

Vereinbarkeitsmanagement: Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren

Meuser, Michael

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Meuser, M. (2006). Vereinbarkeitsmanagement: Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 4713-4722). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-141808>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Vereinbarkeitsmanagement – Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren¹

Michael Meuser

1. Einleitung

Der Hintergrund für das wachsende wissenschaftliche, wissenschaftspolitische und auch mediale Interesse an der Lebensform von Doppelkarrierepaaren sind die Veränderungen im Zuge gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse. Im Beruf sind es vor allem die rasanten technologischen Entwicklungen und die Globalisierung der Wirtschaft, die immer neue Herausforderungen erzeugen. Hinzu kommt der demographische Wandel, der in der Wirtschaft für einen verstärkten Kampf um hoch qualifizierte Nachwuchskräfte sorgt. Für die Unternehmen werden zunehmend hoch qualifizierte Frauen interessant. Auf Seiten der Frauen wiederum sorgen die Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang (Beck-Gernsheim 1983) dafür, dass ein auf Ehe und Familienleben fokussierter Lebensentwurf zunehmend an Attraktivität verliert. Ein wachsender Teil insbesondere junger Frauen ist zumindest nicht mehr bruchlos bereit, ein Geschlechterarrangement mitzutragen, das am tradierten Modell des »male breadwinner – female homemaker« orientiert ist (Geissler/Oechsle 1996). Die Angleichung der Bildungsniveaus von Männern und Frauen sowie ein damit zusammenhängendes erhöhtes berufliches Anspruchsniveau von Frauen bedeuten eine geringere Bereitschaft zum Karriereverzicht auf weiblicher Seite. Kurz: Frauen verfolgen heute verstärkt eigenständige Karriereinteressen und sind nicht mehr selbstverständlich bereit, ihre beruflichen Ambitionen den familialen Verpflichtungen nachzuordnen. Gleichzeitig steigt die Zahl von Männern, die zumindest bekunden, mehr Zeit für die Familie haben zu wollen (Fthenakis/Minsel 2001).

Die Veränderung im Selbstverständnis von Männern und Frauen – bei Frauen die erhöhte Karriereorientierung, bei Männern die stärkere (gewünschte) Familienorientiertheit – sowie die erhöhte Nachfrage nach weiblichen Führungskräften auf Seiten der Wirtschaft haben Konsequenzen. Die traditionellen Sphärenengrenzen,

¹ Eine ausführliche, gemeinsam mit Cornelia Behnke verfasste Version dieses Beitrags erscheint in: Heike Solga/Christine Wimbauer (Hg.), »Wenn zwei das Gleiche tun ...« – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen 2005.

gleichsam das Fundament der bürgerlichen Geschlechterordnung, nämlich die Trennung von öffentlicher und privater Sphäre, von (männlicher) Berufswelt und (weiblicher) Familienwelt, lassen sich immer weniger durchhalten. Wenn Männer und Frauen Berufskarrieren verfolgen wollen, gleichzeitig aber auch Familien- und Beziehungsleben für beide Geschlechter eine hohe Bedeutung haben, dann findet eine mehr oder minder starke »Entgrenzung« der Sphären statt. Die Infragestellung der »klassischen« Grenzziehung zwischen Beruf und Familienleben sowie die Notwendigkeit, die Sphären neu auszubalancieren, wird beim Doppelkarrierepaar am deutlichsten sichtbar: *Beide* Partner haben hohe berufliche Ambitionen, und *beide* sind nicht bereit, dafür Beziehung und Familie hintanzustellen. Für diese Lebensform, nämlich der Vereinbarung von zwei Berufskarrieren und einem Beziehungs- bzw. Familienleben gibt es bislang kaum Vorbilder und Modelle. Die Paare müssen also mehr oder weniger eigenständig nach Wegen suchen, berufliche und private Ansprüche miteinander in Einklang zu bringen. Sie könnten somit gewissermaßen »Lebensstilpioniere« (Hertz 1986) sein, Teil der Prozesse der Modernisierung und Enttraditionalisierung der Gesellschaft. Die Arrangements, welche die Paare finden (müssen), sind in modernisierungstheoretischer, geschlechtersoziologischer und familiensoziologischer Hinsicht aufschlussreich.

Der auf einer explorativen Studie basierende Beitrag fragt nach dem Verhältnis von privater Lebensführung und beruflicher Karriere bei heterosexuellen Doppelkarrierepaaren.² Die Konstellation »Doppelkarrierepaar« liegt vor, wenn beide Partner nicht nur einer regelmäßig ausgeübten Erwerbstätigkeit nachgehen, sondern wenn darüber hinaus die folgenden Merkmale gegeben sind: höhere, in der Regel akademische Bildungsabschlüsse, ein hohes Maß an »commitment« hinsichtlich des Berufs, lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung.

2. Paararrangements: grundlegende Gemeinsamkeiten und Differenzierungslinien

Auf der Basis von 15 biographischen Paarinterviews lassen sich einige grundlegende, für die Konstellation des Doppelkarrierepaares typische Gemeinsamkeiten festhalten. Diese betreffen die zeitliche Verschränkung von beruflichen und privaten Lebensphasen und Statuspassagen, die (Annahme der) Gleichwertigkeit beider Karrieren, die Karrieremobilität der Partner und die Zuständigkeit für das Verein-

² Die Studie wurde von der DFG im Rahmen des Schwerpunktprogramms »Professionalisierung, Organisation, Geschlecht« gefördert. Für detaillierte Angaben zum methodischen Vorgehen vgl. Behnke/Meuser 2005.

barkeitsmanagement. Hinsichtlich dieser vier Dimensionen lassen sich weitgehende Übereinstimmungen feststellen. Unterhalb dieser Gemeinsamkeiten gibt es generations- und professionstypische sowie auf den Familienstand bezogene Differenzierungen.

2.1. Gemeinsamkeiten

Verschränkung von beruflichen und privaten Lebensphasen und Statuspassagen: Für die meisten der von uns interviewten Karrierepaare gilt, dass die Partner sich bereits in einem frühen Lebensalter kennen gelernt haben. Die Partner knüpfen ihre Beziehung in der Regel während des gemeinsamen Studiums. Sie lernen sich also bereits in ihrer Eigenschaft als zukünftige MedizinerInnen oder JuristInnen oder VolkswirtschaftlerInnen kennen. Der Großteil der von uns interviewten Paare übt dieselbe Profession aus. Die Partner durchlaufen relevante institutionalisierte Lebensphasen und Statuspassagen gemeinsam. Die Partner sind also bereits vor der Phase der eigentlichen Karriereplanung miteinander verbunden. Dies impliziert zweierlei: Zunächst ist es, auch bei den Paaren aus der älteren Generation, eine Selbstverständlichkeit, dass auch die Frau, die einstige Kommilitonin, Karrierepläne hat. Dies bedarf keiner besonderen Legitimation. Zum anderen wird die Karriereplanung, da man bereits ein Paar bildet, beim Berufseinstieg aufeinander abgestimmt.

Gleichwertigkeit der Karrieren: Die Selbstwahrnehmung des Paararrangements durch die Paare ist von der Vorstellung eines egalitären Arrangements geprägt. Diese Selbstwahrnehmung basiert auf der – mehr oder minder konsequent *wechselseitig* zugestandenen – Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen. Darin, dass Egalität vor allem in beruflichen bzw. professionellen Terms begriffen wird, dokumentiert sich der hohe Stellenwert, welcher dem beruflichen Commitment zukommt. Die meisten der interviewten Paare verstehen ihr Zusammenleben als ein modernes, von traditionellen Restriktionen emanzipiertes Arrangement. Diese Darstellung wird von beiden Partnern gleichermaßen getragen und ist nicht nur an die Interviewerin bzw. den Interviewer gerichtet, sondern ebenso an den Partner adressiert. In Anlehnung an einen von Pierre Bourdieu geprägten Begriff kann man von einer paarspezifischen »illusio« (Bourdieu/Waquant 1996: 149) sprechen, ohne die das Arrangement des Doppelkarrierepaares nicht existieren kann. Die Gleichheitsannahme ist gewissermaßen der Einsatz, den *beide* Partner erbringen müssen, um ein *Doppelkarrierepaar* zu sein.

Dass die Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen des Partners anerkannt wird, sagt zunächst nur etwas aus über die normative Basis der Partnerschaft und impliziert nicht zwangsläufig, dass die Karriereambitionen beider Partner in der alltäglichen Lebensführung als gleichwertig behandelt werden. Faktisch gilt mit

Ausnahme der jungen Paare die Karriere des Mannes als vorrangig. Das hat Konsequenzen für Mobilitätsentscheidungen und veranlasst die Paare in den Fällen, in denen dem Anspruch der Vorrangigkeit der Karriere des Mannes kein Karrierevorsprung entspricht, dazu, diesen Vorsprung »symbolisch« herzustellen. Auf diese Weise entstehen »Paarmythen«, gemeinsam erzeugte Fiktionen, welche entscheidend zur Stabilität der Partnerschaft beitragen.

Karrieremobilität: Geographische Mobilität wird immer mehr zu einer zentralen Voraussetzung für berufliche Karrieren. Die institutionell erwartete Karrieremobilität hat eine familiäre Substruktur. Mit Blick auf das traditionelle bürgerliche *Familienmodell* bezeichnet Elisabeth Beck-Gernsheim (1995) die Frau als »die heimliche »Mobilitätsressource« im männlichen Karriereprogramm«. Die Organisation der Karrieremobilität der Doppelkarrierepaare ist Teil eines übergreifenden Paararrangements, das entscheidend durch die Vorrangigkeit der Karriere des Mannes geprägt ist. Insbesondere bei den Paaren der älteren Generation fungieren die Frauen als »Mobilitätsressource«. Indem sie dem Mann dahin folgen, wo er seine Karriere am besten vorantreiben kann, ermöglichen sie es, dass er seine Karriere weitgehend autonom verfolgen kann, nicht beeinträchtigt durch Familienaufgaben. Die geographische Mobilität der Frauen ist damit weniger eine Karrieremobilität in dem Sinne, dass die Erfordernisse der eigenen Karriere darüber bestimmen, wohin die Reise bzw. der Umzug geht. Es ist eine von der Karriere des Mannes abgeleitete Karrieremobilität. Allerdings – und das macht das Paar zu einem Doppelkarrierepaar – verzichtet die Frau nicht auf eine eigene Karriere. Die Frauen halten sehr konsequent an eigenen Karriereplänen fest. Dabei entwickeln sie – notgedrungen – ein hohes Maß an Flexibilität, passen die eigenen Karrierewege an diejenigen des Mannes an und modifizieren, wenn nötig, die eigenen Karrierepläne.

Die Bereitschaft der Frauen, die eigenen Karrierepläne denen des Mannes unterzuordnen, verweist auf klare Prioritäten. Für die meisten Frauen, und ausnahmslos für die Frauen der älteren Generation, ist das partnerschaftliche bzw. familiäre Zusammenleben der übergeordnete Rahmen. Um das Zusammenleben nicht zu gefährden, machen sie Konzessionen, die zur Konsequenz haben, dass sie die eigenen Karrieremöglichkeiten nicht voll ausschöpfen. Daraus resultiert erstens eine Planungssicherheit hinsichtlich der Karriere des Mannes, und es entsteht zweitens eine Planungssicherheit hinsichtlich des partnerschaftlichen bzw. familialen Zusammenlebens insofern, als gewährleistet ist, dass der familiäre Zusammenhalt auch bei einer hohen berufsbedingten Mobilität des Mannes aufrecht erhalten bleibt. Das geht allerdings auf Kosten einer Planungssicherheit der Karriere der Frau.

Obwohl es unter den jüngeren Paaren mehr Variation hinsichtlich der Mobilitätsmuster gibt, fungiert in einer abgeschwächten und subtilen Weise auch bei vielen jungen Paaren die Frau als heimliche Mobilitätsressource im Karriereprogramm des Mannes: indem sie die Konsequenzen, die seine Mobilitätsentscheidungen für das

Zusammenleben haben, dadurch aufzufangen versucht, dass sie ihre Mobilitätsentscheidungen in Abhängigkeit von seiner Vorgabe trifft. Sie folgt ihm zwar nicht an seinen Arbeitsplatz, wählt den ihren aber mit Blick auf den übergeordneten Rahmen des partnerschaftlichen Zusammenlebens, das heißt so, dass dieses Zusammenleben organisiert werden kann.³

Vereinbarkeitsmanagement: Die Mobilitätsentscheidungen sind Teil des Vereinbarkeitsmanagements, von dem das Gelingen der Lebensform des Doppelkarrierepaares abhängt. Für eine Doppelkarriere ist die berufliche Karriere beider Partner zwar eine notwendige, nicht aber eine hinreichende Voraussetzung. Die Herstellung der Gemeinsamkeit als Karrierepaar ist eine *voraussetzungsvolle* Leistung, die einen erheblichen Arbeitsaufwand benötigt. Erst durch diese Arbeit, in der die Erfordernisse des Berufslebens *beider* Partner mit den Anforderungen des Familien- oder Paarlebens in Übereinstimmung gebracht werden, entsteht eine *Doppelkarriere*. Diese Arbeit bezeichnen wir als *Vereinbarkeitsmanagement*. Wir verwenden den aus der Berufswelt stammenden Begriff des Managements, weil er den spezifischen Modus der für die Entgrenzung von Beruf und Familie charakteristischen »Verarbeitung des Alltags« (Jurczyk/Voß 1995) prägnant erfasst. Das Gelingen der Lebensform des Doppelkarrierepaares basiert auf einer hochgradig durchrationalisierten, strategischen alltäglichen Lebensführung.

Die Zuständigkeit hierfür liegt – bei Doppelkarrierepaaren nicht anders als bei sonstigen Paaren – überwiegend bei der Frau. Die Arbeit des Vereinbarkeitsmanagements ist ungleich verteilt, und das bereits in der vorfamiliären Phase. Es ist die Arbeit der Frauen, kontinuierlich dafür Sorge zu tragen, dass das Gesamtarrangement funktioniert. Sie managen zwei Karrieren so, dass eine *gemeinsame* Lebensführung möglich ist. Die Organisation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ganz deutlich und sehr einseitig Aufgabe der Frau. Demgegenüber können die Männer vergleichsweise autonom, weitgehend unbeeinflusst von Sorgen um das Vereinbarkeitsmanagement, und geradlinig, ohne Lücken und Modifikationen, ihre individuelle Karriere verfolgen. Diese unterschiedlichen Anforderungen schlagen sich in Unterschieden der Lebensführung nieder. Die Lebensführung der Frau ist in hohem 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. Hingegen macht sich die weitgehende Karriere-Autonomie des Mannes bzw. seine Nicht-Zuständigkeit für das Gesamtgefüge darin geltend, dass er seine Lebensplanung auf den beruflichen Bereich konzentrieren kann. Die Übernahme der Rolle der »Vereinbarkeitsmanagerin« impliziert allerdings, wie wir gesehen haben, keineswegs, dass die Frau die eigenen Karrierepläne fallen lässt; sie passt sie

3 Der Aspekt der Karrieremobilität wird ausführlicher behandelt in Meuser (2004).

aber an die jeweiligen Bedingungen an. Die Herstellung der Lebensform Doppelkarrierepaar ist insofern vor allem eine von den Frauen erbrachte Leistung, als sie es sind, welche die Integration von zwei Karrieren in eine Ehe oder eine Familie organisieren (ausführlicher hierzu Behnke/Meuser 2003a).

2.2. Differenzierungslinien

In der Art und Weise, wie das Vereinbarkeitsmanagement geleistet wird, lassen sich generations- und professionstypische sowie auf den Familienstand bezogene Unterschiede feststellen.

Generation: Generationstypische Unterschiede sind vor allem hinsichtlich der Rangordnung der Karrieren zu verzeichnen. Während es bei den Paaren der *älteren* Generation (den ca. 60jährigen) unstrittig ist, dass die Karriere des Mannes Vorrang hat, gibt es in den Interviews mit den Paaren der *jüngeren* Generation (Ende 20 bis Mitte 30) keine Hinweise darauf, dass ein *Karrierevorsprung* des Mannes erwartet wird. Was allerdings bei einem Teil dieser Paare problematisch und damit erklärungsbedürftig ist, ist ein *Karrierevorsprung* der *Frau*. Ein von der Geschlechtstypik stark abweichendes Karrieremuster erzeugt auch in einer enttraditionalisierten Beziehungsform gravierende Probleme. Die von den Paaren gefundenen Lösungen bestehen entweder in einer Reduktion des beruflichen Engagements der Frau oder in einer symbolischen Minimierung des *Karrierevorsprungs* der Frau, indem zum Beispiel der *Karrierevorsprung* der Frau auf glückliche Umstände, nicht aber auf besondere Leistungen zurückgeführt wird. Diese symbolische Lösung funktioniert freilich nur dann, wenn sie von der Frau *aktiv* mitgetragen wird (was in der Regel aber auch geschieht).

Wie oben erwähnt, gibt es Generationsunterschiede hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten der Karrieremobilität. Den Frauen in den jüngeren Paaren stehen deutlich mehr Mobilitätsoptionen zur Verfügung, als die Frauen der älteren Generation hatten, als sie sich in der frühen Karrierephase befanden. Eine Umkehrung des bei den älteren Paaren gegebenen Mobilitätsmusters – dass also die Karriere der Frau die Karrierepfade beider Partner bestimmt – findet allerdings nicht statt. Lediglich bei einem jungen Wissenschaftspaar lassen sich Ansätze hierzu beobachten.

Profession: Professionstypische Unterschiede lassen sich im Vergleich *junger* Paare aus dem Management und der Wissenschaft sowie zwischen Freiberufler- und Managerpaaren erkennen. Die am weitesten enttraditionalisierten Paararrangements finden sich bei den jungen Wissenschaftsparen. Hier erzeugt auch ein *Karrierevorsprung* der Frau keine Probleme in der Partnerschaft. Bei jungen Managerpaaren ist dies hingegen häufig der Fall.

Das Gelingen des Doppelkarrierearrangements steht und fällt mit der Möglichkeit, zwei Karrierestränge und ein Paar- bzw. Familienleben miteinander zu verklammern. Diese Möglichkeit scheint den Paaren, die freiberuflich tätig sind, weitaus eher gegeben zu sein als den Paaren im Management. Zum einen verfügen die Freiberufler über größere Gestaltungsfreiräume, zum anderen ist die relative Statusgleichheit der freiberuflich tätigen Paare entlastend. Nach der Etablierung einer gemeinsamen Kanzlei oder Praxis muss sich das Paar nicht weiter nach oben durcharbeiten; im Unterschied zur freien Wirtschaft und zur Wissenschaft gibt es keine organisationsinternen formalen Hierarchien mit abgestuften Positionen auf einer Karriereleiter. Die Partner müssen sich folglich nicht an der Positionierung des je anderen »abarbeiten« (hierzu ausführlicher Behnke/Meuser 2003b).

Familienstand: Partnerschaften mit und ohne Kinder unterscheiden sich hinsichtlich der realisierten Egalität des Paararrangements. Das betrifft vor allem die arbeitsorganisatorische Seite des Vereinbarkeitsmanagements. Ein höheres Maß an Egalität der häuslichen Arbeitsteilung ist bei den Paaren ohne Kinder gegeben, die der jungen Generation angehören. Hier korrespondieren Generationslagerung und Lebensphase miteinander, so dass es schwer fällt zu entscheiden, ob die größere Egalität ein Generationeneffekt oder der Lebensphase vor der Familiengründung zuzurechnen ist. Aus anderen Studien, die freilich nicht auf die Partnerschaftsform des Doppelkarrierepaares bezogen sind, ist bekannt, dass auf die Geburt des ersten Kindes in der Regel eine Retraditionalisierung des Geschlechterarrangements folgt (Fthenakis/Minsel 2001; Vaskovics/Rost/Rosenkranz 2000). Es steht zu vermuten, dass auch bei den jungen Doppelkarrierepaaren die Arbeit der Kindererziehung und -betreuung in erster Linie den Frauen zufallen wird. Dafür gibt es in den Interviews einen deutlichen Indikator. Während in den meisten Interviewpassagen beide Partner ungefähr gleiche Redeanteile haben, wechselt, wenn es um das Thema antizipierte Elternschaft geht, die Erzählzuständigkeit wie von selbst auf die Seite der Frauen. Es ist zu erwarten, dass so wie die Frauen in dem Interview für das Thema Kinder zuständig sind, sie auch im Alltag für die Kinder zuständig sein, eine Lösung für die Vereinbarkeit der Karrieren mit dem Familienleben finden und daran ihren Karriereweg anpassen werden.

3. Diskussion

Eine zentraler Fokus der Studie waren Vergeschlechtlichungsprozesse unter den Bedingungen einer Entgrenzung von Beruf und Familie. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob und in welcher Hinsicht die Doppelkarriere-Konstellation eine Auflösung geschlechtstypischer Zuständigkeiten, mithin ein Aufbrechen der

tradierten Geschlechterordnung impliziert. Es ist eine lebensformspezifische Reproduktion geschlechtstypischer Handlungsmuster festzustellen, die allerdings mit einem Gestaltwandel dieser Muster verbunden ist. Die so genannte Familienarbeit fällt auch den Frauen in den Doppelkarrierepaaren ganz eindeutig zu. Hinzu kommt aber, dass es ebenfalls an ihnen liegt, ob eine berufliche *Doppelkarriere* gelingt oder nicht. Auch in dieser Zuständigkeit dokumentiert sich ein geschlechtstypisches Muster: Die Frauen sind dafür verantwortlich, den ehelichen bzw. familialen Zusammenhalt in jeder Hinsicht zu organisieren, sie leisten damit eine spezifische Form von Beziehungsarbeit. In dieser doppelten Zuständigkeit wird ein geschlechtstypisches Muster in veränderter den Besonderheiten der Paarkonstellation angepasster Form reproduziert.

Das ermöglicht es den Männern, sich in ihrer Karriere als vergleichsweise autonom zu begreifen. Hingegen bleibt das »Lebenslaufprogramm« der Frau weiterhin ein Stück weit »Verhandlungsmasse« zwischen den Partnern (Krüger 1995: 201f.), wenn auch, aufgrund der eigenen beruflichen Karriere, in geringerem Maße als in der Konstellation der so genannten »Hausfrauenehe«. Die Enttraditionalisierung, welche die Form des Doppelkarrierepaares bei aller Reproduktion von geschlechtstypischem allein dadurch darstellt, dass das Modell des männlichen Familienernährers konsequent verlassen ist, wird nicht vom Mann getragen. Sein Beitrag besteht vor allem darin, dass er sich auf eine solche Familienform einlässt.

Die Konstellation des Doppelkarrierepaares bedeutet für die Frauen eine Vermehrung von Optionen im beruflichen Bereich. Die Herauslösung aus vorgegebenen geschlechtstypischen Lebenslaufmustern geschieht jedoch in einem Rahmen, der deutlich von der tradierten Struktur der Geschlechterbeziehungen bestimmt ist. Mit Blick auf die von Bob Connell unterschiedenen Strukturen, in denen Geschlechterverhältnisse organisiert sind: Arbeit, Macht und Kathexis (Connell 1987: 96ff.), lässt sich festhalten, dass die Veränderungen in der Dimension der Arbeit auf Persistenzen in der Dimension der Kathexis aufrufen. Die Lage der Frauen in der Doppelkarrierekonstellation erweist sich mithin als ambivalent, von Gegenläufigkeiten geprägt, die der Männer hingegen verbleibt stärker in tradierten Rahmen.

Hinsichtlich der »Entscheidung«, welcher Partner eine berufliche Karriere macht, hat die Geschlechterdifferenz bei den Doppelkarrierepaaren ihre Ordnungsfunktion weitgehend, in der jüngeren Generation sogar vollkommen verloren. Hingegen scheint die Zuständigkeit der Frauen für Beziehungsarbeit und familialen Zusammenhalt trotz aller Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang etwas äußerst Hartnäckiges zu sein – wie auch die weitgehende Abstinenz der Männer gegenüber diesen Bereichen. Bezeichnenderweise ist die Zuständigkeit der Frauen für das notwendige Vereinbarkeitsmanagement gerade nicht das Ergebnis von langwierigen Aushandlungsprozessen zwischen den Partnern oder Ausdruck einer Resignation nach nicht zufriedenstellend ausgetragenen Divergenzen,

sondern sie »ergibt sich« gleichsam wie von selbst. Diese Selbstverständlichkeit scheint das größte Hindernis zu sein, das einer Realisierung umfassend egalitärer Paararrangements entgegensteht.

Die »verblüffende Persistenz« der Geschlechterdifferenz, die Bettina Heintz und Eva Nadai zufolge trotz eines wachsenden Bedeutungsverlustes der sozialen Ordnungsfunktion der Geschlechterdifferenz die Geschlechterverhältnisse in vielen sozialen Feldern kennzeichnet und »die über modernisierungstheoretische Argumente nicht zu erklären ist« (Heintz/Nadai 1998: 77), kennzeichnet auch die Arrangements der Doppelkarrierepaare.

Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1995), Mobilitätsleistungen und Mobilitätsbarrieren von Frauen. Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung im neuen Europa, *Berliner Journal für Soziologie*, S. 163–172.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983), Vom »Dasein für andere« zum Anspruch auf ein Stück »eigenes Leben«, Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, *Soziale Welt* 34, S. 307–340.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003a), Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren, *Soziale Welt* 54, S. 163–174.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2003b), Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform, Hitzler, Ronald/Pfadenhauer, Michaela (Hg.), *Karrierpolitik. Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*. Opladen, S. 189–200.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2005), Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hg.), *»Wenn zwei das Gleiche tun ...« – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, Opladen, (im Druck).
- Bourdieu, Pierre/Waquant, Loïc J.D. (1996), *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a.M.
- Connell, R.W. (1987), *Gender and Power*, Cambridge.
- Fthenakis, Wassilios E./Minsel, Beate (2001), *Die Rolle des Vaters in der Familie*, Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1996), *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998), Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, *Zeitschrift für Soziologie* 27, S. 75–93.
- Hertz, Rosanna (1986), *More Equal Than Others: Women and Men in Dual-Career Marriages*, Berkely.
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (1995), Zur gesellschaftsdiagnostischen Relevanz der Untersuchung von alltäglicher Lebensführung, Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (Hg.), *Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Moderne*, Opladen, S. 371–407.

- Krüger, Helga (1995), Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen, Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a.M./New York, S. 195–219.
- Meuser, Michael (2004), Wer folgt wem? Geographische Mobilität bei Doppelkarrierepaaren, Deutscher Hochschullehrerinnenbund (Hg.): *Hochschulfrauen als akademische Nomaden? – Vom Nutzen und Nachteil der Mobilität*, Berlin: Deutscher Hochschullehrerinnenbund, S. 70–77.
- Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald/Rosenkranz, Doris (2000), Was machen junge Väter mit ihrer Zeit? Die Zeitallokation junger Ehemänner im Übergang zur Elternschaft. ifb-Forschungsbericht Nr. 2, Bamberg.