingeschätzt wurde als bei Nichtanwesenheit. Hier kann man von einer valideren Aussage ausgehen, da der Partner diese Aussage tatsächlich kontrollieren kann. Besondere Stärken des Paarinterviews sind also die Möglichkeit gegenseitiger Korrekturen und Ergänzungen durch die Partner, die Möglichkeit der Beobachtung gemeinsamer Entscheidungsfindung sowie der Beobachtung der Paarinteraktion und Beziehungsdynamik (vgl. Allan, 1980; Burkart, Fietze & Kohli, 1989). Die Partner wissen in der Regel über die Details in der Geschichte des anderen Bescheid, sie können sich gegenseitig ‚auf die Sprünge helfen‘ oder idealisierte Darstellungen relativieren. Die Frage, ob die Daten wirklich eine größere Validität aufweisen, muss jedoch im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung betrachtet werden (vgl. Gather, 1996a). Ebenso spielt die Qualität der Beziehung der beiden Partner zueinander eine wichtige Rolle (vgl. Allan, 1980). Denn wie umfangreich die Information ist und welche Qualität sie im Paarinterview erlangt, hängt auch wesentlich davon ab, wie frei und offen die Partner miteinander diskutieren. Möglicherweise dominiert jedoch ein Partner die Interaktion so stark, dass es für den anderen, auch nach Aufforderung des Interviewers, kaum möglich ist, seine eigene Sicht der Dinge darzulegen. Aber gerade dies lässt Rückschlüsse auf Macht- und Ungleichheitsprozesse zu, die anhand eines Einzelinterviews nicht erhoben werden könnten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich das Paarinterview in besonderer Weise zur Erhebung von Abstimmungs- und Arbeitsteilungsprozessen, Interaktions- und Machtprozessen sowie zur Rekonstruktion biographischen Handelns in Paarbeziehungen eignet. Zudem kann in der Interviewsituation nicht nur die Beziehungsdynamik beispielhaft beobachtet werden, sondern beide Partner wirken als ‚gegenseitiges Regulativ‘, weil sie ihre Aussagen wechselseitig korrigieren können. Das Paarinterview betont insofern auch die Dynamik der Partnerschaft. Dieses Erhebungsinstrument dient somit weniger dazu, individuelle Details beider Partner oder Einstellungen zur PartnerIn zu erfassen, als vielmehr Einblicke in die Beziehung des Paares, deren Arrangements und biographische Entscheidungen zu erlangen. Trotz

der weiter oben aufgeführten Probleme des Paarinterviews ist dieses Instrument mit Blick auf die Fragestellungen dieser Teilstudie also besonders geeignet, da das Erkenntnisinteresse nicht primär auf unterschiedliche Einschätzungen der Partner oder auf ‚heikle‘ Informationen gerichtet ist, sondern auf diskursive Aushandlungsprozesse, gemeinsame Realitätskonstruktionen sowie darauf, wie das Paar miteinander kooperiert, sich gegenseitig unterstützt und beeinflusst.

8.4 Auswertungsverfahren

Die nach zuvor festgelegten Regeln angefertigten Transkriptionen der Interviews und die Postskripte bildeten die Grundlage der Paarinterviewauswertungen. Zunächst wurden die verschriftlichten und elektronisch erfassten Interviews mit Hilfe des computergestützten Auswertungsprogramms „WinMax 98“⁶² nach Themengebieten ‚verschlagwortet‘, sodass alle relevanten Äußerungen thematisch zugeordnet und die entsprechenden Textstellen später ohne Mühe wiedergefunden werden konnten. Anschließend folgte die Fallzusammenfassung und Fallstrukturierung. Hierzu wurden ergänzend auch die Postskripte ausgewertet, wobei die Auswertungen zur Interaktion des Paares einen besonderen Stellenwert einnahmen. Ziel der Fallzusammenfassung ist es, das Material durch Abstraktion so zu reduzieren, dass ein überschaubarer Korpus geschaffen wird, der immer noch ein Abbild des Grundmaterials ist und die wesentlichen Inhalte enthält. Die wichtigsten biographischen Stationen wurden hierbei in ihrer Chronologie übersichtlich dargestellt. Im Zuge der Fallstrukturierung wurde das Material mit Blick auf die theoretisch relevanten Themenbereiche nach einzelnen Kategorien geordnet. Mit der Fallstrukturierung wurde die Grundlage für die Fallinterpretation geschaffen, auf deren Basis Erklärungen an das Material herangetragen wurden. Die zugrunde gelegten Kategorien wurden im Laufe des Auswertungsprozesses anhand des empirischen Materials und unter Einbeziehung des theoretischen Vorwissens erarbeitet und weiter ausdifferenziert.

⁶² Dieses Softwareprogramm wurde für die sozialwissenschaftliche Text- und Inhaltsanalyse von Udo Kuckartz entwickelt (vgl. Kuckartz, 1999).

Alle Kategorien, anhand derer sich die einzelnen Typen dyadischer Lebensgestaltung beschreiben und gegeneinander abgrenzen lassen, sollen nun näher erläutert und in ihren einzelnen Ausprägungen beschrieben werden. Dabei handelt es sich um die Kategorien (1) ‚Relation zwischen gemeinsamen und individuellen Zielen‘, (2) ‚Relation der beruflichen Positionen‘, (3) ‚Arbeitsteilung der Partner‘, (4) ‚Gestaltung partnerschaftlicher Karrierekonstellationen‘, (5) ‚inhaltliche Ähnlichkeit der Tätigkeitsbereiche‘ sowie (6) ‚beruflicher Vergleich/Konkurrenz‘.

(1) Die Kategorie ‚*Relation individueller und gemeinsamer Ziele*‘ bezieht sich auf die Gewichtung gemeinsamer privater (meist auf Partnerschaft und Familie bezogener) Ziele und Interessen beider Lebenspartner im Vergleich zu den Zielen und Interessen, die beide Partner unabhängig voneinander haben (meist individuelle berufliche Ziele). Die Ausprägungen dieser Kategorie sehen so aus, dass entweder eine stärkere Gewichtung der gemeinsamen oder aber der individuellen Ziele vorgenommen wird; oder es wird versucht, eine Balance zwischen gemeinsamen und individuellen Zielen zu halten. In diesem Zusammenhang geht es auch um Zielkonflikte, die aus der jeweiligen Gewichtung von gemeinsamen und individuellen Zielen resultieren (können). Die Relation gemeinsamer und individueller Ziele drückt sich auch im Umgang des Paares mit Finanzen aus: Lebenspartner mit einer stärkeren Gewichtung der gemeinsamen Ziele geben an, gemeinsame Konten zu führen und ihre Ausgaben nicht aufzurechnen, während Partner mit einer hohen Gewichtung der individuellen Ziele ihre Finanzen getrennt halten.

(2) Die Kategorie ‚*Relation der beruflichen Positionen*‘ beider Partner drückt aus, ob es ein hierarchisches Gefälle zwischen den Berufstätigkeiten der Partner gibt oder ob es sich eher um ähnliche bzw. gleiche Positionen in der beruflichen Hierarchie handelt. Mit hohen bzw. leitenden Positionen sind gleichzeitig längere Arbeitszeiten sowie ein sehr hohes berufliches Commitment verbunden. Ebenfalls von Interesse ist in diesem Zusammenhang die Relation der Beschäftigungsverhältnisse (angestellte Tätigkeit versus freiberufliche Tätigkeit). Mit den arbeitszeitlichen Bedingungen und

beruflichen Positionen werden gleichzeitig auch wichtige Rahmenbedingungen für die außerberufliche Arbeitsteilung der Partner gesetzt.

(3) Die Kategorie der ‚*Arbeitsteilung der Partner*‘ bezieht sich auf das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit. Ist dieses Verhältnis zwischen den Partnern sehr ungleich verteilt – also übernimmt ein Partner hauptsächlich die Haus- und Familienarbeit, während der andere Partner in viel höherem Maße erwerbstätig ist –, so wird diese Form der Arbeitsteilung als ‚*komplementär*‘ bezeichnet. Sind die Anteile von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit dagegen bei beiden Partnern weitgehend gleich verteilt, so kann diese Form der Arbeitsteilung als ‚*symmetrisch*‘ bezeichnet werden. Betrachtet man nun zusätzlich den Entwicklungsverlauf der Arbeitsteilung, kann außerdem noch zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlich flexiblen Formen unterschieden werden.

(4) Ebenfalls eng mit der Relation der beruflichen Positionen beider Partner hängt die Kategorie ‚*Gestaltung der partnerschaftlichen Karrierekonstellationen*‘ zusammen. Dabei werden drei Hauptausprägungen danach unterschieden, ob die beruflichen Ziele beider Partner weitgehend unabhängig voneinander gebildet und realisiert werden und ob die Berufsverläufe beider Partner weitgehend unabhängig voneinander verlaufen (*Segmentation*), ob die beruflichen Ziele miteinander interagieren und sich die Berufsverläufe stark gegenseitig beeinflussen (*Integration*) oder aber ob sie so stark miteinander verflochten sind, dass die beruflichen Ziele und die beruflichen Laufbahnen beider Partner kaum noch getrennt voneinander betrachtet werden können (*Entgrenzung*). Diese Formen lassen sich weiterhin danach unterscheiden, ob und in welcher Weise es zu Konflikten zwischen den beruflichen Zielen beider Ehepartner kommt, ob die beruflichen Ziele *eines* Partners dominant werden oder ob die beruflichen Ziele *beider* Partner ausbalanciert werden (vgl. dazu auch Kapitel 7.5.1.1-7.5.1.3).

(5) Die Kategorie der ‚*inhaltlichen Affinität der beruflichen Tätigkeitsfelder*‘ bezieht sich auf die inhaltliche Nähe zwischen den Berufstätigkeiten beider Partner. Je ähnlicher sich die Tätigkeiten sind, desto intensiver tauschen sich die Partner miteinander über ihren beruflichen Alltag aus und desto größer ist die Möglichkeit der gegenseitigen beruflichen Unterstützung und Kooperation. Dadurch ergeben sich bei Partnern

mit sehr ähnlichen Tätigkeitsbereichen häufiger wechselseitige Einflüsse zwischen den Berufsverläufen. Im Falle sehr unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche zeigt sich dagegen häufiger eine klare Trennung der beruflichen Lebenssphären und Lebensstränge beider Partner.

(6) Bei der Kategorie ‚*beruflicher Vergleich und Konkurrenz*‘ geht es um die Frage, ob sich die Partner beruflich miteinander vergleichen und ob sie ggf. auch beruflich miteinander konkurrieren. Dabei vergleichen sich Lebenspartner in ähnlichen Tätigkeitsfeldern und beruflichen Positionen häufiger als Partner, die in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und beruflichen Positionen beschäftigt sind. In diesen Fällen kommt auch wesentlich häufiger berufliche Konkurrenz unter den Partnern vor als bei Partnern, die in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und beruflichen Positionen tätig sind. Außerdem finden sich Zusammenhänge zwischen dem beruflichen Vergleich und der beruflichen Konkurrenz in Paarbeziehungen mit einer stark ausgeprägten Autonomieorientierung beider Partner.

Als zentrale, für die Typenbildung übergeordnete Merkmale erwiesen sich die ersten drei Kategorien der ‚*Relation von gemeinsamen und individuellen Zielen*‘, der ‚*Arbeitsteilung zwischen den Partnern*‘ (*Komplementarität vs. Symmetrie*) sowie der ‚*Relation der beruflichen Positionen der Partner*‘ (vgl. auch Übersicht 14). Anhand dieses relevanten Merkmalsbereichs wurden die Fälle miteinander verglichen und gruppiert. Um die untersuchten Phänomene nicht nur zu beschreiben, sondern auch erklären zu können, wurden die den Merkmalskombinationen zugrunde liegenden inhaltlichen Sinnzusammenhänge analysiert und auf empirische Regelmäßigkeiten hin untersucht. In der Kombination der Merkmalsausprägungen entstand der nachfolgend dargestellte Merkmalsraum, mit dem alle fünf gefundenen Typen dyadischer Lebensgestaltung beschrieben und klar voneinander abgegrenzt werden können (vgl. Übersicht 14).

Übersicht 14: Zentraler Merkmalsraum zur dyadischen Lebensgestaltung

<i>Relation von gemeinsamen und individuellen Zielen</i>	<i>Relation der beruflichen Positionen und Arbeitsteilung der Partner</i>		
	Höhere berufliche Position des Mannes verbunden mit einer kontinuierlich komplementären Arbeitsteilung	Höhere berufliche Position eines Partners verbunden mit einer flexibel komplementären Arbeitsteilung	Etwa gleich hohe berufliche Positionen beider Partner verbunden mit einer weitgehend symmetrischen Arbeitsteilung
Stärkere Gewichtung der gemeinsamen privaten Ziele	Typus 1 Traditional-komplementär (ID 1009, 1020, 1190, 1260, 517)		
(Versuch der) Balance zwischen gemeinsamen privaten Zielen und je individuellen beruflichen Zielen		Typus 2 Nicht-traditional-komplementär (ID 267, 258, 569, 178, 139, 570, 1065, 1145)	Typus 3 Koordiniert-symmetrisch (ID 1058, 1136, 510, 558, 279)
Stärkere Gewichtung der je individuellen beruflichen Ziele			Typus 4 Individualistisch-symmetrisch (ID 1236, 1176)
Stärkere Gewichtung der gemeinsamen Ziele in beiden Lebensbereichen			Typus 5 Entgrenzt-symmetrisch (ID 345, 1076, 142)

Der Vergleich der Fälle eines Typus sowie der Vergleich der gebildeten Gruppen untereinander machten deutlich, dass sowohl die interne Homogenität auf der Ebene des Typus als auch die externe Heterogenität auf der Ebene der Typologie gewährleistet ist. (Dass heißt, dass sich die Gruppen genügend voneinander unterscheiden und dass die gesamte Varianz des Datenmaterials abgebildet werden kann.) Der Prozess der Typenbildung mündete in eine umfassende Charakterisierung der gebildeten Typen anhand der spezifischen Merkmalskombinationen und der rekonstruierten Sinnzusammenhänge (vgl. Kapitel 8.5). In der Forschungspraxis (vgl. Kuckartz, 1988: 223; Geissler & Oechsle, 1996: 52) werden in diesem Schritt oft sog. Prototypen, d. h. reale Fälle, aus dem empirischen Material ausgewählt, die die Charakteristika eines Typus optimal repräsentieren. Anhand von Prototypen kann das Typische

aufgezeigt werden, und gleichzeitig können die individuellen Besonderheiten dagegen abgegrenzt werden (vgl. Kuckartz, 1988: 223). Dabei ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, dass der Prototyp nicht der Typus *ist* sondern ihm lediglich *entspricht* (vgl. Kelle & Kluge, 1999: 95). Dieses methodische Vorgehen wurde auch in diesem Forschungszusammenhang gewählt. Die Auswahl prototypischer Fälle ist allerdings nicht unproblematisch, denn zur Beschreibung der Varianz innerhalb eines Typus genügt dessen Charakterisierung durch einen einzigen Fall oft nicht – auch dann nicht, wenn es sich um einen typischen Fall handelt (vgl. ebenda). Ich habe mich deshalb analog dem Vorgehen im Projekt „PROFIL“ für die ergänzende Darstellung exemplarischer Fälle entschieden, um die Varianz der Typen zu illustrieren.

8.5 Ergebnisse aus Teilstudie B

Der vorliegende Ergebnisteil widmet sich nun den zentralen Befunden der Teilstudie B zu den empirisch gefundenen Typen dyadischer Lebensgestaltung von Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie. Zunächst werden die einzelnen Gruppen auf der Ebene des Typus charakterisiert und anhand von ausführlichen Falldarstellungen veranschaulicht. Es folgt eine Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den ermittelten Typen, und schließlich werden die zentralen Ergebnisse der Teilstudie B zusammengefasst.

8.5.1 Typen dyadischer Lebensgestaltung

Insgesamt lassen sich fünf Typen dyadischer Lebensgestaltung unterscheiden, die wie folgt bezeichnet werden: (1) *„traditional-komplementär“*, (2) *„nicht-traditional-komplementär“*, (3) *„koordiniert-symmetrisch“*, (4) *„individualistisch-symmetrisch“* und (5) *„entgrenzt-symmetrisch“*. Die folgende Tabelle gibt einen ersten Überblick über die Zuordnung der interviewten Paare zu den Typen dyadischer Lebensgestaltung (vgl. Übersicht 15).

Übersicht 15: Zuordnung der Paare zu den Typen dyadischer Lebensgestaltung in Verbindung mit ausgewählten Merkmalen (n=23)

Typus der dyadischen Lebensgestaltung	ID	Beruf Mann	Beruf Frau	Relationen der beruflichen Positionen	Arbeitsteilung	Kinderzahl	Arbeitszeit des Mannes	Arbeitszeit der Frau
1. Traditional-komplementär	1009	FA Chirurgie, leitender OA in Klinik	Hausfrau (gelernte Verlagskauffrau)	Mann viel höher	stark kompl. zug. Mann	4	75	0
	1020	FA Innere, als Unternehmer tätig	Praktische Ärztin, geringfügig tätig	Mann viel höher	stark kompl. zug. Mann	3	60	15
	1260	FA Innere, eigene Praxis	Hausfrau (gel. Grundschullehrerin)	Mann viel höher	stark kompl. zug. Mann	3	70	0
2. Nicht-traditional-komplementär	139	Psych. PT prom., eigene Praxis	Sozialarbeiterin, betreut. Wohnen	Mann höher	kompl. zug. Mann	3	50	30
	178	Lehrer (Oberstudienrat)	Psych. PT, eigene Praxis	etwa gleich hoch	kompl. zug. Mann	3	45	20
	258	Psych.-Informatiker, leitender Angest.	Psych. PT, eigene Praxis	Mann höher	kompl. zug. Mann	1	50	15
	267	Psych., angestellt als Sozialarbeiter	Psych. PT, in Behinderteneinrichtung	Frau höher	kompl. zug. Frau	1	20	40
	517	OE-Berater, Seniorcoach	Finanzkauffrau, in Seniorenheim	Mann viel höher	stark kompl. zug. Mann	2	50	38
	569	Habil. Erziehungswiss., Uni	Psych. PT, in Kriseneinrichtung	Mann höher	kompl. zug. Mann	2	45	20
	1145	FA Anästhesie, Chefarzt	FA Kinderheilk., wiss. Mitarb. Uni Krankenschwester	Mann höher	kompl. zug. Mann	2	50	30
1190	FA Chirurgie, Assistenzarzt Klinik	Krankenschwester	Mann höher	kompl. zug. Mann	3	60	19	
3. Koordiniert-symmetrisch	279	Architekt, freiberuflich	Psych. PT, eigene Praxis	gleich hoch	annähernd symmetrisch	0	ca. 50	60
	510	Psych. PT, angestellt im Kinderheim	Sonderschullehrerin	gleich hoch	symmetrisch	4	30	30
	558	Historiker, Leitungsposition Rundfunk	Psych. Personalberatung, selbstständig	Mann höher	annähernd symmetrisch	1	40	40
	570	Fotograf, selbstständig	Psych. PT, Leitung Beratungsstelle	Frau höher	symmetrisch	2	40	40
	1058	FA Chirurgie, Oberarzt in Klinik	FA Anästhesie, Betriebsärztin + Praxis	etwa gleich hoch	annähernd symmetrisch	4	50	38
4. Individualistisch-symmetrisch	1065	Ingenieur, technischer Abt.-Leiter	FA HNO, eigene Praxis	etwa gleich hoch	annähernd symmetrisch	2	50	50
	1136	FA Gynäk., öffentl. Gesundheitswesen	FA Anäst., öffentl. Gesundheitswesen	gleich hoch	symmetrisch	0	38	38
	1176	Med. PT, in Praxisgemeinschaft	Psych. PT, angestellt in Klinik	gleich hoch	symmetrisch	0	55	50
	1236	Chirurg, in Praxisgemeinschaft	Leitungsposition Med. Dienst der KV	gleich hoch	symmetrisch	0	50	40
5. Entgrenzt-symmetrisch	142	FA Psychiatrie, OA in Klinik	Leiterin Psychotherapiestation Klinik	etwa gleich hoch	annähernd symmetrisch	1	48	45
	345	Psych. PT, Gem.-Praxis mit Ehefrau	Psych. PT, Gem.-Praxis mit Ehemann	gleich hoch	symmetrisch	4	55	55
	1076	FA Anäst., in Praxis + Unternehmer	Krankenschw., Inhaberin Pflegedienst	gleich hoch	annähernd symmetrisch	2	50	50

als Fallbeispiel ausführlich beschrieben, FA = Facharzt/ärztin, OA = Oberarzt/ärztin, PT = Psychotherapeut/in

8.5.1.1 Traditional-komplementärer Typus

Ein erster Typus dyadischer Lebensgestaltung ist in dieser Teilstichprobe drei Mal vertreten (vgl. Übersicht 15) und lässt sich durch eine stark ausgeprägte Komplementarität bei der (zeitlichen) Gewichtung der Lebensbereiche und der Arbeitsteilung der Partner charakterisieren. Während der Mann die Rolle des Hauptverdieners (wie bei den Paaren ID 1020 und ID 517) oder sogar des Alleinverdieners (wie bei den Paaren ID 1009 und ID 1260) ausfüllt, übernimmt die Frau den ganz überwiegenden Teil der Familien- und Hausarbeit. Auffällig ist, dass bei diesen Paaren die Arbeitsteilung zwischen den Partnern nicht ausgehandelt wurde; vielmehr scheint von Beginn der Beziehungen an festgestanden zu haben, dass es bei einer Familiengründung zu einer geschlechtsspezifischen komplementären Aufgabenteilung kommen würde. Eine eigene berufliche Laufbahnorientierung ist bei den Frauen dieses Typus nicht bzw. nicht mehr vorzufinden, stattdessen nehmen sie eine stärkere Gewichtung der familialen Ziele vor. Sofern die Frauen dieses Typus nach der Geburt von Kindern überhaupt noch berufstätig sind, haben sie deutlich geringere Arbeitszeiten als ihre Männer und ordnen ihre beruflichen Ziele denen des Mannes sowie der Familie unter. Dabei handelt es sich um Paarbeziehungen, bei denen sich die Karrierekonstellation der ‚Segmentation mit einer Dominanz der beruflichen Ziele des Mannes‘ (vgl. dazu genauer Kapitel 7.5.2.1) herausgebildet hat. Innerhalb dieser Paarinterviewteilstichprobe finden sich ein Paar, bei dem die Frau über keinen akademischen Abschluss verfügt (ID 1009), sowie zwei Akademikerpaare (ID 1260 und ID 1020). Während die Arbeitsteilung bei dem Paar, bei dem nur der Mann Akademiker ist, von Beginn an als komplementär zu bezeichnen ist, entwickelte sich bei den Akademikerpaaren die Komplementarität verstärkt nach der Geburt der Kinder und verfestigte sich zunehmend im biographischen Verlauf. Dabei nahm die Laufbahnorientierung dieser Frauen sukzessive mit der Verschlechterung der Karrierechancen durch erziehungsbedingte berufliche Unterbrechungen und Teilzeittätigkeiten ab. Die Paare dieses Typus haben überdurchschnittlich viele Kinder und nehmen eine stärkere Gewichtung der gemeinsamen (familialen) Ziele gegenüber den je individuellen Zielen und Interessen der Partner vor. Die Komplementarität ist also durch ein starkes Commitment mit gemeinsamen Zielen auf der Ebene der Familie verbunden.

Zur Illustration dieses Typus werden zwei Fälle beschrieben – davon ein Paar, bei dem nur der Mann Akademiker ist (ID 1009), sowie ein Paar, bei dem beide Partner einen akademischen Abschluss haben (ID 1020).

Der folgende *Fall* (ID 1009) wurde als *prototypisch* ausgewählt, weil sich hier in besonders deutlicher Weise eine traditional-komplementäre Arbeitsteilung zwischen den Partnern herausgebildet hat. Diese Arbeitsteilung war bei *von Beginn an* angelegt, denn der wesentlich ältere Mann hatte gegenüber seiner Frau einen sehr großen ‚Vorsprung‘ in der beruflichen Karriere. Als der Mann als Mediziner in den Beruf einstieg, hatte die Frau gerade erst mit ihrem Studium begonnen. Als sie erkannte, dass es auf eine baldige Familiengründung ‚hinausläuft‘, brach sie ihr Studium ab und machte eine Ausbildung als Verlagskauffrau. Sie arbeitete anschließend aber nicht länger in dem erlernten Beruf, sondern widmete sich ganz den familialen Aufgaben. Für dieses Paar stehen die gemeinsamen familialen Ziele im Vordergrund, und die komplementäre Arbeitsteilung entspricht dabei vollkommen ihren traditionellen Geschlechtsrollenvorstellungen.

Prototypische Fallbeschreibung: Ehepaar A (ID 1009)

„Die Abstimmung beruflicher und privater Pläne war ganz einfach. Es war irgendwie selbstverständlich ...“ (Herr A)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau A lernten sich auf einem privaten Fest in Süddeutschland kennen. Zu diesem Zeitpunkt war Herr A 23 Jahre alt und studierte Medizin, während Frau A erst 15 Jahre alt war und noch zur Schule ging. Nachdem Frau A ihr Abitur gemacht hatte, heiratete das Paar. Herr A ist beruflich kontinuierlich aufgestiegen und hat als Facharzt für ein chirurgisches Spezialgebiet innerhalb einer Klinik eine höchste Position erreicht. Frau A begann ein Studium, das sie aber gleich wieder abbrach. Stattdessen machte sie eine kaufmännische Lehre und beendete ihre berufliche Laufbahn nur kurze Zeit nach ihrer Ausbildung, um sich ganz auf die familialen Aufgaben zu

konzentrieren. Das Paar hat vier Kinder (das jüngste Kind ist zum Zeitpunkt des Interviews zwölf Jahre alt).

Relation der Berufsverläufe und Karriereorientierungen

Während Herr A von Beginn seines Medizinstudiums an klar definierte berufliche Ziele verfolgte und eine berufliche Karriere in der Klinik vor Augen hatte, erscheinen die beruflichen Ziele von Frau A wesentlich weniger klar ausgeprägt. Obwohl sich Frau A auch hätte vorstellen können, ein Studium zu Ende zu führen, entschied sie sich dann für eine Lehre mit der Option, evtl. später noch zu studieren.

Frau A: „Dann hab ich also die Lehre gemacht, und weil ich die Lehre verkürzt habe, war das schon ziemlich dicht alles, und so kam ich zu diesem Lehrabschluss. Und nachdem er [Herr A] Student war, machte es auch Sinn, dass jemand das Geld verdient, also hab ich zunächst gearbeitet.“ (342-347)

Als Herr A sein Studium absolviert hatte und seine erste Stelle als Arzt antrat, war auch kurze Zeit später das erste Kind unterwegs. Für Frau A kam danach ein Studium nicht (mehr) in Frage. Die Entscheidung von Frau A, ihre berufliche Laufbahn nach Geburt des ersten Kindes zu beenden, wird nicht weiter problematisiert und erschien beiden Partnern damals offenbar als selbstverständlich. Auf die Frage, ob für sie die Aufgabe des Berufes einen ‚Abstrich‘ an ursprünglichen beruflichen Zielen bedeutet habe, antwortet sie:

Frau A: „Also, ich würde das bei mir nicht Abstriche nennen. Ein Abstrich hat ja was mit Wehmut zu tun. Ich war und bin ganz zufrieden, mich den Kindern gewidmet zu haben. Es ist jetzt nicht so, dass ich gedacht hätte, ich würde eine Riesenkarriere machen, sondern es war ganz in Ordnung so.“ (635/647)

Während Frau A also keine ausgeprägte eigene berufliche Laufbahnorientierung aufweist, kann bei Herrn A von einer starken Karriereorientierung gesprochen werden, die von Beginn seiner beruflichen Laufbahn an deutlich ausgeprägt war.

Herr A: „Ich habe das also von Anfang an versucht, beruflich das logisch Schritt für Schritt aufzubauen, bis ich dann endlich das wurde, was ich jetzt bin. Das schien mir wichtig.“ (422-428)

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Aufgrund der Tatsache, dass Frau A schon lange nicht mehr in ihrem Beruf arbeitet, sind berufliche Themen für sie nicht relevant. Aber auch Herr A spricht kaum mit seiner Frau über berufliche Themen. Zudem sind die Berufe beider Partner sehr unterschiedlich und das gegenseitige Interesse bzw. Verständnis ist entsprechend nicht sehr stark ausgeprägt. Das Paar bewertet die Unterschiedlichkeit der Berufe aber als positiv, gerade weil berufliche Themen im Privatleben nicht so präsent sind.

Herr A: „Also ich sehe das als großen Vorteil an, dass man sich am Abend nicht über Medizin unterhalten muss, sondern wenn man nach Hause kommt, ganz selbstverständlich über was anderes redet. Das ist beinahe schon pathologisch, dass ich gar nie was von der Klinik erzähle. Das ist extrem selten. Das gibt es eigentlich fast nicht.“ (1496/1501)

Weil Frau A nicht berufstätig ist, vergleichen sich die Partner beruflich nicht miteinander, und es entsteht entsprechend keine berufliche Konkurrenz. Zudem hatte Herr A aufgrund des Altersunterschieds beider Partner von Anfang an einen so großen ‚Karrierevorsprung‘, dass es auch zu früheren Zeitpunkten nicht zu einer Konkurrenzsituation kam. Ihre Rollen (sie als Mutter und Hausfrau, er als erfolgreicher Arzt und ‚Familienernährer‘) sind zudem so klar abgegrenzt, dass schon deshalb ein Vergleich nicht in Betracht kommt.

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Die Partner berichten von keinerlei Aushandlung bzw. Diskussionen über die Aufgabenteilung in Beruf und Familie – vielmehr scheint von Anfang an klar gewesen zu sein, dass die Rollenverteilung in ihrer Ehe nach traditionellem Modell praktiziert wird.

Herr A: „Die Abstimmung beruflicher und privater Pläne war ganz einfach. Es war irgendwie selbstverständlich.“ (1088-1092)

Frau A charakterisiert die Arbeitsteilung des Paares über die Funktionen des ‚Geldverdienens‘ und des ‚Geldausgebens‘. Herr A ergänzt diese Darstellung mit dem Hinweis, dass sich Frau A aber auch um die Verwaltung des von ihm verdienten Geldes kümmert, und weist seiner Frau somit eine wichtige Funktion zu:

Frau A: „Mein Mann verdient das Geld – und ich gebe es aus ...“

Herr A: „Ich verdiene tatsächlich das Geld, aber meine Frau sorgt dafür, dass es in Ordnung bleibt. Sie gibt es nämlich tatsächlich nicht aus, d. h. sie führt Buch, sie macht al-

les, was Steuer und Ähnliches beinhaltet, führt also wirklich den ganzen finanziellen Rahmen hier. Wenn Steffi Graf und Boris Becker behauptet haben, sie haben keine Ahnung, was auf ihren Konten war – das kann ich von mir so auch sagen. Ich verlasse mich wirklich zu 100 % da auf dich [meint seine Frau].“ (1032/1046)

Die Aufgabenteilung des Paares ist als extrem komplementär zu bezeichnen. Frau A übernimmt nicht nur alle Aufgaben im Familien- und Haushaltsbereich, sondern sie ist auch allein für die Koordination des familialen Alltags zuständig. Sie synchronisiert die Familienzeiten und organisiert auch das private Leben ihres Mannes. Das bedeutet, sie führt seinen privaten Terminkalender, regelt alle finanziellen Angelegenheiten für den Mann und koordiniert ehrenamtliche Termine ihres Mannes, die er außerhalb seiner Erwerbsarbeitszeit wahrnimmt. Sie übernimmt sozusagen gleichzeitig auch eine Art ‚Sekretärinnenfunktion‘ für sein Privatleben. Frau A stellt sich in ihrem Tagesablauf voll auf die Berufstätigkeit ihres Mannes sowie auf die Bedürfnisse der Kinder ein. Das Paar gibt an, dass die Zeitpunkte für die Geburt der Kinder nicht geplant waren. Auch hier brachte Frau A die nötige Flexibilität ein, damit die Kinder ‚kommen konnten, wann sie wollten‘. Folgendes Zitat macht außerdem deutlich, wie wenig sich Herr A mit der Geburt der Kinder beschäftigt hat:

Herr A: „(...) dieses Kind ist im September, das andere im Januar geboren, sodass eigentlich vier Jahre nur drei sind. Auf jeden Fall war auch das nicht geplant.“

Frau A: „... April und Januar!“

Herr A: „April und Januar? Na gut. Also ich hab meine Kinder nicht so genau ... Aber auf jeden Fall war auch das nicht geplant!“ (978/987)

Herr A verbringt außer am Wochenende praktisch kaum Zeit in der Familie, und selbst typisch ‚männliche Tätigkeiten‘, wie handwerkliche oder finanzielle Angelegenheiten, werden komplett von Frau A übernommen bzw. geregelt.

Herr A: „Also es war für meine Frau ja auch sehr einfach, das zu organisieren, denn ich war nicht da! Die Klinik X – morgens früh um 7 Uhr musste ich dort sein, abends um 10 Uhr kam ich oft nach Hause, manche Nacht gar nicht. Ich hatte etwa 7-8 Dienste im Monat, d. h. da war ich dann 7 Uhr früh und am nächsten Tag erst 9 Uhr abends zu Hause. Das ist ja nicht so wie heute, dass die morgens um 10 Uhr gehen können. Also das war alles anders, insofern musste das ohne mich laufen.“ (1080/1088)

Dieses Muster zieht sich über den gesamten retrospektiv betrachteten Zeitraum kontinuierlich durch. Auch als Frau A zwischenzeitlich eine geringfügige Beschäftigung in einem kleinen Betrieb aufnahm, war sie in unverändertem Maße für alle familialen Belange zuständig und beendete schließlich nach weniger als einem Jahr diese Tätig-

keit wieder, weil sie ihr nicht mehr mit ihren familialen Verpflichtungen vereinbar erschien.

Beide Partner geben an, dass sich die von Beginn an vorhandene komplementäre Arbeitsteilung bewährt hat. Herrn A ist sich dabei allerdings durchaus bewusst, dass er bei dieser Arbeitsteilung sehr gut ‚wegkommt‘ und dass er seine Frau im familialen Bereich extrem wenig unterstützt.

Herr A: „Ich habe manchmal ein bisschen ein schlechtes Gewissen, weil ich glaube, ich sollte und könnte etwas mehr tun.“ (1066/1070)

Frau A äußert sich ihrerseits zum Thema Arbeitsteilung nur mit größter Zurückhaltung und erst nach expliziter Aufforderung von Seiten der InterviewerInnen:

Frau A: „Ach, ich wüsste schon die eine oder andere Sache abzugeben, aber es ist nicht so, dass ich jetzt so schrecklich drunter leide. Ich glaub‘, ich brauch das auch ein bisschen (...) ja, ich denke, es hat sich so schon bewährt.“ (1055/1058)

An anderer Stelle des Interviews äußert Frau A wiederum nur sehr vorsichtig eine gewisse Unzufriedenheit mit der praktizierten Arbeitsteilung, indem sie auf die Frage nach einer idealen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen folgendermaßen antwortet:

Frau A: „Also ich könnte mir schon vorstellen, dass es ideal wäre, wenn man nicht den ganzen Kram alleine machen müsste (...)“ (1374/1378)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Beide Partner segmentieren ihr jeweiliges Berufs- und Privatleben, wobei die jeweiligen Ausprägungen der Segmentation extrem komplementär erscheinen, denn die Trennung der Lebensbereiche ist bei Herrn A mit einer überdeutlichen Dominanz des Berufslebens und bei Frau A mit einer ebenso deutlichen Dominanz des Privatlebens verbunden. Dadurch bestehen klar abgegrenzte Zuständigkeits- und Kompetenzbereiche für beide Partner. In Form dieser extremen Komplementarität ergänzen sich die Partner, und die jeweiligen beruflichen und privaten Ziele lassen sich unabhängig voneinander realisieren. Es entstehen praktisch keine Konflikte zwischen beruflichen und privaten Zielen beider Partner. Somit wird verständlich, warum Herr und Frau A über keine Situation berichten, bei der es schwierig war, ihre jeweiligen beruflichen und privaten Ziele ‚unter einen Hut‘ zu bekommen. Als gemeinsame zentrale Interessen werden die Familie, der katholische Glaube mit entsprechenden Aktivitäten in der Kirchengemeinde sowie kulturelle Aktivitäten genannt. Freundschaften haben

ebenfalls für beide Partner einen sehr hohen Stellenwert, und sie beschreiben ihr Zuhause als ‚offenes Haus‘.

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die Interaktionssituation im Interview ist durch eine starke Dominanz bezüglich der Redeanteile von Herrn A gekennzeichnet; er antwortet nicht nur wesentlich häufiger und redet nicht nur wesentlich länger als Frau A, sondern antwortet sogar oftmals *anstelle* seiner Frau (auch wenn Fragen ganz deutlich an Frau A gerichtet waren). Frau A wirkt dagegen eher verschlossen. Beide Partner äußern sich zufrieden mit ihrer Lebensgestaltung und benennen auch keine biographischen Weichenstellungen, die sie im Nachhinein gerne anders vorgenommen hätten. In näherer Zukunft wird sich ihrer Ansicht nach nichts an diesem Paararrangement ändern, denn eine Reduzierung der Arbeitsbelastung von Herrn A und eine stärkere Zuwendung hin zu familialen Aufgaben ist nicht in Aussicht und wird von Herrn A auch nicht angestrebt. Solange die Kinder noch nicht aus dem Haus sind, wird die Dominanz familialer Ziele bei Frau A ebenfalls weiter andauern. Frau A kann sich aber gut vorstellen noch einmal zu studieren, wenn die Kinder aus dem Haus sind. Mit Blick auf gemeinsame Zukunftsvorstellungen nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben kommt Frau A folgende Assoziation:

Frau A: (Lacht) „Entschuldigung. Mir fiel Lorient ein. Entschuldigung ...“ (Lacht)

Herr A: „... Ante portas?“

Frau A: „Ante portas! Wo sie anfangen, gemeinsam Flöte zu spielen, ganz schauerlich!

Herr A: „Mit Lorient, wo er in Rente kommt und dann plötzlich das Haus terrorisiert, wo er plötzlich zu Hause ist und dann spielen sie gemeinsam ganz schauerlich Flöte.“

Frau A: „Da sagen sie eben zum Schluss: ‚Jetzt machen wir endlich was Gemeinsames‘, und da spielen sie dann ganz schauerlich zusammen Flöte ... (Lachen)“ (1681-1694)

Inwieweit diese Assoziation der Frau dahingehend zu deuten ist, dass die Partner große Teile ihres alltäglichen Lebens nicht miteinander teilen und sich deshalb im Falle der Pensionierung des Mannes erst an einen gemeinsamen Alltag ‚gewöhnen‘ müssen, kann an dieser Stelle nur vermutet werden.

Diskussion

Das Paararrangement von Frau und Herrn A ist durch eine besonders strikte Aufgabenteilung zwischen beruflichem und familialem Lebensbereich gekennzeichnet. In einem Ausmaß, wie es bei keinem anderen Paar dieser Teilstichprobe zu finden ist, übernimmt Frau A sämtliche Aufgaben, die nicht dem Berufsleben von Herrn A zuzuordnen sind. Selbst eher männlich konnotierte Aufgabenbereiche wie handwerkliche oder finanzielle Angelegenheiten werden von Frau A geregelt. Vor dem Hintergrund klar abgesteckter Kompetenz- und Aufgabenbereiche besteht wenig Anlass zu Aushandlungen oder gar zu Konkurrenz zwischen den Partnern, und es ist nicht verwunderlich, dass weder über intra- noch über interindividuelle berufliche und private Zielkonflikte berichtet wird. Zuständigkeitsfragen sind mit Bezug auf konventionelle geschlechtsspezifische Normen geregelt und werden auch nicht hinterfragt. Individuelle Interessen werden selbstverständlich den gemeinsamen familialen Zielen und Interessen untergeordnet, und in der knapp bemessenen Freizeit von Herrn A werden ausschließlich Aktivitäten innerhalb der Familie geplant. Das im Interview gezeigte Kommunikationsverhalten weist eine konventionelle geschlechtstypische Struktur auf und kann im Sinne einer asymmetrischen Machtverteilung zwischen den Partnern interpretiert werden.

Die folgende *zweite Fallbeschreibung* (ID 1020) steht *exemplarisch* für Doppelakademikerpaare, bei denen sich erst im *biographischen Verlauf* eine traditional-komplementäre Form der Arbeitsteilung herausgebildet hat. Während der Mann durchgängig berufliche und private Ziele parallel verfolgen konnte und keine beruflichen Abstriche vornehmen musste, bekam der familiäre Lebensbereich auf Seiten der Frau ein zunehmend größeres Gewicht. Zunächst gelang es zwar noch, berufliche und familiäre Ziele zu integrieren – auch wenn stärkere Abstriche an beruflichen Zielen in Kauf genommen werden mussten. Nach der Geburt eines zweiten und dritten Kindes wurde der familiäre Lebensbereich jedoch so dominant, dass die Frau ihre Laufbahnorientierung aufgab bzw. aufgeben musste. Obwohl später ein beruflicher Wiedereinstieg erwünscht war, wird an diesem Fall deutlich, wie schwierig dies speziell für Medizinerinnen ist, die aufgrund von Erziehungszeiten keine Facharztausbildung abschließen konnten. Auch dieses Paar nimmt eine stärkere Gewichtung der gemeinsamen familialen gegenüber den individuellen beruflichen Zielen vor.

Exemplarische Fallbeschreibung: Paar B (ID 1020)

„Also mein Mann hat mal definitiv gesagt, er würde nie Erziehungsurlaub nehmen. Und insofern waren die Ziele ganz klar abgesteckt (...) das war gar keine Frage. Wenn das mit den Kindern kam, da war ich dran. Das war mein Job sozusagen. Also das war eine ganz klare Verteilung.“ (Frau B)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau B lernten sich bei der Arbeit im Krankenhaus kennen. Zu dieser Zeit waren beide als Assistenzärzte beschäftigt. Frau B war damals bereits verheiratet und Mutter eines Kindes, aber ihre Ehe befand sich schon seit längerer Zeit in einer Krise, und schließlich trennte sie sich von ihrem ersten Ehemann (der ebenfalls Mediziner war). Als Frau B erneut schwanger wurde, beendete sie ihre Tätigkeit als Assistenzärztin, ohne eine Facharztausbildung abgeschlossen zu haben. Herr B war dagegen kontinuierlich berufstätig, absolvierte seine Facharztausbildung im Bereich Innere Medizin und stieg in eine Oberarztposition auf. Zwei Jahre später, nachdem noch ein weiteres gemeinsames Kind geboren worden war, ließ sich Herr B als Inter-

nist nieder. Frau B hatte in der Zwischenzeit eine Fortbildung in Homöopathie und Akupunktur gemacht und stieg auf Teilzeitbasis mit in die Praxis ihres Mannes ein. Nachdem Herr B von seinem Vater ein mittelständisches Familienunternehmen geerbt hatte, entschied er sich die Praxis zu verkaufen, um das Familienunternehmen weiterführen zu können. Diese Entscheidung bedeutete für Frau B den Verlust ihrer beruflichen Perspektive. Frau B ist zum Zeitpunkt des Interviews 45 Jahre und ihr Mann ist 47 Jahre alt. Das Paar hat drei Kinder.

Relation der Berufsverläufe und der Karriereorientierungen

Die berufliche Laufbahn von Herrn B hatte von Beginn an Vorrang gegenüber der Laufbahn von Frau B. Während Herr B kontinuierlich seine beruflichen Ziele verfolgen konnte und ebenso kontinuierlich in die Position des Oberarztes aufgestiegen ist, versuchte Frau B, berufliche und familiäre Anforderungen zu integrieren und passte ihre Berufstätigkeit entsprechend den familialen Erfordernissen an: Frau B begann ihren Berufsweg als Mutter eines halbjährigen Kindes. Zwei Jahre nach ihrem Berufseinstieg als Assistenzärztin in der Chirurgie bekam Frau B zusammen mit ihrem jetzigen Mann ihr zweites Kind. Nach der Geburt kehrte sie zunächst wieder auf ihre Assistenzarztstelle zurück, doch als Mutter von zwei kleinen Kindern bekam sie keine OPs mehr zugewiesen, was bei Frau B zu großer beruflicher Unzufriedenheit führte. Schließlich entschied sich Frau B, ihre Stelle aufzugeben, weil ihr die berufliche und familiäre Belastung einfach zu groß wurde. Hinzu kam auch, dass sie nach der Scheidung von ihrem ersten Mann um das Sorgerecht des Kindes aus dieser Ehe kämpfen musste. Nicht mehr berufstätig zu sein, war ein Vorteil bei diesem Kampf um das Sorgerecht, den sie schließlich auch gewann.

Frau B: „Nachdem ich das zweite Kind bekommen hatte, habe ich noch mal probiert zu arbeiten, aber das war für uns auch beide irgendwann nicht mehr machbar. Auf der einen Seite standen bei mir zwei Sachen zur Diskussion: Ich lebte nun in Scheidung, wollte gern das Sorgerecht für meinen ältesten Sohn haben, und als berufstätige Mutter hätte ich das nie bekommen, weil wir dann gleichrangig gewesen wären und mein Ex-Mann auch darum kämpfte. Und es war für uns beide hier einfach schwierig, weil wir beide diese Dienste hatten. Wir haben uns im Grunde genommen nie gesehen. Einer von uns hatte immer am Wochenende Dienst. Und man wusste auch nie genau, wann man Feierabend hatte, und man findet auch keinen, der Kinder so betreut, letztendlich. Also, es ist einfach 'ne zu lange Zeit, die beide weg sind von zu Hause. Das war einfach schwer vereinbar. Und dann habe ich mich 1988 entschieden, aus meinem Beruf auszusteigen, Knall auf Fall. Und das war auch richtig schrecklich für mich ...“ (78-89)

Herr B: „Außerdem warst du total unzufrieden, weil du in der Chirurgie geschnitten wurdest. Du hast keine OPs mehr bekommen als Frau und Mutter. Du bist kaltgestellt worden, obwohl du eigentlich alte Assistentin inzwischen warst. Also es gab im Krankenhaus massive Schwierigkeiten, auch mit den Kollegen. (Frau B: Ja, das war nach der Schwangerschaft, das war schlimm.) Ja, nach der zweiten Schwangerschaft, als du wieder angefangen hast, bist du massiv da ausgegrenzt worden.“ (93/105)

Zwei Jahre nachdem Herr B Oberarzt geworden war, wechselte er in die freiberufliche Tätigkeit und gründete als Internist eine eigene Praxis. Frau B hatte in der Zwischenzeit eine Fortbildung in Homöopathie gemacht und nutzte nun die Gelegenheit, auf Teilzeitbasis mit in die Praxis ihres Mannes einzusteigen. Obwohl nun beide Partner in der gleichen Praxis arbeiteten, waren die Arbeitsbereiche von Anfang an inhaltlich und wirtschaftlich klar voneinander getrennt.

Herr B: „Wir haben jeder unseren getrennten Bereich gehabt, wir haben jeder unser eigenes Klientel gehabt. Die Leute – ich sag mal – die zu dir kamen, dachten, o. k., wenn irgendwas ist, dann kann man noch EKG, Ultraschall, Gastro ... , was auch immer machen lassen, und die zu mir kamen dachten, na ja, der wird ja nicht so scharf mit Medikamenten schießen, wenn er so 'ne Frau hat. Und insofern klappte das eigentlich ganz gut. Aber ich glaube, so war auch das Ganze angelegt. Ich halte das nach wie vor für wichtig und richtig, dass wir jeder selbstständig waren, dass jeder seinen eigenen Kassenarzt jetzt hat und dass eigentlich jeder für sich war. Und ich glaube, dass das besser zusammengeht, als wenn man probiert, alles in einem Topf zu rühren und dann doch der eine sich benachteiligt fühlt oder sich als der kleinere Partner oder wie auch immer fühlt. Dadurch waren es zwei völlig getrennte Praxen, zwar alles in den gleichen Räumlichkeiten, aber jeder hat so seinen Teil gehabt und der eine hat dem anderen nicht reingeredet.“ (503/526)

Sechs Jahre nach der Praxiseröffnung erbte Herr B von seinem Vater einen kleinen Familienbetrieb. Zunächst versuchte Herr B diesen Betrieb parallel zur Praxistätigkeit weiterzuführen, doch bald stellte sich heraus, dass die Arbeitsbelastung einfach zu hoch wurde. Schließlich entschied sich Herr B die Praxis zu verkaufen und sich ganz um das Familienunternehmen zu kümmern. Dieser berufliche Wechsel hatte gleichzeitig starke Auswirkungen auf den beruflichen Lebensbereich von Frau B, denn sie wollte nach einem Verkauf der Praxis nicht mit einem ihr fremden Arzt als kleinerer Vertragspartner arbeiten und beendete ebenfalls ihre Praxistätigkeit, ohne allerdings eine berufliche Alternative zu haben.

Herr B: „Mein Vater ist gestorben, und wir haben in der Familie 'n kleinen Familienbetrieb geerbt. Das ist eine Hausverwaltung, also die Verwaltung eines eigenen Grundbesitzes, den mein Großvater aufgebaut hat, und ich hab ein Jahr lang beides gemacht, d. h. ein bisschen den Betrieb geleitet und die Praxis, weil ich mich nicht gleich entscheiden wollte, die Praxis aufzugeben. Und beides ging aber nicht auf Dauer. Ich war gar nicht mehr zu Hause, ich hab die Kinder gar nicht mehr gesehen... Das hat auch mit den entscheidenden Anstoß gegeben, und dann hab ich gesagt, ‚o. k., dann verkaufen wir die Praxis‘. Wir haben dann 'ne Diskussion gehabt, ob [Name der Frau] ihren Sitz behält und

ich nur meinen Teil abgebe. Aber sie wollte damals nicht mit jemandem Fremden, mit einem anderen Partner die Praxis zusammen führen, wo sie doch der kleinere Partner ist und sich dann allem fügen müsste.“ (576/603)

Frau B hatte nun zunächst einmal keine Möglichkeit mehr berufstätig zu sein, und Herr B gab nicht nur eine gut gehende Praxis auf, sondern auch seinen Beruf als Arzt. Aber im Gegensatz zu seiner Frau hatte Herr B ein neues Tätigkeitsfeld als geschäftsführender Inhaber eines Familienbetriebs. Nebenbei hat er darüber hinaus bis heute einige private Patienten, die er betreut. Frau B stand dagegen erst einmal ohne berufliche Perspektive da. Allerdings hätte Frau B auch die Möglichkeit gehabt, ihren Praxissitz zu behalten, wenn sie es wirklich gewollt hätte. Letztlich erschien ihr aber die Verantwortung einer Praxis zu groß, da bereits die Hauptlast der familiären Aufgaben auf ihren Schultern lag. Während bei Frau B also die Familienorientierung letztlich höher ist als ihre Berufs- bzw. Karriereorientierung, ist bei Herrn B ganz deutlich die Karriereorientierung stärker ausgeprägt.

Frau B: „Ich hatte Angst so alleine die Praxis weiterzumachen, das war mir unheimlich, weil ich einfach wusste, dass ich nicht so verfügbar bin mit den Kindern. Und wenn man so 'ne Last alleine trägt, das ist schon viel. (Herr B: Ich hab eher bisschen gedrängt, dass du drin bleibst oder deinen Sitz behältst, dir um die Ecke Räume suchst oder so etwas. Aber du wolltest nicht ...) Also da hing mir zu viel dran einfach, so auch mit den Angestellten. Nein, also ich wollte das nicht.“ (865-873)

Frau B hatte nun ihren Arbeitsplatz verloren und fand zunächst keinen neuen Berufseinstieg. Dies lag zum einen daran, dass es kaum Teilzeitstellen gab, und zum anderen daran, dass Frau B keine Facharztausbildung vorzuweisen hatte.

Frau B: „Man musste immer immens viel Beziehungen haben, um 'ne Stelle in einer Klinik zu bekommen, und wenn evtl. eine in Aussicht war, dann war's immer 'ne Vollstelle. Und wer wollte schon 'ne Mutter mit drei Kindern – also schon gar keiner, das war einfach klar. Und auch im öffentlichen Gesundheitswesen hab ich mich beworben, aber das waren auch alles Vollzeitstellen und da war auch das Problem, dass man eine Facharztausbildung haben musste, die hatte ich nicht. Ich hatte drei Jahre Chirurgie gemacht und war nicht fertig in dem Sinne. Und damit konnte ich nicht viel anfangen. Also 'ne Halbtagsstelle hätte ich immer gerne gemacht, aber Vollzeit das war mir einfach zu viel dann auch.“ (356/369)

Zwei Jahre nach dem Verkauf der Praxis fand Frau B bei einem befreundeten Arzt erneut die Möglichkeit, zwei Nachmittage homöopathisch tätig zu sein. Seitdem arbeitet sie wieder ca. zwölf Stunden in der Woche, was sie beruflich aber nicht auslastet.

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Obwohl Frau und Herr B den gleichen Beruf haben und ihre berufliche Ausgangssituation zum Zeitpunkt ihres Kennenlernens vergleichbar war, haben die Partner sehr unterschiedliche berufliche Entwicklungen genommen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Betreuung der Kinder und wesentliche Teile der Hausarbeit einseitig auf den Schultern von Frau B lasten. Sie ist für Familie und Kinder zuständig, und dies wurde offensichtlich von beiden Seiten zu keinem Zeitpunkt ernsthaft in Frage gestellt. Die Unterstützung der Berufstätigkeit von Frau B durch ihren Ehemann ist entsprechend als eher gering zu bezeichnen.

Aufgrund der ungleichen beruflichen Situation beider Partner und aufgrund der sehr klaren Rollenverteilung ist es nicht verwunderlich, dass berufliche Konkurrenz zwischen den Partnern eindeutig verneint wird. Die Berufshomogamie hat bei diesem Paar nicht dazu geführt, dass die Berufstätigkeit beider Partner einen gleichberechtigten Stellenwert einnimmt. Vielmehr spielten traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen eine entscheidende Rolle für die Karrierekonstellation und die Arbeitsteilung innerhalb dieser Partnerschaft.

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Die Arbeitsteilung des Paares ist von Beginn der Beziehung an eher traditional-komplementär, wobei sich die Komplementarität im biographischen Verlauf deutlich verstärkt hat: Eine erste Verstärkung trat ein, nachdem Frau B nicht mehr in der Klinik tätig war, und später verstärkte sich die Komplementarität noch einmal, nachdem Frau B nicht mehr in der Praxisgemeinschaft mit ihrem Mann arbeiten konnte. Es gibt während des Interviews keine Hinweise darauf, dass die Form der Arbeitsteilung zwischen den Partnern ausgehandelt wurde; vielmehr wird deutlich, dass die Arbeitsteilung von Beginn an klar abgesteckt war.

Frau B: „Also mein Mann hat mal definitiv gesagt, er würde nie Erziehungsurlaub nehmen (lacht). Und insofern waren die Ziele ganz klar abgesteckt. (...) Das war gar keine Frage. Wenn das mit den Kindern kam, da war ich dran. Das war mein Job sozusagen. Also das war eine ganz klare Verteilung.“ (1614-1619)

Bedingt durch die langen Arbeitszeiten ihres Mannes erschien es Frau B ‚ganz natürlich‘, alle Aufgaben der Haushaltsführung zu übernehmen, ohne Möglichkeiten

einer Umverteilung der Arbeitsanteile in Berufs- und Familienleben zwischen den Partnern in Erwägung zu ziehen.

Frau B: „Ja, das ging auch gar nicht anders. Mein Mann konnte ja nicht um halb zehn Uhr abends noch einkaufen gehen. Insofern war's klar ... Und ich denke irgendwie ... ja, ich fühlte mich auch verpflichtet, ihm das alles abzunehmen, im Grunde genommen, weil er einfach nicht mehr konnte, wenn er abends nach Hause kam. Das ging einfach nicht mehr. Er war dann auch am Rande seiner Kapazitäten. Dann kann man nicht noch sagen, ‚jetzt musst du noch jenes oder dieses im Haushalt machen‘. Da kriegt man dann auch ein schlechtes Gewissen. Das klappt dann nicht anders ...“ (1552-1561)

Seitdem Herr B die Praxis aufgegeben hat, verbringt er zwar mehr Zeit als zuvor mit den Kindern und übernimmt auch einen Teil der Schularbeitenbetreuung und der ‚Kinderfahrdienste‘. Allerdings beteiligt er sich nach wie vor so gut wie gar nicht an der gesamten restlichen Haus- und Familienarbeit. Herr B kümmert sich allerdings um die Verwaltung der Finanzen und erledigt in geringem Umfang handwerkliche Tätigkeiten.

Frau B: „Ich mache hier den gesamten Haushalt, das muss man schon so sagen. Dafür bin ich zuständig. Ich hab ja jetzt auch viel Zeit, wo ich nur noch 15 Stunden arbeite (lachend). Nein, es ist klassisch verteilt, X [Name des Mannes] macht mehr den männlichen Part und ich eigentlich das, was eine Hausfrau zu tun hat. Wobei ich das nicht erquickend finde, das muss ich auch sagen. Ich finde weder ... kochen hasse ich wie die Pest, ich mach das alles nicht so gerne.“ (1620/1628)

Auf die Nachfrage, ob sich die Arbeitsteilung so bewährt hat, antworten Frau und Herr B auf eine Weise, die deutlich macht, dass Frau B zwar nicht ganz zufrieden mit der Arbeitsteilung ist, dass diese Arbeitsteilung aber gleichzeitig nicht in Frage gestellt wird, weil sie den jeweils angestammten Zuständigkeiten entspricht.

Frau B: „Bewährt hat es sich schon, weil's funktioniert, sagen wir mal so.“

Herr B: „Du würdest dir wünschen, dass ich mehr koche?“

Frau B: „Na ja, weiß ich nicht. Du bist auch froh, dass du bekocht wirst, sei doch mal ehrlich.“

Herr B: „Ach, ich finde das wunderbar, wenn ich nicht kochen muss, das stimmt. Aber ich weiß auch, dass ich früher mal mehr gekocht habe.“

Frau B: „Ich denke, es ließe sich gar nicht anders machen im Prinzip, weil ich einfach mehr zu Hause bin. Dadurch ergibt sich das einfach so, würde ich mal so sagen.“

Herr B: „Wenn ich z. B. die Spülmaschine einräume, da krieg ich paar auf die Finger gehauen, weil ich es falsch mache, und dann lass ich es bleiben und widerspreche auch nicht.“

Frau B: „Insofern erledigt sich das mit der Arbeitsteilung. Letztlich ist es einfacher so und deshalb haben wir das auch so gemacht.“

Herr B: „Jeder seinen Trott und jeder in seinem Bereich, denk ich.“ (1876/1891)

Auch das Vereinbarkeitsmanagement bzw. die Koordination des gemeinsamen Familienalltags gehört kontinuierlich zu den Aufgaben von Frau B. Sie hat alle Termine im Blick und organisiert auch die sozialen Kontakte des Paares.

Frau B: „Wenn jemand anruft, dann sagt [Name des Mannes] immer: ‚Ich gebe euch meine Frau, die organisiert und macht die Termine.‘ Die Organisation, das mach ich alles. Wir haben so einen Kalender, da trägt jeder seine Termine ein, aber ich bin diejenige, die das dann so im Blick hat und koordiniert ...“ (2187/2192)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Während bei Herrn B beide Lebensstränge durchgehend parallel nebeneinander verliefen, ohne sich gegenseitig zu stören, nahm bei Frau B der familiäre Lebensstrang auf Kosten ihres beruflichen Bereichs eine zunehmend größere Bedeutung ein. Während ihrer Klinik­tätigkeit versuchte sie zunächst berufliche und familiäre Ziele zu integrieren, aber das gelang ihr letztlich nicht. Ihr berufliches Ziel, später einmal in einem kleinen chirurgischen Fach wie der Handchirurgie tätig zu sein, war für sie nicht erreichbar.

Frau B: „Ursprünglich wollte ich mal Gynäkologin werden, aber da hab ich keine Stelle bekommen. Und wenn man Chirurgie macht, wird einem das in der Gynäkologie als ein Jahr angerechnet. Und dadurch hab ich mich in der Chirurgie beworben. Mir hat dann Chirurgie viel Spaß gemacht. Ich fand das einfach attraktiv dann. Und meine Vorstellung war dann immer, irgendwann mal ein kleines chirurgisches Fach zu machen, Handchirurgie oder so was ... Also das war so meine Endvorstellung. Und ... na ja, da bin ich halt nie hingekommen. Und als ich dann solche Schwierigkeiten als Mutter in der Chirurgie bekam, da hatte ich irgendwann auch keine Lust mehr so Fußabtreter zu sein und immer die unbeliebtesten Sachen machen zu müssen, obwohl ich dann schon Alt-Assistentin war. Das waren für mich ... Also wenn man Karriere machen will, dann wär es für mich ein großes Problem gewesen. Aber irgendwann fand ich, es gab andere wichtige Sachen für mich, meine Kinder. Und es gibt nicht nur diesen Beruf dann. Und ich meine, mir fiel das wirklich schwer aufzuhören; aber ich hab damals auch keine andere Möglichkeit gesehen, denn Halbtagsstellen gab es nicht. Ja, da musste ich halt zu Hause bleiben. Und das war dann der Preis sozusagen.“ (386/398)

Die Teilzeittätigkeit in der gemeinsamen Praxis mit ihrem Mann war später für Frau B eine ideale Möglichkeit, überhaupt berufstätig zu sein und sich gleichzeitig um Kinder und Haushalt kümmern zu können.

Frau B: „Ja, das war mit der freiberuflichen Tätigkeit ganz schön. Und so konnte ich überhaupt nur arbeiten, weil ich mir das wirklich einteilen konnte, wie ich's brauchte. Und ich hab genau nach Stundenplan der Kinder meine Arbeitszeiten gelegt, also nach dem, der die kürzeste Schulzeit hatte. Ja, nee, das war manchmal stressig, wenn ich nach

Hause rennen musste sozusagen und dann abholen noch und Mittagessen kochen, aber es war trotzdem schön. Also ich fühlte mich in der Zeit auch wieder wohl, dass ich was beruflich machen konnte und ... ja, nicht zu Hause rum saß im Grunde genommen.“ (1012-1020)

Obgleich Frau B durch den Verkauf der Praxis nicht mehr berufstätig sein konnte, entschied sich Herr B trotzdem für diesen Schritt. Als eine zentrale Begründung gibt er an, dass er somit etwas mehr Zeit mit den Kindern verbringen kann, und deshalb trug Frau B diese Entscheidung auch mit. Erstaunlicherweise wird nicht thematisiert, inwiefern es auch möglich gewesen wäre, den Praxisdienst zu reduzieren und somit ebenfalls mehr Zeit für die Familie zu haben.

Die Anforderungen an die Koordination von Berufs- und Privatleben haben für Frau B gegenüber der früheren Praxistätigkeit deutlich abgenommen, denn zum einen sind die Kinder mittlerweile selbstständiger und zum anderen ist Herr B nun früher zu Hause und kann sich auch mehr um die Kinder kümmern. Trotzdem kann Frau B ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit nicht ausweiten, da sie nur an den Nachmittagen die Praxisräume zur Verfügung hat, an denen ihr Kollege selbst nicht in der Praxis ist.

Die bei Frau B deutlich werdenden Konflikte zwischen beruflichen und familialen Zielen führen aber nicht zu einer Verhandlung des partnerschaftlichen Arrangements, sondern diese Konflikte bleiben allein das Problem von Frau B. Entsprechend werden keine Zielkonflikte zwischen den Lebensbereichen beider Partner beschrieben. Als wichtige Gemeinsamkeit des Paares werden Wertvorstellungen und Interessen benannt, die beide Partner miteinander teilen. Dabei wird auch der Wert der Zuverlässigkeit besonders herausgehoben.

Frau B: „Ich denke alleine, dass wir gleiche Wertvorstellungen haben, also Vieles ist bei uns deckungsgleich, also auch vom Verhalten her würde ich sagen. Oder ... ja, im Umgang mit anderen Menschen. Da haben wir einfach gleiche Vorstellungen. Ich denke, dass ist einfach wichtig im Zusammenleben, dass man ähnliche Wertvorstellungen hat.“ (2221/2285)

Herr B: „Ja, das geht bis hin zu Zuverlässigkeit, dass man dazu steht, und das sind auch Werte, die wir unseren Kindern probieren weiterzugeben, aber uns auch selber sehr dran halten.“ (2287-2289)

Frau B: „Ja, ich denke, wir haben einfach auch gemeinsame Interessen. Wir reisen beide gerne, wir gucken uns gerne Dinge an. Also wir interessieren uns beide sehr für Kunst und Architektur. Und das genießen wir heute auch oft, dass wir wieder mehr Zeit haben oder dass wir samstags zusammen einkaufen, das haben wir früher auch nie getan. Und das sind für uns schon schöne Sachen, die man zusammen machen kann. Und eigentlich

freuen wir uns auch auf die Zeit, wo die Kinder nicht mehr zu Hause sind und wir alleine mehr Sachen zusammen machen können.“ (2346-2364)

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Auffällig hinsichtlich der Paarinteraktion ist, dass die geäußerte Unzufriedenheit von Frau B über ihre berufliche Situation nach der Aufgabe der Praxis zu Verwunderung bzw. sogar zu Unverständnis bei Herrn B führte. Das Gleiche gilt für die Zeit während der gemeinsamen Praxistätigkeit, die sie einerseits als positiv, aber andererseits auch als anstrengend beschreibt. Dadurch wird zum einen deutlich, dass die Partner einige Aspekte ihrer Biographie unterschiedlich rekonstruieren. Zum anderen wird deutlich, dass sie zuvor über die angesprochenen Themen noch nicht miteinander gesprochen hatten.

Frau B: „Glaubst du das gar nicht, [Name des Mannes]?“

Herr B: „Ja du, ich staune gerade, ich hab das noch nie von dir so negativ über die Zeit gehört. Deshalb gucke ich dich gerade so ungläubig an ...“ (1234-1236)

Auch bei einigen anderen berufsbiographischen Erzählpassagen von Frau B reagierte Herr B mit Unverständnis bzw. erläuterte seine abweichende Interpretation über die thematisierten Ereignisse. Unabhängig von diesen ‚Unstimmigkeiten‘ zwischen den Partnern entstand insgesamt der Eindruck, dass beide mit ihrem Privatleben zufrieden sind. Während sich Herr B darüber hinaus auch über sein Berufsleben zufrieden äußerte, war dies bei Frau B nicht der Fall. Sie beklagt vor allem den Mangel an beruflichen Perspektiven, möchte aber gerne ihre Berufstätigkeit ausweiten, wenn die beiden ältesten Kinder aus dem Haus sind.

Frau B: „Wie es aussieht, werden meine beiden Großen dieses Jahr aus dem Haus kommen. Und ich denke, dann werde ich mehr Zeit haben und dann wird mir das auch nicht mehr so mit meiner bisherigen Arbeit reichen. Dann werde ich mir was anderes überlegen müssen. Also das wird für mich noch mal ein Umbruch werden. Aber bis die aus dem Haus sind ... ich hab noch nicht so weit gedacht. Und ich habe im Moment auch noch keine Lust, bis wir das alles organisiert haben, was dann kommt, im Grunde genommen. Aber ich denke einfach, dann werde ich mich wieder langweilen. Und da muss ich wieder beruflich mehr machen.“ (2003-2017)

Herr B wünscht sich in Zukunft dagegen mehr Freizeit, um häufiger Dinge für sich persönlich machen zu können.

Herr B: „Ich muss sagen, ich vermisse es, mal ein Buch lesen zu können oder auch einfach nur mal Zeitung zu lesen ... So was ist kaum möglich. So Sachen für mich ... ich mach im Moment fast gar nichts in dem Sinne.“ (2137-2141)

Trotz der geplanten Ausweitung ihrer Berufstätigkeit gibt es keine Hinweise darauf, dass Frau B dem Berufsleben zukünftig einen höheren Stellenwert beimessen wird, denn sie benennt keine beruflichen Ziele. Es werden von beiden Seiten auch keine Veränderungen bei der Aufgabenteilung im Haushalt angestrebt. Somit sind zukünftig keine gravierenden Veränderungen im Paararrangement zu erwarten.

Diskussion

Statt auf das Prinzip der Gleichwertigkeit der beruflichen Ziele und der beruflichen Laufbahnen beider Partner zu setzen (wie es bei der Mehrzahl der Doppelakademikerpaare in unserer Teilstichprobe der Fall ist), wird bei dem Paar B am Prinzip der Differenz der Geschlechterrollen mit entsprechend traditional zugeschriebenen Aufgabenbereichen festgehalten. Obwohl beide Partner einmal den gleichen Beruf ausgeübt haben, sind die aktuellen Tätigkeitsbereiche als sehr unterschiedlich zu bezeichnen, und die Partner tauschen sich kaum über ihre Berufstätigkeiten aus. Entsprechend spielen berufliche Themen, die wahrscheinlich auch aufgrund unterschiedlicher Auffassungen über die Schulmedizin zu Konflikten führen würden, für das Privatleben des Paares keine wichtige Rolle. Vielmehr dominieren die gemeinsamen familialen Ziele. Auf diese Weise wird einer beruflichen Konkurrenz und dem Entstehen beruflicher Zielkonflikte zwischen den Partnern von vornherein aus dem Weg gegangen.

Zusammenfassung der wichtigsten Charakteristika des Typus

Trotz unterschiedlicher beruflicher Ressourcenausstattung auf Seiten der Frauen werden anhand der beiden Fallbeschreibungen die Charakteristika der Paare dieses Typus sehr deutlich. Dies sind zum einen geschlechtstypische Rollenvorstellungen der Partner, die sich in einer komplementären, an das Geschlecht gebundenen Arbeitsteilung zwischen den Partnern ausdrücken. Diese Form der Arbeitsteilung wird folglich nicht ausgehandelt, sondern ist durch vorgegebene Geschlechternormen geprägt. Gleichzeitig ist damit eine starke Familienorientierung verbunden, die sich in einer stärkeren Gewichtung der gemeinsamen familialen Ziele gegenüber den autonomen Zielen der Partner manifestiert. Die beruflichen Laufbahnen beider Partner gelten nicht als gleichwertig, sondern der Karriere des Mannes wird Priorität einge-

räumt. Entsprechend weisen die Frauen dieses Typus entweder keine eigene Laufbahnorientierung auf oder aber sie wird im biographischen Verlauf aufgegeben, sodass es nicht zu beruflicher Konkurrenz zwischen den Partnern kommt.

8.5.1.2 Nicht-traditional-komplementärer Typus

Bei diesem Typus, dem acht Paare zuzuordnen sind (vgl. Übersicht 15), weisen zwar *beide* Partner eine eigene Laufbahnorientierung auf, aber im biographischen Verlauf steigt ein Partner beruflich deutlich höher auf als der andere. Im Zuge dieser ungleichen beruflichen Entwicklung bildet sich sukzessive eine komplementäre Arbeitsteilung in Beruf und Familie heraus (entweder zugunsten des Mannes oder auch in einem Fall zugunsten der Frau). Dies liegt zum einen daran, dass die Karriereorientierung eines Partners (in der Regel die des Mannes) vergleichsweise höher ist als die des anderen Partners und dass auf dieser Seite eine geringere Bereitschaft besteht, die eigene Berufstätigkeit zugunsten der Versorgung von Kindern einzuschränken. Zum anderen bestehen z. T. sehr unterschiedliche berufliche Verwertungschancen der Partner auf dem Arbeitsmarkt, sodass sich der Partner mit den schlechteren beruflichen Verwertungschancen (meistens die Frau) stärker für familiäre Aufgaben verantwortlich fühlt bzw. sich gezwungen sieht, stärkere Abstriche an beruflichen Zielen vorzunehmen. Entsprechend ist dieses Paararrangement durch eine Karrierekonstellation der Integration mit stärkeren Abstrichen an beruflichen Zielen *eines* Partners gekennzeichnet (vgl. Kapitel 7.5.1.2). Verdient ein Partner wesentlich mehr und/oder hat ein Partner die höhere Arbeitsplatzsicherheit, wird in diesen Fällen häufig dem Beruf dieses Partners allein schon aus ökonomischen Gründen Vorrang eingeräumt – auch wenn dies nicht dem normativen Leitbild des Paares von einer egalitären Partnerschaft entspricht. Die Paare lassen sich danach unterscheiden, ob die beruflichen Abstriche des einen Partners eher als unfreiwillig und erzwungen empfunden werden (wie bei den Paaren ID 258, 139, 1145) oder ob sie eher freiwillig vorgenommen werden, weil die Karriereorientierung eines Partners ohnehin nicht sehr stark ausgeprägt ist (wie bei den Paaren ID 267, 517, 569, 178, 1190). Die Partner dieses Typus sind mehrheitlich in inhaltlich ähnlichen Arbeitsgebieten tätig (vgl. Übersicht 15) und insbesondere bei den Paaren, bei denen ein Partner eher unfreiwillig stärkere Abstriche an beruflichen Zielen vorgenommen hat, kann es auch zu beruflichem Vergleich und zu Konkurrenz untereinander kommen. Dieser Typus unter-

scheidet sich vom traditional-komplementären Typus vor allem dadurch, dass die Arbeitsteilung nicht auf Normen geschlechtstypischer Rollenaufteilung basiert und zwischen den Partnern verhandelbar ist. Auch finden durchaus Abstimmungsprozesse zwischen beruflichen und familialen Anforderungen beider Partner statt – auch wenn ein Partner (meistens die Frau) stärker sein/ihr Berufsleben auf die familialen Anforderungen abstimmt. Die Frauen behalten aber ihre Berufslaufbahnorientierung bei, weisen ein starkes berufliches Commitment auf und unternehmen z. T. große Anstrengungen, um in ihrem Beruf auch nach der Geburt von Kindern weiter tätig sein zu können. Aus diesem Grund übernehmen die Männer einen höheren Anteil an familiären Aufgaben als dies beim traditional-komplementären Typus der Fall ist. Im zeitlichen Verlauf können sich auch abwechselnde Phasen komplementärer Arbeitsteilung finden, bei denen mal der eine und mal der andere Partner den höheren Anteil an der Familien- und Hausarbeit übernimmt (ID 178, 517, 569), wobei diese Phasen aber nicht annähernd gleich lang andauern bzw. nicht gleich verteilt sind, sodass biographisch gesehen nicht von einer symmetrischen Arbeitsteilung zwischen den Partnern gesprochen werden kann. Die Paare dieses Typus haben die normative Vorstellung einer Balance zwischen gemeinsamen familialen und individuellen Zielen, was sich aber als schwierig erweist bzw. was bisher (noch) nicht realisiert werden konnte. Zur Beschreibung dieses Typus werden zwei Fälle dargestellt, die zum einen eine nicht gewollte Variante und zum anderen eine bewusst gewählte und subjektiv bejahte Variante der nicht-traditional-komplementären Lebensgestaltung in Partnerschaften repräsentieren.

Die erste *Falldarstellung* zu diesem Typus wurde ausgewählt, weil dieses Paar in einer *prototypischen* Weise eine von beiden Partnern *ungewollte* Komplementarität repräsentiert, die vor allem durch wesentlich schlechtere Arbeitsmarktchancen auf Seiten der Frau entstanden ist. Die Partner haben die Vorstellung einer Balance von individuellen und gemeinsamen Zielen und einer Gleichwertigkeit beider beruflichen Laufbahnen. Faktisch wurde der beruflichen Laufbahn des Mannes aber vor allem aus ökonomischen Gründen Vorrang eingeräumt, und im Zuge dessen bildete sich eine komplementäre Arbeitsteilung zwischen den Partnern heraus. Beide Partner sind entsprechend unzufrieden mit der Form ihrer Lebensgestaltung.

Prototypische Fallbeschreibung: Paar C (ID 258)

„... Eigentlich hatte ich die Vorstellung von einer gleichberechtigten Beziehung – vielleicht auch einen Mann mit Erziehungsurlaub oder so; wenn wir jetzt mal von den ganzen Idealen ausgehen, die wir früher hatten ...“ (Frau C)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Frau und Herr C lernten sich während des Psychologiestudiums kennen und zogen nach Abschluss des Studiums zusammen. Nachdem sich die Arbeitsmarktlage für beide Partner als sehr schwierig erwies, absolvierte Herr C noch ein Informatikstudium, und seitdem arbeitet er mit einer Arbeitszeit von ca. 50 Stunden wöchentlich als Informatiker in einem großen Unternehmen. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat er zusätzlich noch promoviert. Frau C versuchte währenddessen als Psychologin auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, was sich aber als dauerhaft schwierig erwies. Nach einigen befristeten Beschäftigungen als Einzelfallhelferin, als Honorarkraft bei einem freien Träger und als ABM-Kraft gelang es ihr nicht, eine feste Anstellung zu bekommen. Nach der Geburt des Sohnes absolvierte sie eine (selbst finanzierte) Verhaltenstherapieausbildung, und sie bekam schließlich nach anfänglicher Ablehnung durch die Kassenärztliche Vereinigung doch noch die Zulassung für eine Praxis. Seit zwei Jahren arbeitet sie nun mit ca. 20 Stunden wöchentlich als Psychotherapeutin in eigener Praxis. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Frau C 43 Jahre und Herr C ist 45 Jahre alt. Das Paar hat ein zehnjähriges Kind.

Relation der Berufsverläufe und der Karriereorientierungen

Während Herr C kontinuierlich beruflich aufgestiegen ist, stagnierte die berufliche Entwicklung von Frau C. Dies führte bei Frau C zu großer Unzufriedenheit, denn auch Frau C weist ein starkes berufliches Commitment auf. Als Frau C endlich eine unbefristete Stelle innerhalb einer neu aufgebauten Beratungsstelle bekam, entschied sich das Paar für ein Kind. Doch noch während des Erziehungsurlaubs wurde immer klarer, dass Frau C ihre Stelle nach dem Erziehungsurlaub nicht mehr antreten können. Damit hatte sie plötzlich ihre berufliche Perspektive verloren und auch die ursprüngliche Planung für ein zweites Kind wurde nicht realisiert, da sie auf keinen Fall ‚nur‘ Mutter und Hausfrau sein wollte.

Frau C: „Also das war eigentlich meine Traumstelle, weil, ich konnte meine Therapierichtungen machen. Es war alles so da. Aber es wurde immer schlimmer im Erziehungsurlaub. Also ich hab den dann verlängert, weil ich auch merkte, es gibt kein Zurück mehr, also es ist vorbei da ... Und ich hab dann nach zwei Jahren – ich hatte nebenher noch ein Praxisprojekt mit mehreren Frauen zusammen – dann mit der Praxis angefangen, als er [der Sohn] zwei Jahre war so. Also das waren aber nur zwei Fälle.“ (1145-1152)

Herr C hat seit seiner Beschäftigung als Informatiker im Vergleich zu Frau C also eine sicherere und höhere berufliche Position sowie ein höheres Einkommen erzielt. Frau C musste dagegen permanent um ihre berufliche Konsolidierung kämpfen, und ihre berufliche Situation erscheint bis zum Zeitpunkt des Interviews wenig abgesichert. Gleichzeitig hat sie durch ihre freiberufliche Tätigkeit eine ungleich höhere zeitliche Flexibilität, die ihr die Integrationsleistungen im Alltag erleichtert bzw. ermöglicht.

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Da beide Partner Psychologie studiert haben, unterhalten sich Herr und Frau C viel häufiger über berufliche Inhalte von Frau C, die Herr C noch gut nachvollziehen kann, obwohl er jetzt seit vielen Jahren als Informatiker arbeitet. Umgekehrt ist dies nicht der Fall, weil Frau C die beruflichen Inhalte ihres Mannes nicht richtig versteht.

Herr C: „Ja, in manchen Situationen ist es ein Vorteil, dass wir beide Psychologie studiert haben. Ich konnte ihr z. B. helfen oder ich glaube, ich kann viele Sachen von ihrem Dasein noch so verstehen, theoretisch und vielleicht auch praktisch, was umgekehrt nicht der Fall ist, wo aber auch nicht das Bemühen ist, muss man auch sagen.“

Frau C: „Ja ... er kann das schon eher nachvollziehen als umgekehrt. Also seine Gebiete, die sind mir oft sehr fern, das versteh ich oft auch gar nicht. Also er kann mit anderen Bekannten oder Freunden besser darüber reden, also die so Firmenstrukturen kennen. Gut, ich bemühe mich leider auch nicht genug, also pffff. Ich schlaf nach 2 Seiten ein, ja?“ (2588/2595)

Herr und Frau C vergleichen sich beruflich schon häufiger miteinander und auch so etwas wie Konkurrenz spielt eine Rolle. Die Konkurrenz hat aber mit der Zeit abgenommen, weil Herr C beruflich viel höher aufgestiegen ist und der direkte Vergleich nach dem Informatikstudium des Mannes nicht mehr so gegeben ist.

Herr C: „Ja, wahrscheinlich vergleichen wir uns da schon mal öfter. Vom Einkommen her eher nicht, da vergleichst du dich eher mit BAT, eher mit den angestellten Psychologen. Aber von den Arbeitszeiten und von der Sicherheit, da springen dann immer sozusagen die Vorteile des anderen ins Auge. Einer hat eben keine Rente und keine dauerhafte Sicherheit und der andere hat eben ... den ganzen Tag kann er selber gestalten ...

Aber der eine muss sich immer selber motivieren, und der eine hat immer Kontakt mit seinen Kollegen, was der andere nicht hat. Also in dem Sinne vergleichen wir uns schon irgendwie immer. Aber jetzt nicht so, dass das so Konkurrenz wäre.“

Frau C: „Na ja, ich hab schon gedacht – also ich sag mal so jetzt das Klassische, man kriegt ein Kind, verliert die Stelle, ist zu Hause, da hab ich schon gedacht, der Mann turnt durch die Welt und ich häng hier. Jaja, das war schon schwierig für mich. Oder warum geht's bei ihm beruflich weiter und ich stagniere? Das find ich schon, das war schon sehr klassisch damals. Oder er hat auch viel schneller nach dem Studium 'ne Familien- 'ne Einzelfallhelferstelle gekriegt als ich – das ging bei ihm ja alles anders ...“ (2678/2716)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Nachdem das Paar zusammengezogen war, gestaltete sich die Arbeitsteilung zwischen den Partnern zunächst völlig symmetrisch, und es bildete sich auch keine feste Arbeitsteilung heraus, sondern beide Partner übernahmen alle Aufgaben, die im Haushalt anfielen. Herr und Frau C arbeiteten zu dem Zeitpunkt beide in der Familien- bzw. Einzelfallhilfe. Auch nach Abschluss des Zweitstudiums bzw. nach Beginn der Tätigkeit von Herrn C als Informatiker kann die Arbeitsteilung noch als symmetrisch bezeichnet werden, obwohl Herr C seitdem zeitlich etwas stärker in die Erwerbsarbeitsphäre involviert war als Frau C. Erst drei Jahre später, nachdem der gemeinsame Sohn geboren wurde, entwickelte sich die Arbeitsteilung zunehmend komplementär. Frau C übernimmt seitdem den überwiegenden Teil der Haus- und Familienarbeit, was sie sich ursprünglich ganz anders vorgestellt hatte. Herr C ist zwar ebenfalls immer mal wieder in die ‚Familienarbeit eingespannt‘, aber den größeren Teil dieser Arbeit sowie das eigentliche ‚Vereinbarungsmanagement‘ übernimmt ganz überwiegend Frau C.

Frau C: „Im Grunde war ich die ersten drei Jahre nach der Geburt richtig zu Hause und hab das zu Hause eigentlich alles mehr oder weniger gemanagt ... Da hat sich das so entwickelt mit der Arbeitsteilung.“

Herr C: „(...) Da hat eigentlich [Name von Frau C] immer alle Termine und Sachen ... Geburtstageschenke ... im Kopf, und ich bin ... ja hilflos. Ich werd meistens beauftragt oder erinnert, weil ich alle Termine vergessen hab und so. Aber das ist einfach ... das ist schon so. Ja, das ist dann schon traditionell so 'n bisschen geworden. Die Hausmeistertätigkeit, die mach ich so mehr mit Reparaturen und so ... Wenn ich z. B. frei hab, dann koch ich auch mal. Aber ich kümmerge mich auch um den Autokrams und Versicherung, Steuer und dieses Zeug ...“ (2187/2197).

Ursprünglich hatte das Paar ganz andere Vorstellungen zum gemeinsamen Zusammenleben, die aber aus den genannten berufsbedingten Gründen nicht realisiert werden konnten.

Frau C: „Ich sag mal, eigentlich hatte ich die Vorstellung von einer gleichberechtigten Beziehung – vielleicht auch einen Mann mit Erziehungsurlaub oder so, wenn wir jetzt mal von den ganzen Idealen, die wir früher hatten ... da hat man sich wahrscheinlich noch mehr davon versprochen in der Studienzeit, also wie das dann aussehen sollte ... Also meine Mutter war eben immer 'ne ganz unzufriedene Hausfrau, die sehr gerne studiert hätte. Und es war völlig klar, dass das nicht mein Leben sein sollte ...“ (2279/2291).

Herr C: „Ja als Paar ist es so, dass wir eben autonom handlungsfähig in der Berufswelt sein wollen und auch da große Teile unserer Zufriedenheit und Sicherheit herkriegten, dass jeder was beruflich macht, glaub ich. Als [Name der Frau] eben zu Hause war mit [Name des Sohnes] und einfach die Perspektive nicht hatte, beruflich was machen zu können, war klar, dass es so nicht geht – sei es auch über ein paar Jahre. Es war einfach von vornherein schon klar: Damit kann sie nicht zufrieden werden. Das heißt, es musste irgend so 'ne berufliche Lösung her, die für sie selbstständiges Tätigsein außerhalb dieser Familie ermöglicht. Gut, und das ist dann auch mit viel Einsatz, großem Arbeitseinsatz von ihr, ist das dann auch geschehen.“ (2204/2215)

Vor dem Hintergrund dieser Idealvorstellungen wird auch die Unzufriedenheit insbesondere von Frau C verständlich.

Frau C: „Nee zufrieden bin ich damit nicht, würd ich sagen. Es ist immer auch dieses Ganze im Kopf haben, was wo und wer und welches Päckchen ... Man braucht so viel an Kraft irgendwie. Ich bin sehr vorausschauend und hab das immer alles im Kopf. Und da würd ich gerne einen Teil abgeben, aber das funktioniert irgendwie nicht, ob man jetzt fünf Kalender hat oder zehn oder sechs Zettel am Kühlschrank hängen. Ich denke, bei dir ist das so viel schon auf der Arbeit, das ist dann zu viel, wenn das irgendwie so noch zu Hause kommt.“ (2254-2265)

Um die Arbeitsteilung drehen sich entsprechend häufig auch Konflikte zwischen beiden Partnern, die man als Ressourcenkämpfe um die verbleibende, nicht erwerbsarbeitsgebundene Zeit beschreiben könnte.

Herr C: „Oft haben wir dann auch Konflikte um die Arbeitsteilung und die wenige Zeit, die für einen selber so bleibt.“

Frau C: „Also jeder denkt, er kommt zu kurz. Du ja noch mehr, weil ich ja mehr Freizeit zur Verfügung habe als du. Sagen wir mal so, jetzt mit der freiberuflichen Tätigkeit kann ich mir die Zeiten eigentlich einteilen und mir das so arrangieren, wie ich das will.“ (1697/1709)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Das Berufsleben nimmt für Herrn C zeitlich einen sehr großen Raum ein, und es hat sich bei ihm eine Segmentation von beruflichen und privaten Zielen herausgebildet, obwohl er sich das auch sehr gut hätte anders vorstellen können.

Herr C: „Ich habe oft den Eindruck, da immer diesen geregelten Tag, jeden Tag von morgens bis abends arbeiten, wo ich keine Einflussmöglichkeit habe ... Da muss es doch noch was Besseres geben! Aber ich bin eben nie so weit gegangen und habe gesagt, jetzt bin ich mal zu Hause oder jetzt reduziere ich meine Arbeitszeit. Und dann hab ich wahrscheinlich auch immer gedacht: ‚Nee, dann kannst du gar nicht mehr woanders hin wechseln.‘ Das waren immer auch so 'n bisschen meine ... ja, Bedenken, die uns dann daran gehindert haben.“ (2073/2092)

Die notwendigen Koordinationsleistungen erbringt vornehmlich Frau C, wobei Herr C durchaus auch in die Familienarbeit einbezogen wird. Bei Frau C hat sich biographisch eine Integration von beruflichen und privaten Zielen herausgebildet, wobei es sowohl Phasen mit stärkeren Abstrichen im Berufsleben als auch Phasen mit Abstrichen in beiden Lebensbereichen gab, denn die Hauptzuständigkeit für das Kind führte zu eingeschränkter Einsatzfähigkeit im Beruf und umgekehrt fühlte sie sich durch die schwierige berufliche Situation auch in ihrer Familienplanung behindert und verzichtete in Folge dessen auf ein zweites Kind. Die Partner stimmen ihre Berufsverläufe und ihren beruflichen sowie familialen Alltag aufeinander ab, wobei Frau C eindeutig die stärkeren Integrationsleistungen vollbringt. Im Alltag dominiert zeitlich bei Frau C das Familienleben, während bei Herrn C das Berufsleben dominiert. Während sich Herr C mehr Zeit für sich selbst wünscht, möchte Frau C gerne mehr Zeit gemeinsam mit ihrem Mann verbringen, denn sie hat durch ihre geringeren Arbeitszeiten ohnehin mehr freie Zeit als Herr C. Diese Wünsche der Partner kollidieren und führen auf beiden Seiten zu Unzufriedenheit.

Herr C: „Tja, aus meiner Sicht ist das eben auch ein Punkt der Auseinandersetzung, dass man sich selber sagt, ‚Ich brauch jetzt einfach Zeit für irgendwelche Aktivitäten‘, die gehen vielleicht von dem gemeinsamen Konto, Zeitkonto, so 'n bisschen ab. Da kommen Konflikte raus.“ (2534/2552)

Frau C: „Also ich denke, wir sind manchmal in verschiedenen ... oder sind das ... zum Teil in verschiedenen Lebenssituationen. Also ich sag mal jetzt, das Beispiel brasilianische Musik, also ich bin im Moment zu Hause sehr ruhebedürftig und [Name des Mannes] ist eher – wenn er den ganzen Tag im Büro sitzt (...) also möglichst volle Pulle durch die Gegend tanzen. Wenn ich nach Hause komme, ich würde am liebsten ... also ich würd am liebsten, zumindest nach der therapeutischen Tätigkeit, mindestens drei Stunden gar keinen sehen, auch gar keine Musik um mich rum ... nä, so. Und dann viel-

leicht ein ganz leises Lied oder was. Also das sind unterschiedliche Bedürfnisse und dann knallt das schon von daher aneinander.“ (2796/2818)

Der Sohn ist das zentrale gemeinsame Interesse des Paares und darauf beziehen sich auch die wichtigsten gemeinsamen Ziele der Partner.

Frau C: „Na, ich denke, das Kind ist das Wichtigste für uns, also wie das so weiter geht. Das ist schon so 'n Mittelpunkt für uns.“ (2416/2431)

Über gemeinsame Freizeitaktivitäten denkt das Paar aktuell gerade nach, denn Frau und Herr C wollen gerne (wieder) mehr gemeinsame Unternehmungen etablieren. Solche Aktivitäten müssen erst wieder entwickelt werden – bzw. wieder aufgenommen werden, weil Herr und Frau C wegen der Betreuung des Kindes ihre Freizeit in den letzten Jahren sehr häufig getrennt verbracht haben. Das galt vor allem für die Phase der Verhaltenstherapieausbildung von Frau C, denn diese Ausbildung fand vor allem abends statt. Und Herr C hat sich entsprechend an diesen Abenden um das Kind gekümmert.

Frau C: „Ja, jeder dachte immer, er hat jetzt genug gemacht. Er [Herr C] musste abends hier bleiben, weil ich nicht da war, und dann war er die anderen Abende weg. Und ich dachte, oh, jetzt will ich aber eigentlich auch mal weg und zusammen klappt's schon gar nicht, weil man ja schon so viel Geld in die Verhaltenstherapie da rein gesteckt hat und sich dann keinen Babysitter mehr leisten wollte ... Das war schon heftig. Aber das ist jetzt Gott sei dank vorbei.“ (1712/1721)

Herr C: „Ja, wir kriegen es dann schon immer hin, aber es ist auch immer das Gefühl, dass jeder eigentlich nicht so genug für sich macht, machen kann, glaub ich, das haben wir schon immer. Da kommen wir eigentlich nicht so richtig ... so 'ne richtige Lösung finden wir da nicht. Und das ist einfach Anlass für Konflikte und für Unzufriedenheit.“ (1723/1728)

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die Paarinteraktion im Interview zwischen Herrn und Frau C ist als sehr offen und selbstkritisch zu bezeichnen. Die Unzufriedenheit beider Partner mit der Arbeitsteilung und mit der geringen verbleibenden Zeit für individuelle sowie für gemeinsame Aktivitäten als Paar zieht sich durch das gesamte Interview. Die Partner vergleichen sich beruflich sehr stark und sind beide nicht ganz zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, wobei die Unzufriedenheit bei Frau C noch stärker ist als bei Herrn C. Es scheint, dass nicht nur die persönlichen Ziele und Bedürfnisse beider Partner häufiger kollidieren, sondern dass auch die beruflichen Umstände wie insbesondere die schwierige Arbeitsmarktsituation für Frau C dazu führten, dass sich die von beiden

Partnern nicht gewollte Karrierekonstellation und Arbeitsteilung herausgebildet hat. Für die Zukunft wünschen sich beide Partner eine bessere Balance von gemeinsamen und individuellen Bedürfnissen, was Herr C folgendermaßen formuliert:

Herr C: „Ich glaube, die gemeinsamen Ziele sind wichtiger als unsere jeweils individuellen, weil das Leben wird beschwerlicher, wenn man immer diese Ressourcenkämpfe hat und die Unzufriedenheit bei dem anderen so erzeugt. Deshalb erfüllt man praktisch das Ziel, sein Leben zu genießen in der Zeit, wo man die Zeit erkämpft hat, noch viel weniger. Das heißt, ich wünsch mir so 'n Balanceakt, dass wir beide unsere gemeinschaftlichen, unsere Paar- und unsere individuellen Bedürfnisse möglichst viel befriedigen können.“ (2578/2588)

Diskussion

Bei Paar C lässt sich eine besonders deutliche Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität bei der Gestaltung des Paararrangements feststellen. Das Leitbild einer Balance zwischen individuellen und gemeinsamen Zielen und einer Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen beider Partner erweist sich als nicht kompatibel mit erlebten beruflichen Zwängen und ungleichen Verwertungschancen der Berufe beider Partner auf dem Arbeitsmarkt. Dies führt zu Unzufriedenheit auf Seiten beider Partner und zu häufigen Zielkonflikten. Diese Konflikte beinhalten insbesondere Auseinandersetzungen um die Arbeitsteilung, die auch als ‚Ressourcenkämpfe‘ bezeichnet werden können. Die Partner vergleichen sich nicht nur beruflich miteinander, sondern auch hinsichtlich ihrer Anteile an Haus- und Familienarbeit sowie ihrer zur Verfügung stehenden Freizeit. Obwohl das Paar die normative Vorstellung einer egalitären Paarbeziehung hat, wurden biographische Entscheidungen wie die Übernahme der Erziehungszeit durch Frau C oder die Aufnahme eines Zweitstudiums in einem Fach mit besseren Arbeitsmarktchancen durch Herrn C letztlich nach traditionalem Muster getroffen. Somit scheinen sich – wenn auch zunächst nicht offenkundig – ‚latent‘ geschlechtstypische Handlungsmuster zu reproduzieren, die gleichzeitig (besonders von Frau C) vehement abgelehnt werden. Die dyadische Lebensgestaltung des Paares ist als ambivalente Anpassung an ökonomische Zwänge und familiäre Anforderungen einerseits sowie Ansprüchen an Autonomie und berufliche Selbstverwirklichung andererseits zu bezeichnen.

Die zweite *exemplarische Fallbeschreibung* zeigt eine subjektiv *gewollte* Variante einer sich herausbildenden komplementären Arbeitsteilung bei einem berufshomogamen Paar, bei dem ein Partner (in diesem Fall der Mann) den größeren Anteil an der Familien- und Hausarbeit übernimmt und stärkere Abstriche an beruflichen Zielen vornimmt, während der andere Partner (in diesem Fall die Frau) eine stärkere Gewichtung des beruflichen Bereichs aufweist. Diese Variante ist in unserer Stichprobe zwar häufiger bei Paaren zu finden, bei denen die Frau stärkere berufliche Abstriche vornimmt. Ich habe mich aber für die Darstellung dieses Falles entschieden um zu zeigen, dass die Arbeitsteilung zwischen den Partnern bei diesem Typus (im Gegensatz zum ersten traditional-komplementären Typus) nicht an die Geschlechtszugehörigkeit gebunden ist.

Exemplarische Fallbeschreibung Paar D (ID 267)

Also zu der Zeit, als wir das Pflegekind aufgenommen haben, ... also dann haben wir, kann man sagen, die Rollen getauscht, die üblichen Rollen. (Frau D: Ja.) Also ich war der Hausmann und du warst die geldverdienende Mutter oder die geldverdienende Ehefrau (...)“ (Herr D)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau D lernten sich während des gemeinsamen Psychologiestudiums kennen. Bereits in der Studienzeit waren beide Partner zusammen auf Ferienfahrten als Betreuer von behinderten Kindern tätig. Frau D ist heute als Psychologin in einer Einrichtung für geistig behinderte und psychisch kranke Kinder angestellt und arbeitet außerdem reittherapeutisch mit geistig behinderten Kindern. Herr D arbeitet als ausgebildeter Psychologe auf einer Sozialpädagogenstelle ebenfalls in einer Einrichtung für behinderte Kinder. Er hat seine Arbeitszeit auf 20 Stunden wöchentlich reduziert und betreut die gemeinsame Pflege Tochter, für die Herr D auch Pflegegeld bekommt. Frau D ist zum Zeitpunkt des Interviews 46 Jahre und Herr D ist 48 Jahre alt. Das Paar hat keine eigenen Kinder.

Relation der Berufsverläufe und Karriereorientierungen

Aus der Betreuung von behinderten Kindern ergaben sich für beide Partner bereits während des Studiums Kontakte zur Sozialarbeit bzw. zur Jugendhilfe, aus denen sich auch später Tätigkeiten in der Einzelfallhilfe für beide Partner entwickelten. In dieser Zeit bestanden ausgeprägte wechselseitige Einflüsse zwischen den beruflichen und privaten Lebenssphären beider Partner. Gemeinsam mit noch anderen Betreuern von behinderten Kindern entstand die Idee, ein eigenes kleines Betreuungsheim für Kinder aufzumachen. Von ursprünglich zahlreichen Mitstreitern blieb außer dem Ehepaar später nur noch eine Person übrig, mit der das Paar schließlich zusammen ein sanierungsbedürftiges Mietshaus kaufte, um ihre Idee in kleinem Rahmen zu realisieren. Die Modernisierungskosten für das Haus wurden aufgrund des Status als Selbsthilfeprojekt aus der öffentlichen Hand zu 80 % erstattet. Da für ein solches Projekt fünf Personen nötig waren, stiegen auch die Eltern von Frau D mit in das Projekt ein. An den umfangreichen Baumaßnahmen am erworbenen Haus beteiligten sich beide Partner in hohem Umfang. Das Paar zog ebenso wie die Eltern von Frau D selbst in das Haus ein. Das Selbsthilfeprojekt beschränkt sich heute auf die Betreuung einer Pflgetochter, um die sich insbesondere Herr D kümmert. Nach fünfjähriger Tätigkeit als Einzelfallhelferin trat Frau D ihre erste feste Stelle als Sozialpädagogin in einem Jugendwerkheim an, in dem sie auch gleich eine leitende Position bekam. In dieser Zeit nahm das Paar ein geistig behindertes Kind als eigenes Pflegekind auf. Herr D widmete sich der Betreuung des Pflegekindes und bekam dafür auch Pflegegeld, das ca. einer halben sozialpädagogischen Stelle entsprach. Während Herr D in der Folgezeit weiterhin als Einzelfallhelfer tätig blieb, konnte sich Frau D noch einmal beruflich verbessern und wechselte auf ihre ‚Traumstelle‘, wo sie als Psychologin angestellt wurde. Kurz darauf machte sie eine Fortbildung in Verhaltenstherapie sowie eine Fortbildung zur Reittherapeutin. Im Rahmen der Verhaltenstherapie absolvierte sie ein klinisches Jahr, von dem sie beruflich sehr profitierte.

Frau D: „Das klinische Jahr zu machen war auch kein Problem für meinen Arbeitgeber. Das war auch noch mal 'ne Anforderung, weil eben in der Klinik gibt's andere Anforderungen als bei meiner Arbeit bei [Name des Arbeitgebers]. Aber das war wirklich gut, bin ich immer noch froh, dass ich das gemacht habe.“ (1299/1308)

Der Kauf eines eigenen Reitpferdes und die Aufnahme einer reittherapeutischen Arbeit leitete bei Frau D eine wichtige berufliche Weiterentwicklung ein. Es gelang

Frau D, ihr ursprünglich privates Hobby (das Reiten und der Umgang mit Pferden) in ihr Berufsleben zu integrieren.

Frau D: „Daraus ist jetzt auch eine Reitsportgruppe für geistig Behinderte geworden. Wir gehen auch auf Turniere. Und das finanziert die [Name des Arbeitgebers] ... Und inzwischen mach ich aber auch samstags noch auf privater Basis Einzeltherapien und am Donnerstagvormittag hab ich zwei Stunden im Diakoniezentrum Reittherapie. Das ist dann nebenberuflich sozusagen. Das hab ich ganz offiziell bei meinem Arbeitgeber angemeldet.“ (1324/1331)

1994 trat auch Herr D seine erste Anstellung in einer Behinderteneinrichtung (auf einer Sozialpädagogenstelle) an. Herr D reduzierte jedoch nach einem Jahr seine Arbeitszeit auf die Hälfte, um genügend Zeit für Familienaufgaben und speziell für die Pflegetochter zu haben. Weitergehende berufliche Ambitionen zeigt Herr D nicht.

Herr D: „Also mir hat die Zeit für die Familie, die hat mir gefehlt. Diese lange Arbeitszeit hat mich genervt, und ich hab immer geguckt, dass ich pünktlich oder vorpünktlich nach Hause komme, und habe meine Erledigungen, Besorgungen, Einkäufe auf dem Weg von der Arbeit nach Hause – also ich fahr mit der U-Bahn – hab dann unterwegs meine Einkäufe gemacht und hatte sozusagen im Kopf immer so den Stress, es muss abends was zu essen geben; ich muss für die Versorgung ... bin ich verantwortlich und das auf die Reihe zu kriegen, war anstrengend. Also das hat mich belastet. Oder es war klar, [Name der Pflegetochter] braucht Hilfe bei den Hausaufgaben und das hat dann oftmals nach dem Abendessen noch stattfinden müssen bis neun, halb zehn ... Das war so eher die Belastung. Also du [Frau D] hast dich dann zurückgezogen und ich hab mit [Name der Pflegetochter] Hausaufgaben gemacht. Das war in Ordnung, aber so war's halt.“ (1206/1224)

Frau D weist dagegen ein viel stärkeres berufliches Engagement auf als ihr Mann, der eine vergleichsweise höhere Familienorientierung zeigt und sich stärker dem familiären Bereich verpflichtet fühlt. Von einer Karriereorientierung im engeren Sinne kann aber auch bei Frau D nicht gesprochen werden. Dies wurde deutlich, als sie im Rahmen ihrer ersten Stelle eine Leitungsfunktion hatte, in der sie sich aber nicht wohl fühlte und die sie im Rahmen der Folgestelle auch nicht wieder angestrebte.

Frau D: „(...) die Leitung war 'ne IV-b-Stelle und die Psychologenstelle jetzt ist II-a. Von daher war das auf jeden Fall eine Verbesserung. Aber es war trotzdem schon so, dass ich sagte, ich fühle mich für die Leitung nicht so geeignet. Ja? Also von daher – na ja – es war schon etwas, wo ich dachte, nee, das ist nicht meins, das mach ich nicht so gut und das will ich eigentlich auch gar nicht.“ (1072/1079)

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Beide Partner haben nicht nur den gleichen Beruf, sondern auch sehr ähnliche berufliche Interessen und Erfahrungen. Dass beide den gleichen Beruf haben, wird als positiv empfunden. Die Partner unterstützen sich gegenseitig im Beruf, indem sie sich inhaltlich austauschen und sich bei Problemen emotional gegenseitig stärken.

Frau D: „Ja, weil er sich halt auch – also er hat ja selber auch viel mit Menschen mit Behinderungen gearbeitet, also das ist ihm sehr vertraut, und – also ja, von daher ist das wirklich bereichernd.“

Herr D: „Das ist so 'n bisschen ein Ritual ... jeder von uns will es eigentlich wissen, wie war der Tag bzw. was erwartet dich am nächsten Tag, und dann tauschen wir uns darüber aus oder manchmal machen wir Supervision gegenseitig (lacht).“ (1985/1996)

Trotz der sehr ähnlichen Arbeitsbereiche haben sich die beruflichen Tätigkeiten beider Partner seit der therapeutischen Ausbildung von Frau D und speziell durch ihre Erfahrungen im klinischen Jahr etwas auseinander entwickelt. Frau D hat nunmehr einen Qualifikations- und Wissensvorsprung, um den Herr D sie etwas beneidet.

Herr D: „Na ja, ich denke, diese Kinderbetreuung und Einzelfallhilfe, das war etwas sehr Gemeinsames und daraus ist unsere Beziehung mehr oder weniger hervorgegangen. Aber jetzt haben wir unterschiedliche Arbeitsbereiche, und das ist auch in Ordnung. Wir unterstützen uns gegenseitig – was wir nicht gut können, das ist, gemeinsam am Computer was formulieren, da kriegen wir uns in die Haare (Lachen).“ (2289/2296)

Herr und Frau D vergleichen sich beruflich miteinander, und sie sehen die Tatsache, dass sie den gleichen Beruf haben, als positiv an. Konkurrenz empfinden sie aber nicht.

Herr D: „Also mein Vergleich ist eher so das berufliche Wissen. Ich beneide sie [Frau D] um das klinische Jahr, um das Erleben von (Frau D: Ja, das stimmt.) psychisch Kranken oder so. Da hab ich überhaupt keine Erfahrung, keine Ahnung, ich kann mir's anlesen, aber ich versteh's trotzdem nicht (lacht). Ja, so was. Oder umgekehrt denk ich mal, Fortbildung mit Mitarbeitern, mein Gott, das könntest du [meint seine Frau] doch bisschen lockerer machen, das ist doch nicht so schwer, jetzt stell dich doch nicht so an. Also ich denke, da sind so Vergleiche und Wertungen schon auch drin. Also ich glaube, es wäre einfach gelogen, wenn wir sagen würden: ‚Nein, das machen wir nicht‘ (lacht). Wir machen das schon, aber ohne dass es jetzt negative Auswirkungen oder so was hat, also dass wir deswegen schlechte Laune hätten oder uns streiten. Das empfinde ich zumindest nicht so – also nicht so als Konkurrenz. (Frau D: Nö.)“ (2315/2341)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Während der ersten Berufsjahre als Einzelfallhelfer hatten beide Partner eine vergleichsweise freie Zeiteinteilung und die Arbeitsteilung war egalitär, wobei sich die

auch heute noch bestehenden Aufgabenbereiche (Einkaufen und Kochen als Bereich des Mannes und Wäsche als Bereich der Frau) bereits herausbildeten. Später trat die Frau eine volle Stelle an, in der sie eine Leitungsfunktion übernahm. Zur gleichen Zeit nahm das Ehepaar ein Pflegekind auf, um das sich vor allem Herr D kümmerte. Seitdem übernimmt Herr D einen größeren Teil der Familien- und Hausarbeit, und die Arbeitsteilung entwickelte sich entsprechend komplementär.

Herr D: „Wenn man ein Stück weiter geht, also zu der Zeit als wir das Pflegekind aufgenommen haben, also dann haben wir, kann man sagen, die Rollen getauscht, die üblichen Rollen. (Frau D: Ja.) Also ich war der Hausmann und du warst die geldverdienende Mutter oder die geldverdienende Ehefrau.“ (762/768)

Auch nachdem Herr D eine Stelle als Sozialpädagoge bekommen hatte, fühlte er sich weiterhin für die Versorgung des Pflegekindes und für das tägliche Essenkochen zuständig und reduzierte deshalb seine Arbeitszeit auf 20 Stunden. Herr D widmet sich aber gerne den Familienaufgaben und empfindet die Arbeitszeitreduzierung nicht als negativ. Frau D hat ohnehin eine höher dotierte Stelle als Herr D und gibt der Familie als ‚Hauptverdienerin‘ die finanzielle Sicherheit.

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Das Berufsleben nimmt für Frau D einen viel höheren Stellenwert ein als für Herrn D. Ein wichtiger Teil ihres Lebens ist für Frau D das Reiten und der Umgang mit Pferden. Dieses Hobby hat sie auch in ihr Berufsleben in Form von reittherapeutischer Arbeit integriert. Bei Herrn D ist die Gewichtung genau umgekehrt: Für ihn hat das Privatleben einen höheren Stellenwert, und Herr D integriert seine Tätigkeit als Einzelfallhelfer sowie seine halbe Stelle als Sozialpädagoge in sein Familienleben. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der gemeinsamen Pflgetochter, die er gleichzeitig professionell als Einzelfallhelfer betreut. Die Betreuungsarbeit findet zu Hause statt, und so kann Herr D private Termine mit dieser Arbeit verbinden. Seitdem das Pflegekind in den Haushalt kam, haben die Partner ihre zuvor getrennt gehaltenen Finanzen zusammengelegt – allerdings führen sie trotzdem auch noch je eigene Konten. Ein zentrales gemeinsames Interesse betrifft die Arbeit mit behinderten Kindern und das ehemalige Selbsthilfeprojekt bzw. das gemeinsam sanierte und verwaltete Mietshaus, in dem sie selbst ebenso wie die Eltern von Frau D wohnen.

Wenn es Konflikte zwischen den Partnern gibt, dann weniger um die Arbeitsteilung, sondern eher um die Erziehung des Pflegekindes. Herr D hat ein viel besseres Verhältnis zur gemeinsamen Pflge-tochter und verbringt auch wesentlich mehr Zeit mit ihr als Frau D. Deshalb zog sich Frau D in Betreuungs- bzw. Erziehungsfragen immer mehr zurück und überließ ihrem Mann diese Entscheidungen. Ein weiterer Konfliktherd, der angesprochen wurde, liegt in dem unterschiedlich ausgeprägten Wunsch beider Partner nach einem eigenen Kind. Bereits bevor sich das Paar kennen lernte, hatte der Mann für sich beschlossen, keine eigenen Kinder haben zu wollen und sich sterilisieren zu lassen. Mit der Zeit wurde aber der Kinderwunsch bei Frau D immer stärker, sodass sich auf diesem Gebiet Unzufriedenheit entwickelte. Nachdem sich Frau D den lang gehegten Wunsch eines eigenen Reitpferds erfüllt hatte, entschärfte sich aber dieser Konflikt, der auch mit zunehmendem Alter der Frau abnahm – ein Rest an Unzufriedenheit ist bei Frau D jedoch geblieben.

Frau D: „Ja. Ja, das war dann teilweise 'n ziemliches Problem. Mein Mann ist vasektomiert schon seit langem – schon bevor wir uns kennen lernten. Also ging diese Möglichkeit schon nicht mehr. Und anfänglich war mir das eigentlich auch egal, wenn man jünger ist, hat man ja das Gefühl, man hat noch ewig Zeit ... Und irgendwie wurde es dann erst ... ja, erst später ein Problem. Also, das mit dem eigenen Kind, das wäre rückblickend etwas, wo ich sagen würde ... (Herr D: Dann hättest du mich nicht heiraten dürfen oder dann hätten wir nicht zusammen sein können, aber das war vorher entschieden.) Na ja, oder ich hätte mehr Druck machen können. Ich hab nie Druck gemacht. Also das hätte man dann noch sehen können ... oder halt ... – das wäre eigentlich das Einzige, was ich im Nachhinein gerne anders gemacht hätte.“ (2356/2384)

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die zunächst lockere und unbeschwerte Interaktion zwischen Herrn und Frau D veränderte sich, als die Konfliktthemen des Paares angesprochen wurden. Im Anschluss daran wirkte besonders Frau D bedrückt, und es wurde deutlich, dass Frau D den nicht realisierten Kinderwunsch als sehr belastend empfindet. Während sich Frau D in ihrem Berufsleben als zufrieden beschreibt, ist Herr D beruflich eher unzufrieden.

Herr D: „Also ja, ich kann sagen, tendenziell bin ich beruflich eher unzufrieden, aber ich wüsste nicht, wie genau ich es hätte anders machen können. Ich hätte lieber nicht ständig mit Problemen von anderen Menschen zu tun. Ich bin eben auch ein Handwerker, ich bin ein Techniker ein Stück weit. Und zum Teil begreif ich mich auch mehr als Handwerker denn als Geisteswissenschaftler oder so ...“ (2432/2440)

Entsprechend würde sich Herr D beruflich sehr gerne noch einmal verändern. Im Familienleben ist es umgekehrt – hier ist Herr D zufriedener als seine Frau. Für die

Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben könnten sich Frau und Herr D sehr gut vorstellen, gemeinsam einen Bauernhof zu kaufen und mit anderen Leuten diesen Hof als Reiterhof und gemeinsamen Alterswohnsitz aufzuziehen.

Diskussion

Das Paar D hat im Vergleich zu Paar C weniger Abstimmungsbedarf bei der Aufgabenteilung in Familie und Haushalt, denn die Zuständigkeiten der Partner sind klarer verteilt. Folglich gibt es kaum Konflikte um die Aufgabenteilung. Die sich biographisch herausgebildete Komplementarität mit einer stärkeren Zuständigkeit des Herrn D für den familialen Lebensbereich ist zudem bewusst gewählt und wird von beiden Partnern bejaht. Die Konflikte dieses Paares entstehen vielmehr aus dem bei beiden Partnern unterschiedlich ausgeprägten Kinderwunsch. Auch die Aufnahme eines Pflegekindes kann diesen Konflikt nicht lösen, denn mit dem Pflegekind konnte Frau D kein gutes Verhältnis entwickeln, und es gibt ständig Streitigkeiten zwischen den beiden. Als Kompensation zu der schwierigen familialen Situation erlangt das Berufsleben für Frau D eine zunehmend wichtige Bedeutung. Sie verwirklicht sich immer mehr in ihrem Beruf, indem sie auch ihr persönliches Hobby (das Reiten) in Form von Reittherapie für behinderte Kinder in ihren Beruf integriert. Gleichwohl bleibt bei Frau D eine Unzufriedenheit aufgrund des nicht realisierten Kinderwunsches. Als spiegelbildlich dazu ist die Situation bei Herrn D zu bezeichnen. Er hat seine berufliche Entwicklung nicht vorangetrieben und fühlt sich unzufrieden mit seinem Berufsleben, während das Privatleben seinen Vorstellungen entspricht. Eine subjektiv gelungene Balance zwischen individuellen (beruflichen) und gemeinsamen (familialen) Zielen konnte insofern aus Sicht beider Partner nicht realisiert werden.

Zusammenfassung der wichtigsten Charakteristika des Typus

Die beiden beschriebenen Fälle veranschaulichen die ‚Variationsbreite‘ der diesem Typus zugeordneten Paare, denen aber allen gemeinsam ist, dass sich trotz der normativen Vorstellung einer egalitären Paarbeziehung im Zuge des höheren beruflichen Aufstiegs *eines* Partners eine Komplementarität in der Arbeitsteilung herausgebildet hat, die sie so nicht geplant hatten. Während sich ein Teil der Paare

mit dieser Situation mehr oder weniger gut arrangiert, weil auf diese Weise ein praktikables und ökonomisch ‚vernünftiges Vereinbarkeitsmodell‘ gefunden wurde, ist ein anderer Teil der Paare unzufrieden und trägt häufig Konflikte zwischen gemeinsamen und individuellen Zielen aus. Letztlich wird das Ideal einer Balance von gemeinsamen partnerschaftlichen sowie familialen Zielen auf der einen Seite und individuellen beruflichen sowie auf persönliche Freizeit bezogenen Zielen auf der anderen Seite nicht erreicht. Da sich diese Paare mehrheitlich im Studium kennen gelernt haben und sehr ähnliche Berufe ausüben, vergleichen sie sich beruflich häufig miteinander. Aber auch hinsichtlich ihres Anteils an der Familien- und Hausarbeit sowie an persönlicher Freizeit wird ein Vergleich vorgenommen, was zu ‚Ressourcenkämpfen‘ zwischen den Partnern führen kann. Von einer Resignation kann bei den Paaren aber nicht die Rede sein, denn sie formulieren für die Zukunft ihre Hoffnung, eine bessere Balance der Lebensbereiche zu realisieren und sie berichten z.T. auch über konkrete Pläne dies umzusetzen.

8.5.1.3 Koordiniert-symmetrischer Typus

Zentrales Merkmal der in unserer Teilstichprobe sieben Mal vertretenen Paare dieses Typus (vgl. Übersicht 15) sind sehr ausgeprägte Koordinationsleistungen zwischen den beruflichen und privaten Lebensbereichen auf Seiten *beider* Partner. Beide Partner streben seit Beginn ihrer Beziehung eine Balance zwischen gemeinsamen privaten und je individuellen beruflichen Zielen an, wobei darauf geachtet wird, dass keiner der Partner wesentlich stärkere Abstriche im Berufsleben in Kauf nehmen muss. Diese Paare weisen dementsprechend die Karrierekonstellation der ‚Integration mit einem Gleichgewicht der beruflichen Ziele‘ (vgl. Kapitel 7.5.2.2) auf. Dabei kommt es durchaus auch zu beruflichen Zielkonflikten zwischen den Partnern, die aber durch die Bildung gemeinsamer übergeordneter Integrationsziele ‚gelöst‘ werden. Diese übergeordneten Integrationsziele beziehen sich auf ein ‚gelungenes Familienleben‘ bzw. auf eine ‚gelungene Partnerschaft‘; ihnen werden gegebenenfalls individuelle berufliche Ziele untergeordnet. Die Unterordnung dieser beruflichen Ziele findet aber nur insoweit statt, als die berufliche Laufbahn der Partner nicht gefährdet wird. Bis auf zwei Paare (ID 1136, 279) haben alle Paare dieses Typus Kinder. Die Arbeitsteilung zwischen den Partnern und das dyadische Verhältnis der Lebensbereiche ist als *symmetrisch* zu bezeichnen, denn beide Partner üben in ähnlichem Um-

fang (und mit ähnlichem Engagement) eine qualifizierte Berufstätigkeit aus und beteiligen sich auch in annähernd gleichem Umfang an der Reproduktionsarbeit (was nicht bedeutet, dass nicht durchaus auch geschlechtstypische Muster außerberuflicher Arbeitsteilung zu finden sind, aber vom *Umfang* dieser Arbeit her besteht eine weitgehende Gleichverteilung).⁶³ Während dabei einige Paare (ID 1058, 1065, 558, 279) für Hausarbeit und Kinderbetreuung die Hilfe von Dritten in Anspruch nehmen und ihr Alltag ein hohes Maß an Organisiertheit aufweist, übernehmen andere Paare dieses Typus (ID 1136, 510, 570) die häusliche Arbeit in vollem Umfang selbst, wobei der außerberufliche Alltag hier einen vergleichsweise geringeren Grad an Organisiertheit aufweist. Dies liegt vor allem daran, dass die Lebenspartner in diesen Fällen regelmäßige, zuverlässigere und zum Teil verkürzte Arbeitszeiten haben, wodurch mehr Zeit für den privaten Lebensbereich zur Verfügung steht. Außerdem ist der außerberufliche Alltag hier durch mehr Regelmäßigkeit charakterisiert als bei den anderen Paaren und erfordert deshalb weniger Planung. Fünf der sieben Paare sind als Dual Career Couples zu bezeichnen (ID 1058, 1065, 1136, 558, 279), das heißt, bei diesen Paaren weisen beide Partner eine hohe Laufbahnorientierung auf. Die Tätigkeitsfelder der Partner sind mehrheitlich inhaltlich ähnlich. Bei den zwei Paaren mit unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern (ID 570, 279) besteht aber ein wechselseitig großes Interesse am Beruf des Partners, und sie wissen auch sehr viel über die Tätigkeit des Partners. Alle Paare dieses Typus tauschen sich häufig über berufliche Themen aus und empfinden dies als wichtigen Bestandteil ihrer Beziehung.

Für die detaillierten Fallbeschreibungen wurden zwei Paare mit Kindern ausgewählt, die sich aber hinsichtlich ihrer beruflichen Rahmenbedingungen und des damit verbundenen Vereinbarkeitsarrangements der Partner voneinander unterscheiden. Es wurden bewusst zwei Paare mit Kindern ausgewählt, weil zum einen bei diesem Typus häufiger Paare mit Kinder vertreten sind und weil zum anderen bei diesen Paaren die Anforderungen an die alltägliche und biographische Koordination zwischen beruflichen und familialen Anforderungen besonders hoch sind. Bei den Paaren ohne

⁶³ Auch bei diesen Paaren wird die Organisation des Alltags bzw. das ‚Vereinbarkeitsmanagement‘ mehrheitlich von den Frauen übernommen. Die Männer werden jedoch in die Familienarbeit voll eingebunden und erbringen auch Koordinationsleistungen zwischen ihrem Berufs- und dem gemeinsamen Familienleben. Die Aufgaben in Familie und Haushalt sind allerdings oftmals geschlechtstypisch verteilt, wobei die jeweiligen Zuständigkeiten von den Befragten mit ‚persönlichen Stärken‘ oder ‚Vorlieben‘ begründet werden („Das kann ich einfach besser“ oder: „Das geht mir schneller von der Hand“).

Kinder werden dagegen vor allem individuelle berufliche und gemeinsame Freizeitinteressen der Partner koordiniert.

Die *erste Fallbeschreibung* des Paares ID 1058 ist *prototypisch* für Paare, bei denen beide Partner trotz mehrerer Kinder sehr engagiert und in hohem Umfang berufstätig sind. Beide Partner haben den gleichen Beruf und unterstützen sich beruflich gegenseitig sehr stark, indem sie die beruflichen Ziele des Partners mittragen und sich über berufliche Inhalte sehr intensiv austauschen. (Letztlich ordnen aber beide Partner ihre Karriere dem gemeinsamen familialen Lebensbereich unter.) Die Arbeitsteilung zwischen den Partnern weist einen hohen Grad an Organisiertheit auf und auch die beiden älteren Kinder werden mit in familiale Aufgaben eingebunden. Zur Unterstützung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung wird bezahlte Hilfe in Anspruch genommen. Die Aufgabenteilung ist ebenso wie die Relationen zwischen beruflichen und privaten Lebensbereichen der Partner als weitgehend symmetrisch zu bezeichnen, wobei beide Partner ihre festen Aufgabenbereiche haben.

Prototypische Fallbeschreibung: Paar E (ID 1058)

„Wenn ich für uns gemeinsam spreche, denke ich, dass für uns das Wohl der Kinder wirklich – ja – sehr, sehr wichtig ist. (...) Und was uns auch beiden wichtig ist, dass wir uns auch wirklich gegenseitig unterstützen und versuchen rauszukriegen, wie man den anderen am besten unterstützt. Ich empfinde das so, dass ich eben sehr unterstützt werde in dem, was ich beruflich möchte.“ (Frau E)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau E lernten sich bei der Arbeit im Krankenhaus kennen; dort machten beide auch ihre Fachartzausbildung (Herr E in der Chirurgie und Frau E in der Anästhesie). Herr E arbeitet aktuell als Oberarzt in der Chirurgie eines Kreiskrankenhauses und Frau E als Betriebsärztin und niedergelassene Anästhesistin. Frau E war zuvor bereits einmal verheiratet und brachte aus dieser ersten Verbindung zwei

Kinder mit in die zweite Ehe ein. Herr und Frau E bekamen gemeinsam auch noch zwei Kinder und leben nun mit insgesamt vier Kindern zusammen (die beiden jüngsten Kinder sind fünf und sechs Jahre alt).

Relation der Berufsverläufe und Karriereorientierungen

Von Beginn ihrer Beziehung an haben Herr und Frau E ihre Berufstätigkeiten aufeinander abgestimmt, um die Betreuung der Kinder von Frau E aus erster Ehe zu gewährleisten. Als der älteste (damals zehnjährige) Sohn eine schwere Verletzung erlitt und eine intensivere Betreuung des Kindes notwendig wurde, entschied sich Frau E dafür, in einen Tätigkeitsbereich zu wechseln, in dem es besser planbare Arbeitszeiten gab. Deshalb wechselte sie vom Krankenhausdienst in die Betriebsmedizin mit einer Arbeitszeit von 25 Stunden pro Woche und ließ sich parallel dazu in Kooperation mit zwei Kollegen in eigener Praxis nieder.

Frau E „Und das Problem war dann, als ich wieder arbeiten musste, dass mein Sohn nachts noch arge Probleme hatte mit den Verbrennungen an seinem Rücken. So dieser ganze Heilungsprozess war dann, das war dann häufig ein ganz schlimmer Juckreiz. Und dann musste man ihn halt ein bisschen betütteln und da sein für ihn. Und in der Anästhesie hat man mindestens zehn Nächte pro Monat Dienst. Und dann war mir das also irgendwie alles nicht so recht, dass ich da weg musste. Und dann kam – also, wirklich ganz zufällig hat eine Freundin gefragt, ob ich denn Lust hätte, Betriebsmedizin zu machen. Sie sei da gefragt worden. Sie hätte da keine Lust. Das sei ihr medizinisch zu wenig anspruchsvoll, aber halt ganz gute Konditionen und irgendwie ... Na ja, keine Nächte. Und dann – klar, dann habe ich mich da vorgestellt. Und dann haben die das auch sofort befürwortet, dass ich diese Stelle kriege. Waren froh, dass ich mich interessiert habe. Und ich habe dann da ziemlich holterdipolter angefangen.“ (852/890)

Nach dem Wechsel in die betriebsmedizinische Tätigkeit bekam Frau E ihr drittes und viertes Kind. In dieser Zeit machte sie außerdem auch noch eine Zusatzausbildung.

Frau E: „Was ich noch so zwischendurch angefangen hatte bzw. dann auch durchgezogen habe, war, meine Zusatzausbildung fertig zu machen. Da hatte ich mich allerdings angemeldet, bevor ich wusste, dass ich schwanger bin. Habe es aber dann trotzdem durchgezogen, die drei Jahre. Das waren dann auch noch mal so drei Jahre: Jeden Mittwochnachmittag los, nachts nach Hause kommen und ... Aber irgendwie ging das auch. Ich weiß gar nicht mehr, wie, aber (lacht) ... Ja, du [meint ihren Mann] hast dann immer geguckt, dass du den Mittwochnachmittag frei kriegst und hast dann aufgepasst.“ (1166/1185)

In dieser Zeit reduzierte sie ihre Tätigkeit in der Praxis sehr stark und ordnete vorübergehend ihr Berufsleben dem Familienleben unter. Allerdings behielt sie ihr zwei-

tes Standbein in der ambulanten Anästhesie bei, das sie sukzessive wieder ausbauen konnte, als die beiden jüngsten Kinder in den Kindergarten kamen.

Frau E: „Ich habe es dann kombiniert. Ich habe mir die Anästhesie wiedergeholt, weil die Arbeitsmedizin macht viel Spaß, aber ich wollte da einfach auch dieses zweite Standbein haben, weil in der Arbeitsmedizin nur von einem Unternehmen abhängig zu sein, heißt: Wenn da mal Schwierigkeiten sind, das Unternehmen sagt: ‚Es ist uns jetzt zu teuer‘, dann ist der Job weg. Und ich wollte dann auch gerne immer noch ein bisschen Narkosen machen, weil das ja mein erlernter Beruf ist. Und der hat mir auch immer Spaß gemacht. Und da war so eine Kombination, dass zwei Oberärzte, mit denen ich vorher in der Klinik zusammengearbeitet hatte, mich praktisch auch dazu gedrängt haben: ‚Mensch, lass dich nieder‘ und ‚Wir helfen dir auch‘ und ‚Wir arbeiten mit dir zusammen‘. Natürlich wollten die auch eine Ermächtigung. Und dann war ich sozusagen diejenige, die offiziell niedergelassen war und habe mit den beiden zusammengearbeitet. Und ich hatte den Vorteil der Niederlassung. Die haben mir sehr viel organisatorisch geholfen. Und so hatte jeder was davon. Und diese Kombination läuft eigentlich auch immer noch; wobei als eben die beiden Kleinen geboren wurden, habe ich das zeitlich runter gefahren. Und inzwischen jetzt steige ich wieder voll ein. Und da gibt es also Aufträge en masse, dass ich wieder gucken muss, es ein bisschen zu steuern, dass es nicht zu viel wird.“ (1028/1064)

Herr E hat zwar nicht wie seine Frau den Tätigkeitsbereich aufgrund familiärer Verpflichtungen gewechselt oder seine Arbeitszeit reduziert, aber er stellte sich mit seinen Diensten im Krankenhaus immer auf die beruflichen Abwesenheitszeiten seiner Frau ein, um für die Kinder da sein zu können. Wenn Frau E für längere Zeit beruflich abwesend war (was häufiger vorkam), nahm Herr E Urlaubstage, um für die Kinder da sein zu können. Eine Reduzierung seiner Arbeitszeit hätte er sich zwar vorstellen können, aber zum Zeitpunkt der Geburt der Kinder stand Herr E kurz vor einer Beförderung zum Oberarzt, die er nicht gefährden wollte. Seit drei Jahren hat Herr E nun die Oberarztstelle und strebt bewusst keine Chefarztposition an, weil ihm klar ist, dass er dann zu wenig Zeit für die Familie haben würde.

Herr E: „Und eine Chefarztstelle würde ja heißen: Entweder man macht es sich nett – dann nimmt einen keiner ernst und dann ist man auch nicht an der richtigen Stelle. Wo entweder das Geld abgegriffen wird oder die Leute sich einfach nur ein gutes Leben machen wollen. Oder man nimmt es halt ernst. Dann kann man überhaupt nichts anderes mehr machen. Also, wenn man eine Leitungsfunktion in einer Akutabteilung ernst nimmt, heißt das im Grunde, dass für solche Dinge wie Familie irgendwie eine Freizeit, wo man irgendwas Sinnvolles machen kann, nicht mehr existiert. Deswegen war für mich von vornherein klar, weil ich beide Beispiele gesehen habe: Die Leute, die sich aufreihen und vielleicht auch Spaß dran haben, aber wo man eben sieht, ... wenn das Berufsleben zu Ende ist, dann stehen die vor ihrer Familie und sind irgendwie oft Menschen, mit denen man den Tag nicht verbringen kann. Also war für mich völlig klar, dass das überhaupt nicht zur Debatte steht, diese beiden Versionen. Und dazwischen gibt es eigentlich nicht viel. Das kann man ja dann nicht halbherzig machen ...“ (600/634)

Beide Partner ordnen ihre Karriere und ihre individuelle Freizeit dem Familienleben unter. Herr und Frau E weisen gleichwohl ein sehr hohes berufliches Commitment auf und engagieren sich entsprechend in ihren Berufen.

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Herr und Frau E haben nicht nur den gleichen Beruf, sondern sie haben darüber hinaus einige Jahre in derselben Klinik gearbeitet. Seitdem Frau E nicht mehr im klinischen Bereich arbeitet, haben sich die Tätigkeitsbereiche beider Partner etwas weiter auseinander entwickelt. Gleichwohl reden Herr und Frau E sehr häufig über ihre Berufstätigkeit und unterstützen sich gegenseitig auch inhaltlich sehr stark.

Frau E: „Also, wenn es Ärger gibt, bin ich diejenige, die so grundsätzlich erst mal alles (lacht) zu Hause erzählt. Und es ist auch ansonsten immer so, dass wir uns so fragen: ‚Wie war's?‘ Und dann erzählt man erst mal ... Aber ich muss sagen, ich erzähle noch mehr von dem, was ich beruflich mache, als mein Mann ... (Herr E: Dafür höre ich weniger zu! (lacht)). Nein, mein Mann bringt das dann so auf eine rationale Ebene, wo ich dann so emotional erst mal Abstand gewinne. Und dann ist es auch gut ... Ja, und schöne Sachen erzähle ich dir natürlich auch, wo ich mich gefreut habe oder wo man einen Erfolg gehabt hat. Ja, und zwischendurch rufe ich auch mal in der Klinik an, wenn ich was nicht weiß und sage: ‚Mensch, kannst du mir da mal weiterhelfen?‘ Oder auch dass ich Patienten schicke und sage: ‚Da können Sie sich hinwenden.‘ Dass man sagt: ‚Habt ihr da noch einen Termin?‘ Dass das dann so gleich weitergereicht wird.“ (1286/1301)

Herr E: „Und ich sage dann meistens, ich schicke ihr Leute hin, wo man was davon versteht. Das ist meine Professionalität. Die besteht darin, die Leute wegzuschicken, wo ich denke, die sind nicht gut betreut.“ (1346-1362)

Herr und Frau E vergleichen sich zwar beruflich – aber sie betonen ausdrücklich, dass sie nicht miteinander konkurrieren. Dies wird zum einen damit begründet, dass ihre Tätigkeitsbereiche dafür zu unterschiedlich sind. Zum anderen ist dies auch damit zu begründen, dass sie gegenseitig der Arbeit des Partners hohe Wertschätzung entgegenbringen und sich nichts ‚beweisen‘ müssen.

Herr E: „Nee, keine Konkurrenz, weil unsere Tätigkeiten sind einfach zu verschieden. Das ist wie EDV. Wenn einer sagt: Ich mache EDV, das kann ja was völlig Verschiedenes heißen – von Personalführung bis zu ... was weiß ich!“

Frau E: „Also wir schätzen uns gegenseitig wert, so beruflich, also jetzt hier nicht nur von der Person, sondern auch was man beruflich macht. Ich denke du [meint ihren Mann] bist halt ein sehr guter handwerklicher Chirurg und ein sehr guter Arzt. Ich habe das Gefühl, dass du das, was ich mache, halt auch für sehr hoch einschätzt, obwohl es was ganz anderes ist. Insofern gibt es keine Konkurrenz ... Wenn einer Erfolg hat, freut sich der andere mit ihm ...“ (2225/2251)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Die Arbeitsteilung des Paares hat sich im biographischen Verlauf kaum verändert. Allerdings hat Frau E seit ihrem Wechsel in die Betriebsmedizin flexiblere und weit im Voraus planbare Arbeitszeiten. Dadurch gelingt es ihr, ihre Berufstätigkeit mit der Betreuung der Kinder vereinbaren zu können. Sie hat das ‚Vereinbarkeitsmanagement‘ übernommen und ‚instruiert‘ ihren Mann, wie er seine Dienste legen soll, damit die Kinder immer versorgt sind. Herr E übernimmt selbstverständlich Betreuungszeiten für die Kinder und koordiniert seine Dienstzeiten mit den beruflichen Abwesenheitszeiten seiner Frau. Die Zuständigkeit von Frau E für das Vereinbarkeitsmanagement ist entscheidend von der längerfristigen, besseren Planbarkeit und Zuverlässigkeit der Arbeitszeiten der Frau beeinflusst.

Frau E: „Ich habe halt meine Planungen wirklich zwei, drei Monate im Voraus. Und das sind dann feststehende Daten. Wenn ich meinetwegen jetzt Begehung in Stadt D mache. Da kann ich nicht zwei Wochen vorher sagen: ‚Ich komme.‘ Das ist dann, da muss Betriebsrat, Gebietsdirektor, Büroleitung da sein und das von fünf Niederlassungen. Da muss ich sagen: ‚Ich komme sicher dann und dann.‘ Und dann haben Sie auch da zu sein. Und mein Mann weiß halt: Da muss ich Urlaub nehmen, weil da ist sie drei, vier Tage weg, ne? Das muss also immer frühzeitig geplant sein. Dann nimmt mein Mann Überstunden oder frei und ist dann halt zu Hause für die Kinder. Und alles, was nur mit einer Übernachtung abzudecken ist, das geht eigentlich so auch mit normalem Arbeiten durch. Das läuft dann schon. Ja und dann muss man natürlich auch die beiden Großen erwähnen, die wirklich viele Nachmittage mit Kinderaufpassen oder Dasein für die Kinder ihr Taschengeld verdienen. Dass man halt abspricht: ‚An dem Nachmittag, wenn die Schule zu Ende ist, dann bitte nichts mit Freunden verabreden. Dann für die Kinder erst mal da sein.‘ Und das lief also auch immer sehr, sehr gut.“ (1543/1571)

Frau E übernimmt zwar einen größeren Teil der ‚typischen Frauenarbeit‘ (v. a. das Kochen und Einkaufen), aber Herr E ist ebenfalls sehr aktiv im Haushalt und übernimmt den gesamten Teil der ‚typischen Männerarbeit‘.

Frau E: „Eine Sache war vielleicht typisch für unser Zusammenleben. Und zwar war ich es ja so gewöhnt: So Haushalt, ist dann so alles mein Reich, ne? War ich so von Kindheit an halt auch geprägt, und das habe ich in der ersten Ehe auch so gemacht. Und mein Mann hat dann, als wir richtig zusammen waren, darauf bestanden, dass er seine Wäsche selber macht. Und das war für mich so: Traut er mir das jetzt nicht zu, dass ich das richtig mache? Also, ich hatte da wirklich ein bisschen Probleme damit, ihn das auch machen zu lassen. Jetzt denke ich: Ja, wie blöd warst du eigentlich damals? Ist doch wunderbar! Und das macht [Name des Mannes] auch bis heute ganz konsequent (lacht).“ (483/519)

Herr E übernimmt außerdem alle handwerklichen Arbeiten, was einen großen Anteil einnimmt, weil er über mehrere Jahre in Eigenarbeit das Haus umgebaut und renoviert hat. Obwohl also die Arbeitsteilung in Familie und Haushalt von dem, wer *was* macht, größtenteils geschlechtstypisch verteilt ist, kann bei der Verteilung des *Um-*

fangs der insgesamt anfallenden Haus- und Familienarbeit eher von Symmetrie gesprochen werden.

Herr E: „Und diese handwerklichen Sachen und die schwereren Gartenarbeiten, also dieser Grobkram ist traditionell verteilt (Frau E: Ja, sicher.) – so wie: Das Fenster klemmt und braucht einen neuen Beschlag (Frau E: Dann sage ich: Bitte) ... oder die ganzen Renovierungsarbeiten ... Oder alles im Garten, was mit – was mehr so grob mal gerichtet werden soll, das ist so richtig wie Vater, Mutter, Kind ...“ (528/564)

Die Partner haben das Leitbild einer egalitären Partnerschaft und legen sehr großen Wert auf die Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen beider Partner. Allerdings ist es Frau E, die nach der Geburt der Kinder ihre Berufstätigkeit umstellt und flexibel an familiäre Anforderungen anpasst. Herr E hat dagegen keine berufliche Veränderung in Kauf nehmen müssen, verzichtet aber auf weitere berufliche Ambitionen.

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Herr und Frau E integrieren ihre beruflichen und privaten Ziele, ohne stärkere Abstriche an Zielen in einem der Lebensbereiche vornehmen zu müssen. Im privaten Bereich sind die Ziele beider Partner zudem weitgehend identisch, wodurch bisher keine größeren Zielkonflikte aufgetreten sind.

Frau E: „Wenn ich für uns gemeinsam spreche, denke ich, dass für uns das Wohl der Kinder wirklich – ja – sehr, sehr wichtig ist. Dass die Kinder eben ein durch unseren Beruf möglichst ungestörtes Leben führen. Und dass wir die Kinder trotzdem daran gewöhnen, dass wir halt auch unsere Bereiche haben. Und was uns auch beiden wichtig ist, dass wir uns auch wirklich gegenseitig unterstützen und versuchen rauszukriegen, wie man den anderen am besten unterstützt. Ich empfinde das so, dass ich eben sehr unterstützt werde in dem, was ich beruflich möchte. (Herr E: mmh.)“ (1992/2003)

Im beruflichen Bereich verfolgen Herr und Frau E ihre jeweils unterschiedlichen individuellen Ziele, wobei sich die Partner sehr intensiv über ihre Berufstätigkeit austauschen, sich gegenseitig beraten und unterstützen. Zum Teil werden sogar Patienten aufeinander verwiesen.

Im Zusammenhang mit der Geburt der zwei jüngsten Kinder hatte Frau E den Wunsch, dass ihr Mann seine Arbeitszeit reduziert oder dass er Erziehungsurlaub nimmt. Dies hätte Herr E auch gerne gemacht, aber er fürchtete, in diesem Falle die bereits in Aussicht gestellte Oberarztstelle nicht zu bekommen. Diese Beförderung wollte Herr E letztendlich nicht gefährden und so reduzierte Frau E vorübergehend selbst ihre Arbeitszeit, um die notwendige zeitliche Flexibilität für die Versorgung

der Kinder zu schaffen. Dies bedeutete für Frau E zwar einen Verzicht, aber keine größeren beruflichen Nachteile und sie weitet nun ihre Arbeitszeit sukzessive wieder aus.

Die knappe Freizeit wird von beiden Partnern vor allem und am liebsten mit der Familie verbracht. Gemeinsame FreundInnen sind ihnen zwar auch wichtig, aber sie empfinden die Zeit mit der Familie als so kostbar, dass Einladungen meistens ‚abgewürgt‘ werden. Ein wichtiger eigener privater Bereich stellt für Herrn E sein Hobby, das Modellfliegen und die Feinmechanik, dar. Frau E treibt Sport und pflegt einige enge Freundschaften, die vor allem aus beruflichen Kontakten entstanden sind.

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Im Interviewgespräch geht das Paar sehr liebevoll miteinander um. Die Interaktion zwischen den Partnern ist symmetrisch, gegenseitig unterstützend und häufig durch Humor geprägt. Herr und Frau E ziehen sowohl für ihr Berufsleben als auch für ihr Privatleben eine sehr positive Bilanz. Beiden macht ihre Berufstätigkeit Spaß und auch im Privatleben wirken sie sehr zufrieden. Der Wunsch beider Partner für die Zukunft ist es, neben der Arbeit möglichst viel Zeit für sich gemeinsam zu haben.

Frau E: „Eigentlich so das Ziel ist wirklich, hier [meint zu Hause] in Ruhe gelassen zu werden und so vor uns hin wursteln zu können. Ob wir jetzt zusammensitzen, was gemeinsam machen oder einer in der Werkstatt und der andere im Garten ist, das ist egal. Aber so dieses, ja, so im Hier und Jetzt irgendwie glücklich sein, das ist uns wichtig. Und wir brauchen da nicht irgendwas anderes noch dazu.“ (2077/2099)

Diskussion

Das Paar E zeigt besonders eindrucksvoll, dass es auch bei einem Doppelmedizinerpaar für beide Partner möglich ist, gleichberechtigt und mit hohem Engagement beruflich tätig zu sein und dies mit der Versorgung von Kindern zu vereinbaren. Dies gelingt dem Paar vor allem deshalb, weil sie sich gegenseitig beruflich sehr stark unterstützen – und zwar nicht nur im Sinne einer fachlichen Unterstützung, sondern vor allem auch im Sinne einer emotionalen Unterstützung. Die berufliche Entwicklung des Partners ist für beide persönlich sehr wichtig und wird entsprechend selbstverständlich mit allen zur Verfügung stehenden Ressourcen unterstützt. Beide Partner halten sich gegenseitig in der Familie ‚den Rücken frei‘, wenn es beruflich notwendig ist. Die individuellen beruflichen Ziele sind beiden Partnern sehr wichtig und

werden auch wechselseitig unterstützt, aber sie sind nicht wichtiger als die gemeinsamen familialen Ziele. Die beruflichen Ambitionen finden dort ihre Grenzen, wo das gemeinsame Familiengefüge empfindlich gestört werden würde bzw. das Arrangement nicht mehr funktionieren würde. Am Beispiel dieses Paares wird auch deutlich, dass ein solches Arrangement mit kleinen Kindern nur möglich ist, wenn zumindest *ein* Partner variable Arbeitszeiten hat und sein Berufsleben auf familiäre Anforderungen abstimmen kann. Dies ist natürlich im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit besonders gut zu realisieren. Mit der Kombination von halber angestellter Tätigkeit und flexibler freiberuflicher Tätigkeit als niedergelassene Ärztin hat Frau E ein für sie optimales Vereinbarkeitsmodell gefunden. Dies ermöglicht ihr, nach der Kleinkindphase ihre berufliche Tätigkeit ohne Schwierigkeiten wieder voll auszuweiten.

Die *zweite exemplarische Fallbeschreibung* (ID 510) repräsentiert Paare dieses Typus, bei denen beide Partner zugunsten der Familie stärkere Abstriche an beruflichen Zielen vornehmen, indem *beide* längerfristig ihre Arbeitszeit reduzieren und *beide* jeweils abwechselnd länger als ein Jahr Erziehungszeiten nehmen. Die Partner haben sehr ähnliche Berufe, und sie unterstützen sich beruflich gegenseitig. Die Karriereorientierung bzw. das berufliche Commitment der Partner ist bei diesem Paar weniger stark ausgebildet als beim ersten prototypischen Paar. Die außerberufliche Arbeitsteilung zwischen den Partnern ist symmetrisch und sehr flexibel. Das heißt, die Arbeit in Familie und Haushalt ist symmetrisch aufgeteilt, wobei die einzelnen Aufgaben nicht genau festgelegt sind, sondern jeder der Partner übernimmt das, was gerade ‚anliegt‘. Bezahlte Hilfe bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit nimmt dieses Paar nicht in Anspruch.

Exemplarische Fallbeschreibung: Paar F (ID 510)

„Ja, das läuft im Prinzip sehr gleichberechtigt bei uns, aber was die Organisation der ganzen Abläufe hier anbetrifft, so mit leichtem Übergewicht bei meiner Frau...“ (Herr F)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau F lernten sich über FreundInnen, mit denen sie jeweils in einer Wohngemeinschaft zusammenwohnten, kennen. Auch als beide bereits ein Paar waren, wohnten sie zunächst noch in zwei Wohngemeinschaften, bevor sich ihr erstes Kind ankündigte und sie schließlich zusammenzogen. Herr F ist Psychologe und nach anfänglicher Tätigkeit als Einzelfallhelfer in einem Kinderheim angestellt. Frau F ist Sozialpädagogin und an einer Schule für körperbehinderte Kinder als Lehrerin beschäftigt. Herr und Frau F haben von Beginn der Geburt des ersten Kindes an ihre Berufstätigkeiten eng aufeinander abgestimmt. Dabei wurden von beiden Partnern auch Abstriche an beruflichen Zielen in Kauf genommen, wobei die beruflichen Abstriche in etwa gleich verteilt sind. So wechselten sich die Partner bei den Erziehungszeiten ab. Aktuell haben beide ihre Arbeitszeiten reduziert, um zu gleichen Teilen für die Kinder da sein zu können. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Herr F 44 Jahre und seine Frau 42 Jahre alt. Das Paar hat vier Kinder im Alter zwischen drei und 16 Jahren.

Relation der Berufsverläufe und Karriereorientierungen

Die Berufsverläufe beider Partner sind in hohem Maße wechselseitig beeinflusst und eng auf familiäre Ereignisse abgestimmt. Nach Abschluss des Psychologiestudiums begann Herr F zunächst ein Zweitstudium im Fach Biologie, das er aber nach einem Jahr wieder abbrach. Parallel dazu nahm Herr F Honorartätigkeiten als sozialpädagogischer Einzelfallhelfer auf, die durch Kontakte seiner Frau vermittelt wurden. Während dieser Zeit war Frau F noch Studentin der Sozialpädagogik und bekam bereits ihr erstes Kind. Beide Partner kümmerten sich zu gleichen Teilen um das Kind, und Frau F war parallel zu ihrem Studium ebenfalls als Einzelfallhelferin tätig. 1990 begann Herr F mit einer Kindertherapieausbildung und kurze Zeit später bekam er eine feste Anstellung als Psychologe in einem Kinderheim. Im selben Jahr machte

Frau F ihr erstes Staatsexamen und bekam das zweite Kind. Frau F ging nun für drei Jahre in den Erziehungsurlaub, damit sich Herr F ganz auf seine neu angetretene Stelle konzentrieren konnte. Anschließend nahm Frau F ihr Referendariat auf, absolvierte das zweite Staatsexamen und begann ihre Tätigkeit als Sonderschullehrerin (mit einer Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich). Ein Jahr später kam das dritte Kind und diesmal nahm Herr F Erziehungsurlaub, wobei er zusätzlich 19 Stunden wöchentlich berufstätig blieb. Zwei Jahre später wurde das vierte Kind geboren und Herr F verlängerte seinen Erziehungsurlaub mit 19 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit. Knapp drei Jahre nach der Geburt des vierten Kindes beendete Herr F den Erziehungsurlaub und erhöhte seine Arbeitszeit – blieb aber teilzeitbeschäftigt. Seitdem haben beide eine Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich, wobei Frau F hauptsächlich vormittags und Herr F hauptsächlich nachmittags arbeitet, sodass sich einer von beiden um die Kinder kümmern kann.

Berufliche Aufstiegsambitionen finden sich weder bei Herrn noch bei Frau F, das berufliche Commitment und die berufliche Zufriedenheit ist dagegen bei Frau F etwas höher als bei ihrem Mann.

Frau F: „Also ich wollte nie Schürerin oder sonst was werden, niemals. (...) Die Kinder haben einfach Vorrang. Dann habe ich im Prinzip meiner Arbeit gegenüber – obwohl ich die absolut gerne mache, und ich glaube auch gut und vernünftig mache – immer 'n bisschen schlechtes Gewissen. Wenn ich dann halt Kollegen sehe, bei denen die Kinder schon aus dem Haus sind oder die gar keine Kinder haben, was die noch so reinschmeißen können... Also dieser Beruf ist sehr kreativ, man kann tolle Sachen machen. Und ich komm ... ich komm dazu sehr wenig, oder ich kann mich auch nicht in so vielen Gremien engagieren, oder es gibt so oft Fortbildungen, wo ich denke: Ach, das würdest du gerne machen ...“ (2000/2025)

Herr F: „Bei meiner Arbeit ist es immer sehr vage, wofür ist man jetzt verantwortlich, was hat man da jetzt erreicht, oder wenn man mal an sich selbst zweifelt, denkt man: Hätte ich da jetzt noch ein bisschen mehr machen können; liegt es an einem selber? So diese ständige Unsicherheit und die relativ geringe Bestätigung, die man so kriegt. Das ist, was mich manchmal sehr unzufrieden macht ... Also manchmal wünsch' ich mir 'n ganz anderen Beruf, um ehrlich zu sein (lachend), aber das ist natürlich nicht so leicht zu realisieren ...“ (2995/3027)

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Beide arbeiten beruflich mit Kindern und tauschen sich viel über ihre Arbeit aus, was von beiden als sehr bereichernd beschrieben wird. Die verwandten Berufe stellen ein

wichtiges Bindeglied in der Beziehung dar. Die gegenseitige berufliche Unterstützung ist entsprechend stark ausgeprägt.

Frau F: „Also wir haben ja schon Glück, dass unsere Berufe sich ja durchaus inhaltlich angrenzen, und ich z. B. auch immer viel erzähle von den Kindern in meiner Klasse, weil sie haben ja mehr psychische als sonstige Probleme oft. Also so eine gewisse Identifikation auch gegenseitig ist da bei den Sachen, die wir machen.“ (2121/2127)

Herr F: „Du erzählst vielleicht ein bisschen mehr als ich von der Arbeit.“

Frau F: „Ich glaub auch, hmm.“

Herr F: „Bisschen mehr, ja.“

Frau F: „Wir haben uns gegenseitig immer gut im Auge behalten können, beruflich. Und ich glaub, dass sich das auch in unserer Beziehung positiv auswirkt ... Also jeder kann sagen, was er gerne machen will, und der andere versucht es dann möglich zu machen ... Da bin ich mir bei [Name des Mannes] auch ganz sicher; egal was ich an Ideen bringe. Also er würde immer ernsthaft drüber nachdenken und überlegen, ob's möglich ist, mir das einzurichten. Und ich mach's andersrum auch so.“

Herr F: „Und das Verständnis ist einfach auch da, weil wir eben auch so ähnliche Berufsfelder haben, die sich überschneiden.“ (2687-2699)

Obwohl sich die Berufe von Herrn und Frau F ähnlich sind, unterscheiden sie sich doch so sehr, dass sich beide Partner beruflich kaum vergleichen und nicht miteinander konkurrieren.

Herr F: „Eigentlich vergleichen wir uns beruflich nicht so sehr. Es gibt ja nur so ganz begrenzte Bereiche, wo wir Ähnliches machen; ich mach z. B. in einer Tagesgruppe, mach ich soziales Training mit Kindern, und da hab ich ja auch 'n bisschen so eine pädagogische Funktion. In dieser Beziehung könnten wir uns dann höchstens vergleichen. Aber so im Großen und Ganzen vergleichen wir uns eigentlich nicht so.“

Frau F: „Eigentlich nicht so sehr ... also, nee.“ (2673/2680)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Herr und Frau F bezeichnen ihre Arbeitsteilung von Beginn ihres Zusammenlebens an als ‚ausgeglichen‘ und sie sind mit ihrer Arbeitsteilung zufrieden. Frau F übernahm schon früh einen etwas größeren Anteil an den Bereichen Kochen und Putzen, während Herr F einen etwas größeren Anteil beim Waschen und Einkaufen hat und sich ganz um die Bereiche Auto, Ämter etc. kümmert. Die Partner haben sowohl eigene Konten als auch ein gemeinsames ‚Familienkonto‘, wobei sich Herr F um die Verwaltung der Finanzen und um die Steuer kümmert. Was die Hausarbeit im enge-

ren Sinne angeht, fühlen sich aber prinzipiell beide Partner für alle Bereiche zuständig.

Herr F: „Aber es ist schon so, dass mit der Zunahme der Arbeit im Haushalt, die einfach anfällt, ich mir auch immer wieder sagen muss: ‚Also ich bin auch wirklich jetzt verantwortlich für alles.‘ Und nicht zu sagen: ‚Ach die [meint seine Frau] könnte das eigentlich machen.‘ So dieses alte Rollenklischee noch im Hinterkopf. Und ich hab mir dann aber immer wieder gesagt: ‚Nee, das ist genau so meins.‘“ (385/392)

Herr F: „Ja. – Also im Prinzip gibt's nicht so 'ne abgesprochene Arbeitsteilung nach dem Motto ‚Du machst das und du machst das‘, sondern irgendwie fühlt sich jeder mehr oder weniger (lachend) verantwortlich für alles, ja. Andererseits fühlt sich auch manchmal gar keiner verantwortlich und dann bleibt irgendwas liegen. Das hat also Vor- und Nachteile. Aber wir sind damit zufrieden, so wie es ist. Wir haben auch beide nicht so ganz hohe Ansprüche an Ordnung ...“ (438-447)

Bei der Kinderbetreuung engagieren sich beide abwechselnd in ähnlich hohem Maße, denn beide haben Erziehungszeiten genommen. Herr F konnte problemlos während des Erziehungsurlaubs 19 Stunden pro Woche berufstätig bleiben und seine Arbeitszeit dabei so einrichten, dass er nachmittags arbeitete. Allerdings gab es manchmal auch wichtige Besprechungstermine, die er nicht so gut mit der Arbeitszeit seiner Frau abstimmen konnte.

Herr F: „Das konnte ich mir eben auch so gut einrichten, weil meine Haupttätigkeit da sowieso in Beratungsgesprächen und Therapien mit den Kindern, was meistens nachmittags läuft. Mit Ausnahme, nicht ganz unwichtige Ausnahme, unsere Teamgespräche, die meistens vormittags sind. Und das hat sich schon im Laufe der Zeit so als Schwierigkeit dargestellt. Da hörte ich immer wieder: ‚Mensch, können Sie nicht mal Mittwochvormittag?‘ Und so. ‚Ja, muss ich erst mal sehen, ob meine Frau da kann, oder ob wir da jemand finden.‘ Also das war dann schon 'ne Schwierigkeit.“ (937/949)

Heute arbeiten beide 30 Stunden pro Woche und erbringen im Alltag etwa gleich hohe Integrations- und Koordinationsleistungen, wobei Frau F stärker den organisatorischen Gesamtüberblick hat und den Alltag ‚managt‘, während Herr F aufgrund seiner höheren Arbeitszeitflexibilität häufiger seine Berufstätigkeit auf die Familienzeiten abstimmt.

Herr F: „Ja, das läuft im Prinzip sehr partnerschaftlich bei uns, aber was die Organisation der ganzen Abläufe anbetrifft, so mit leichtem Übergewicht bei meiner Frau.“ (2451-2454)

Frau F: „Die Logistik, sagen wir mal, wann was zu tun ist. Das stimmt. Die liegt mehr bei mir, das so zu sehen und dann auch zu delegieren durchaus, auch an die Kinder mehr.“ (2456-2469)

Herr F: „Ein bisschen Ungleichgewicht ist eben dadurch, dass deine Arbeit [meint seine Frau] auch einfach klarere Anforderungen stellt oder dass es auch schwieriger ist, sie zu ersetzen, wenn sie ausfällt, als bei mir. Deshalb bin ich da häufiger in der Pflicht. Da ge-

rät bei mir zwar auch ein bisschen was durcheinander, aber nicht so viel. Und das ist schon so 'ne Sache, die sehe ich ein, aber manchmal ärgert mich das auch, dass im Zweifelsfall ich derjenige bin, der zurückstecken muss – so aus objektiven Gründen. Aber das kommt nicht so oft vor.“ (2731/2744)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Beide Partner integrieren ihr jeweiliges Berufsleben mit dem gemeinsamen Privatleben, wobei beide stärkere Abstriche an beruflichen Zielen in Kauf nehmen, um ihre familialen Ziele realisieren zu können. Die vier Kinder sind das zentrale gemeinsame Interesse, worauf sich auch ihre gemeinsamen Ziele beziehen.

Frau F: „Ich glaub, das ist irgendwie klar, ne? Vier Kinder gesund und gut groß zu kriegen – das ist unser zentrales gemeinsames Interesse. Und das ist einfach ... das Familienleben ist einfach das Wichtigste – sonst hätten wir nicht vier Kinder gekriegt.“

Herr F: „Ja, und dabei auch noch persönlich zufrieden zu sein.“ (2152/2162)

Besonders bei Herrn F hat sich die stärkere Gewichtung des Privatlebens negativ auf seine berufliche Zufriedenheit ausgewirkt. Er weiß allerdings auch nicht, wie er seine berufliche Situation ändern sollte. Dies liegt vor allem daran, dass Herr F keine (weiteren) beruflichen Ziele herausgebildet hat. Frau F weist dagegen eine höhere berufliche Zielklarheit auf und ihr Beruf macht ihr sehr viel Spaß. Berufliche Zielkonflikte entstehen zwischen den Partnern vor allem dann, wenn es darum geht, wer von beiden berufliche Termine verschieben oder ausfallen lassen muss.

Frau F: „Wenn mal was schief geht, also dass ich z. B. vergessen hab, die nächste Konferenz auf dem Plan einzutragen, aber du [meint ihren Mann] an dem Tag ausgerechnet länger arbeitest als in der Regel, und dass wir das halt schlecht abgesprochen haben. Da gibt es schon mal den Stress, wie machen wir das jetzt, muss einer irgendwie absagen oder kriegen wir jemanden, der aufpasst ... Das sind so Stresssituationen, wo wir uns auch schon mal in die Wolle kriegen.“ (1386/1399)

Herr F: „Also, wenn ich es dann bin, der im Zweifelsfall seine beruflichen Termine verschieben muss – da kommt bei mir dann schon mal: ‚Glaubst du, dass deins wichtiger ist als meins?‘ So 'ne Sachen kommen dann schon mal auf. Kommt auch mal vor, dass wir uns dann auch streiten, aber das hält nicht lange an. Das lässt sich schnell wieder bereinigen.“ (2113/2122)

Letztlich wird die Zufriedenheit in der Familie und in der Paarbeziehung von beiden deutlich höher gewichtet als die Zufriedenheit im Beruf, und es werden eher Schuldgefühle in Bezug auf den Beruf in Kauf genommen, als in Bezug auf die Familie. Da

sich beide mit ihren Wünschen und Bedürfnissen weitgehend ähneln, kommt es nicht zu größeren grundlegenden Zielkonflikten oder unauflösbaren Unstimmigkeiten.

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Der Interaktionsstil des Paares im Interview war durch Offenheit, Herzlichkeit und gegenseitige Zugewandtheit gekennzeichnet. Sticheleien, ironische Bemerkungen oder gar offene Kritik am Partner gab es nicht. Frau F redete etwas mehr und wirkte extrovertierter als Herr F. Die Partner charakterisieren ihre Partnerschaft mit Begriffen wie Zufriedenheit, Interesse am anderen, hoher Kooperationsbereitschaft und Verantwortlichkeit. Mit ihrem Privatleben sind beide Partner sehr zufrieden. Es fehlt beiden jedoch an gemeinsamer Zeit als Paar sowie an individueller Zeit. Als Zukunftswünsche wurden entsprechend mehr Zeit füreinander sowie Zeit für individuelle Unternehmungen genannt.

Frau F: „Ich hoffe einfach, wenn die Kinder größer sind, dass dann die Gewichtung sich wieder so mehr auf Partnerschaft und nicht nur auf Familie und mehr auf Beruf als auf die Kinder richtet ... Ja, also, dass wir dann einfach mehr als Paar zusammen machen können wie z. B. Reisen und dass auch jeder für sich mehr Zeit hat, um für sich Sachen machen zu können.“ (2404/2415)

Diskussion

In dieser Paarbeziehung herrscht ein Ausmaß an Egalität zwischen den Partnern, wie es wohl nicht nur in dieser Teilstichprobe bei Paaren mit mehreren Kindern selten zu finden ist. Die Berufsverläufe der Partner sind äußerst eng mit Blick auf familiäre Anforderungen aufeinander abgestimmt. Beide haben sehr familienfreundliche Arbeitsplätze. Frau F hat als Sonderschullehrerin größtenteils nur vormittags Dienst und Herr F kann seine Arbeitszeit als angestellter Psychologe in einem Kinderheim ebenfalls ohne Schwierigkeiten auf die Bedürfnisse der Familie einstellen, denn die Akzeptanz dafür ist auf Seiten des Arbeitgebers und der KollegInnen gegeben. Im Vergleich zu medizinischen Tätigkeitsbereichen, wo Teilzeitarbeit oder Elternzeit höchstens für Frauen denkbar und generell viel weniger akzeptiert ist, bestehen hier also ungleich bessere Vereinbarkeitsbedingungen. Im Kontrast beider Fallbeschreibungen dieses Typus wird besonders deutlich, welchen Einfluss die unterschiedlichen Freiheitsgrade bei der Disposition von Arbeitszeit und die unterschiedlich restriktiven Laufbahnanforderungen in Medizin und Psychologie auf das Paararrange-

ment haben können, denn die Vorstellungen zur Lebensgestaltung sind bei beiden Paaren sehr ähnlich ausgeprägt.

Zusammenfassung der wichtigsten Charakteristika des Typus

Beide Falldarstellungen veranschaulichen die für diesen Typus so charakteristische und auf beiden Seiten ausgeprägte Koordination beruflicher und familialer bzw. partnerschaftlicher Anforderungen. Die Vorstellung einer ‚Balance‘ bezieht sich dabei nicht nur auf das Verhältnis gemeinsamer und individueller Ziele, sondern auch auf die Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen beider Partner. Dementsprechend unterstützen sich die Partner gegenseitig in Beruf und Familie sehr stark. Die Integration der Ziele in beiden Handlungssträngen wird für beide Partner zu einem wichtigen übergeordneten ‚Lebensziel‘. Obwohl mehrheitlich die Tätigkeitsbereiche inhaltlich eine hohe Affinität aufweisen und sich die Partner beruflich auch vergleichen, kommt es nicht zu beruflicher Konkurrenz. Durch das überwiegend hoch ausgeprägte berufliche Commitment auf beiden Seiten entstehen zwar auch berufliche Zielkonflikte, diese können aber einvernehmlich gelöst werden, denn beide Partner fühlen sich gegenüber den gemeinsamen Integrationszielen verpflichtet; und das ist auch der Grund für das Gelingen eines weitgehend symmetrischen Paararrangements. Bei den Paaren dieses Typus ohne Kinder (ID 1136, 279) bestehen stark ausgeprägte gemeinsame Interessen und Hobbys der Partner. Auch hier haben die Berufstätigkeiten beider Partner zwar einen hohen Stellenwert, aber berufliche Ziele werden aufeinander abgestimmt und treten hinter die gemeinsamen ‚Paarinteressen‘ zurück. Allen Paaren gemeinsam ist die Realisierung einer Balance zwischen individuellen beruflichen und gemeinsamen privaten Zielen sowie eine hohe Reziprozität in der Paarbeziehung.

8.5.1.4 Individualistisch-symmetrischer Typus

Zentrales Merkmal der Paare dieses Typus ist eine starke Gewichtung der je individuellen beruflichen Ziele beider Partner, denen die gemeinsamen familialen Ziele deutlich untergeordnet werden. Dieser Typus ist in der Paarstichprobe zweimal vertreten (ID 1176, 1236, vgl. Übersicht 15). Beide Partner sind in vergleichbar hohe Positionen aufgestiegen, sie engagieren sich sehr stark in ihren Berufen, und das Berufsleben stellt für beide den dominierenden Lebensbereich dar. Die beidseitig hohe

Karriereorientierung und die ähnlichen beruflichen Positionen führen dazu, dass die Partner miteinander konkurrieren, denn die direkte Vergleichbarkeit der Laufbahnstufen und der Einkommen schürt die Konkurrenz zwischen den Partnern. Diese Paare weisen die Karrierekonstellation einer ‚Segmentation mit einem Gleichgewicht der beruflichen Ziele beider Partner‘ auf (vgl. Kapitel 7.5.1.1), d. h. die beruflichen Ziele der Partner werden weitgehend *unabhängig* voneinander gebildet und realisiert. Entsprechend kommt es kaum zu beruflichen Zielkonflikten zwischen den Partnern. Auch das finanzielle Autonomiebedürfnis ist stark ausgeprägt und dokumentiert sich in einer strikt getrennten Kontoführung. Eine Familiengründung wird entweder gar nicht erst angestrebt oder aber immer wieder in die Zukunft verschoben, bis sie schließlich nicht mehr realisierbar erscheint. Die Arbeitsteilung dieser Paare ist symmetrisch, wobei der Arbeitsaufwand für die Hausarbeit ohnehin eher gering ist, weil die Paare dieses Typus in unserer Paarinterviewstichprobe keine Kinder haben. Bedingt durch berufliche Mobilitätsanforderungen kommt es bei diesen Paaren häufig – zumindest phasenweise – zu ‚Commuting‘, d. h. ein Partner pendelt zwischen Arbeitsort und gemeinsamem Wohnsitz. Auch die Lebensform des ‚living apart together‘ findet sich häufig bei diesem Paartypus.⁶⁴ Für diesen Typus wird der Fall eines Paares beschrieben, das nach längeren Phasen des Commuting nun wieder einen gemeinsamen Wohnsitz hat. Dieses Paar wurde für die Falldarstellung ausgewählt, weil hier in prototypischer Weise eine hohe Autonomieorientierung und Arbeitszentrierung der Partner besteht, die mit beruflicher Konkurrenz zwischen den Partnern einhergeht.

⁶⁴ Dies zeigen die Analysen auf Grundlage der größeren Einzelinterviewstichprobe (Teilstichprobe A). Allerdings ist bei diesen Paaren die gemeinsame Zeit äußerst knapp bemessen und die Interviewbereitschaft dieser Paare ist besonders gering, weil die Partner innerhalb der Woche einfach keinen gemeinsamen Interviewtermin machen können. Zum Teil wurde auch bereits anhand der Einzelinterviews deutlich, dass die Paarbeziehungen von den Befragten selbst als nicht (mehr) stabil angesehen wurden und deshalb ein Paarinterview nicht in Frage kam.

Die folgende *prototypische Fallbeschreibung* bezieht sich auf ein Doppelmedizinerpaar, das zunächst im selben Krankenhaus arbeitete. Beide haben dort eine Facharzt Ausbildung in der Chirurgie gemacht. Die Berufsverläufe entwickelten sich jedoch im biographischen Verlauf sehr stark auseinander. Die Frau wechselte aus der Klinik heraus in den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und ist somit nicht mehr in der Patientenversorgung tätig, während der Mann zunächst in der Klinik blieb und später in eine Gemeinschaftspraxis wechselte, wo er seitdem als Unfallchirurg tätig ist. Konflikte zwischen den Partnern entstanden zeitweise durch den bei beiden sehr unterschiedlich ausgeprägten Kinderwunsch. Da letztlich aber keiner der Partner bereit war, Abstriche an beruflichen Zielen in Kauf zu nehmen, entschied sich das Paar, keine Kinder zu bekommen.

Prototypische Fallbeschreibung: Paar G (ID 1236)

Frau G: „Haben wir über den Stellenwechsel damals geredet? – Ich kann mich gar nicht erinnern ...“

Herr G: „Ja, du hast deine Pläne gemacht!“ (271-273)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau G lernten sich bei der Arbeit im Krankenhaus kennen. Zu dieser Zeit waren beide Assistenzärzte in der Chirurgie, wobei Frau G schon länger in der chirurgischen Abteilung arbeitete und bereits mehr Operationserfahrung hatte als Herr G. Anderthalb Jahre nachdem beide ein Paar wurden, wechselte Frau G in ein anderes Krankenhaus. Allerdings war sie mit ihrem neuen Arbeitsplatz sehr unglücklich und veränderte sich beruflich kurze Zeit später erneut – aber auch diese Stelle entsprach nicht ihren Vorstellungen, weil sie dort keine Aufstiegsmöglichkeiten hatte. Herr G blieb dagegen in dem gleichen Krankenhaus und wurde dort sehr schnell Oberarzt. Auch Frau G fand später eine Anstellung als Oberärztin – allerdings in einer mehrere hundert Kilometer entfernten Stadt. Dort suchte sie sich eine Wohnung und das Paar führte eine Wochenendbeziehung. Schließlich entschloss sich Frau G nach einigen Jahren zu einer weiteren beruflichen Veränderung, die es dem Paar ermöglichte, wieder zusammenzuwohnen. Das Paar heiratete und kaufte sich

gemeinsam ein Haus. Frau G ist nun im Medizinischen Dienst der Krankenversicherungen beschäftigt und dort in eine mittlere Position aufgestiegen. Herr G hat sich nach 15-jähriger Krankenhaustätigkeit niedergelassen und arbeitet nun als Chirurg in einer Gemeinschaftspraxis. Zum Zeitpunkt des Interviews sind beide Partner 44 Jahre alt. Das Paar hat keine Kinder.

Relation der Berufsverläufe und der Karriereorientierungen

Im Leben von Frau und Herrn G nimmt der Beruf einen zentralen Stellenwert ein. Nachdem zunächst beide Partner im gleichen Krankenhaus arbeiteten, wechselte Frau G das Krankenhaus, was sich für ihren Mann mit Blick auf seine berufliche Karriere als vorteilhaft erweisen sollte. Der Stellenwechsel wird folgendermaßen begründet:

Frau G: „Ich wollte weg, ich wollte da weg, und zwar nicht wegen ihm [meint ihren Mann], sondern weil mir die Situation im Krankenhaus auch nicht mehr gefiel. Das war nix mehr, dieses ... dieses ... ich war anspruchsvoll, mir langte das nicht. Und außerdem, wir haben da sehr viel Unfallchirurgie gemacht. Das ist nicht das, was mir besonders liegt.“ (871/878)

Herr G: „Wir waren uns aber auch einig, dass wir nicht so eng zusammenarbeiten müssen.“

Frau G: „Ja, man muss ja nicht Tag und Nacht zusammen sein... und mir hat das da nicht mehr so gut gefallen, weil die Operationen, mit denen ich dran gewesen wäre, die hat der damalige Oberarzt selber operiert... weil der das wohl noch lernen musste. Außerdem wurde ich immer mehr zum Kanonenfutter für den Chef, im Positiven. Der Chef mochte mich gerne und der war auch schwierig, also musste ich immer mit dem Chef operieren (Herr G: Quasi als Tranquillans.) und kriegte selbst nichts. Das hat mich dann auch geärgert. Und dann wollte ich eigentlich auch Gefäßchirurg werden, und deshalb bin ich dann nach Krankenhaus X, wo es 'ne Abteilung für Gefäßchirurgie gab.“ (1045-1064)

Herr G blieb dagegen in dem Krankenhaus und konnte kurze Zeit später problemlos in eine Oberarztposition aufsteigen. Wenn Frau G nicht in ein anderes Krankenhaus gewechselt wäre, hätte sie vermutlich diese Position bekommen. Dass ihr Mann so schnell diese Position bekam, obwohl er noch weniger Erfahrungen hatte als Frau G, machte sie sehr wütend und verstärkte in der Folgezeit ihren beruflichen Ehrgeiz. Sie wollte unbedingt beweisen, dass sie eine ebenso gute Chirurgin ist und sich ebenfalls als Oberärztin bewähren kann.

Herr G: „Ich bin dann halt da geblieben und konnte mich dann austoben operativ in der Unfallchirurgie vor allem. Und ich wurde dann ganz plötzlich gefragt, lange bevor ich überhaupt den Facharzt hatte, ob ich nicht da Oberarzt werden wollte. Und ... pfff ... dazu fühlte ich mich dann noch gar nicht imstande und hab auch tatsächlich ein halbes

Jahr gebraucht, um mich dazu zu entscheiden. Na ja, und dann hab ich's gemacht, mit viel Bauchschmerzen und musste mich auch ziemlich bitter da durchbeißen, aber es ging dann irgendwie.“

Herr G: „Es wäre aber klar gewesen, dass, wenn du geblieben wärest, dann (Frau G: Hätte ich die Stelle gekriegt.) wäre meine Frau die Oberärztin geworden. Das ist ja in der Chirurgie sehr hierarchisch geordnet, und da ich später angefangen hatte da in der Abteilung als meine Frau, hatte sie natürlich auch entsprechende Privilegien zum Operieren...“ (1153/1164)

Frau G: „Und in der Zeit war ich häufig sehr, sehr ärgerlich. Irgendwie dachte ich, wieso muss der [meint ihren Mann] Oberarzt werden, der kann das doch alles noch gar nicht!“ (1178-1182)

Bei Frau G bedurfte es dann aber in der Folgezeit erhöhter Anstrengungen, um in eine solche Position zu gelangen. Nach zwei Stellenwechseln hatte Frau G zwar eine Klinik gefunden, in der sie sehr gerne und sehr erfolgreich arbeitete, in der sie aber nicht zur Oberärztin aufsteigen konnte, weil keine entsprechende Stelle frei wurde. Deshalb wechselte sie erneut die Klinik, damit sie schließlich als Oberärztin arbeiten konnte. Allerdings musste sie hierfür in Kauf nehmen, dass sie von nun an in eine weit entfernte Stadt zur Arbeit pendeln musste. Dort nahm sie sich dann eine Wohnung, sodass sich das Paar nur noch an den Wochenenden sehen konnte. Nach drei Jahren wurde ihr das ständige Pendeln zwischen zwei Städten zu anstrengend, und sie nahm eine weitere berufliche Veränderung vor. Diese Veränderung bedeutete auch gleichzeitig den Ausstieg aus ihrer Tätigkeit als Chirurgin, denn sie wechselte in den Medizinischen Dienst der Krankenversicherungen. Ihre Karriereorientierung ist aber auch nach diesem gravierenden beruflichen Wechsel unverändert hoch geblieben, und sie ist innerhalb des Medizinischen Dienstes bereits in eine Führungsposition aufgestiegen.

Herr G hat dagegen nur einen einzigen beruflichen Wechsel vorgenommen: Nach 15 Jahren Krankenhaustätigkeit entschied er sich für die Niederlassung als Chirurg in einer Gemeinschaftspraxis, was er folgendermaßen begründete:

Herr G: „Mir ging es vor allem darum, diese Nachtdienste nicht mehr zu haben. Tagsüber 12, 13, 15 Stunden – kein Problem – aber dieses, dass man nachts angerufen wird und dann senkrecht im Bett stehen und mal eben 'n Messer aus dem Bauch holen oder so, wo es dann auch um wichtige Dinge geht, das ist doch seelisch auf Dauer sehr belastend ... Also es ist ja so, mit 30, da will man was schaffen, da will man was reißen. Und wenn's auf die 40 zugeht, da merkt man, ich kann noch 10 Jahre reißen, aber irgendwann muss das auch mal gut sein ... da muss auch so was wie Lebensqualität vorkommen. Dann hatten wir hier schon das Haus, vom Garten hab ich nicht viel gesehen und irgendwie vom Golfspielen auch nicht. So, dachte ich, jetzt muss das mal anders werden. Und ich hab mich dann entschieden, mich niederzulassen. Also Chefarzt kam für mich

auch nicht mehr in Frage, dass heißt es bot sich da nichts an und war für mich auch nicht mehr attraktiv.“ (1310/1330)

Aber auch nach seiner Niederlassung übt Herr G seinen Beruf weiterhin mit sehr großem Engagement aus, und er hat kaum geringere Arbeitszeiten als zuvor im Krankenhausdienst. Mit durchschnittlich 50 Stunden in der Woche sind seine Arbeitszeiten auch seit seiner Niederlassung höher als die seiner Frau, seitdem sie beim Medizinischen Dienst mit 40 Stunden pro Woche arbeitet.

Herr G: „Jeden Tag, den ich da hinfahre, freue ich mich, dass ich mich so entschieden habe und wenn's manchmal noch so nervig ist ... Es gibt Tage, an denen sieht man 100-120 Patienten an sich vorüberziehen, 'ne unglaubliche Anzahl. Aber trotzdem macht es Spaß, weil's mein Bereich ist, den ich beackern kann und weil ich Gestaltungsfreiheit habe und die Atmosphäre im Wesentlichen mitbestimmen kann.“ (1432/1440)

Frau G nimmt dagegen viel häufiger als ihr Mann an Fortbildungen teil. Während Herr G nach seiner Niederlassung nun keine berufliche Veränderung mehr anstrebt, hat Frau G weitere Aufstiegsaspirationen innerhalb des Medizinischen Dienstes und kann sich darüber hinaus auch ein Aufgabengebiet im Bereich der Gesundheitspolitik vorstellen.

Frau G: „Ich hab mich jetzt wieder zu einer Fortbildung angemeldet, das heißt ‚Ökonomisierung in der Medizin‘ – was passiert mit Leitlinien und was hat das für Auswirkungen. Ich find so was ganz spannend. Das interessiert dich [meint ihren Mann] ja nicht die Bohne ...“ (1632-1636)

Herr G: „Na, entsetzlich, also so eine Fortbildung allein nur in Erwägung zu ziehen! ... Dazu bin ich auch zu viel Handwerker, ja. Ich bleib halt – kleinklein – bei meinem Handwerk und freu mich, wenn meine Operatiönchen da gut werden und wenn meine Patienten gut wegkommen. Da hab ich Spaß dran, das macht mir Freude.“ (1638-1643)

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Die Tätigkeitsinhalte der Partner entwickelten sich im zeitlichen Verlauf immer weiter auseinander. Nachdem sie anfänglich beide als Chirurg im gleichen Krankenhaus arbeiteten, sind sie nun in sehr verschiedenartigen Arbeitsbereichen beschäftigt und kennen sich mit den Arbeitsinhalten des Partners nicht mehr so gut aus. Darüber hinaus sind beide in Bereichen tätig, die der jeweils andere nicht so gerne ausüben würde.

Herr G: „Ich frag immer: Was machst du [meint seine Frau] da eigentlich? Also du machst Buchführung, im Grunde machst du Buchführung und – ja, in meinen Augen interessant wird's bei den Behandlungsfehler-Gutachten. Das finde ich eigentlich wirklich

ausgesprochen schwierig. Dafür bewundere ich dich auch, wie du dich da durchboxt. Da muss man ja auch ein bisschen wissenschaftlich recherchieren. Das sind dann auch Bereiche, die wir vielleicht gar nicht so operiert haben, in denen du dann auch 'ne klare Meinung beziehen musst. Da musst du dich schlau machen, da musst du dich in die Kollegen rein denken. Das find ich auch schon toll. Aber den Rest, was man da so an – wer wie lange im Krankenhaus gelegen hat, welcher Patient wie lange krank sein darf – das find ich furchtbar, das kann man nicht ernsthaft ... Nee, wahrscheinlich wäre ich da herrlich unglücklich geworden, wenn ich überlege, was du da machst ...“ (2098-2116)

Frau G: „Also für mich ist Praxis so was Schreckliches, beruflich. Ich mochte ihm deshalb damals deshalb auch nicht so richtig zureden und sagen: ‚Mach das‘, sondern – ich weiß es nicht – ich habe mich immer zurückgehalten, habe gesagt: ‚Was soll ich dazu sagen, ich könnte das nicht, aber wenn du meinst, dass das was für dich ist, hab ich nichts dagegen.‘“ (1474/1516)

Herr und Frau G bewerten die Tatsache, dass sie den gleichen Beruf haben, grundsätzlich positiv. Allerdings ist es ihnen nicht so wichtig, ähnliche berufliche Interessen zu haben, sondern vielmehr, dass der Partner versteht, was man beruflich macht.

Frau G: „Ich finde, ein Vorteil ist es schon, insofern, weil der andere weiß, wovon man redet, und wenn ich irgendwie nach Hause komme von der Arbeit und sage: ‚Heute war ein Scheißtag‘, dann kann ich das loswerden, ohne dass ich mich noch anstrengen muss, dass er das auch versteht. Andererseits, wenn ... ein Partner, der ganz was anderes macht, das erweitert auch die Horizonte. Aber ich glaube, für mich ist das am günstigsten gewesen, dass ich auch 'n Arzt geheiratet hab.“ (601/613)

Herr G: „Der Beruf nimmt schon einen zentralen Stellenwert ein bei uns, und wenn man dann weiß, wovon der andere spricht, ist das schon von Vorteil ...“ (615-618)

Im Interviewgespräch wird deutlich, dass sich Herr und Frau G immer wieder beruflich miteinander vergleichen. Zu Beginn der Paarbeziehung war Frau G beruflich bereits etwas erfahrener und fühlte sich ihrem Mann in diesem Sinne überlegen. In dieser Zeit empfand sie zwar noch keine Konkurrenz, aber später stieg ihr Mann in eine Oberarztposition auf, während sie selbst noch nicht in solch eine Position aufgestiegen war. Von nun an konkurrierte sie mit ihrem Mann sehr stark, und Konkurrenz zwischen den Partnern spielte eine wichtige Rolle.

Frau G: „Dadurch, dass ich dann zum Teil in Krankenhäusern gearbeitet habe, wo relativ wenig operiert wurde, sah ich irgendwie, dass ich mich langweile auf der Arbeit und [Name des Mannes] macht die interessanten Sachen. Und da war ich schon neidisch ... Oder ich war auch ziemlich ... – eifersüchtig will ich nicht sagen – aber ich hab mich geärgert über die Tatsache, dass er Oberarzt wurde, obwohl ich zwei Jahre weiter war und mindestens genau so gut operieren konnte. Das hat mich sehr geärgert; das hat mich richtig doll geärgert! Da haben wir uns oft auch gestritten ... Und da habe ich Einiges drangesetzt, auch eine Oberarztposition zu bekommen ...“ (1523/1544)

Herr G: „Ja, da ging's teilweise hoch her. Du warst im Grunde unter- und ich war überfordert, und zwar jedes Mal mit ähnlichen Dingen. Also ich meine, das, was du in Krankenhaus X gemacht hast, fand ich gar nicht sooo blöd, es war ein bisschen wenig, aber das hätte ich auch machen können. Und was ich dann da zu tun hatte, also auch Bauchchirurgie, da war ich einfach nicht trainiert, aber das hättest du gut machen können ...“ (1249/1258)

Die Tatsache, dass Frau G von ihrem Mann in der Hierarchie der beruflichen Position ‚überholt‘ wurde, stachelte ihren beruflichen Ehrgeiz besonders an. Frau G wollte sich und ihrem Mann beweisen, dass sie beruflich ebenso erfolgreich sein konnte, und der berufliche Bereich wurde zu einem wichtigen persönlichen Bestätigungsfeld.

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Die Arbeitsteilung kann als strukturell egalitär bezeichnet werden, obwohl Frau G etwas mehr im Haushalt macht. Die Aufgabenteilung wurde zwischen den Partnern nicht ausgehandelt, sondern hat sich so ‚herauskristallisiert‘.

Herr G: „Haben wir darüber gesprochen? Nee, eigentlich nie. Das geht automatisch, und wenn was zu tun ist, dann macht's der eine oder der andere.“ (356-369)

Frau G: „Nee, haben wir nie besprochen. Irgendwann kristallisierte sich das so raus. Wir sitzen viel in unserer Küche, und ich hab dann gekocht und [Name des Mannes] hat häufig dann ... ja, irgendwas klein geschnitten, Zwiebeln oder so. Und nach dem Kochen hab ich mich hingesetzt, und er hat die Töpfe sauber gemacht und was da so alles war, die Nacharbeit praktisch. Ich trockne dann auch mal ab, aber manchmal setz ich mich einfach nur hin und guck zu.“

Herr G: „Das waren auch so Dinge, die ich von zu Hause gewohnt war. Wir setzten uns an den Familientisch, kriegten was zu essen und eines der Kinder musste abwaschen. Das war normal. So haben wir das weiter gemacht hier.“ (412/424)

Insgesamt fällt aufgrund der Kinderlosigkeit nicht sehr viel Hausarbeit an, und das Paar hat auch eine Putzfrau angestellt. Die Koordination des Alltags nimmt ebenfalls nicht sehr viel Zeit in Anspruch, denn die Erwerbstätigkeiten beider Partner müssen nicht aufeinander abgestimmt werden. Die verbleibende gemeinsame Freizeit wird vor allem von Frau G organisiert (besonders gemeinsame Reisen, Ausflüge etc.). Was die Organisation des gemeinsamen Haushalts angeht, ist sie es auch, die den Gesamtüberblick hat und ggf. Aufgaben an ihren Mann delegiert.

Frau G: „Es gab von Anfang an ... also immer mal ... also es war im Scherz gesagt: ‚Dies und jenes ist Männerarbeit, also Löcher in die Wand bohren, das kann ich nicht oder ich will das nicht.‘ Ja, das hat sich irgendwie so ergeben. Da war gar nicht so furchtbar viel

abzusprechen. Ich hab immer gesagt: ‚Du machst jetzt mal das ... du musst jetzt auch mal hier putzen und so‘ ... da war ich immer rigoros.“ (468-475)

Frau G: „Also ich mache im Haushalt zwar etwas mehr, aber ich fühle mich nicht benachteiligt. Ich hab so 'n bisschen andere Ordnungsvorstellungen, und dafür muss ich dann halt auch mehr machen. Wenn ich penibel bin und meine, das muss jetzt geputzt werden, dann muss ich's halt auch machen. Oder ich bin auch diejenige, die die Katze da an Land gezogen hat, und diese Katze, die macht unheimlich viel Dreck, da sind immer Haare und so. Ja, da muss ich halt mal 'n bisschen mehr fegen. Das sehe ich schon irgendwie ein. Aber wenn's mir zu bunt wird, sag ich das schon. Also, als unsere Putzfrau mal 8 Wochen krank war, ja, das war natürlich 'n bisschen ... da musste ich dann schon auch sagen: ‚Am Freitag oder am Samstag wird hier sauber gemacht, du machst das und ich mach das‘, sonst – er ist willig, er macht dann alles – aber wenn ich das nicht sage ...“ (487-508)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Das Berufsleben nimmt für Frau und Herrn G einen zentralen Stellenwert ein. Beide Partner segmentieren ihre beruflichen und privaten Ziele, und es dominieren die jeweils individuellen persönlichen Ziele gegenüber den gemeinsamen Zielen. Wichtige berufliche Entscheidungen (wie den Stellenwechsel in eine andere Stadt) hat Frau G nicht vorher mit ihrem Mann abgesprochen, sondern für sich selber getroffen.

Frau G: „Haben wir über den Stellenwechsel geredet?“

Herr G: „Ja, du hast deine Pläne gemacht!“ (271-273)

Konflikte werden vor allem im Zusammenhang mit der Frage nach eigenen Kindern thematisiert. Während Herr G sehr gerne Kinder gehabt hätte, wollte Frau G keine Kinder – zumindest nicht unter der Bedingung, dass sie ihre Berufstätigkeit aufgeben oder reduzieren muss bzw. hauptverantwortlich für die Kinder ist. Allerdings war auch Herr G nicht zu beruflichen Abstrichen zugunsten von Kindern bereit, sodass sich das Paar schließlich gegen Kinder entschieden hat. Berufliche Konkurrenz zwischen den Partnern spielte auch hier insofern eine wichtige Rolle, als keiner der Partner beruflich ins Hintertreffen geraten wollte. Für beide Partner ist der berufliche Bereich ein sehr wichtiges Feld der Selbstbestätigung. Dies gilt besonders für Frau G, die großen Wert darauf legt, sich immer wieder neue berufliche Ziele zu setzen.

Frau G: „Ich wollte eigentlich nie Kinder, und ich kann auch mit Kindern nicht so richtig was anfangen. Und wenn so um uns herum Kinder dann geboren wurden, und wie das dann so ist, man ist zu Besuch und man soll den Säugling auf den Arm nehmen ... Also ... das ist nix für mich. Ich hätte mich aber wenn [Name des Mannes] gesagt hätte: ‚O.k.,

ich übernehme den weiblichen Part und kümmere mich drum', das war das Äußerste, was ich anbieten konnte. 6 Wochen vorher, 8 Wochen nachher und den Rest macht er. Aber das wollte er dann auch nicht ...“ (1897/1926)

Herr G: „Nee, zum damaligen Zeitpunkt konnte ich mir das nicht vorstellen, es passte auch nicht in mein eigenes Rollenbild, sag ich mal. Ich bin ja auch recht konservativ erzogen ... da werde ich halt Arzt, da verdient man Geld und kriegt auch 'ne Frau und Kinder, und dann haben wir 'ne Familie und fertig. Und die Frau kümmert sich natürlich um die Kinder, das ist ja völlig klar, weil ich ja arbeiten muss, und dann auch so wichtig bin und immer weg bin und so. Und da hat mir meine Frau dann angeboten: ‚Da kannst du ja dann zu Hause bleiben, ich mach meinen Job und du versorgst die Kinder.‘ Hmm. (Lachen) Und da war ich doch ziemlich platt. Also das wäre dann 'ne zu große Kränkung gewesen ... Ich sitze zu Hause und meine Frau macht Karriere. Insofern war die Alternative, entweder such ich mir eine, die das mitmacht oder ich muss meine Pläne ändern. Da hab ich einige Jahre lang dran geknabbert. Bis ich dann erkannt habe, dass ich genau so wenig Abstriche machen wollte wie meine Frau, und dass es dann eben ohne Kinder sein wird. Und dann war's eben so. Ich konnte das dann nach einiger Zeit so akzeptieren. Ich meine, ich kann ja nicht von meiner Frau verlangen, die denselben Job hat, da kann ich nicht verlangen, dass sie etwas tut, wozu ich selber auch nicht bereit bin.“ (1944/1965)

Außer der Auseinandersetzung um die Kinderfrage gab es keine weiteren grundlegenden Zielkonflikte zwischen den Partnern. Seit der Niederlassung von Herrn G ist auch seine berufliche Belastung nicht mehr ganz so hoch, da für ihn nun keine Bereitschafts- und Wochenenddienste mehr anfallen. Dadurch hat das Paar auch mehr gemeinsame Zeit zur Verfügung, und Konflikte, die sich aus der zuvor unterschiedlich hohen Arbeitsbelastung beider Partner ergaben, haben sich entschärft.

Die Partnerschaft von Frau und Herrn G kann insgesamt durch einen hohen Grad an Autonomie beider Partner charakterisiert werden. Dies wird nicht nur an der unabhängigen beruflichen Zielbildung und -realisierung deutlich, sondern auch am Umgang des Paares mit Geld: Beide Partner haben über die gesamte Zeit hinweg getrennte Konten.

Frau G: „Wir haben jeder ein eigenes Konto. Und jeder hat sein eigenes Konto immer weiter gehabt. Wir haben nie irgendwie gemeinsam ... also zusammengeschmissen. Das haben wir nie gemacht. Aber wir haben auch ein Haushaltskonto, da zahlt jeder von uns im Monat ein ... So das regeln mit dem Haus, überweisen, das mache alles ich. Auch alles andere, wenn mal jemand kommt, Handwerker oder so, das trifft auch meistens mich.“ (2215/2241)

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die Paarinteraktion im Interview ist als offen und kritisch zu bezeichnen. Beide Partner zeigen keine Scheu, über Konflikte zu sprechen und üben auch Kritik aneinander.

Dies geschieht zum Teil auch in Form von ironischen Bemerkungen. Herr und Frau G sind aber mit ihrem Privatleben – so wie es jetzt ist – sehr zufrieden.

Herr G: „Also die letzten Jahre haben wir so bestimmte Weichenstellungen mit Hauskauf und Job so gestellt, dass die Richtung stimmt. Die stimmt einfach jetzt. Und ich muss sagen, ich bin in der beneidenswerten Lage, dass ich mit meiner Situation so richtig zufrieden bin. Ja. Mein Job macht mir Spaß und zu Hause stimmt's sowieso. Das ist ja das Fundament, von dem ich sozusagen ausgehe. Also da bin ich rundum zufrieden.“ (2510/2520)

Während Herr G auch seinen beruflichen Entwicklungsverlauf sehr positiv bilanziert, würde Frau G im Nachhinein einige berufliche Entscheidungen anders treffen. Dies bezieht sich vor allem auf die früheren häufigen Wechsel ihrer Stellen.

Frau G: „Also privat würde ich so im Nachhinein überhaupt nichts ändern wollen oder anders machen wollen. Und beruflich ... ja ... das hätte man anders machen können. Da hätte ich mir vielleicht einiges ersparen können – das viele Umziehen hätte vielleicht nicht sein müssen ... na ja ... Aber ich bin nicht böse, dass es so gewesen ist, wie es war. Also mit der Arbeit im Medizinischen Dienst bin ich jetzt sehr zufrieden. Ich hab bei dieser Tätigkeit immer mehr Spaß an juristischen Dingen auch gekriegt oder an Gesetzen und wie man die auslegt und was da zu verfolgen ist. Ich würde heute, wenn ich noch mal 18 wäre und das alles wüsste, würde ich vielleicht Jura studieren oder am besten beides. Ich interessiere mich jetzt auch viel mehr für Gesundheitspolitik und was man machen könnte und wie dieses Kassensystem funktioniert. Das finde ich total spannend.“ (2522/2537)

Für die Zukunft werden von Herrn G besonders individuelle persönliche Ziele genannt, die sich auf den privaten Bereich beziehen. Frau G hebt dagegen stärker ihre individuellen beruflichen Ziele hervor und wünscht sich aber auch mehr Zeit zusammen mit ihrem Mann für die Pflege von alten gemeinsamen Freundschaften.

Herr G: „Ich möchte in Zukunft meine Freundschaften wieder auffrischen. Darunter leide ich auch, dass ich durch meine Arbeit so ein Steppenwolf geworden bin. Ich bin da irgendwie – also das ist ein bisschen extrem gesagt – aber ich war früher ein viel geselligerer Mensch, ich hatte viele Freunde. Und die sind völlig zusammengeschrumpelt. Und das wieder aufzubauen ..., das wäre mir wichtig. Ich hoffe, wenn meine neue Arbeit mich so 'n bisschen lässt, dass ich da so 'n bisschen mehr dran arbeiten kann. Also wieder eigene Freundschaften zu pflegen und in der Freizeit auch eigene Sachen zu machen, daran läge mir was.“ (2428/2443)

Frau G: „Und bei mir geht es viel mehr in die berufliche Richtung. Das erreichen, was ich mir so vornehme, oder im Moment bin ich wieder dabei, mir so ein neues Ziel zu setzen, was ich als Nächstes erreichen will. Und ich stelle mir auch vor, wenn wir dann wirklich mehr Zeit haben, dass alle die Freunde, die wir rundum haben, dass wir uns mit denen halbwegs regelmäßig treffen können. Ich hoffe auch, dass Beziehungen oder Freundschaften von früher, die man zu wenig pflegen konnte, dass man das reaktivieren kann.“ (2630/2643)

Diskussion

Anhand des Paares G wird der hohe Stellenwert, der bei diesem Typus der dyadischen Lebensgestaltung den individuellen beruflichen Zielen beider Partner zugemessen wird, sehr deutlich. Damit verbunden ist ein hohes Autonomiebedürfnis, das sich auch an den strikt getrennt gehaltenen Finanzen beider Partner ablesen lässt. Seit Beginn der Paarbeziehung vergleichen sich die Partner beruflich miteinander und die Konkurrenz zwischen ihnen wurde durch den sich entwickelnden Karrierevorsprung von Herrn G noch verstärkt, zumal Frau G beruflich schon erfahrener war (und sie eigentlich deshalb als erste zur Oberärztin hätte aufsteigen müssen). Die Konkurrenzsituation zwischen den Partnern ändert sich auch nicht grundlegend, als Frau G ‚bewiesen‘ hat, dass sie ebenfalls als Oberärztin erfolgreich ist. Denn auch nach ihrem Wechsel in den Medizinischen Dienst konkurrieren die Partner weiterhin beruflich miteinander, obwohl nun die Tätigkeitsgebiete beider Partner sehr unterschiedlich sind. Anhand des Konfliktes um die Familienplanung und anhand der Schilderungen der Arbeitsteilung zwischen den Partnern wird deutlich, dass traditionale Rollenvorstellungen durchaus präsent sind, sich Frau G aber nicht in die ‚typische Frauenrolle‘ begeben möchte. Obwohl sich Herr G Kinder gewünscht hätte, ist ihm dieser Wunsch aber nicht so wichtig, als dass er geschlechtstypische Rollenvorstellungen durchbrochen hätte und seinerseits bereit gewesen wäre, den größeren Anteil an der Kinderbetreuung zu übernehmen.

Zusammenfassung der wichtigsten Charakteristika des Typus

Dieses Paararrangement ist durch eine starke Gewichtung der individuellen Ziele beider Partner gekennzeichnet. Diese Gewichtung basiert auf der beidseitigen Ausübung einer qualifizierten eigenen Berufstätigkeit, die die ökonomische Unabhängigkeit beider Partner sichert. Alles, was diese Unabhängigkeit einschränkt, gefährdet somit die Basis dieses Paararrangements. Solch eine Einschränkung der Autonomie beider Partner wäre zweifellos die Geburt eines Kindes oder auch das ‚Zusammenschmeißen‘ der Finanzen, weil dies Abhängigkeiten zwischen den Partnern schaffen würde. Obwohl die beruflichen Handlungsstränge beider Partner segmentiert verlaufen, nimmt die Berufstätigkeit beider Partner eine wichtige Rolle ein, denn über die Berufstätigkeit vergleichen sie sich miteinander. Dies führt auch zu beruflicher Konkurrenz, die wiederum ein ‚Motor‘ für die berufliche Entwicklung

beider Partner ist. Letztlich konstituiert sich dieser Typus der dyadischen Lebensgestaltung über die beiden Partnern gemeinsame Zentralität des beruflichen Lebensbereichs.

8.5.1.5 *Entgrenzt-symmetrischer Typus*

Dieser Typus einer strukturell symmetrischen Partnerschaft ist in der zugrunde liegenden Teilstichprobe dreimal vertreten (vgl. Übersicht 15) und geht mit einer starken Gewichtung der *gemeinsamen Ziele des Paares in beiden Lebensbereichen* einher. Dabei kommt es zu einer Entgrenzung der beruflichen und privaten Lebensbereiche. Die Partner haben entweder den gleichen Beruf, oder sie sind in inhaltlich sehr ähnlichen Bereichen tätig und üben ihren Beruf mit sehr großem Engagement aus. Entsprechend wichtig ist es beiden Partnern, sich miteinander über berufliche Inhalte intensiv und kritisch auseinander setzen zu können. Der fachliche Austausch zwischen den Partnern ist bereits in der Phase der Paarbildung als ein zentrales, ja konstitutives Element zu bezeichnen. Im Zuge der engen beruflichen Kooperation und der gegenseitigen beruflichen Unterstützung vergleichen sich die Partner zwar immer wieder beruflich miteinander, aber berufliche Konkurrenz entsteht nicht. Charakteristisch für diesen Typus ist nicht nur das außergewöhnlich hohe berufliche Engagement beider Partner, sondern auch die enge Verknüpfung bzw. Verzahnung des Berufslebens mit dem Privatleben. Dies erfordert eine ‚engmaschige‘ Zeitplanung und stellt insbesondere dann, wenn Kinder zu versorgen sind, hohe Anforderungen an die alltägliche Koordination von Berufs- und Familienleben. Es herrscht das Leitbild einer egalitären Partnerschaft vor, bei dem es für beide Partner als selbstverständlich gilt, die Aufgaben im beruflichen und privaten Bereich gleichberechtigt zu teilen. Durch die starke Gewichtung gemeinsamer Ziele in beiden Lebensbereichen kommt es kaum zu beruflichen und privaten Zielkonflikten, denn zwischen beiden Partnern herrscht eine weitgehende Zielkonvergenz – bzw. durch die starke Betonung der gemeinsamen Ziele und Interessen kann diese Zielkonvergenz hergestellt werden.

Zur Illustration dieses Typus wurden zwei Fälle ausgewählt, die sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Verläufe bei der Herausbildung dieser dyadischen Lebensgestaltung repräsentieren. Dabei ist der erste Fall als prototypisch für diesen

Typus anzusehen, weil er durch einen von Beginn der Paarbeziehung an kontinuierlich entgrenzt-symmetrischen Verlauf gekennzeichnet ist.

Im Folgenden wird zunächst das *Fallbeispiel* eines Paares beschrieben, das als *prototypisch* für eine kontinuierlich ‚entgrenzte‘ Lebensgestaltung gelten kann, die gleichzeitig mit einer völlig egalitären Arbeitsteilung zwischen den Partnern verbunden ist. Die hohen Arbeitszeiten beider Partner sind ganz auf die Anforderungen einer Haushaltsführung mit vier Kindern abgestimmt. Die gleichermaßen hohe Arbeits- und Familienzentrierung führt bei diesem Paar dazu, dass immer mal wieder die Grenzen der Belastbarkeit erreicht bzw. überschritten werden. Dennoch wird diese Lebensform bejaht, und die Voraussetzungen für diese Lebensform wurden ganz bewusst selbst hergestellt.

Prototypische Fallbeschreibung: Paar H (ID 345)

„Bei uns ist eine ganz enge Verzahnung von Privat und Beruf und wieder Privat. (...) Und das habe ich ja gar nicht, wenn ich nicht hier so quasi unter einem Dach oder parallel Berufs- und Familienleben so verquicken kann.“ (Herr H)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Frau und Herr H lernten sich während des Psychologiestudiums kennen. Zu dieser Zeit war Herr H studentischer Mitarbeiter in einem Therapieprojekt und akquirierte als mitverantwortlicher Koordinator weitere Studenten für das Projekt – darunter auch Frau H. (Herr H hatte zuvor bereits einige Semester Betriebswirtschaft studiert, und Frau H hatte vor dem Psychologiestudium bereits eine kaufmännische Lehre abgeschlossen.) Nach Beendigung des Psychologiestudiums arbeitete Herr H für ein halbes Jahr in einer psychosomatischen Fachklinik und entschied sich dann aber für die Niederlassung in eigener Praxis. Als Frau H ebenfalls ihr Studium beendet hatte, stieg sie mit in die Praxis ihres Mannes ein. Seitdem arbeiten beide als Psychotherapeuten zusammen in einer Gemeinschaftspraxis, wobei Wohnung und Praxis in unmittelbar nebeneinander liegenden Häusern untergebracht sind. Beide Partner sind zum Zeitpunkt des Interviews 53 Jahre alt. Das Paar hat vier Kinder.

Relation der Berufsverläufe und der Karriereorientierungen

Herr H beendete sein Psychologiestudium etwas früher als seine Frau und trat zunächst eine Stelle an einer psychosomatischen Fachklinik an. Ein halbes Jahr später entschied er sich aber dann für die Niederlassung als Psychotherapeut in eigener Praxis, um mehr eigene Gestaltungsspielräume und mehr gemeinsame Zeit mit seiner Frau zu haben, die kurze Zeit später ebenfalls ihr Studium beendete und mit in die Praxis einstieg.

Herr H: „Und dann kriegte ich die Möglichkeit, in einer psychosomatischen Fachklinik hier in der Nähe eine Stelle im Therapiebereich zu bekommen. Und dann habe ich ein halbes Jahr da gearbeitet. Und dieses halbe Jahr ... das war für uns auch so ganz einschneidend ... Ich hatte dann praktisch den Tag über in der Klinik mit Abendbereitschaft, mit Nachtbereitschaft immer mal wieder. Und du saßest hier praktisch zu Hause in dem großen Haus auf einem großen Grundstück. Wir hatten nichts mehr voneinander, ne? (Frau H: Nee.) Vorher, als dieser sehr intensive Austausch war, zwar unterschiedliche Arbeitsbereiche an der Uni, ich im Projekt und du am Lehrstuhl – aber auch da war natürlich viel Miteinander. Und plötzlich so raus, ne? Ich fahre morgens und komme wirklich oft spät wieder. Oder dann eben Abendbereitschaft bis 22 oder gar die ganze Nacht. (Frau H: Oder auch das Wochenende.) Oder das ganze Wochenende. Das wurde zwar gut bezahlt, aber das konnte irgendwo so für uns beide nicht sein. Das hat mich emotional zerrissen ... Und dann war die Entscheidung bei mir gefallen: Das machst du nicht weiter. Auch dieses Männchenmachen beim Chefarzt täglich und aufs Neue. Und diese Unterwerfungsrituale, das ist nicht mein Ding. Ja, und dann mutig überlegt: Machen wir uns hier selbstständig? Wir haben das Haus, wir haben den Kuhstall. Also, Ärmel hoch, Kuhstall ausräumen, tief legen, alles manuell in Eigenarbeit. Ja, dann sind wir hier so Hals über Kopf praktisch in die Selbstständigkeit rein – erst mal ich alleine ... Das war natürlich ein Risiko, hier auf dem Lande Psychotherapie anzubieten als ambulante ... (Frau H: Das gab's ja hier gar nicht.) ... hier gab's gar nichts. Hier gab es auch keine Fachärzte! Dann habe ich gesagt: ‚Gut, dann mache ich sowohl Psychotherapie als auch Personal- und Organisationsberatung.‘ Weil ich vorher Betriebswirtschaft studiert hatte. Und dachte, mit diesen beiden Standbeinen, da kann man vielleicht ... Und das hat dann ja auch gut geklappt. Und du wurdest dann fertig mit dem Studium und bist dann da mit rein gekommen (Frau: Mhm – bestätigend).“ (458/475)

Die Berufsverläufe von Frau und Herrn H sind von diesem Zeitpunkt an sehr bewusst auf das Engste miteinander verflochten. Dabei findet nicht nur eine starke gegenseitige Beeinflussung der Berufsverläufe statt, sondern durch die gemeinsame Selbstständigkeit ‚verschmelzen‘ die beruflichen Ziele und Handlungsstränge so sehr miteinander, dass sie gleichsam identisch geworden sind. Gleichzeitig sind beide Berufsverläufe auf das Engste mit dem gemeinsamen Familienleben verknüpft.

Frau H: „Bei mir war also immer die Idee da: In deinem Beruf möchtest du wirklich so arbeiten, dass du dann Kinderbeaufsichtigung, Kinderbetreuung, Kindererziehung verbinden kannst mit den beruflichen Aufgaben. Und es war auch klar, dass ich mir das mit meinem Mann zusammen machen möchte. Da das ja zeitlich immer sehr schwierig ist,

da war eben immer so diese Idee: Du willst dich selbstständig machen – egal, in welcher Form, ob als Beratungsstelle oder freiberuflich oder eben hier als Praxismitnehmerin. Irgendwie willst du das so machen ...“ (698/708)

Herr H: „Wir wollten zusammen arbeiten, und wir wollten vor allen Dingen unabhängig sein. Also, dieser Wunsch nach Unabhängigkeit. Das Anliegen war einfach, selbstständig und unabhängig nach außen auftreten zu können.“ (564/572)

Frau H: „Und wir hatten auch die Idee: Wenn wir uns selbstständig machen, dann können wir das auch beeinflussen, was so die Betreuung zum Beispiel der Kinder angeht. Dann sind wir freier und können einfach flexibler auf die Erfordernisse reagieren. Dann können wir uns unseren Arbeitstag – sage ich mal – selber bauen. Und daraus ist dann tatsächlich das auch geworden ...“ (574/589)

Der berufliche Alltag wird von beiden Partnern mit Blick auf das Familienleben engmaschig aufeinander abgestimmt. Erleichtert bzw. ermöglicht wird dieses Arrangement durch die zeit-räumliche Nähe des gemeinsamen Arbeitsplatzes mit dem gemeinsamen Wohnraum.

Herr H: „Bei uns ist eine ganz enge Verzahnung von Privat und Beruf und wieder Privat. Und wo spielen die Kinder da mit rein? Und wo schreibst du noch mal eben so ein Gutachten? Weil es drängt ja auch. (Frau H: Unser Sohn schreibt morgen eine Englischarbeit. Da müssen wir aber ...) und dann muss ich jetzt erst mal was für das Kind tun. Und dann schreibe ich noch das Gutachten. Und dann schicke ich das noch per E-Mail weg oder per Fax. Und das habe ich ja gar nicht, wenn ich nicht hier so quasi unter einem Dach oder parallel Beruf und Arbeit so verquicken kann. Und das Private ... Ich glaube, ich habe noch einen Guinness-Gutschein von vor 20 Jahren (lacht).“

Frau H: „,Wer bin ich?', fragen wir uns manchmal am Abend: ,Wer bin ich?' (lacht) Ja, wenn so heftige Tage da sind.“ (1596/1627)

Trotz der großen Arbeitsbelastung bejahen beide Partner diese Form der Lebensgestaltung, denn sie wollten es so und sind damit auch nach wie vor zufrieden.

Frau H: „Aber es ist auch das, was ich mir so vorgestellt habe. Also, ich bin da nicht böse drum. Ich klage nicht: ,Ach, das ist so viel!' Und: ,Wie können wir das nur ändern?' Ich sage schon mal: ,Wir müssen früher ins Bett gehen.' Oder: ,Wir müssen uns eben auch mal Auszeiten nehmen.' Und da hat es jetzt seit letztes Jahr eine Neuerung gegeben: Wir waren also erstmalig im Urlaub (lacht).“ (1685/1692)

Beide Partner zeigen ein gleichermaßen hoch ausgeprägtes berufliches Commitment, wobei die Berufstätigkeiten eng mit den Anforderungen aus dem Familienleben verknüpft sind. Von Karriereorientierung im engeren Sinne von Aufstieg und Prestige kann deshalb bei beiden Partnern nicht gesprochen werden.

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Wie bereits deutlich wurde, ist die Tatsache, dass Herr und Frau H den gleichen Beruf ausüben, für die berufliche und private Lebensgestaltung des Paares von zentraler Bedeutung, nicht nur für den intensiven beruflichen Austausch, sondern auch für die Flexibilität, mit der sie auf familiäre Anforderungen in ihrem beruflichen Alltag reagieren können.

Frau H: „Ja, das ist ganz, ganz wichtig gewesen. Ja, also, bis heute. Und ich glaube auch, dass das so ein ganz wesentlicher Bereich unseres Zusammenlebens ist, dieses ... (Herr H: dieses Austauschen ...) auch über den Beruf, ja. Also, wir haben immer mal wieder so Tabuzonen zeitlicher und räumlicher Art errichtet, damit das nicht ausufert. Das Badezimmer zum Beispiel, da haben wir gesagt: ‚Das ist jetzt hier tabu!‘ Und dann kommt es doch immer wieder: ‚Ich muss dir das aber noch mal eben sagen ...‘ Weil wir eigentlich im Laufe des Tages – so im Moment zumindest – seit einigen Jahren viel zu wenig Zeit zum Austausch haben und uns das aber ganz wichtig ist. Die ganze Koordination wäre sonst auch nicht möglich, wenn wir nicht so eng zusammenarbeiten würden ...“ (317/334)

Diese Art der engen Verzahnung von Berufs- und Privatleben sowie diese Art der feinmaschigen Arbeitsteilung ist und war nur möglich, weil sich beide bei der Arbeit auch gegenseitig vertreten konnten und weil beide gleich viel verdient haben. Hier ist bei der beruflichen und privaten Arbeitsteilung ein Ausmaß von Symmetrie und Gleichberechtigung erreicht worden, das wohl eher selten zu finden ist. Die Partner bewerten die Tatsache, dass sie den gleichen Beruf haben, in jeder Hinsicht äußerst positiv. Obwohl der fachliche Austausch sehr intensiv ist, vergleichen sich die Partner aber nicht im Sinne einer beruflichen Konkurrenz, sondern im Sinne einer gegenseitigen Unterstützung und Ergänzung.

Frau H: „Wir machen z. B. auch immer mal die kleine Supervision zwischendurch (Herr H: Mhm. – bestätigend), und du berichtest dann auch schon mal wortwörtlich von einem Gespräch. Und das ist auch umgekehrt, dass du sagst: ‚Du, ich habe das und das; wie würdest du das denn machen?‘ Aber wir vergleichen uns jetzt nicht im Sinne von ‚ich bin besser‘, sondern im Sinne von: ‚Können wir das mal besprechen? Ich komme da nicht weiter und ich würde da gerne was dazulernen.‘ ...“ (3582/3600)

Frau H: „Mit meinem Mann kann man nicht konkurrieren. Ganz ehrlich nicht. Es ist also selbst mir nicht möglich (lacht) gewesen. Ich habe es am Anfang versucht und habe dann auch versucht, ihn so runter zu machen, wenn wir uns da so ... also als wir uns noch nicht gut kannten und uns gestritten haben. Dann habe ich das versucht. Habe ich gesagt: ‚Das kann ich viel besser.‘ Oder meinerwegen hier mit der Wäsche oder auch in beruflicher Hinsicht. Aber das interessiert den überhaupt nicht. Da ist er gar nicht darauf eingestiegen ... Dann sagt er: ‚Ja, ja, ist gut.‘ Das interessiert ihn nicht. (Herr H: Nöö ...) Es ist nicht möglich, mit ihm zu konkurrieren ...“ (3608/3703)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Entsprechend ihrem eigenen Anspruch war die Arbeitsteilung des Paares von Anfang an sehr symmetrisch. Obwohl zu Beginn der Beziehung der Anspruch bestand, keine feste Arbeitsteilung zu etablieren, haben sich im Laufe der Zeit bestimmte Zuständigkeitsbereiche herausgebildet: Frau H ist für die Wäsche zuständig und Herr H kümmert sich um das Kochen und um den Einkauf (wobei aber grundsätzlich noch eine Flexibilität besteht).

Herr H: „Also das hat sich im Laufe der Zeit geändert. Anfangs war mein Leitsatz immer: ‚Keine einseitigen Arbeitszuteilungen.‘“

Frau H: „Jeder soll alles können. Genau. Und dann haben wir uns immer in die Wolle gekriegt wegen der Küche, weil ich sagte: ‚Die ist völlig dysfunktional. Hier kann ich nicht kochen. Hier finde ich nichts.‘ Und: ‚Das ist furchtbar, hier will ich nicht kochen!‘ Und dann gab es Streit um das Essen, nee, um die Art des Essens. Also, da haben wir uns dann ein bisschen gekabgelt. Und da hast du dann irgendwann gesagt: ‚Weißt du was‘ ... du hast mich rausgeworfen (Herr H: Mhm. – bestätigend.) ‚Du gehst jetzt erst mal aus der Küche raus. Du willst ja sowieso nicht kochen, dann brauchst du auch nicht hier rumrennen.‘ (Herr H: Mhm. – bestätigend.) ‚Geh du an die Wäsche.‘ (lacht) (Herr H: Ja.) So ist das eigentlich gekommen.“ (3101/3133)

Frau H: „Also, wir haben das dann so aufgeteilt: Mein Mann macht hier den gesamten Küchendienst, und ich mache den gesamten Wäschedienst – jeweils mit und ohne Unterstützung.“ (2867/2869)

Herr H: „Das klappt. Und diese kleinen Dinge, dass ich auch mal dann zwischendrin sehe: Da ist eine Waschmaschine fertig, packe die in den Trockner, hänge auch mal auf ... (Frau H: Ja, das ist sowieso ...) Ist genauso, wenn du zwischendurch sagst: ‚Jetzt gehen wir gemeinsam einkaufen.‘ Da sind wir also flexibel.“ (3147/3152)

Die symmetrische Arbeitsteilung wurde auch in den Kleinkindphasen durchgehalten, indem beide Partner geradezu in ‚Wechselschichten‘ arbeiteten und sich so auch mit der Kinderbetreuung und mit Haushaltstätigkeiten abwechselten. Nach der Geburt der vier Kinder setzte Frau H jeweils nur sehr kurze Zeit beruflich aus und wurde währenddessen von ihrem Mann vertreten. Danach konnte sie wieder Termine mit ihren Klienten machen, ohne sie ganz abgeben zu müssen.

Frau H: „Bei jedem Kind habe eigentlich immer bis kurz vor der Geburt dann gearbeitet und habe dann schon immer so jongliert mit den Terminen: Kommt das noch hin? Und ist also immer hingekommen. Ich habe keinen einzigen Termin absagen müssen. Und nach der Geburt hat das dann immer ein paar Wochen bis ein paar Monate gedauert, bis ich den ersten Termin wieder gemacht habe. Und wir haben dann immer so jongliert: erst mal einen Termin. Dann haben wir geguckt: Wann trinkt das Kind?“

Herr H: „Ja, es war ja so, dass die Patienten, die du dann so praktisch für kurze Zeit auf Eis gelegt hattest bei dir, die habe ich dann vertretungsweise übernommen, aber auch bei

vielen so ausdrücklich wirklich nur an der Oberfläche, überhaupt nicht weit in die Tiefe gehen.“

Frau H: „Mhm (bestätigend). Und dann haben wir so geguckt. Und da war wieder diese Verzahnung. Da sehe ich uns also auch noch: Du mit dem Kind auf dem Arm im Treppenhaus (lacht), ich im Treppenhaus hochhetzend, die Bluse schon aufmachend, schon im Laufen das Kind anlegen, schnell aufs Sofa gesetzt und gestillt ... Der nächste Termin: Das schaffst du, das schaffst du noch. Ganz ruhig. (Herr H: Ja. Ich bin dann an die Klingel gegangen, den nächsten Patienten in Empfang genommen: ‚Frau kommt gleich‘.) Ja, genau, also es war wirklich ganz, ganz eng verzahnt. Man musste total super abgestimmt sein. Wir haben wirklich abwechselnd gearbeitet. Und zwar haben wir uns damals schon diese Teilung angewöhnt: Vormittag, Nachmittag, Abend. Und diese Taktung ist praktisch bis heute geblieben. Wir haben eigentlich erst wieder das gleichzeitige Arbeiten angefangen, als der Jüngste dann in den Kindergarten kam.“ (2654-2688)

Die Koordination des Alltags ist für Herr und Frau H sehr aufwendig und wird mit Hilfe mehrerer zu synchronisierender Terminkalender bewerkstelligt. Die Kinder bzw. die Schulzeiten der Kinder sind dabei der wichtigste ‚Taktgeber‘ für die Organisation des Alltags.

Herr H: „Da liegen dann beide Praxiskalender auf dem Tisch und dann der Familienkalender und dann die Kinder mit ihren eigenen Terminen. Und da wird dann geguckt. Und solange geschoben bis es passt – ja ...“ (1639/1644)

Frau H: „Die Schule hat praktisch diesen Grundrhythmus, den wir bis heute so haben, auch aufoktroiert. Wir arbeiten jetzt von acht bis um eins. Dann machen wir zwei Stunden Pause – bis um drei. Und dann von drei früher bis um sieben und jetzt seit einiger Zeit nur noch bis um sechs, weil der Abend zu kurz wird. Und dann arbeiten wir am späten Abend immer noch regelmäßig in der Praxis so lange, bis wir dann so den Tag abgearbeitet haben – so alles, was da gewesen ist, besprochen haben, was uns beide angeht. Und dann eben auch den nächsten Tag einigermaßen so vorbereitet haben. Das ist eigentlich der Ablauf geblieben die ganzen Jahre mit – wie gesagt – so ein bisschen Verschiebung. Aber die Struktur haben wirklich die Kinder immer vorgegeben. Muss man so sehen.“ (893/910)

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Die beruflichen und privaten Ziele von Herrn und Frau H sind nicht nur äußerst eng aufeinander abgestimmt, sondern diese Ziele sind bei beiden Partnern weitgehend identisch. Diese gemeinsame Zielbildung hat sich zu Beginn der Partnerschaft im Rahmen umfangreicher Diskussionen und Auseinandersetzungen herausgebildet.

Herr H: „Aber das waren vorher auch so Debatten. (Frau H: Och, um alles gab's Debatten!) Ich weiß noch, wie wir hier nächtelang, tagelang ...“

Frau H: „Die grundlegenden Entscheidungen haben wir uns richtig erkämpft – auch die Entscheidung Kinder zu kriegen und zu heiraten ...“

Herr H: „Mhm (bestätigend). Aber das waren existentielle Debatten. Es ging oft teilweise ins Philosophische und also auch oft so auf Messers Schneide, weil jeder so auch auf seinem Standpunkt beharrte.“

Frau H: „Ja. In dieser Hartnäckigkeit, das war schon arg anstrengend. Aber irgendwann hatten wir uns durchgerungen und waren beide sehr froh damit ...“

Herr H: „Dass wir das überhaupt durchgehalten haben, dieses anhaltende Diskutieren (Frau H: Ja, das wundert mich heute auch (lacht laut)) – so auf Messers Schneide. Also, so – ja.“ (504/524)

Den Kindern und dem gemeinsamen Beruf wird alles andere im Leben des Paares untergeordnet. Individuelle Freizeitaktivitäten gibt es praktisch nicht und die je individuellen Ziele gehen in den gemeinsamen Zielen scheinbar völlig auf. Entsprechend dieser erstaunlich hohen Übereinstimmung zwischen den persönlichen Zielen beider Partner entstehen keine grundlegenden Zielkonflikte.

Herr H: „Ich denke mir, durch dieses grundsätzliche Bejahen, dass die Aufteilung des Alltags mit der Prioritätssetzung ‚hier sind die Kinder‘. Und das Ganze kann aber nur funktionieren, wenn der Beruf funktioniert –, dass wir uns da einig sind. Und das ist eigentlich so das, was – was das so ausmacht. Dass wir uns also auch da eigentlich aufeinander heute verlassen können, dass keiner zum Beispiel jetzt hinget – oder weiß ich – und sagen würde: ‚Du, ich muss jetzt auch schon zwei Wochen vor Ostern mit irgendwem da mal so einen Segeltörn machen.‘ Da wüsste ich ... Das könnte mir angeboten werden, und ich würde gar nicht dran denken. Und ich bin mir sicher, bei dir ist das genauso.“ (3281/3293)

Frau H: „Ja, es ist so, dass unsere Kinder einen sehr, sehr hohen Stellenwert einnehmen. Und bevor die Kinder geboren wurden, da war dieser grundsätzliche gemeinsame Austausch sehr, sehr wichtig – diese vielen Gespräche auch ... ja, vor allen Dingen zu diesen fachimmanenten Themen. Und das haben wir auch gemerkt: Das ist eigentlich das Wichtigste. (Herr H: Mhm. – bestätigend.) Und das andere, das fällt dann so runter. Auch hier der Privatbereich. Auch mit unseren Freunden – das ist so abgebröckelt ... Habe ich eigentlich ein eigenes Privatleben ...? (lacht)“ (3306/3314)

Frau H: „Die Praxis nimmt eben einen sehr, sehr großen Teil der Zeit ein – zusammen mit der Kinderbetreuung. Und wenn dann so ein neues Projekt angegangen wird wie der Ausbau des Hauses, dann muss ein Teil von dem Praxisbetrieb weggenommen werden und dann haben wir auch für die Kinder weniger Zeit. Es ist eigentlich immer 100 Prozent ausgefüllt. Und dann muss so was da reingequetscht werden. Das haben wir zum Beispiel geschafft, indem wir unseren Patienten gesagt haben: ‚Wir haben jetzt jeden Freitag die Praxis geschlossen.‘“ (2827/2874)

Auch im Umgang mit den Finanzen drückt sich die Dominanz der gemeinsamen Ziele gegenüber den individuellen Zielen aus: Denn nachdem zu Beginn der Beziehung zunächst die Finanzen auf Wunsch von Frau H getrennt verwaltet wurden, haben beide Partner ihre Finanzen ‚zusammengeschmissen‘ und unterscheiden nicht mehr zwischen ‚ihrem‘ und ‚seinem‘ Geld.

Frau H: „Am Anfang habe ich immer sehr großen Wert drauf gelegt, ein eigenes Portemonnaie zu haben, weil er [meint ihren Mann] mehr Geld hatte als ich. Und ich glaube, wir waren schon zehn Jahre verheiratet oder so, da hatten wir da immer noch so ‚meine Ausgaben, deine Ausgaben‘. Obwohl das Gemeinsame war sowieso schon da, aber so wenn ich mir was kaufte, hatte ich das sozusagen von meinem Geld gekauft. Und irgendwann habe ich gesagt: ‚Ist ja Schwachsinn, was ich hier mache. Es geht ja eh zusammen ...‘ Er hat immer gesagt: ‚Mach, wie du meinst. Wenn du meinst, du musst dein eigenes Portemonnaie haben, mir ist das egal.‘ Ihm war das nie wichtig. Dann habe ich irgendwann so meine getrennte Buchführung aufgegeben und habe gesagt: ‚Okay, ich kapituliere. Das ist alles unser Geld.‘ Und dann kamen hier so größere Summen, die hier geflossen sind – durch die Erbschaft von meinem Vater, durch Geld, was du mitgebracht hast aus der Firma, was dein Vater dir ausgezahlt hat ... Da sind also auf beiden Seiten auch recht hohe Summen geflossen. Wenn wir jetzt die auseinander dividieren müssten im Falle einer Trennung – das ginge gar nicht, ist ja unmöglich. Und wir haben es also im Moment so: Wir haben ein Praxiskonto, das lautet auf deinen Namen. Also, im Falle einer Trennung sehe ich da ziemlich alt aus in der Beziehung (lacht). (Herr H: Aber du hast ja Kontovollmacht.)“ (3391/3425)

Konflikte zwischen Herrn und Frau H gab es nur selten bzw. nur dann, wenn sie in besonderen Belastungsphasen zu wenig Zeit fanden, um miteinander zu reden. Solche besonderen Belastungsphasen bestanden nach einem Unfall ihres Sohnes und vor allem nach wiederholter Brandstiftung an ihrem Wohnhaus. Obwohl Frau und Herr H während dieser Zeit keinen Schlaf fanden, arbeiteten sie trotzdem ohne größere Pausen weiter.

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die Paarinteraktion ist sehr symmetrisch und gegenseitig unterstützend sowie stark aufeinander bezogen. Beide Partner unterbrechen sich kaum und wenn sie es tun, dann in einem ergänzenden oder bestätigendem Sinne. Herr und Frau H äußern sich zufriedenen mit ihrem Berufs- und Privatleben, wobei auch deutlich wird, dass sie sich darauf freuen, in Zukunft mehr gemeinsame Zeit als Paar sowie mehr individuelle Zeit für sich zu haben.

Frau H: „Ja. Und dass es bei allem, was ja sehr viel ist, doch auch – aus meiner Sicht – immer noch entwicklungsfähig ist in Richtung: wieder so ein Stück zurück aus dieser Verantwortung und aus dieser sehr, sehr vielen Arbeit zurück wieder zu dem, was am Anfang war. Da habe ich also auch wirklich Hoffnung. Das ist so unser Ziel, dass wir da wieder ein bisschen weiter aus dieser vielen Arbeit rauskommen – hin zu mehr Freizeit. Nicht so furchtbar viel, das brauchen wir – glaube ich – nicht. Aber doch so ein bisschen mehr als wir jetzt haben, dass wir eben regelmäßig in den Urlaub fahren.“ (3295/3366)

Herr H: „Für mich gilt jetzt auch noch so: Ausweitung des privaten Bereichs, wirklich privat. Dass ich da als Privatmann auch noch mal so durchatmen kann, nicht nur auf der Insel wohne mal für eine Woche, sondern zwischendrin auch mal eine Stunde habe, wo der Alltag mich nicht braucht, wo ich meine, ich kann mich dann in den Vordergrund schieben.“ (3925/3931)

Was berufliche Zukunftsvorstellungen angeht, sprudeln beide geradezu vor Ideen, die sie gerne später noch verwirklichen möchten. Ein zentrales Anliegen ist es, gemeinsam ein Gesundheitszentrum aufzubauen. Gerne würden Frau und Herr H auch noch eine Promotion nachholen.

Diskussion

Das Paararrangement von Frau und Herrn H ist durch eine *kontinuierlich* starke Gewichtung der gemeinsamen Ziele des Paares in beiden Lebensbereichen gekennzeichnet. Bereits kurz nach Abschluss des Studiums stellte das Paar die Weichen für eine enge Verflechtung zwischen den beruflichen und privaten Lebensbereichen, indem sie sich gemeinsam selbstständig machten. Dabei schaffte sich das Paar durch die räumliche Nähe von Praxis und Privatwohnung die Möglichkeit, die Versorgung der Kinder optimal mit dem Berufsleben verbinden zu können. Das Paar erreichte somit eine größtmögliche Unabhängigkeit bei der Gestaltung ihres Alltags. Die Vorstellungen zur Lebensgestaltung und zur Arbeitsteilung wurden zu Beginn der Beziehung intensiv diskutiert und ausgehandelt. Dies geschah keinesfalls konfliktfrei, aber nachdem sich das Paar auf gemeinsame Vorstellungen geeinigt hatte, entstand in der Folgezeit eine hohe Zielkonvergenz. Das Paar zeichnet sich durch einen hohen Grad an Selbstreflexion aus. Von traditionellen Mustern partnerschaftlichen Zusammenlebens hat sich dieses Paar völlig gelöst, und die Arbeitsteilung ist als absolut egalitär zu bezeichnen. Die Partner unterstützen sich gegenseitig sowohl beruflich als auch privat in hohem Maße. Unabhängige individuelle Interessen und Ziele wurden von beiden Partnern zugunsten der Familie ganz hinten angestellt und werden vermutlich erst sukzessive wieder entwickelt, wenn die Kinder nicht mehr zu versorgen sind.

Bei der *zweiten exemplarischen Falldarstellung* handelt es sich um ein Paar, bei dem sich erst *im zeitlichen Verlauf* eine entgrenzt-symmetrische Lebensgestaltung herausbildete. Nachdem die Berufsverläufe beider Partner zunächst getrennt voneinander verliefen, verstärkten sich die wechselseitigen Bezüge ihrer Tätigkeiten, als der Mann (Mediziner) eine Praxis aufmachte und seine Frau (Krankenschwester) in der Praxis mitarbeitete. Der Austausch über die Berufstätigkeit war aber auch bei diesem Paar von Anfang an sehr zentral und beide entwickelten sich beruflich ständig weiter. So gründeten sie gemeinsam ein Krankentransportunternehmen und schließlich setzten sie gemeinsam die Vision eines Ärztehauses, in dem unter einem Dach verschiedene Gesundheitsdienstleistungen zusammengeführt werden, in die Realität um. Die Frau machte sich schließlich mit Hilfe ihres Mannes erfolgreich mit einem Pflegedienstunternehmen selbstständig und ist nun beruflich ebenso erfolgreich wie ihr Mann. Dieses Beispiel zeigt eindrucksvoll, wie durch gegenseitige berufliche Unterstützung eine symmetrische Karrierekonstellation entstehen kann, obwohl die partnerschaftliche Berufskonstellation zunächst nicht symmetrisch angelegt war.

Exemplarische Fallbeschreibung: Paar I (ID 1076)

„Beruflich und Privat vermischt sich bei uns sehr. Wenn wir nach Hause kommen, erzählt meine Frau oft von Patienten, und wir machen so eine Art Supervising. Und auch andersrum, obwohl Arbeitszeit ist, tagsüber, können wir uns treffen, gehen mal zwischendurch einen Kaffee trinken oder gehen spazieren (...).“ (Herr I)

Zusammenfassende soziobiographische Angaben

Herr und Frau I lernten sich während des Studiums der Medizin in der ehemaligen DDR kennen. Frau I brach jedoch das Studium ab, bekam ihr erstes Kind und absolvierte eine Ausbildung als Fachkrankenschwester. Nachdem sie zunächst vier Jahre in einem Klinikum mit häufigen Schichtdiensten arbeitete, wechselte sie später in den ambulanten Bereich, wo sie etwas familienfreundlichere Arbeitszeiten hatte. Herr I beendete sein Medizinstudium, promovierte und arbeitete zunächst als Assistenzarzt in einem Krankenhaus (wo er seine Facharztausbildung als Anästhesist absolvierte) und anschließend an einem universitären Institut. Nach der Wende ließ

sich Herr I in eigener Praxis nieder und Frau I stieg ebenfalls mit in die Praxis ihres Mannes ein. Als die Praxis immer größer wurde und noch weitere Schwestern eingestellt wurden, zog sich Frau I aus der Praxis zurück, um ihren Traum zu verwirklichen und Jura zu studieren. Aber das Studium schloss sie erneut nicht ab, sondern machte sich stattdessen mit Hilfe ihres Mannes ebenfalls selbstständig. Herr und Frau I realisierten außerdem gemeinsam das Projekt eines Ärztehauses, in dem sie zusammen mit anderen ÄrztInnen nicht nur ihre Praxis- und Büroräume sondern auch ihre Privatwohnung bezogen. Zum Zeitpunkt des Interviews ist Herr I 47 und Frau I 45 Jahre alt. Das Paar hat zwei Kinder im Alter von 18 und 20 Jahren.

Relation der Berufsverläufe, beruflichen Positionen und Karriereorientierungen

Frau I wollte ursprünglich Außenhandel bzw. Jura studieren. Als zweiten Studienwunsch gab sie das Fach Medizin an, und in diesem Fach erhielt sie einen Studienplatz. Bereits während des Studiums bekam das Paar sein erstes Kind, um das sie sich beide gleichberechtigt kümmerten. Das Medizinstudium lief dann aber für Frau I nicht nach ihren Vorstellungen. Aufgrund von Differenzen mit der politisch vorgegebenen Linie der DDR war sie im Studium erheblichen Repressalien ausgesetzt, sodass sie sich schließlich entschloss, ihr Studium abzubrechen und stattdessen eine Ausbildung zur Fachkrankenschwester zu absolvieren.

Frau I arbeitete dann mit großem Engagement als Krankenschwester und bekam schnell eine Position als leitende Schwester angeboten. Es wurde allerdings gleichzeitig erwartet, dass sie ‚politische Linientreue‘ zeigte und in die Partei eintrat.

Frau I: „Sofort kam wieder diese politische Schiene, ob man nicht, wenn man als leitende Schwester tätig wird, in den Vorstand des Klinikums geht und eben halt mit Parteizugehörigkeit ... Und dann war ich also wieder unter Druck. Da schloss sich der Kreis wieder. Dass ich also gesagt habe, ich hab jetzt nicht den Weg gewählt und letzten Endes das Studium aufgegeben, wenn man so will, um jetzt dort wieder mit dem Druck ... Aber ich war natürlich schon auch daran interessiert, dass ich so viel wie möglich halt mitbekomme und mich beruflich weiterentwickle. Das war also sehr schwierig. Aber es gab dann so einen Kompromiss, weil der eine Oberarzt war da sehr verständnisvoll, denn der hatte mit der Partei auch nicht so viel am Hut ...“ (346-258)

Herr I führte dagegen sein Studium zu Ende, promovierte und durchlief eine Facharztausbildung im Bereich Anästhesie und Intensivmedizin eines Krankenhauses. Vier Jahre nach der Geburt des ersten Kindes bekamen Herr und Frau I ihr zweites Kind. Danach arbeitete Frau I noch zwei weitere Jahre in vollem Umfang im 3-Schicht-System der Klinik, aber es wurde immer schwieriger, die Arbeitszeiten zwi-

schen beiden Partnern zu koordinieren, weil Herr I gegen Ende seiner Facharztausbildung immer mehr Dienste übernehmen musste. Deshalb wechselte Frau I von der Klinik in den Bezirksschwesternbereich, wo sie kein Schichtdienst mehr hatte. Dies bedeutete für Frau I allerdings auch einen beruflichen Abstrich, denn sie arbeitete sehr gerne in der Klinik.

Frau I: „Dieser Wechsel dann von der Klinik war, weil ich also wirklich ausgepowert war. Also diese drei Schichten, die machen einen fertig über die Jahre. Und so, dass wir uns dann zusammengesetzt haben und gesagt haben, so geht's nicht weiter. Das muss ja zum Ende deiner [meint ihren Mann] Facharztausbildung gewesen sein. Deine Dienste wurden immer mehr – also gerade Bereitschaftsdienste – und wir konnten das irgendwo nicht mehr koordinieren, was vorher funktioniert hat, dieses 3-Schicht-System mit den Bereitschaftsdiensten. Und obwohl es mir schmerzlich gefallen ist, weil ich sehr, sehr gerne in der Klinik gearbeitet habe, hab ich dann den Wechsel vollzogen in den ambulanten Bereich, wo dann im Grunde genommen nur einmal im Monat ein Wochenende war. Man hat 'n Fahrer gestellt bekommen, man ist dann unterwegs gewesen überall durch die ganze Stadt, das war schon ganz abenteuerlich. In der Stadt heißt es Bezirksschwester, auf dem Land ist das so eine Art Gemeindegemeinschaftsschwester, was ich dann gemacht hab.“ (417/436)

Nach Abschluss seiner Facharztausbildung war Herr I noch ein Jahr an einem Institut für Herz-Kreislauf-Forschung tätig. Aber nach der politischen Wende glaubte Herr I dort keine Perspektive mehr zu haben und entschied sich für einen Wechsel in die Niederlassung. Kurz entschlossen suchte er entsprechende Räumlichkeiten und gründete eine eigene Praxis.

Herr I: „Und ich hatte meine Perspektive beruflich nicht mehr gesehen im Institut. Da waren 60 Internisten, ich der einzige Anästhesist, da dachte ich mir, so wird's nicht bleiben, da hast du wenig Chancen. Und diese Überlegungen dann irgendwie, was man machen könnte ... Und dann hab ich gesagt – da war dann anfänglich mal eine kleine Diskrepanz in den beruflichen Entwürfen zwischen uns – weil ich sagte: ‚Du, pass mal auf, Schmerztherapie hab ich schon gemacht, das ist bestimmt was Tolles, und das wird sich entwickeln. Das brauchen die Leute. Wir machen 'ne Praxis auf.‘ Und wir fanden 'ne leerstehende Wohnung, die Mauer war offen, aber es war noch DDR-Gebiet. Und da sag ich: ‚Ich lass mich jetzt nieder mit 'ner Praxis.‘ Und da hast du [meint seine Frau] erst gesagt – dein spontaner erster Ausspruch war: ‚Du hast 'ne schöne Scheibe.‘“

Frau I: „Ja, du bist bekloppt, weil in der Zeit damals und man hat zwei Kinder ...“

Herr I: „Und da hab ich das aber trotzdem immer so zu Hause ... ‚Stell dir mal vor, wie das wird und dann können wir das soundso machen‘ ... Na ja, und die Idee haben wir dann realisiert, auch letztlich mit 'nem sehr niedrigen Risiko, weil die Miete für die Räume sehr niedrig war und die Räume waren sehr schnell selber renoviert.“ (598/636)

Obwohl also Frau I den Plänen ihres Mannes zunächst sehr skeptisch gegenüberstand, entschied sie sich, ihren Mann beim Aufbau der Praxis zu unterstützen und ihre eigene Stelle zu kündigen, um selbst mit in die Praxis einsteigen zu können.

Frau I: „Dann war ich selber von mir sehr erstaunt, dass ich dann doch so kurzfristig, also da wirklich innerhalb von einer Woche, bin ich dann dort weg. Das war allerdings auch nicht so einfach, weil, man kann nicht aus 'ner leitenden Position im Grunde genommen jetzt einfach sagen: ‚Mein Mann braucht Hilfe.‘ Und da hab ich wieder über mich selber gestaunt, dass ich so kurz entschlossen gesagt habe, gut dann bauen wir die Praxis eben gemeinsam auf, damit das dann also auch richtig anläuft. Und da sind wir ja beide erst mal in die Unsicherheit, denn ich hatte ja dann auch nicht mehr mein festes Einkommen.“ (683/691)

Ab dem Zeitpunkt der Praxisgründung arbeiteten Frau und Herr I sehr eng zusammen. Die anfängliche Skepsis legte sich dann bei Frau I, als die Praxis gut angelaufen war.

Herr I: „Die Schmerztherapie war damals noch ein neues, interessantes Thema und die Leute probierten noch alles aus. Diese Freiheit, diese neue, war ja auch interessant und toll. Das gab's ja vorher nur an der Universität, so eine Sprechstunde. Und die Praxis war nach kurzer Zeit total voll. Trotzdem war auch immer etwas Angst dabei, und ich hab gedacht, ich darf nicht nachlassen, und was ich in der Woche nicht schaffe, muss ich am Wochenende machen. Ich war schon getrieben so 'n bisschen; das war auch Sicherheitsdenken, weil's einfach nicht kalkulierbar war. Aber da war doch bei uns beiden dann Einhelligkeit da, und dann ist die Praxis auch super angenommen worden und war dann eigentlich sehr schnell gut.“ (693/745)

Die Praxis lief dann nicht nur gut und wuchs schnell, sondern erweiterte sich inhaltlich so, dass im Grunde zwei Praxen daraus wurden und noch weitere Ärzte und Krankenschwestern beschäftigt werden konnten.

Herr I: „Und da kam es dann so nach einem Jahr – da kam jemand und sagte: ‚Ich bin Chirurg, kannst du nicht Narkosen machen, ambulant?‘ Mit dem Ergebnis, dass ich zum ersten Mal irgendwo in einem Hinterhof stand, wo 'n Zimmer gekachelt war, das nannte man OP, und ich stand da alleine und machte Narkosen, wat schon komisch war. Aber das hat sich in kurzer Zeit sehr schnell entwickelt, und eigentlich ist 'ne zweite Praxis daraus entstanden, die mich noch mehr gefordert hat. Dann habe ich gesagt: ‚Ich mache vormittags Narkosen und nachmittags die Praxis.‘ Entweder man verkauft eine Praxis oder man holt sich jemanden, der hilft. Und dann haben wir Ärzte dazu geholt und das wuchs im Laufe der Jahre so auf 5, 6, 7 freie Mitarbeiter an, Ärzte, die bis zu 100 Narkosen in der Woche gemacht haben. Da musste natürlich ein System überlegt werden – also wie man kommuniziert, Planung und alles so wat. Das war dann schon 'n recht großes Gebilde ...“ (770/786)

Der stark ausgeprägte Unternehmergeist von Herrn I wird auch dadurch deutlich, dass er nur vier Jahre nach der Praxisgründung zusammen mit den anderen Ärzten seiner Praxis zusätzlich ein Krankentransportunternehmen gründete.

Herr I: „Also '94 gründeten wir hier den Krankentransport ... weil wir haben ja so viel Narkosen gemacht, und wir hatten einfach eine schlechte Qualität der Krankentransporte. Dann haben wir gesagt: ‚Wir möchten unsere operierten Patienten wirklich fachgerecht nach Hause bringen. Also machen wir einen eigenen Krankentransport mit zwei Autos.‘ Und wir hatten dann relativ schnell sechs, sieben Autos. Haben zunächst sehr

viele betriebswirtschaftliche Fehler gemacht. Aber die Herausforderung wurde angenommen. Und wir haben es gemeistert, auch klasse.“ (1112/1020)

Nachdem die Praxis so stark gewachsen war und auch noch weitere Krankenschwestern eingestellt wurden, entschloss sich Frau I auszusteigen, um ihren ursprünglichen Wunsch eines Jurastudiums aufzugreifen und noch einmal zu studieren.

Frau I: „Das war sehr schnell eine wirklich große Arbeitsbelastung, so von 7 bis 12, bis 13 Uhr im OP, dann im Anschluss Sprechstunde, die ging eben halt bis 18, 19 Uhr. Dann ist es ja so, alle anderen gehen, die Schwestern bleiben, müssen vorbereiten, nachbereiten. Wie sieht's eben im OP aus, wie sieht's in der Praxis aus, wenn's zu Ende ist. Und wo ich dann gesagt hab, also wir müssen jetzt auch das Schwesternpersonal erweitern und irgendwann war das eben so. Es gibt ja dann natürlich auch so negative Aspekte, es ist ja nicht immer alles so rosig, also eben halt auch mit den Kollegen, was sicherlich alles sehr kollegial war, aber es ist eben halt so, wenn man so viel arbeitet ... Das ging z. T. so weit, dass man dann fast noch die Wäsche der Kollegen untergejubelt gekriegt hat, ob man die nicht noch mit waschen könnte und so. Und dann ist irgendwann mal Schluss, dann ist das einfach kein Familienbetrieb mehr. Und das hab ich auch irgendwann ... Also so 94/95 hatte ich wirklich den Kanal voll. Dann hab' ich gesagt, also jetzt zieh ich mich zurück, jetzt ist das eben halt so groß geworden und auch durch andere Schwestern, die dann hinzugekommen sind, dass ich gesagt habe, das läuft jetzt auch ohne mich und ich kann meinen Traum Jura zu studieren verwirklichen.“ (1117/1141)

Das Jurastudium machte Frau I dann zwar sehr viel Spaß, und sie konnte für sich selber viel profitieren, aber die Anforderungen waren sehr hoch. Außerdem gab es auch weiterhin die familialen Anforderungen, die mit dem Studium koordiniert werden mussten. Frau I hatte das Gefühl, dass sich der ganze Aufwand nicht lohnen würde, weil sie aufgrund der langen Ausbildungszeit für die spätere Ausübung eines juristischen Berufs dann doch schon etwas zu alt zu sein würde.

Frau I: „Dann musste ich mich wahnsinnig in das Studium reinknien und oft abends oder bis in die Nacht lernen. Also dieses ganze Semester schreibt man ja Hausarbeiten und belegt da irgendwelche Scheine. Und man hat ... es hat mir sehr viel Spaß gemacht, aber dann war das eben halt so gewesen, parallel lief ja auch alles zu Hause weiter. Dann wurde über uns das Dachgeschoss ausgebaut, wo dann Wasser durchlief, die 13/14-jährige Tochter fing an zu pubertieren, und dann das Studium, und dann die Tapete von den Wänden. Das war so 'n Punkt, wo einfach in der Familie so 'ne explosive Mischung entstand. Und dann geriet das alles so richtig aus dem Ruder. Also, so 'n fröhliches Studentenleben, wie man dann 'n Anspruch hat, war's ja dann natürlich auch nicht. Außerdem war ich auch verunsichert, ob ich später wirklich in dem Beruf hätte arbeiten können – dann wäre ich 48 Jahre gewesen, wenn ich mein Referendariat gemacht hätte. Und dann noch als Anwältin in eine Kanzlei einsteigen ... na ja, und als Richterin oder Staatsanwältin zu arbeiten wäre wohl auch sowieso utopisch gewesen – da braucht man ja ein Wahnsinnsexamen ...“ (1301/1318)

Schließlich entschied sich Frau I nach eingehenden Beratungen mit ihrem Mann, das Studium nicht zu Ende zu führen und sich stattdessen auf der Grundlage ihres erlernten Berufs mit einem Krankenpflegeunternehmen selbstständig zu machen.

Herr I: „Und dann kamen wir drauf, wenn man sich mal anguckt, in welchen Bereichen wir tätig sind oder was es alles gibt, natürlich das, was sie ursprünglich auch gelernt und gemacht hat, diese Krankenschwesternsache ja auch 'ne Basis für selbstständig sein kann. Wir haben das ja auch erlebt, Hauskrankenpflege ... Und dann hab ich dich bisschen geschoben, hast einen kleinen Karteikasten geschenkt gekriegt, wo du immer raufgeschrieben hast, wenn dir wat eingefallen ist und so ...“ (1372/1407)

Frau I: „Na ja, und dadurch, dass wir auch sehr viel in die Intensivmedizin reingeschaut haben usw., da hab ich immer gedacht, das kann's einfach nicht sein. Ich fand die also sehr, sehr oberflächlich arbeitend. Die hatten einen sehr schlechten Ruf. Und eigentlich hieß es dann immer ... ja, ... mach das doch und du mit deiner Ausbildung, du kannst das doch alles ganz anders gestalten. Na ja, und durch das Jurastudium hab ich vielleicht dann so – sagen wir mal – (Herr I: den Mut gehabt) den Mut gehabt. Den hätte ich vorher wahrscheinlich nicht gehabt. Ich hab dann gedacht, gut, du kannst das ja wirklich vielleicht ganz anders hochziehen und organisieren kannst du auch gut.“ (1163/1189)

Parallel dazu gründete Herr I außerdem noch eine Internetfirma, die sich mit medizinischen Internetdienstleistungen (wie der Gestaltung von medizinischen Onlineportalen) beschäftigt. Herr I betreut nun auch selber ein Schmerz-Internet-Portal, sodass seine Schmerzsprechstunde um eine neue Dimension erweitert wurde.

Das vorläufig letzte gemeinsame berufliche Projekt war der Bau und die Eröffnung eines Ärztehauses, in das Herr und Frau I mit ihrer Praxis und mit ihren Firmen sowie zusammen mit anderen ÄrztInnen und medizinischen DienstleisterInnen einzogen. Herr und Frau I verlegten auch ihre Privatwohnung ins oberste Geschoss des Ärztehauses, sodass ihre Arbeits- und Wohnräume unter einem Dach untergebracht sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass zwischen den Berufsverläufen beider Partner von Beginn an wechselseitige Einflüsse bestanden, wobei Frau I aber zunächst stärkere Abstriche an ihren beruflichen Zielen vorgenommen hat als ihr Mann. Herr I konnte dagegen seine beruflichen Ziele stringent verfolgen und hat auch wichtige Impulse für die berufliche Laufbahn seiner Frau gesetzt. Später, als die Kinder bereits älter waren, entwickelte sich aber zunehmend ein gleichberechtigtes Verhältnis der beruflichen Laufbahnen beider Partner, wobei die wechselseitigen Einflüsse zwischen den beruflichen und privaten Lebensbereichen so stark ausgeprägt sind, dass die Lebensbereiche als entgrenzt bezeichnet werden können.

Affinität der beruflichen Tätigkeiten, gegenseitige berufliche Unterstützung und berufliche Konkurrenz

Obwohl Herr und Frau I nicht den gleichen Beruf haben, arbeiten sie als Mediziner und Krankenschwester in sehr ähnlichen Tätigkeitsbereichen und wissen sehr gut, was der jeweils andere beruflich macht. Zudem arbeiteten Herr und Frau I über mehrere Jahre gemeinsam in einer Praxis. Seitdem sich Frau I mit einem Krankenpflegeunternehmen selbstständig gemacht hat, kooperieren die Partner ebenfalls sehr eng miteinander. Beide profitieren beruflich voneinander und insbesondere Frau I profitiert von den unternehmerischen Ideen und Erfahrungen ihres Mannes, ohne die sie sich wohl nicht selber so erfolgreich hätte selbstständig machen können.

Frau I: „Also, viele Patienten, die z. B. auch in der Praxis meines Mannes sind, werden von mir zu Hause betreut. Das ist natürlich auch für die Patienten sehr angenehm, weil sie da quasi alles aus einer Hand bekommen, keinen großen organisatorischen Aufwand haben. Und da tauscht man sich natürlich auch über die Patienten aus. Deswegen also, vermischt sich das bei uns schon sehr.“

Herr I: „Und das passt natürlich auch wieder mit dem Krankentransport zusammen. Weil, wenn wir die Patienten nach einer Operation nach Hause fahren, dann kommen die Schwestern und geben die Schmerzspritze, kontrollieren also, ob der Transport gut war und umgedreht. Also, es passt richtig gut rein. Und dadurch haben wir eigentlich beruflich sehr viel zu tun miteinander. Beruflich und privat vermischt sich bei uns sehr. Wenn wir nach Hause kommen, erzählt meine Frau oft von Patienten und wir machen so eine Art Supervising. Und andersrum, obwohl Arbeitszeit ist, tagsüber, können wir uns treffen, gehen mal zwischendurch einen Kaffee trinken oder gehen spazieren. Also, ist sehr vermischt eigentlich ...“ (2652/2669)

Die Tatsache, dass Herr und Frau I in so ähnlichen Tätigkeitsbereichen tätig sind und beruflich sehr eng kooperieren, bewerten sie positiv. Die Partner vergleichen sich beruflich zwar, aber empfinden keine berufliche Konkurrenz.

Herr I: „Also wir können uns ja sehr viel gegenseitig helfen, und dadurch profitieren wir beruflich schon enorm voneinander ... Wir sind da im ständigen Austausch und auch so z. B. wenn wir jetzt Patienten haben und sagen: ich weiß nicht ein noch aus, kann ich dir das mal eben erzählen – das ist schon eine große Unterstützung. Es gab Zeiten, wo es auch belastend war. Besonders als meine Frau beruflich sehr überlastet war, durch wenig Personal und die beginnende Firma und so, und wo schon so 'ne Art Supervising dann abends im Wohnzimmer immer stattfand, und wo wir das dann beide nicht mehr aushalten konnten. Aber das normalisierte sich dann, als es mit der Firma auch besser lief, besser organisiert, strukturiert war. Und dass dann auch mehr Freiraum wieder da war. Aber im Prinzip find ich's überhaupt nicht als Belastung, sondern gerade sehr, sehr wichtig und gut, weil man Verständnis füreinander hat. (Frau I: mmh)“ (987-1009)

Mit der beruflichen Selbstständigkeit von Frau I ist zu der inhaltlichen Ähnlichkeit der Berufe beider Partner die Angleichung der beruflichen Positionen hinzugekommen, die zu noch mehr gegenseitigem Verständnis und zu mehr Gleichberechtigung zwischen den Partnern geführt hat.

Herr I: „Wenn ich früher sonnabends in die Praxis gegangen bin, um irgendwas zu machen, konnte sie das jetzt plötzlich viel besser verstehen, weil sie die eigene Firma ... oder auch der Fortbildungskurs ging ein Jahr – und da musste man noch dieses und jenes am Wochenende ... – das war dann auch für sie völlig normal plötzlich.“ (1360/1365)

Frau I: „Ja, jetzt hat jeder seine Selbstständigkeit, die auch gleichzeitig was Gemeinsames ist, und das finde ich ganz wichtig so. Dadurch ist das jetzt mehr auf einer Ebene und nicht mehr so: Ich bin bei ihm angestellt ...“ (1367/1370)

Herr I: „Das hat auch zu einer grandiosen Beziehungsänderung geführt, also noch viel mehr Gleichberechtigung. Es gibt natürlich mehr Streit und Auseinandersetzung, das ist ja klar, aus der gleichen Augenhöhe finden natürlich mehr Auseinandersetzungen statt. Das fand ich dann schon insgesamt sehr erstaunlich und angenehm, für beide Seiten.“ (1487/1507)

Entwicklung der Arbeitsteilung und Koordination des gemeinsamen Lebensbereichs

Während der Studien- bzw. Ausbildungszeit, in der auch das erste Kind des Paares geboren wurde, ist die Arbeitsteilung zwischen den Partnern als symmetrisch zu bezeichnen. Das gilt auch für die Phase, in der Herr I seine Facharztausbildung in einem Krankenhaus machte und Frau I als Krankenschwester in einem Klinikum arbeitete.

Herr I: „Ja, das war schon relativ ausgeglichen, also das war kein typisches Rollenverhalten, so 'n ausgeprägtes Rollenspiel, war das nicht.“

Frau I: „Nein, überhaupt nicht, das war sehr ausgeglichen – dadurch dass wir auch immer beide voll berufstätig waren ...“ (133/140)

Frau I: „In der Früh, wenn ich weg war, hat sich mein Mann gekümmert und dann eben umgedreht. Haben natürlich die ersten Jahre wenig Freizeit gemeinsam gehabt, muss ich sagen, weil wir ja oftmals ... das muss ich noch dazu sagen, wir wollten ja nicht, dass es ein Oma-Kind wird, den Anspruch hatten wir schon, aber wir haben eben dann oft die Dienste so umschichtig gelegt. Also Sie müssen ja rechnen, alle 14 Tage entweder Bereitschaftsdienst oder eben Wochenenddienst. Und da haben wir dann umschichtig gearbeitet, also wenn ich frei hatte, hat mein Mann gearbeitet. Also das war natürlich sehr hart.“ (357/367)

Die Zuständigkeiten für die Kinderbetreuung wurden zwischen den Partnern immer wieder neu abgesprochen und die Berufstätigkeiten beider Partner mussten entsprechend aufeinander abgestimmt werden. Beide Kinder waren allerdings auch sehr früh in der Krippe und die Mutter von Frau I hat bei der Betreuung der Kinder maßgeblich mitgeholfen.

Frau I: „Wir haben wirklich große Hilfe durch meine Mutti gehabt. Das wurde wirklich im Vorfeld sehr weit organisiert durch Dienstpläne und ... ach so, das ist uns natürlich dann auch noch – also speziell mir – angetragen worden, es wäre doch sehr schön ... so unter dem Motto ... das war damals angeboten worden ... also Schwestern, die im 3-

Schicht-System arbeiten, also die Kinder auch in 'ne Schichtgruppe zu geben. Ich fand das aber so wat von unmöglich, dass ich gesagt habe, also dass ich, wenn ich eben schon schichten muss, dann eben aber nicht mein Kind.“ (289/335)

Die Arbeitsteilung der Partner ist als sehr flexibel zu bezeichnen, wobei sich bestimmte Zuständigkeitsbereiche für beide Partner herausgebildet haben.

Herr I: „Da musste viel organisiert werden, aber wir haben nicht so die Felder abgesteckt, so nach dem Motto: ‚Du musst das machen und ich mache das, du bist dafür verantwortlich und ich ...‘ Wir haben uns abgesprochen: ‚Heute Nacht schläfst du durch und heute Nacht ich‘ ... so was haben wir abgesprochen. Aber die Kinder ... ob füttern oder windeln, da konnte jeder genau dasselbe machen. Und das war auch ziemlich ausgewogen, weil das ja auch von der persönlichen Motivation her bestimmt wurde. Und das Gebiet, was derjenige für sich reklamiert hat, hat er eingenommen. Und das klappt auch gut.“ (2432/2438)

Zwei Jahre nach der Geburt des zweiten Kindes und nachdem Herr I aus einem kleinen Krankenhaus in ein Institut für Herz-Kreislauf-Forschung gewechselt war, veränderte sich die Arbeitsteilung zwischen den Partnern. Frau I übernahm nun einen etwas größeren Anteil an der Familien- und Hausarbeit. Dies war ihr möglich, weil sie vom klinischen in den ambulanten Bereich gewechselt war, wo sie keinen Schichtdienst mehr hatte und nur jedes dritte Wochenenden arbeiten musste.

Herr I: „Das war schon längere Zeit sehr stressig für meine Frau mit dem 3-Schicht-System, und dann war aber der Punkt, wo wir gesagt haben, jetzt geht es überhaupt nicht mehr. Und das mit dem Wechsel meiner Frau in den ambulanten Bereich schaffte natürlich bisschen mehr Freiräume dann auch wieder für die Organisation des Haushalts. Da kamen dann schon eher so 'n bisschen typische Rollensachen, weil mein Facharzt war zwar fertig, ich bin ja dann in die Herz-Kreislauf-Forschung gegangen. Aber da war dann auch Bereitschaftsdienst natürlich und 'n Notarztwagen und da konnte es dann vorkommen, dass ich ewig lang arbeiten musste. (...) Das gab's schon, dass du mehr in der Familie gemacht hast.“

Frau I: „Ja, weil auch mehr Zeit da war bei mir.“ (512/529)

In der Phase nach der Praxisgründung war Frau I aber sehr schnell beruflich wieder fast ebenso stark eingespannt wie ihr Mann, und die Anteile an der Familien- und Hausarbeit glichen sich wieder aneinander an. Das gilt erst recht, seitdem sich Frau I selbstständig gemacht hat und beruflich extrem stark engagiert ist. Das Paar hat eine Haushaltshilfe eingestellt, sodass an Hausarbeit vor allem noch die Bereiche Wäsche, Einkaufen und Kochen anfallen.

Herr I: „Wir haben für den Haushalt hier eine Hilfe, sodass die Basics passieren, und ansonsten ist es so ähnlich wie ganz früher wieder. Meine Frau macht die Wäsche, das mache ich nicht oder wenig, wobei ich die Wäsche mittlerweile zwar nicht mehr verfärbe, aber trotzdem das irgendwie falsch wasche. Also ich find's immer sauber, aber Männer sind da wohl irgendwie anders. (Lachen) Und wenn gekocht wird, dann koch ich meis-

tens. Und ansonsten ... also draußen, das Wochenendhaus, da haben wir niemanden, da machen wir zusammen sauber und den Garten und so. Und ich malere da z. B. auch ...“ (2129/2147)

Für die Koordination des Alltags ist stärker Frau I zuständig. Herr I übernimmt dagegen die Organisation von Reisen oder Wochendausflügen.

Frau I: „Ich frage Sonntagabend, was bringt die Woche. Dann stimmt man so die Eckpunkte ab, weil mein Mann, der lebt oft in den Tag hinein und vergisst dann auch mal Termine, die wir dann vielleicht noch so haben. So für diese ... ja, täglichen Geschichten, da bin ich eigentlich mehr zuständig. So den Überblick, was so anliegt oder erledigt werden muss, das habe ich mehr so.“

Herr I: „Wobei andersrum, um mich zu emanzipieren von dir, muss ich sagen, dass ich dafür die Reisen organisiere, Urlaub, Wochenendausflüge, Überraschungsreisen und so. (Frau I: Ja, das stimmt.)“ (1958/1999)

Die Koordination zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen des Paares sowie die strategische Planung im beruflichen Bereich übernimmt dagegen stärker Herr I.

Relationen der Lebensbereiche, gemeinsame versus individuelle Ziele und daraus resultierende Zielkonflikte

Für beide Partner spielt das Berufsleben eine sehr wichtige und zeitlich dominante Rolle, wobei sich Herr I noch stärker mit seinem Beruf identifiziert als Frau I. Auch sein berufliches Engagement ist kontinuierlich stark ausgeprägt, während sich bei Frau I ein ähnlich hohes Engagement erst seit ihrer Selbstständigkeit herausgebildet hat.

Frau I: „Also, ich glaube, uns ist der Beruf beiden gleich wichtig. (Herr I: Das glaube ich auch!) – Da gibt es eigentlich keinen Unterschied zwischen uns. Aber du bist insgesamt eher der Euphorische, und ich bin eher der kritische Realist ... Aber das ergänzt sich ja auch gut!“ (2343-2349)

Bereits während des Studiums nach der Geburt des ersten Kindes begannen Herr und Frau I ihren beruflichen und familialen Lebensbereich zu integrieren. Dies wurde nach der Geburt des zweiten Kindes und im Zuge steigender beruflicher Anforderungen bei Herrn I aber zunehmend schwieriger, und Frau I nahm geringfügige Abstriche an beruflichen Zielen in Kauf, indem sie vom klinischen in den ambulanten Bereich mit familienfreundlicheren Arbeitszeiten wechselte. Der berufliche Bereich spielte aber auch nach diesem Wechsel für Frau I eine sehr wichtige Rolle und sie hatte als Bezirksschwester auch eine Position, in der sie viel Verantwortung übernahm. Seit der Praxisgründung und dem Einstieg von Frau I in die Praxis ihres Man-

nes näherten sich die beruflichen Lebensbereiche von Herrn und Frau I immer mehr aneinander an. Trotz der auf beiden Seiten hohen Karriereorientierung haben es Herr und Frau I geschafft, ihre je individuellen beruflichen Ziele so miteinander zu verflechten, dass es nunmehr keine beruflichen Zielkonflikte mehr gibt. Der berufliche Lebensbereich beider Partner vermischt sich zudem sehr stark mit dem gemeinsamen Privatleben, sodass berufliche und private Ziele beider Partner stark miteinander verflochten sind.

Herr I: „Also, eigentlich greift alles so facettenartig ineinander bei uns – beruflich und privat – das ist schon sehr vermischt ...“ (2143-2144)

Die gemeinsamen Ziele haben aus der Sicht des Paares Vorrang gegenüber den je individuellen Zielen, und die Familie hat letztlich Priorität gegenüber dem Berufsleben.

Herr I: „Also Priorität hat die Familie. Und dann die berufliche Sicherheit und Entfaltung der Persönlichkeit, wenn man das beides so – entgrenzt – zusammen tun kann. Das sind also, glaub ich, schon die wichtigsten Dinge, und Gesundheit natürlich ...“ (2665/2670)

Bevor sich die Lebensbereiche der Partner zunehmend entgrenzten, berichtet das Paar auch von Konflikten zwischen beruflichen und privaten Zielen, die sich aber im biographischen Verlauf aufgelöst haben. Auch über die Erziehung der Kinder gab es Konflikte, die aber mit dem Erwachsenwerden der Kinder nachgelassen haben.

Frau I: „Also früher wurde sich natürlich leidenschaftlich auch mal gestritten so darüber, dass zu wenig Zeit für die Familie war und dass das dann immer wieder neu ausgehandelt wurde. Auch über die Erziehung der Kinder ... Aber die Strategie war seinerzeit schon auch so immer Kompromissbereitschaft, dass man sagt: ‚Gut, wo bist du, was denkst du, was denke ich, wie können wir das lösen?‘ und weniger so, dass einer sagt: ‚Ich mach das jetzt hier nur noch so und anders kommt es nicht in Frage.‘ Also diesen Punkt haben wir eigentlich nie gehabt.“ (3022/3030)

Das Paar verbringt ganz bewusst regelmäßig zwei Abende in der Woche zusammen, und auch die Wochenenden werden gemeinsam verbracht. Sie haben ein Laubenhäuschen im Grünen mit größerem Grundstück, wo sie häufig die Wochenenden verbringen. Obwohl die gemeinsamen Ziele dominieren, ist beiden Partnern aber auch die Entwicklung eigenständiger Interessensbereiche und die Pflege eigenständiger Freundschaften wichtig.

Herr I: „Es ist aber auch so, dass wir uns in der Beziehung nicht 100 Prozent aufeinander konzentrieren, sondern wir machen auch Dinge unabhängig voneinander, und jeder hat auch immer schon eigene Freundschaften gepflegt. Und das ist uns auch schon wichtig.“ (2101/2105)

Paarinteraktion, Bilanzierungen und Zukunftsvorstellungen

Die Paarinteraktion ist durch gegenseitige Zugewandtheit und Harmonie geprägt. Beide Partner gehen häufig direkt aufeinander ein, ergänzen und bestätigen sich gegenseitig in ihren Aussagen.

Die Bilanzierung ihres bisherigen beruflichen und privaten Werdegangs fällt aus der Sicht beider Partner sehr positiv aus. Das Paar hat sich sehr viel gemeinsam aufgebaut und weiß den erreichten wirtschaftlichen Erfolg ebenso zu schätzen wie das gemeinsame Familienleben. Im beruflichen Bereich ist Herr I vielleicht noch etwas zufriedener als Frau I, weil sie eigentlich am liebsten im juristischen Bereich gearbeitet hätte. Trotzdem empfindet sie ihre jetzige unternehmerische Tätigkeit als sehr befriedigend. Herr I kann sich ein Leben ohne seine Arbeit nicht vorstellen. Er empfindet seine Arbeit zugleich als Hobby. Auch für Frau I ist der Beruf sehr wichtig und ganz ohne eine Aufgabe kann sich auch Frau I ihr Leben nicht vorstellen. Weitere berufliche Veränderungen streben beide Partner gegenwärtig nicht an, sondern es geht ihnen um die Konsolidierung des beruflich Erreichten. Beide möchten zukünftig mehr Zeit für ihr Privatleben haben und entsprechend ihre Arbeitszeiten reduzieren.

Diskussion

Frau und Herr I hatten als Krankenschwester und als Arzt zwar unterschiedliche berufliche Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt, aber in der ehemaligen DDR waren die beruflichen Hierarchieunterschiede deutlich weniger stark ausgeprägt als in der BRD. Zudem war die Profession der Medizin weniger männerdominiert und nicht so prestigeträchtig wie in der BRD. Eigentlich hatte Frau I Jura studieren wollen, aber das hatte aus politischen Gründen nicht geklappt. Zunächst verliefen die Berufswege beider Partner eher unabhängig voneinander. Nach der Geburt des zweiten Kindes war es Frau I, die ihre Berufstätigkeit zugunsten familialer Anforderungen anpasste und stärkere Integrationsleistungen erbrachte, indem sie aus der Klinik in den Dienst als Bezirksschwester wechselte, wo sie familienfreundlichere Arbeitszeiten hatte. Dies ist aber auch vor allem vor dem Hintergrund des Anpassungsdrucks und der politischen Umstände in der DDR zu verstehen, denn bei ihrer Tätigkeit in der Klinik wurde von ihr ‚politische Linientreue‘ erwartet, und sie hatte of-

fenbar keine Gestaltungsspielräume hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten. Seit der Praxisgründung von Herrn I und dem Einstieg seiner Frau entstand dann aber eine enge berufliche Kooperation zwischen den Partnern. Diese Entwicklung mündete schließlich darin, dass sich Frau I mit Unterstützung ihres Mannes ebenfalls selbstständig machte. Dies geschah in enger Verknüpfung mit den beruflichen Projekten von Herrn I, denn das Pflegedienstunternehmen von Frau I kooperiert eng mit der Praxis und dem Krankentransportunternehmen von Herrn I. Außerdem befinden sich die Diensträumlichkeiten alle gemeinsam in einem Ärztehaus, wo das Paar auch gleichzeitig seine Privatwohnung hat. Im Gegensatz zu der überwiegenden Mehrzahl der Paare mit ungleichen Bildungsabschlüssen zeigt dieses Paar eindrucksvoll, dass sich berufliche Hierarchieunterschiede nicht zwangsläufig fortsetzen und in einer komplementären Arbeitsteilung der Partner niederschlagen müssen. Die ostdeutsche berufliche Sozialisation des Paares, die durch eine relative Egalität zwischen den Berufen gekennzeichnet war, ist möglicherweise auch ein Grund dafür, warum sich die Partner über die Hierarchieunterschiede hinwegsetzen konnten. Am Beispiel dieses Paares wird die Bedeutung der zugrunde liegenden Vorstellungen zur Lebensgestaltung besonders deutlich, denn ohne die Vorstellung einer Gleichwertigkeit der Berufe und einer stärkeren Gewichtung der gemeinsamen Ziele des Paares gegenüber den je individuellen Zielen wäre diese Entwicklung sicher nicht angestrebt und realisiert worden.

Zusammenfassung der wichtigsten Charakteristika des Typus

Das zentrale Charakteristikum der Paare dieses Typus ist eine ‚Verschmelzung‘ der beruflichen und privaten Lebensbereiche beider Partner, die sich auf eine starke Gewichtung der gemeinsamen Ziele in beiden Lebensbereichen zurückführen lässt. Hieraus ergibt sich eine zeitlich-räumliche und soziale Entgrenzung der beruflichen und privaten Handlungsstränge, die gleichzeitig mit einer weitgehenden Zielkonvergenz beider Partner einhergeht. Die Arbeitsteilung dieser Paare ist symmetrisch bzw. hat sich – wie in der zweiten Falldarstellung – symmetrisch entwickelt. Typischerweise sind die Paare mit dieser entgrenzt-symmetrischen Lebensgestaltung selbstständig tätig; durch die Selbstständigkeit ist der Alltag in besonderer Weise flexibel und selbstbestimmt gestaltbar, und die Handlungsanforderungen aus beiden Lebensbereichen können optimal aufeinander abgestimmt werden. Es findet sich in der

zugrunde liegenden Teilstichprobe allerdings auch ein Paar, bei dem beide Partner abhängig beschäftigt sind (ID 142) – aber auch hier arbeiten die Partner sehr eng zusammen, denn sie sind in derselben Klinik in einem Team tätig. Hier finden sich ansonsten die gleichen Charakteristika wie bei den zwei selbstständigen Paaren – allerdings ist die Flexibilität im Alltag nicht ganz so stark ausgeprägt.

8.5.2 Gemeinsamkeiten und Differenzierungslinien

Auf der Basis der Paarinterviewauswertung lassen sich einige grundlegende Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den ermittelten Typen dyadischer Lebensgestaltung feststellen. Um einen ersten vergleichenden Überblick der Typen über alle sechs zentralen Auswertungskategorien hinweg zu ermöglichen, wurde die folgende Tabelle erstellt (vgl. Übersicht 16).

Übersicht 16: Typen dyadischer Lebensgestaltung und zentrale Merkmale zu ihrer Beschreibung

	Typus 1 Traditional- komplementär	Typus 2 Nicht- traditional- komplementär	Typus 3 Koordiniert- symmetrisch	Typus 4 Individualistisc -symmetrisch	Typus 5 Entgrenzt- symmetrisch
Relation zwischen individuellen und gemeinsamen Zielen	Stärkere Gewichtung der gemeinsamen privaten Ziele	Versuch der Balance zwischen gemeinsamen privaten und individuellen beruflichen Zielen	Balance zwischen gemeinsamen privaten und individuellen beruflichen Zielen	Stärkere Gewichtung der individuellen beruflichen Ziele	Stärkere Gewichtung der gemeinsamen Ziele in beiden Lebensbereichen
Relation der beruflichen Positionen	Mann viel höher	Ein Partner höher (zumeist Mann)	Ähnlich hoch	Ähnlich hoch	Ähnlich bzw. gleich hoch
Arbeitsteilung	Stark komplementär kontinuierlich	Komplementär flexibel (im biographischen Wechsel)	Symmetrisch flexibel (kontinuierlich oder im biographischen Wechsel)	Symmetrisch kontinuierlich	Symmetrisch sehr flexibel
Gestaltung der partnerschaftl. Karriere-konstellationen	Segmentation mit Dominanz der beruflichen Ziele des Mannes	Integration mit stärkeren berufl. Abstrichen eines Partners	Integration mit einem Gleichgewicht der beruflichen Ziele	Segmentation mit einem Gleichgewicht der beruflichen Ziele	Entgrenzung der beruflichen Ziele und der Berufsverläufe
Inhaltliche Affinität der beruflichen Tätigkeitsfelder	Sehr unterschiedlich	Zumeist ähnlich	Ähnlich	Zunehmend unterschiedlich	Sehr ähnlich
Beruflicher Vergleich/ Konkurrenz	Kaum Vergleich/ keine Konkurrenz	Häufig Vergleich/z. T. auch Konkurrenz	Häufig Vergleich/geringe Konkurrenz	Sehr häufig Vergleich/starke Konkurrenz	Ständiger Vergleich/keine Konkurrenz

Relation zwischen individuellen und gemeinsamen Zielen

Sowohl bei den Paaren des Typus 1 (traditional-komplementär) als auch bei denjenigen des Typus 5 (entgrenzt-symmetrisch) findet sich die Vorstellung einer stärkeren Gewichtung der *gemeinsamen Ziele* beider Partner. Dies drückt sich auch im Umgang der Paare mit ihren Finanzen aus, denn sie führen ihre Konten gemeinsam und rechnen ihre Ausgaben nicht untereinander auf. Allerdings differieren diese Typen insofern deutlich, als sich beim Typus 1 die gemeinsamen Ziele auf das *Privatleben* beziehen, während sie sich beim Typus 5 auf *beide Lebensbereiche* – also auch auf gemeinsame berufliche Ziele – beziehen. Außerdem unterscheiden sich die Paare beider Typen grundlegend in ihrer Arbeitsteilung und im Verhältnis der beruflichen Laufbahnen beider Partner: Während der Karriere des Mannes beim Typus 1 deutlich

Vorrang eingeräumt wird, gelten die beruflichen Laufbahnen der Partner des Typus 5 als gleichberechtigt. Durch die klare Priorität der gemeinsamen Ziele entstehen bei den Paaren beider Typen kaum Konflikte zwischen gemeinsamen (privaten) und individuellen (beruflichen) Zielen.⁶⁵

Die Paare des Typus 2 (nicht-traditional-komplementär) und 3 (koordiniert-symmetrisch) äußern dagegen die Vorstellung einer *Balance zwischen gemeinsamen* (vor allem auf Familie und Partnerschaft bezogenen) *und individuellen* (vor allem auf den beruflichen Bereich bezogenen) *Zielen*. Diese Vorstellung ist außerdem mit der Annahme einer Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen beider Partner verbunden. Während die Paare des Typus 3 tatsächlich ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen gemeinsamen und je individuellen beruflichen Zielen realisiert haben und auch eine Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen aufweisen, wird bei den Paaren des Typus 2 solch eine Balance angestrebt – ohne bisher realisiert worden zu sein. Die Vorstellung einer ‚Balance‘ sagt also zunächst nur etwas über die *normative Basis* des partnerschaftlichen Arrangements aus und bedeutet nicht zwangsläufig, dass die je individuellen beruflichen Ziele bzw. die Karriereambitionen beider Partner gleichwertig den gemeinsamen familialen Zielen gegenüberstehen. Auch heißt dies nicht, dass die individuellen beruflichen Laufbahnen beider Partner tatsächlich immer als gleichwertig behandelt werden. Faktisch gilt bei den Paaren des Typus 2 über längere biographische Phasen hinweg die Karriere *eines* Partners als vorrangig (meistens die des Mannes, vgl. auch die Fallbeschreibung ID 258). Das veranlasst die Paare des Typus 2 dazu, die Gleichwertigkeit der beruflichen Ziele beider Partner ‚symbolisch‘ herzustellen, indem die Berufstätigkeit des weniger erfolgreichen Partner aufgewertet wird. Außerdem werden die Abstriche an beruflichen Zielen des einen Partners entweder als ‚von außen erzwungen‘ und von beiden Partnern als *nicht gewollt* angesehen, oder aber es wird betont, dass sie *freiwillig* im Sinne einer bewussten Entscheidung *für* eine stärkere Gewichtung familialer/privater Ziele von einem Partner vorgenommen worden sind. Gleichzeitig wird aber die Überzeugung der ‚Gleichwertigkeit‘ beider Berufslaufbahnen aufrechterhalten, obwohl der berufliche Status und das Einkommen der Partner deutlich differieren. Auf diese Weise

⁶⁵ Auch bei den Paaren des traditional-komplementären Typus können die beruflichen Ziele des Mannes insofern nicht als ‚autonom‘ bezeichnet werden, als diese Männer die Rolle des ‚Allein‘- bzw. ‚Haupternährers‘ der Familie übernehmen und somit die berufliche Tätigkeit des Mannes im Sinne gemeinsamer familialer Interessen und Ziele interpretiert werden kann.

entstehen ‚Paarmythen‘, gemeinsam erzeugte Fiktionen, die entscheidend zur Stabilität der Partnerschaft beitragen.⁶⁶ Was den Umgang mit Finanzen angeht, haben die Partner der Typen 2 und 3 sowohl jeweils eigene Budgets bzw. eigene Konten, von denen individuelle Ausgaben bestritten werden, als auch ein gemeinsames Konto, von dem z. B. Familienausgaben oder gemeinsame Anschaffungen bezahlt werden. Konflikte zwischen gemeinsamen und individuellen Zielen entstehen bei den Paaren des Typus 2 und 3 durchaus häufig und müssen immer wieder neu austariert werden. Die Paare des Typus 4 (individualistisch-symmetrisch) sind dagegen durch eine stärkere Gewichtung der je *individuellen beruflichen Ziele* gekennzeichnet. Dabei handelt es sich um Dual Career Couples, bei denen beide Partner eine hohe Karriereorientierung aufweisen und die ihre partnerschaftlichen/familiären Ziele den beruflichen Zielen unterordnen. Dies wirkt sich u. a. auch darin aus, dass die Partner phasenweise getrennt voneinander leben und sogenannte ‚Commuter-Ehen‘ führen. Diese Paare in unserer Teilstichprobe haben keine Kinder, und es entstehen nur geringe Vereinbarkeitsanforderungen, denn die beruflichen Ziele und Laufbahnen beider Partner müssen kaum mit familiären Anforderungen abgestimmt werden. Die Partner legen auch hohen Wert auf ihre finanzielle Autonomie und führen dementsprechend getrennte Konten. Konflikte zwischen gemeinsamen privaten und individuellen beruflichen Zielen entstehen selten, können aber z. B. im Falle eines unterschiedlich ausgeprägten Kinderwunsches durchaus vorkommen. Letztlich wird aber den individuellen Zielen beider Partner Priorität eingeräumt. Diese Unterordnung gemeinsamer Ziele findet allerdings auch ihre Grenzen, denn um Gemeinsamkeit in der Partnerschaft herstellen zu können (die für den Fortbestand der Beziehung von entscheidender Bedeutung ist), muss ein Minimum an gemeinsamer Zeit zur Verfügung stehen. Dies bedeutet insbesondere bei ‚Commuter-Beziehungen‘, dass die Wochenenden und die Urlaubszeiten aufeinander abgestimmt werden (müssen).

⁶⁶ Der Befund über die Bedeutung symbolischer Lösungen schließt an die Studien von Hochschild und Machung (1993) sowie Koppetsch und Burkart (1999) an, die ebenfalls auf die Bedeutung von ‚Familienmythen‘ oder ‚Konsensfiktionen‘ für die Stabilität von Partnerschaften hinweisen.

Relation der beruflichen Positionen

Die Paare des Typus 1 (traditional-komplementär) und 2 (nicht-traditional-komplementär) ähneln sich hinsichtlich der Relation der beruflichen Positionen in der Weise, dass die Lebenspartner *ungleiche berufliche Positionen* einnehmen und entsprechend eine Hierarchie der Laufbahnstufen und der Einkommen besteht. Die Ungleichheit der beruflichen Positionen ist allerdings bei den Paaren des Typus 1 noch stärker ausgeprägt, weil die männlichen Professionsangehörigen dieses Typus mit Frauen verheiratet sind, die Angehörige einer Semiprofession sind, während die Mehrzahl der Paare des Typus 2 Doppelakademikerpaare sind. Die Ungleichheit der beruflichen Positionen der Partner des Typus 1 und 2 ist gleichzeitig mit unterschiedlich langen Arbeitszeiten, unterschiedlich hohen Einkommen und Karriereorientierungen verbunden. Mit Ausnahme eines Paares sind die Lebenspartner des Typus 3, 4 und 5 dagegen in etwa gleich hohe berufliche Positionen gelangt, und für alle diese Paare gilt die Annahme der Gleichwertigkeit der beruflichen Laufbahnen beider Partner. Darin, dass Egalität vor allem in beruflichen bzw. professionellen Terms begriffen wird, dokumentiert sich der hohe Stellenwert, der dem beruflichen Commitment bei diesen Paaren zukommt. In engem Zusammenhang mit der Ungleichheit bzw. Gleichheit der beruflichen Positionen steht auch die Arbeitsteilung des Paares.

Arbeitsteilung der Partner

Das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit ist sowohl bei den Paaren des Typus 1 als auch bei denen des Typus 2 als komplementär zu bezeichnen. Allerdings ist die komplementäre Arbeitsteilung beim Typus 1 an das Geschlecht gebunden und noch deutlich stärker ausgeprägt als beim Typus 2. Zudem ist diese Form der Arbeitsteilung beim Typus 1 bereits zu Beginn der Beziehung angelegt und setzt sich kontinuierlich im biographischen Verlauf fort. Die Lebenspartner haben sich mehrheitlich biographisch sehr früh kennen gelernt – und zwar nicht über die berufliche Ausbildung bzw. das Studium oder den Beruf, sondern über private Zusammenhänge.

Die Arbeitsteilung bei den Paaren des Typus 2 ist im Vergleich zum Typus 1 flexibler gestaltet und hat sich erst im Verlauf der Zeit (meist im Zusammenhang mit der Versorgung von Kindern) herausgebildet. Für diese Paare gilt ebenso wie für die des

Typus 3, 4 und 5 ganz mehrheitlich, dass sich die Partner im Studium oder durch ihren Beruf kennen lernten und somit die späteren beruflichen Statuspassagen gemeinsam durchlaufen haben. Dies impliziert zum einen: Es ist den Paaren eine Selbstverständlichkeit, dass auch die Frau – ebenso wie der Mann – Karrierepläne und Anspruch auf eine eigene berufliche Laufbahn hat. Dies bedarf keiner besonderen Legitimation. Zum anderen besteht das Leitbild einer symmetrischen außerberuflichen Arbeitsteilung zwischen den Partnern, was nicht bedeutet, dass selbst bei den Paaren mit weitgehend realisierter symmetrischer Arbeitsteilung die Frauen nicht einen etwas höheren Anteil an Koordinationsleistungen vollbringen als die Männer. Das höchste Maß an Egalität der außerberuflichen Arbeitsteilung ist bei den Paaren des Typus 4 gegeben. Diese Paare haben keine Kinder und unterscheiden sich somit noch einmal hinsichtlich der Anforderungen des Vereinbarkeitsmanagements deutlich von den Paaren des Typus 3 und 5, die ganz mehrheitlich Kinder haben.

Gestaltung der partnerschaftlichen Karrierekonstellationen

Zur Beschreibung der Gestaltung partnerschaftlicher Karrierekonstellationen wurden in Teilstudie A (vgl. Kapitel 7) die Relationen der Berufsverläufe der Partner in Paarbeziehungen genauer analysiert. Dabei wurden drei Hauptformen danach unterschieden, (a) ob die beruflichen Ziele beider Partner weitgehend unabhängig voneinander gebildet und realisiert werden und ob die Berufsverläufe beider Partner weitgehend unabhängig voneinander verlaufen (*Segmentation*), (b) ob die beruflichen Ziele miteinander interagieren und sich die Berufsverläufe stark gegenseitig beeinflussen (*Integration*) oder aber (c) ob sie so stark miteinander verflochten sind, dass die beruflichen Ziele und die beruflichen Laufbahnen beider Partner kaum noch getrennt voneinander betrachtet werden können (*Entgrenzung*). Weiterhin ließen sich diese Formen danach unterscheiden, ob und in welcher Weise es zu Konflikten zwischen den beruflichen Zielen beider Ehepartner kommt, ob die beruflichen Ziele *eines* Partners dominant werden oder ob die beruflichen Ziele *beider* Partner ausbalanciert werden.

Die Paare des Typus 1 weisen – ebenso wie die Paare des Typus 4 – eine *Segmentation der Berufsverläufe und beruflichen Ziele* beider Partner auf. Doch während beim Typus 4 ein *Gleichgewicht* zwischen den beruflichen Zielen und Laufbahnen beider Partner besteht, lässt sich beim Typus 1 eine *Dominanz der beruflichen Ziele des*

Mannes feststellen, die mit einer eindeutigen Vorrangigkeit der Karriere des Mannes verbunden ist. Da die Frauen dieses Typus keine eigene berufliche Laufbahn verfolgen, müssen die Männer ihre beruflichen Pläne und ihren beruflichen Alltag nicht auf den ihrer Partnerinnen oder auf familiale Anforderungen abstimmen. Das bedeutet, auch die Karrieremobilität des Mannes wird von den Frauen des Typus 1 unterstützt, indem sie ihren Männern dorthin folgen, wo er seine Karriere am besten vorantreiben kann. Dadurch ermöglichen es die Frauen, dass die Männer ihre Karriere weitgehend autonom – d. h. nicht beeinträchtigt durch Familienaufgaben – verfolgen können.⁶⁷ Es entstehen also keine Zielkonflikte zwischen den beruflichen Zielen der Lebenspartner. Das familiale Zusammenleben soll nicht gefährdet werden, und die Frauen machen entsprechende Konzessionen, die zur Konsequenz haben, dass sie die eigenen beruflichen Möglichkeiten nicht ausschöpfen. Daraus resultiert eine Planungssicherheit hinsichtlich der Karriere des Mannes, und es entsteht eine Planungssicherheit hinsichtlich des partnerschaftlichen bzw. familialen Zusammenlebens insofern, als gewährleistet ist, dass der familiale Zusammenhalt auch bei einer hohen berufsbedingten Mobilität des Mannes aufrecht erhalten bleibt.

Bei den Paaren des Typus 4 kommt es ebenfalls nicht bzw. kaum zu beruflichen Zielkonflikten. Der Grund ist hier, dass beide Partner eine *hohe berufliche und finanzielle Autonomie* bewahren und die gemeinsamen privaten Ziele den je individuellen beruflichen Zielen unterordnen. D. h. die beruflichen Ziele beider Partner können weitgehend unabhängig voneinander gebildet und realisiert werden.

Auch bei den Paaren des Typus 5 kommt es kaum zu beruflichen Zielkonflikten zwischen den Partnern. Diese Konstellation ist durch eine *Entgrenzung der beruflichen Ziele und der Berufsverläufe* beider Partner charakterisiert. Das bedeutet, durch eine sehr enge berufliche Zusammenarbeit (z. B. in Form gemeinsamer Selbstständigkeit) sind die beruflichen Ziele und Laufbahnen dieser Paare so eng miteinander verflochten, dass sie kaum noch voneinander differieren und weitgehend als identisch zu bezeichnen sind.

Im Gegensatz dazu kommt es bei den Paaren des Typus 2 und 3 häufig zu beruflichen Zielkonflikten. Diese Paare weisen die Karrierekonstellation einer *Integration*

⁶⁷ Mit Blick auf das traditionelle bürgerliche Familienmodell bezeichnet Beck-Gernsheim (1995) die Frau als die ‚heimliche Mobilitätsressource im männlichen Karriereprogramm‘.

der beruflichen Ziele' auf, d. h. die Partner stimmen ihren beruflichen Alltag und ihre Berufsverläufe aufeinander ab. Während beim Typus 2 ein Partner (in der Regel die Frau) Abstriche an beruflichen Zielen vornimmt (ohne auf eine eigene Berufslaufbahnorientierung zu verzichten), besteht bei den Paaren des Typus 3 ein *Gleichgewicht der beruflichen Ziele*. Dabei entwickeln die Frauen des Typus 2 und 3 ein besonders hohes Maß an Flexibilität, passen die eigene berufliche Laufbahn an den Karriereweg des Mannes an und modifizieren, wenn nötig, die eigenen beruflichen Pläne (vgl. Falldarstellung ID 1058). Bei den (mehrheitlich) Frauen des Typus 2 besteht allerdings die Bereitschaft, die eigenen beruflichen Ziele denen des Partners unterzuordnen. Dies verweist auf klare Prioritäten zugunsten der Karriere des Partners. Für die (mehrheitlich) Frauen des Typus 2 gilt – ebenso wie für *beide* Partner des Typus 3 – das partnerschaftliche bzw. familiäre Zusammenleben als *übergeordnetes Integrationsziel*.

Inhaltliche Affinität der beruflichen Tätigkeitsfelder

Während die Berufe und Tätigkeitsfelder der Partner des Typus 1 und des Typus 4 in der Mehrzahl sehr unterschiedlich sind oder sich im Laufe der Zeit in unterschiedliche Richtungen entwickelt haben, sind die Tätigkeitsinhalte der Partner des Typus 2 und 3 zumeist ähnlich bzw. haben sich immer mehr aneinander angenähert. Die größte inhaltliche Nähe weisen die Tätigkeitsinhalte der Partner des Typus 5 auf. Die enge Zusammenarbeit und der inhaltliche Austausch über die Berufstätigkeit kann für die Paare dieses Typus geradezu als konstitutiv bezeichnet werden. Je ähnlicher sich die Tätigkeiten sind, desto intensiver besteht für die Lebenspartner die Möglichkeit, auch den beruflichen Alltag miteinander zu teilen und sich beruflich gegenseitig zu unterstützen oder sogar beruflich zu kooperieren. Dadurch ergeben sich bei Partnern mit sehr ähnlichen Tätigkeitsbereichen häufiger wechselseitige Einflüsse zwischen den Berufsverläufen. Im Falle sehr unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche zeigt sich dagegen häufiger eine klare Trennung der beruflichen Lebenssphären und Lebensstränge beider Partner. Allerdings macht der Vergleich der Paare des Typus 4 und 5 auch deutlich, dass nicht allein die inhaltliche Affinität der Berufe dafür maßgeblich ist, sondern dass erst in Verbindung mit der Gewichtung von gemeinsamen und individuellen Zielen das Verhältnis der beruflichen Lebenssphären und –stränge erklärt werden kann. Eng mit der inhaltlichen Affinität (und mit der Ähnlichkeit der

beruflichen Positionen) hängt auch die Frage zusammen, ob sich die Partner beruflich vergleichen und miteinander konkurrieren.

Beruflicher Vergleich/Konkurrenz

Alle Paare außer denen des Typus 1 geben an, dass sie sich beruflich miteinander vergleichen. Doch während es bei den Paaren des Typus 2 und insbesondere bei denen des Typus 4 auch zu Konkurrenz zwischen den Partnern kommt, spielt bei den Paaren des Typus 3 und 5 berufliche Konkurrenz kaum eine Rolle. Ob sich die Partner beruflich miteinander vergleichen, hängt dabei zunächst vor allem von der inhaltlichen Affinität der beruflichen Tätigkeitsfelder und Positionen ab. Je ähnlicher die beruflichen Inhalte und Positionen, desto stärker vergleichen sich die Partner miteinander. Wenn trotz gleicher Qualifikation ein Partner beruflich höher aufgestiegen ist als der andere (wie bei den Paaren des Typus 2), vergleichen häufig besonders die beruflich weniger erfolgreichen Lebenspartner (mehrheitlich die Frauen) ihren beruflichen Werdegang mit dem ihres Partners. Obwohl die Lebenspartner des Typus 3 und 5 auch in ähnlichen bis sehr ähnlichen Gebieten tätig sind und sich häufig miteinander vergleichen, konkurrieren sie nicht miteinander, weil sie sich beruflich gegenseitig stark unterstützen (Typus 3) oder beruflich sehr eng zusammenarbeiten. Somit profitieren sie gegenseitig vom beruflichen Erfolg des Partners.

Bei den Paaren des Typus 4 ist die Konkurrenz dagegen vergleichsweise stark ausgeprägt. Bei diesen Lebenspartnern findet sich die höchste Karriereorientierung, und es überwiegen die individuellen beruflichen Ziele gegenüber den gemeinsamen Zielen des Paares. Die Partner sind bzw. waren über lange Phasen ähnlichen institutionellen Hierarchiestufen in Kliniken zugeordnet, an denen man den Berufserfolg vergleichend genau ablesen kann. Auch das Einkommen ist ein wichtiger Vergleichsindikator, zumal die Partner hohen Wert auf finanzielle Unabhängigkeit legen. Die unmittelbare Vergleichbarkeit der beruflichen Laufbahnstufen und der Einkommen, verbunden mit dem stark auf den Beruf ausgerichteten Lebensentwurf, schürt die Konkurrenz zwischen den Partnern. Außerdem könnten die Frauen dieser Paare eine im Vergleich zu ihren Partnern weniger erfolgreiche Laufbahn nicht mit familialen Verpflichtungen ‚begründen‘, weil diese Paare keine Kinder haben. Dadurch nimmt die Berufstätigkeit im Rahmen des Selbstkonzepts für die Frauen dieses Typus (im

Vergleich zu den Frauen der Typen 3 und 5) einen besonders hohen Stellenwert ein, was die berufliche Konkurrenz zwischen den Partnern zusätzlich verstärken dürfte.

8.5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse aus Teilstudie B

Das Anliegen der Teilstudie B war die Analyse dyadischer Formen der Lebensgestaltung und ihrer biographischen Herausbildung am Beispiel von MedizinerInnen und PsychologInnen und deren PartnerInnen auf der Basis von leitfadengestützten biographischen Paarinterviews. Von übergeordneter Bedeutung für die Bestimmung des dyadischen Typus der Lebensgestaltung erwies sich die *Relation zwischen individuellen und gemeinsamen Zielen* in Verbindung mit *der Relation der beruflichen Positionen* und der *Arbeitsteilung* in Paarbeziehungen. Je stärker auf Seiten der Lebenspartner die je individuellen Ziele im Berufsleben gewichtet werden, desto stärker entwickeln sich die beruflichen Lebenssphären und –stränge getrennt voneinander. Mit einer hohen Autonomieorientierung bildet sich bei den interviewten Paaren auch ein berufliches Konkurrenzverhältnis zwischen den Lebenspartnern heraus. Die Partner legen Wert auf eine strikte Trennung ihrer Finanzen, worin sich ebenfalls die hohe Autonomieorientierung der Partner zeigt. Paare, die dagegen eine *Balance von gemeinsamen und individuellen Zielen* anstreben, versuchen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beiden individuellen Lebensbereichen und dem gemeinsamen Lebensbereich zu realisieren. Es entsteht ein Spannungsverhältnis zwischen individuellen und gemeinsamen Zielen, mit denen typische Konfliktkonstellationen verbunden sind. Beim nicht-traditional-komplementären Typus werden ebenso wie beim koordiniert-symmetrischen Typus berufliche und private Ziele beider Partner aufeinander abgestimmt, und es kann immer wieder zu (kleineren oder größeren) ‚Ressourcenkämpfen‘ um die Arbeitsteilung sowie (insbesondere beim Typus 2) auch zu beruflicher Konkurrenz zwischen den Partnern kommen. Auch im Umgang der Paare mit Geld drückt sich eine Balance von gemeinsamen und individuellen Zielen darin aus, dass sowohl individuelle Konten bestehen, und somit ‚sein‘ und ‚ihr‘ Geld individuell zurechenbar ist, als auch ein gemeinsames Konto existiert, von dem familiäre Ausgaben bestritten werden. Die Paare, die eine *stärkere Gewichtung der gemeinsamen gegenüber den individuellen Zielen* aufweisen, lassen sich danach unterscheiden, ob sich die

gemeinsamen Ziele auf den *privaten familialen Lebensbereich* beziehen (wie beim traditional-komplementären Typus) oder ob sie sich auf *beide Lebensbereiche* beziehen (wie beim entgrenzt-symmetrischen Typus). Beim traditional-komplementären Typus kommt es nur selten zu beruflichen und privaten Zielkonflikten, weil die Hauptzuständigkeitsbereiche durch konventionelle geschlechtstypische Normen geregelt sind. Folglich besteht bei diesen Paaren auch wenig bzw. kein Anlass zu Aushandlungen. Auch beim entgrenzt-symmetrischen Typus kommt es aufgrund einer weitgehenden Zielkonvergenz in beiden Lebensbereichen kaum zu beruflichen und privaten Zielkonflikten zwischen den Lebenspartnern. Diesem Arrangement sind allerdings intensive Aushandlungsprozesse voran gegangen (vgl. Falldarstellung ID 345). Bei den Paaren beider Typen spiegelt sich die stärkere Gewichtung der gemeinsamen Ziele auch im Umgang mit Geld wider, indem die Partner ihre individuellen Finanzen ‚zusammenschmeißen‘ und eine ‚gemeinsame Kasse‘ haben.

Es zeigte sich ferner, dass eine hohe *inhaltliche Affinität* der beruflichen Tätigkeiten beider Partner eine wechselseitige berufliche Unterstützung fördert bzw. erleichtert und häufiger zu wechselseitigen Einflüssen zwischen den partnerschaftlichen Berufsverläufen führt (vgl. Typus 2 und 3), die auch in eine enge berufliche Kooperation und eine Entgrenzung der Lebensbereiche münden kann (wie beim Typus 5). Die inhaltliche Affinität der Tätigkeiten ist aber nicht allein ausschlaggebend für die Relation der beruflichen und privaten Lebensbereiche in Paarbeziehungen, sondern erst in Verbindung mit der partnerschaftlichen Gewichtung von individuellen und gemeinsamen Zielen ist die Herausbildung einer Segmentation, Integration oder Entgrenzung der Lebensbereiche in Paarbeziehungen erklärbar.

Als zentrales Ergebnis ist ferner festzuhalten, dass die Art der Gewichtung von individuellen und gemeinsamen Zielen auf dyadischer Ebene maßgeblich durch die je individuellen persönlichen Ziele der Partner und deren ‚Passungsverhältnis‘ geprägt ist und dass biographisches Handeln in Paarbeziehungen mit persönlichen Zielen als biographische Konstruktionen erklärt werden kann. Die jeweiligen persönlichen Ziele und Vorstellungen zur partnerschaftlichen Lebensgestaltung sagen auch etwas über Stabilität oder Veränderung in der subjektiven Relevanz von Projekten wie Beruf, Partnerschaft, Familie und persönlicher Entwicklung aus. Sie

wirken im Sinne übergeordneter Lebensziele mit Blick auf die Lebensgestaltung längerfristig strukturierend und könnten als ‚Motor‘ für biographisches Handeln bezeichnet werden. Im Alltag können innerhalb verschiedener biographischer Abschnitte durchaus unterschiedliche Gewichtungen im beruflichen und privaten Lebensbereich vorgenommen werden, um Anforderungen im jeweiligen Lebensbereich gerecht zu werden. Es können also phasenweise entsprechend unterschiedliche Prioritäten gesetzt werden, was aber nicht im Widerspruch zu den übergeordneten Vorstellungen zur Lebensgestaltung bzw. zu den persönlichen Zielen stehen muss. Durch den Blick auf die biographischen Konstruktionen und die Einbeziehung *beider* Partner in Paarbeziehungen wurde gegenüber der Teilstudie A eine erweiterte Sichtweise auf die Dyade möglich. In der relationalen Paaranalyse konnte herausgearbeitet werden, dass die persönlichen Ziele und die Gewichtung von individuellen und gemeinsamen Zielen als umfassende biographische Konstruktionen zentral für die Ausgestaltung von Paararrangements sind. Die Deutung und Konstruktion des Paararrangements findet dabei auf Grundlage einer interaktiv hergestellten ‚Paarwirklichkeit‘ statt, als deren Basis die je individuellen Ziele und Vorstellungen zur Lebensgestaltung gelten können. Stimmen die Vorstellungen zur Lebensgestaltung allerdings nicht mit dem tatsächlich realisierten Paararrangement überein bzw. differieren die Vorstellungen beider Partner, so wird die Bildung übergeordneter gemeinsamer Integrationsziele erschwert. Dies verdeutlicht, warum es manchen Paaren gelingt, Konflikte gering zu halten, und warum in manchen Paaren häufig Zielkonflikte entstehen oder sogar Dauerkonflikte herrschen.

Die *Selbstwahrnehmung* der Paararrangements ist mit Ausnahme des Typus 1 bei der großen Mehrzahl der Paare von der Vorstellung eines egalitären Arrangements geprägt. Diese Wahrnehmung basiert auf der – mehr oder minder konsequent wechselseitig zugestandenem – Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen. Die Paare verstehen ihr Zusammenleben als ein modernes und von traditionellen Restriktionen emanzipiertes Arrangement, und diese Darstellung wird von beiden Partnern gleichermaßen getragen. In Anlehnung an einen von Bourdieu geprägten Begriff kann man dabei allerdings von einer paarspezifischen „illusio“ (Bourdieu & Waquant, 1996: 149) sprechen, denn sowohl bei der Mehrzahl der Paare des Typus 2 als auch

bei drei Paaren des Typus 3 sowie einem Paar des Typus 5⁶⁸ wurde die Karriere des Mannes im biographischen Verlauf phasenweise als vorrangig behandelt (vgl. auch die Falldarstellungen ID 1058, 1076). Auch übernehmen die Frauen – bei den Paaren des Typus 2, 3, und 5 nicht grundlegend anders als bei den Paaren des Typus 1 – einen deutlich größeren Anteil an der Organisation des Familienlebens, d. h. sie sind für das ‚Vereinbarkeitsmanagement‘ (Behnke & Meuser, 2003a) zuständig. Diese Arbeit, in der die Erfordernisse des Berufslebens *beider* Partner mit den Anforderungen des Familien- oder Paarlebens in Übereinstimmung gebracht werden, wird also vor allem von Frauen geleistet. Sie passen dabei ihren beruflichen Alltag und ihr berufsbiographisch bedeutsames Handeln flexibel an familiäre Anforderungen an. Eine entsprechende Verknüpfungsleistung wird von den Männern nicht bzw. kaum erbracht. Die Arbeit des Vereinbarkeitsmanagements ist also ungleich verteilt, und das schlägt sich auch in Form von Unterschieden auf der Ebene der individuellen Lebensgestaltung nieder. Die Lebensgestaltung der Frau ist in höherem Maße vorausschauend – in familialer wie in beruflicher Hinsicht; die Konsequenzen eigener (vor allem beruflicher) Entscheidungen für das Zusammenleben des Paares bzw. der Familie werden antizipierend in die Entscheidungsfindung einbezogen. Der Alltag der Doppelkarrierepaare mit Kindern basiert auf einer hochgradig durchrationalisierten, strategischen Lebensgestaltung. In der Zuständigkeit der Frauen für das Vereinbarkeitsmanagement dokumentiert sich eine *Reproduktion geschlechtstypischer Muster*, die sich in veränderter, den Besonderheiten dieser Paarkonstellation angepasster Form zeigt. Die Herauslösung aus vorgegebenen geschlechtstypischen Lebenslaufmustern geschieht in einem Rahmen, der weiterhin deutlich von der tradierten Struktur der Geschlechterbeziehungen bestimmt ist. Auch bei der Mehrzahl dieser Paare bleibt die Familie – wenngleich in abgeschwächter Form – weiterhin die „Support-Institution männlicher Arbeitsmarktkontinuität“, die es den Männern ermöglicht, sich in ihrer Karriere als vergleichsweise autonom zu begreifen. Die höhere Karriereautonomie des Mannes macht sich darin bemerkbar, dass seine individuelle Lebensgestaltung stärker auf den beruflichen Bereich konzentriert ist. Das „Lebenslaufprogramm“ der Frauen in Doppelkarrierepaaren bleibt weiterhin ein Stück weit „Verhandlungsmasse“ zwischen den Partnern (alle Zitate: Krüger,

⁶⁸ Bei den Paaren des Typus 3 handelt es sich um ID 1058, 1065, 558 und beim Typus 5 um das Paar 1076.

1995: 201 f.), wenn auch, aufgrund der eigenen beruflichen Karriereorientierung der Frau, in deutlich geringerem Maße als in komplementäreren Paararrangements (wie beim Typus 1 und 2).

Selbst bei den interviewten Paaren, bei denen die Männer einen gleichen bzw. größeren Anteil an der Kinderbetreuung übernehmen (ID 267, 345, 510), ist keine Umkehrung der Geschlechtstypik festzustellen, denn diese Arbeit entspricht bei diesen Fällen dem beruflichen Selbstbild dieser Männer, da sie auch professionell mit Kindern arbeiten (in einer Einrichtung für behinderte Kinder, als Psychotherapeut in eigener Praxis und als Kinder- und Jugendpsychotherapeut im Kinderheim). Obwohl diese Männer ihre Erwerbsarbeit an den familialen Anforderungen ausrichten, ist dies mit ihrem professionellen Selbstverständnis als Psychologe vereinbar. Hier deutet sich an, dass mit verschiedenen Berufsbildern in Psychologie und Medizin auch unterschiedliche Konstruktionen von Geschlecht verbunden sind. Im Licht eines unterschiedlichen professionellen Verständnisses werden Geschlechterdifferenzen teilweise aufgehoben bzw. Genderdifferenzen werden in unterschiedlicher Weise wirksam.

Am Beispiel der Frauen des Typus 2 (nicht-traditional-komplementär) wird besonders deutlich, warum Frauen häufig beruflich nicht so hoch aufsteigen wie ihre Partner und warum sich keine gleichberechtigte Doppelkarriere herausbildet: Die Frauen integrieren ihren beruflichen Werdegang stärker mit dem familialen Lebensstrang als ihre Partner und verpassen aufgrund von Phasen der Kindererziehung wichtige berufliche Weichenstellungen. Der oftmals ohnehin schon bestehende Karrierevorsprung der Männer aufgrund ihres durchschnittlich höheren Lebensalters⁶⁹ stabilisiert sich in dieser Phase ebenso wie die stärkere Zuständigkeit der Frauen für das Famili-

⁶⁹ Dies kann besonders deutlich am Beispiel des Doppelmedizinerpaares ID 1145 gezeigt werden, bei dem der Mann drei Jahre älter ist als die Frau und einen entsprechenden Karrierevorsprung aufweist. Zwei berufsbedingte Umzüge des Mannes haben sich negativ auf die berufliche Laufbahn der sehr karriereorientierten Ärztin ausgewirkt und erheblichen Mehraufwand bei der Organisation der Kinderbetreuung nach sich gezogen. Sie sah sich deshalb gezwungen, ihre Arbeitszeit im Uniklinikum zu reduzieren und konnte bisher ihre Habilitation nicht abschließen, was ihrem Mann dagegen aufgrund der geringeren Zuständigkeit für die Familie ohne Probleme gelang. Während ihr Mann in eine Chefarztposition aufgestiegen ist, arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer befristeten Stelle (zum Einfluss der Alterskonstellationen auf die Verflechtung von beruflichen Karrieren in Akademikerpartnerschaften vgl. Rusconi & Krüger, 2005).

engefüge. Ein beruflicher Aufstieg in hohe und höchste Positionen ist aber für die Frauen zu einem biographisch späteren Zeitpunkt nicht mehr ohne Weiteres möglich, weil das Erreichen höherer Karrierestufen an Zeitordnungen und Altersnormierungen der männlichen Normalbiographie orientiert ist. Das bedeutet, eine Karriere ist in der Regel an eine kontinuierliche Vollzeittätigkeit, an bestimmte Verweildauern sowie an Altersbegrenzungen gebunden. Dabei finden Erziehungszeiten keine Berücksichtigung, denn sie gelten nach wie vor als ‚Privatangelegenheit‘. Diese institutionellen und organisationalen Logiken benachteiligen dadurch häufig Frauen (obwohl sie scheinbar auf geschlechtsneutralen Konstrukten beruhen). Hier zeigt sich, dass die *Interaktion* zwischen Institutionslogiken, Organisationskulturen und der biographischen Lagerung von Karriereereignissen von besonderer Wichtigkeit ist.

