

**Cornelia Behnke und Michael Meuser**

**„Wenn zwei das Gleiche wollen“**

**Konkurrenz und Kooperation bei Doppelkarrierepaaren**

AIM-Gender,4. Tagung, Stuttgart-Hohenheim, 2. - 4.2.2006

Dieses Papier basiert auf zwei publizierten Aufsätzen:

Cornelia Behnke und Michael Meuser: Karriere zu zweit – Projekt oder Problem? Zum Verhältnis von beruflichem Erfolg und Lebensform, in: *Karrierpolitik, Beiträge zur Rekonstruktion erfolgsorientierten Handelns*, hrsg. v. Ronald Hitzler/Michaela Pfadenhauer, Opladen: Leske und Budrich 2003, S. 189-200.

Cornelia Behnke und Michael Meuser: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, in: *„Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, hrsg. v. Heike Solga/Christine Wimbauer, Opladen: Verlag Barbara Budrich 2005, S. 123-139.

## 1. Einleitung: Implizite Karrierepolitik

Betrachtet man typische berufliche Karriereverläufe des modernen bürgerlichen Individuums, dann entdeckt man schnell etwas, das man als die implizite Politik des beruflichen Erfolges bezeichnen könnte: Die Karriere des in aller Regel verheirateten Mannes – Karrieren von Frauen waren in der Geschlechterordnung der bürgerlichen Gesellschaft nicht vorgesehen – ist in nicht geringem Maße auf einer unterstützenden Arbeit der Ehefrau fundiert. Diese Arbeit besteht nicht nur darin, dass die Frau gemäß der in der bürgerlichen Gesellschaft durchgesetzten Trennung der Sphären von Beruf und Familie die sogenannte Familienarbeit übernimmt und dem Mann damit ermöglicht, sich voll seinen beruflichen Angelegenheiten zu widmen; gerade dort, wo berufliche Spitzenkarrieren gemacht werden, umfasst die unterstützende Arbeit mehr: Bewirtung von Gästen, Begleitung des Mannes zu offiziellen Anlässen und dergleichen mehr. Die Frau ist zuständig für den ‚gesellschaftlichen Rahmen‘, der neben der im engeren, d.h. fachlichen Sinne verstandenen beruflichen Leistung von hoher karriere-strategischer Bedeutung ist.

Die Spruchweisheit, dass hinter jedem beruflich erfolgreichen Mann eine tüchtige Frau steht, mag zwar am Beginn des 21. Jahrhunderts nicht mehr ungebrochen gültig sein und dürfte vor allem, so sie denn immer noch zutrifft, eine Vielfalt von Arrangements beschreiben, die von der zuvor skizzierten Konstellation bis zu solchen Partnerschaftsformen reichen, in denen beide Partner, Mann und Frau, eine berufliche Karriere verfolgen. Gleichwohl zeigen aktuelle Studien, dass verheiratete bzw. in einer Partnerschaft lebende Männer nach wie vor nicht nur eine höhere Lebenserwartung und geringere Suizidraten als ledige Männer aufweisen, sondern auch klare Karrierevorteile haben. Auf der Basis von im Familiensurvey des Deutschen Jugendinstituts erhobenen Daten gelangt Tölke (1998: 144) zu der Feststellung: „Für Männer hat die Ehe bzw. Partnerbeziehung unbeeinflusst von den Belastungen der (Ehe-)Frau, sei es durch eine eventuelle eigene Erwerbstätigkeit oder sei es durch die Versorgung von Kindern, einen eindeutig positiven Einfluss auf die Berufskarriere.“ Eheschließung scheint für Männer nach wie vor ein Schritt zu sein, der sich karrierepolitisch ‚auszahlt‘. Für Frauen ist die Eheschließung den Daten des Familiensurveys zufolge in karrierepolitischer Hinsicht eine ambivalente Angelegenheit. Sie profitieren nur solange, wie keine Kinder zu versorgen sind.

Diese Befunde verweisen darauf, dass eine Analyse beruflicher Karriereverläufe und -bedingungen sich nicht auf die berufliche Sphäre begrenzen kann. Eine qualitative Studie über „Lebensarrangements“ männlicher Führungskräfte (Behnke/Liebold 2000, 2001; Liebold 2001) zeigt, dass die unterstützende Arbeit der Ehefrauen nach wie vor von hoher strategi-

scher Bedeutung für die Karriere des Mannes ist. „Der Mann bewährt sich in der rauen Welt des Erwerbs, während die Frau daheim die Ressourcen für seinen Kampf bereitstellt.“ (Behnke/Liebold 2001: 141). Die familialen Arrangements erinnern stark an die Rigidität der Sphärentrennung (in innen und außen, Familie und Beruf), wie sie der Geschlechterdiskurs der bürgerlichen Gesellschaft vorgesehen hat.

Im Zuge und als Folge der Transformation der Geschlechterordnung, wie sie seit dem zweiten Drittel des 20. Jahrhunderts vonstatten geht, ist die traditionelle männliche Karrierestrategie freilich zunehmend schwieriger zu verfolgen. Die Führungskräfte, die nach wie vor auf diese Strategie setzen, sehen sich mit einem wachsenden Unwillen ihrer Frauen konfrontiert, der zwar nicht in einer Verweigerung der ihnen zgedachten Rolle resultiert, wohl aber den Mann zwingt, einen nicht unerheblichen Aufwand zu betreiben, um die Frau mit der Rolle zu ‚versöhnen‘, die sie nicht mehr klaglos zu spielen bereit ist (Behnke/Liebold 2001). Es stellt sich mithin die Frage, ob und wie lange noch die eingangs erwähnte implizite Politik des beruflichen Erfolges verfolgt werden kann bzw. ob die Kosten einer solchen Politik deren Ertrag aufzuwiegen beginnen.

## **2. Doppelkarriere als Erfolgsstrategie?**

Die Alternative ist freilich nicht die Single-Existenz, die gerade nicht, wie die Daten des Familiensurveys zeigen, karrierefördernd ist (Tölke 1998) – aus welchen Gründen auch immer. Eine Alternative, die zunehmend an Bedeutung gewinnt, ist die Konstellation des sogenannten ‚Doppelkarrierepaares‘. Angesichts des ständig ansteigenden Qualifikationsniveaus junger Frauen und einer trotz aller Enttraditionalisierung und Individualisierung weitgehend ungebrochenen Homogamieeigung (Rüffer 2001; Schwarz 1991) müssen sich karriereorientierte junge Männer, sofern sie eine Partnerschaft anstreben, mit Frauen arrangieren, die immer weniger bereit sind, eigene Karriereambitionen hinter die des Mannes zu stellen. Das lässt die Zahl von Doppelkarrierepaaren ansteigen.

Doppelkarrierepaar meint eine Konstellation, bei der nicht nur beide Partner einer regelmäßig ausgeübten Erwerbstätigkeit nachgehen, sondern darüber hinaus sind die folgenden Merkmale gegeben: höhere, zumeist akademische Bildungsabschlüsse, ein hohes Maß an „commitment“ hinsichtlich des Berufs, eine lebenslange Aufstiegs- bzw. Karriereorientierung. Die Berufarbeit ist nicht nur ein Job, sie wird als primäre Quelle persönlicher Erfüllung gesehen. All dies

trifft auf beide Partner gleichermaßen zu (Gilbert 1985; Rapoport/Rapoport 1971; Schulte 2002; Sekaran 1986).

Exakte Zahlen über die quantitative Verbreitung von Doppelkarrierepaaren liegen für Deutschland nicht vor. Schulte (2002: 256) schätzt – unter Zugrundelegung eines weit gefassten Karrierebegriffs, der neben vertikalen auch horizontale Karrieren (im Sinne von Qualifikation und Spezialisierung) umfasst –, dass 15 bis 20 Prozent aller berufstätigen Paare in die Kategorie der Doppelkarrierepaare fallen. In der betriebswirtschaftlichen Forschung finden sich Hinweise, dass vor allem große Unternehmen in wachsendem Maße mit der Notwendigkeit konfrontiert sind, sich bei der Einstellung von Führungskräften um einen angemessenen Arbeitsplatz auch für den Ehepartner zu bemühen, da die (Ehe-)Partner ihrer Führungskräfte immer häufiger selber berufliche Karrieren verfolgen (Domsch 1992; Domsch/Krüger-Basener 1995; Domsch/Ladwig 1997).

Die Lebensform des Doppelkarrierepaares ist eine spezifische Ausprägung des in der rezenten arbeitssoziologischen Forschung diagnostizierten Trends zu einer Entgrenzung der Sphären von Beruf und Familie bzw. von “Arbeit und Leben” (Hielscher 2000; Voß 1994, 1998). In dieser Lebensform ist die das Fundament der Geschlechterordnung der bürgerlichen Gesellschaft bildende geschlechtssegregierende Trennung von öffentlicher und privater Sphäre, von Produktions- und Reproduktionsarbeit, von Beruf und Familie weitgehend aufgehoben – zumindest weitgehender als in anderen Partnerschaftsformen<sup>1</sup>. Die rezente soziologische Modernisierungsforschung, welche die “Offenheit von Lebensverläufen” (Mayer/Müller 1994) und den Übergang von der “Normalbiographie” zur “Bastelbiographie” (Beck-Gernsheim 1994; Hitzler/Honer 1994) betont, findet in Gestalt des Doppelkarrierepaares gewissermaßen eine prototypische Form einer enttraditionalisierten Lebensweise vor, welche von den Partnern ein hohes Maß an Kreativität in ihrem Bemühen verlangt, ein tragfähiges Arrangement zu finden, mit dem sie die Entgrenzung von Beruf und Familie in einer Weise ‘managen’ können, dass weder die beruflichen Karrieren noch das Familienleben darunter leiden. Mit dieser Entgrenzung ist den Paaren die Aufgabe gestellt, ein Arrangement zu finden, welches das traditionelle, auf der Trennung der Sphären von Beruf und Familie basierende, komplementär angelegte Kooperationsmodell der Geschlechter ersetzt.

---

1 Damit ist freilich nicht zwangsläufig eine Auflösung jeglicher geschlechtstypischer Arbeitsteilung verbunden. Diese lässt sich vielmehr auch bei Doppelkarrierepaaren beobachten, allerdings in einer modifizierten, den besonderen Bedingungen dieses Paar- und Familienarrangements angepassten Form (s.u. und ausführlich Behnke/Meuser 2005).

Folgt man einer von Parsons (1964: 72) – allerdings vor einem halben Jahrhundert – geäußerten Einschätzung, der zufolge eine den Karrierebestrebungen des Mannes gleichwertige berufliche Ambition der Frau die Partnerschaft destabilisiere, dann hätte ein paralleles Verfolgen beruflicher Karrieren nicht nur “eine tiefgreifende Wandlung der Familienstruktur” zur Folge, was gewiss zutrifft, sondern auch eine Gefährdung der Partnerschaft. Das erscheint uns jedoch keine zwingende Konsequenz zu sein; wir begreifen dies vielmehr als eine empirisch zu beantwortende Frage. Im Folgenden werden wir der Frage nachgehen, ob und unter welchen Bedingungen sich eine berufliche Karriere beider Partner mit einem gemeinsamen Ehe- und Familienleben vereinbaren lässt und mit welchen Kosten ein solches Arrangement verbunden ist.

Die Beantwortung dieser Frage erfordert eine differenzierende Betrachtung, welche Doppelkarrierepaare u.a. danach unterscheidet, in welchen beruflichen Kontexten sie tätig sind. In einer explorativen Studie haben wir das Verhältnis von privater Lebensführung und beruflicher Karriere bei heterosexuellen Doppelkarrierepaaren untersucht.<sup>2</sup> Das Forschungsinteresse galt zum einen den alltäglichen Arrangements, die diese Paare finden, um zwei Karrieren und ein Paar- bzw. Familienleben miteinander zu vereinbaren, zum anderen den institutionell-organisatorischen Rahmenbedingungen von Doppelkarrieren, wie sie von Arbeitgebern gesetzt werden. In diesem Beitrag konzentrieren wir uns auf die Arrangements der Paare (zu den institutionellen Rahmenbedingungen vgl. Behnke/Meuser 2003). Wir werden anhand eines Vergleiches von Freiberufler- und Manager-Paaren darlegen, dass sich Doppelkarriere-Arrangements danach unterscheiden lassen, ob die Karriere zu zweit ein gemeinsam und kooperativ betriebenes Projekt ist, von dem beide Partner profitieren – wenn auch, wie wir sehen werden, mit unterschiedlichen Kosten –, oder ob die Doppelkarriere das Paar in ein Konkurrenzverhältnis setzt und ihm mehr Probleme schafft, als dass sie Perspektiven eröffnet. Karrieren unterliegen in diesen beiden Bereichen je eigenen und unterschiedlichen Restriktionen und bewegen sich in divergenten Gestaltungsspielräumen. Die in freiberuflichen Tätigkeiten gegenüber dem Management *vergleichsweise* größere Flexibilität der Arbeitszeiten<sup>3</sup> setzt günstigere Rahmenbedingungen für ein der je individuellen Paar-Konstellation angepasstes Arrangement der Verknüpfung beruflicher und familiärer Belange, als es unter strikteren Zeitregimes möglich ist, wie sie im Management typischerweise gegeben sind. Andererseits können Manager-Paare, die in großen Unternehmen tätig sind, in vermehrten Maße von den Unter-

---

2 Die Studie wurde von der DFG im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ gefördert.

3 Damit ist nicht gesagt, dass Manager mehr Zeit für ihre professionelle Tätigkeit aufwenden als die anderen.

nehmen bereit gestellte institutionelle Arrangements zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen, die den anderen Berufssparten nicht oder in geringerem Maße zur Verfügung stehen<sup>4</sup>.

### 3. Methode

Die *Stichprobenbildung* orientierte sich nicht an Kriterien statistischer Repräsentativität, sondern daran, solche Fälle zu erheben, von denen zu erwarten ist, dass sie typische Problemkonstellationen und Lösungsmuster repräsentieren. Folgende Kriterien wurden zugrunde gelegt: Hinsichtlich des beruflichen Status wurden drei institutionelle Formen der Berufsausübung unterschieden: Freiberuflichkeit, wissenschaftliche Tätigkeit in den staatlichen Institutionen von Lehre und Forschung sowie Management in leitender Funktion in der freien Wirtschaft. Ein zweites Kriterium war der Familienstatus, also die Frage, ob Kinder zu betreuen sind oder nicht, ein drittes die Generationszugehörigkeit.

Insgesamt wurden 15 Doppelkarrierepaare gemeinsam (narrationsgenerierend) interviewt. Sechs Paare repräsentieren den freiberuflichen Bereich, vier Paare arbeiten in der Wissenschaft und fünf Paare in der freien Wirtschaft. Fünf Paare haben Kinder (davon sind alle verheiratet), zehn Paare sind kinderlos. Neun Paare sind verheiratet, sechs leben in nicht ehelicher Gemeinschaft zusammen. Hinsichtlich der Altersrelation ist ein Altersvorsprung des Mannes bei acht Paaren gegeben (zwischen einem und 13 Jahren, wobei ein Abstand zwischen einem und drei Jahren überwiegt), bei fünf Paaren sind die Partner gleichaltrig, bei zwei Paaren ist die Frau älter (jeweils ein Jahr). Vier Paare gehören der älteren Generation an, zum Interviewzeitpunkt sind sie zwischen Ende Fünfzig und Anfang Sechzig. Sechs Paare repräsentieren die mittlere Generation (von Ende Dreißig bis Ende Vierzig) und fünf Paare die jüngere Generation (von Ende Zwanzig bis Anfang Dreißig). Der Familienstand korrespondiert mit der Generationszugehörigkeit sowie mit der Länge der Partnerschaft. So sind alle langjährig verbundenen Paare der älteren Generation miteinander verheiratet. Die nicht ehelichen Lebensgemeinschaften finden sich innerhalb der jüngeren Generation sowie unter einigen Repräsentanten der mittleren Generation, die erst seit vergleichsweise kurzer Zeit eine neue Paarbindung eingegangen sind. Hinsichtlich der bei zehn Paaren gegebenen Kinderlosigkeit ist zu berücksichtigen, dass sich einige Paare aus der jüngeren Generation noch in der vorfa-

---

4 Solche Arrangements, die insbesondere der Kinderbetreuung dienen, werden, wie in von uns geführten Interviews mit Personalmanagern deutlich wurde, als ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsvorteil des Unternehmens in der Konkurrenz mit anderen Unternehmen um hoch qualifizierte Führungskräfte gesehen.

miliaren Phase befinden; drei der fünf jüngeren Paare wünschen sich ausdrücklich in nicht allzu ferner Zukunft Kinder.

Das Verfahren des *biographischen Paarinterviews* stellt eine Mischform aus dem autobiographisch-narrativen Interview und dem Gruppendiskussionsverfahren dar. Wie beim biographischen Einzelinterview wird in einer Art „Stegreiferzählung“ die Geschichte des Paares erzählend entwickelt. Zur gemeinschaftlichen Reproduktion der gemeinsamen Geschichte (vom Zeitpunkt des Kennenlernens bis in die Gegenwart hinein) kommt beim Paarinterview im Unterschied zum Einzelinterview zusätzlich die Interaktion der Partner zum Tragen. Das biographische Paarinterview liefert somit zwei Datenquellen: Die aufgeschichteten Erfahrungen des Paares, der *Inhalt* der gemeinsamen Geschichte, lassen sich analog zum autobiographischen Interview rekonstruieren. Die Art und Weise, *wie* die Partner *in situ* arbeitsteilig ihre gemeinsame Geschichte entwickeln, gibt Auskunft über die partnerschaftliche Situation, das Verhältnis der Partner zueinander.

#### **4. Doppelkarriere als kooperatives Projekt: Freiberufler**

Die von uns interviewten freiberuflich tätigen Paare stehen für eine Doppelkarriere als gemeinsam betriebenes Projekt. Bei dem Ehepaar Kern, welches die Arrangements im freiberuflichen Bereich in exemplarischer Weise repräsentiert, handelt es sich um ein Paar, das gemeinsam eine Anwaltskanzlei betreibt. Die Partner sind zum Interviewzeitpunkt 41 und 44 Jahre alt und haben eine siebenjährige Tochter. Wie die meisten Paare unseres Samples lernen sich die Kerns bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben kennen, in diesem Fall während des Referendariats. Sie heiraten wenige Monate, nachdem sie eine feste Beziehung zueinander geknüpft haben. Kurz darauf geht Herr Kern für einige Monate auf eine sogenannte "Auslandsstation". Seine Partnerin unterbricht während dieser Zeit ihr Referendariat, sie nimmt sich "eine Auszeit", wie sie es formuliert, um in dieser Phase der Ausbildung mehr Zeit für die Beziehung zu ermöglichen. Sie nimmt mithin – und dies ist typisch für die meisten Frauen innerhalb unseres Samples – zu Gunsten der Partnerschaft eine Modifikation, in diesem Falle eine kleine Verzögerung in ihrer Karriere in Kauf.

Der Einstieg ins Berufsleben erfolgt unterschiedlich. Frau Kern arbeitet von Beginn an freiberuflich und baut eine eigene Kanzlei auf. Sie wählt dabei die Büroräume so aus, dass ein späteres Hinzukommen ihres Mannes möglich ist, das heißt, sie antizipiert bereits zu einem frü-

hen Zeitpunkt eine gemeinsame Arbeit in der Zukunft. Ihr Mann ist zunächst als Angestellter in einer anderen, bereits etablierten Kanzlei tätig und begründet dies mit dem Hinweis auf die Einkommenssicherheit, die mit einer Angestellten-Position verbunden ist. Zu einem späteren Zeitpunkt steigt er in der Tat mit in die Kanzlei seiner Frau ein; seitdem arbeitet das Paar gemeinsam.

Die Geburt der Tochter ist für Frau Kern kein Anlass, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen. Während der Schwangerschaft, die nicht unkompliziert verläuft und streckenweise das Liegen notwendig macht, arbeitet Frau Kern eben zeitweilig im Liegen: "Dann hab ich mir ne Chaiselongue ins Büro gestellt". Nach der Geburt des Kindes versucht sie "immer nur alles am Laufen zu haben". Sie nimmt ihr Kind mit ins Büro, arbeitet während das Kind schläft, erledigt Einkäufe auf dem Weg zur Arbeit. Später, nach dem Abstillen des Kindes, gibt es Arrangements mit einer Tagesmutter. Die Entlastung durch den Ehemann besteht darin, einige Angelegenheiten aus dem Dezernat seiner Frau zu betreuen. Als er einige Anfragen aus ihrem Spezialgebiet falsch beantwortet, vergibt sie diese Arbeiten an Dritte.

Frau Kern erweist sich durchweg als äußerst zielstrebig und hartnäckig im Verfolgen ihrer eigenen sowie der gemeinsamen Pläne. Von Beginn an baut sie die Kanzlei so auf, dass ihr Mann zu einem späteren Zeitpunkt einsteigen kann. Während der Schwangerschaft und in der familienintensiven Phase organisiert sie familiäre und berufliche Abläufe so, dass beide Bereiche miteinander zu vereinbaren sind und sie gleichzeitig die Kontrolle über beides behält. Die Projektförmigkeit ist das grundlegende Organisationsprinzip in allen Lebenslagen. Da sich der Kinderwunsch nicht problemlos auf natürlichem Wege realisieren lässt, wird auch daraus, wie Frau Kern formuliert, "ein ziemliches Projekt", für das einige Möglichkeiten der modernen Medizin ausdauernd und zielstrebig in Anspruch genommen werden. Wie das berufliche Projekt, so wird auch das 'Projekt Kind' hartnäckig und konsequent verfolgt.

Über den Fall Kern hinaus zeigt sich hier eine weit reichende Überformung des familialen Lebens mit Relevanzstrukturen, die der beruflichen Sphäre entstammen. Nicht nur bei den Kerns, auch bei anderen Freiberuflerpaaren ist das Verhältnis zum Kind in einem hohen Maße rational bestimmt. Vor allem, wenn die Kinder noch klein sind, wird die Erziehungsfrage primär als ein Versorgungsproblem betrachtet, welches sich mit organisatorischen Mitteln lösen lässt. So antwortete beispielsweise eine Ärztin aus unserem Sample, die für einige Monate ohne ihren Mann und ihre noch kleinen Kinder aus beruflichen Gründen ins Ausland ging, auf die Frage nach der Situation ihrer Kinder in dieser Zeitspanne: "Die waren ja gut versorgt", nämlich durch die Großeltern. Die Beziehung zu den Kindern wird bei den Freiberuflern typi-



scherweise nur wenig in emotionalen Kategorien beschrieben. Es dominiert – zumindest in den Interviews – eine nüchtern-rationale Betrachtung, bei der gute Versorgung und gute Organisation in den Vordergrund gestellt werden<sup>5</sup>.

Bei den Kerns, wie auch bei anderen Freiberuflern, funktioniert das Doppelkarriere-Arrangement als gemeinsam betriebenes Projekt. Die Kerns präsentieren im Interview ihre Kanzlei mit den Worten "unsere Kanzlei, klein aber fein". Allerdings sind hier wie in den anderen Fällen die Lasten unterschiedlich verteilt. In der Familie *und* in der Kanzlei ist es die Mehrarbeit der Frau, die das Projekt trägt. Die ungleiche Verteilung der Lasten dokumentiert sich im Interview in einer unterschiedlichen Rahmung zentraler Phasen der Paargeschichte. Herr Kern hebt hervor, dass die gemeinsame Kanzlei ihnen ein "schönes Leben" ermögliche, er macht wiederholt auf die angenehmen, genießerischen Seiten ihres Lebens aufmerksam, Frau Kern hingegen betont eher die Mühe und die Arbeit, die mit ihrem beruflichen und familialen Arrangement verbunden sei.

Für das Vereinbarkeitsmanagement ist nicht nur bei den Kerns, sondern auch bei den anderen Paaren die Frau zuständig. Neben der eigenen beruflichen Karriere müssen die Frauen die Abstimmung beider Karrieren managen. Damit wird innerhalb eines enttraditionalisierten Paararrangements eine Geschlechtstypik gewissermaßen in modifizierter Form reproduziert. Die Frau hält nicht nur die Familie, sondern auch die Kanzlei bzw. die beruflichen Karrieren zusammen. Daraus resultiert eine höchst interessante Machtkonstellation: Es ist die Frau, welche die Fäden in der Hand hält; das ist allerdings mit einem extrem hohen Aufwand an Zeit und Arbeit verbunden. Viel mehr als die Frau kann der Mann den erfolgreichen Verlauf der Doppelkarriere genießen. Er ist gewissermaßen der Benefiziar des gemeinsamen Projekts. Er kann, da er sich nicht um das Vereinbarkeitsmanagement zu sorgen hat, seine Karriere vergleichsweise autonom verfolgen.

## 5. Doppelkarriere als Konkurrenzproblem: Manager

Die Wahrnehmungen und Deutungen der Doppelkarrierepaare aus dem Management lassen sich in exemplarischer Weise anhand des Paares Hagen verdeutlichen. Beide Partner sind zum

---

5 Damit ist nicht gesagt, der Eltern-Kind-Beziehung mangle es an emotionaler Wärme. In der im Interview erfolgenden Reflexion auf die Strategien zur Bewältigung der schwierigen Aufgabe, Berufs- und Familienleben in Einklang zu bringen, steht der organisatorische Aspekt gleichsam zwangsläufig im Zentrum der Betrachtung. Den Frauen, welche neben der beruflichen Karriere "die Logistik der Kinderbetreuung" (Priddat 2001: 97) organisieren müssen, stellt sich die Familie notgedrungen zunächst als ein Organisationsprojekt dar.

Zeitpunkt des Interviews 33 Jahre alt, sie sind verheiratet und arbeiten als Manager in einem großen multinationalen Unternehmen. Das Paar Hagen befindet sich in der vorfamilialen Phase; Kinder sind in nicht allzu ferner Zukunft geplant. Auch die Hagens sind bereits vor dem Eintritt ins Berufsleben miteinander verbunden. Sie absolvieren eine weite Strecke der beruflichen Ausbildung gemeinsam: Beide Partner haben zunächst eine kaufmännische Lehre gemacht, gegen Ende dieser Ausbildung knüpfen sie eine feste Beziehung zueinander. Sie beginnen dann zeitgleich an derselben Fachhochschule ein Betriebswirtschaftsstudium, welches für beide Partner mit Praktika im In- und Ausland verbunden ist. So wie sich die Kerns in ihrer Eigenschaft als künftige Juristen kennen lernen, so lernen sich die Hagens als künftige Betriebswirtschaftler kennen. Die berufliche Ausrichtung ist ähnlich, ebenso ist bereits in der Phase des studentischen Zusammenlebens deutlich, dass für beide Partner eine berufliche Karriere gleichermaßen wichtig ist. Das Paar Hagen beginnt die berufliche Laufbahn statusgleich: Beide Partner steigen nach Abschluss des Studiums als sogenannter Führungskräfte Nachwuchs im selben Unternehmen ein. Nach 5-jähriger Zugehörigkeit zum Unternehmen haben die Partner jedoch unterschiedliche Stufen auf der Erfolgsleiter erreicht. Herr Hagen ist Abteilungsleiter im Bereich Vertrieb, Frau Hagen ist Bereichsleiterin im Personalwesen, mithin eine Stufe höher positioniert als ihr Mann. Diese Höherpositionierung der Ehefrau ist in einem hierarchisch organisierten Betrieb nicht zu leugnen und sowohl für das Paar als auch für andere sozusagen auf der Visitenkarte ablesbar. Das heißt, anders als bei den Freiberuflern wird die Leistungsfähigkeit der Partner in der freien Wirtschaft scheinbar objektiv gemessen und festgehalten. Die Partner sind vor dem Hintergrund einer scheinbar objektiven Messlatte - der Karriereleiter - einem ständigen Vergleich ausgesetzt.

Das Paar Hagen muss nun die Aufgabe bewältigen, sich die Gründe für diese Statusungleichheit zu erklären. Frau Hagen quittiert ihren beruflichen Erfolg in der Interaktion mit ihrem Partner mit understatement (die Tendenz zum Herunterspielen des eigenen beruflichen Erfolgs ist übrigens typisch für viele Frauen aus unserem Sample). Sie erklärt, sie habe beim Erreichen ihrer jetzigen Position "einfach auch Glück gehabt" und der letzte Karriereschritt sei eigentlich "viel zu früh" erfolgt. Mit dem Verweis auf glückliche Umstände bzw. eine vorzeitige Heraufstufung nimmt sie mithin die eigene Leistungsfähigkeit aus dem Blick. Die Frau sieht sich gefordert, ihren Vorsprung zu erklären und, soweit das geht, rhetorisch zu minimieren. Herr Hagen erklärt zunächst, dass er seine eigene Karriere als "flach, unterdurchschnittlich und relativ langsam" erlebe, er kommt mithin zu einer unbefriedigenden Einschätzung seiner beruflichen Laufbahn. Er bewertet dann allerdings seine eigene negative Selbsteinschätzung als falsch. Diese eigentlich falsche Selbsteinschätzung komme nur zustande, weil er

in Gestalt seiner Ehefrau ständig mit einem "krassen schnellen Gegenbeispiel" konfrontiert werde. Hier dokumentiert sich - und dies ist typisch für die Managerpaare - ein gewisses Resentiment gegenüber der Partnerin. Pointiert gesagt, macht es ihm die 'anormal erfolgreiche' Partnerin unmöglich, den eigenen Erfolg zu genießen. Wäre er nicht permanent dem Vergleich mit einer gleichsam über das Ziel hinaus schießenden Partnerin ausgesetzt, so könnte er sich an der eigenen Karriere erfreuen. Herr Hagen versucht nun, die durch seine Frau erlittene narzistische Kränkung zu kompensieren, indem er die Berufskarriere seiner Frau psychologisierend betrachtet. Seine Frau sei nun mal ein "Typ", der die Bestätigung im Beruf, das, wie er formuliert, "Bauchgepinsel" brauche, um dann in der Beziehung glücklich sein zu können. Diese Deutung offenbart den Versuch des Partners, die Ebene des Leistungsvergleichs auszublenken und statt dessen (kritisierbare) Persönlichkeitsmerkmale zu fokussieren. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht so nicht mehr der größere Erfolg seiner Frau, sondern vielmehr ihre psychische Eigenheit, ihr Bedarf nach Anerkennung von außen. Diese Betrachtungsweise - der Wunsch nach Anerkennung als Motor für das Vorantreiben einer Berufskarriere - muss nicht falsch sein. Auffällig ist aber, dass diese Perspektive ausschließlich bei der Bewertung der weiblichen Berufskarriere eingenommen wird und dem männlichen Partner offensichtlich zur Entlastung dient.

Das Paar Hagen hält bis dato eine Art labiles Gleichgewicht, da zum einen Frau Hagen mit ihrer Deutung ihres beruflichen Erfolges - Stichwort "glückliche Umstände" - ihrem Mann entgegenkommt. Zum anderen trägt Frau Hagen die Deutung ihrer Person durch ihren Mann mit. Sie bezeichnet sich selbst als besonders ehrgeizig und außenorientiert. Das heißt, es gibt eine stillschweigende gemeinsame Deutung, der zufolge er eine erfreuliche und nicht zu beanstandende Karriere macht und sie, aufgrund ihrer quasi problematischen Persönlichkeit, eine besonders "krasse". Über den Fall Hagen hinaus, ist für die Managerpaare folgendes charakteristisch: Die Beziehungen der Managerpaare sind im Vergleich zu denen der Freiberufler deutlich gefährdeter. Die anhand der Karriereleiter im Betrieb direkt ablesbare Positionierung der Partner führt zu einer andauernden Rivalität, zu einem ständigen Vergleich. Dieser Dauervergleich verbraucht ein beträchtliches Maß an Kraft, Kraft, die nötig wäre, um gemeinschaftstiftende Arbeit zu leisten, um Brücken zu bauen zwischen zwei Karrieren und einem Beziehungsleben.

## 6. Schlussbemerkungen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein tragfähiges Gesamtarrangement mit der Möglichkeit steht und fällt, die verschiedenen Bereiche – zwei Karrierestränge plus 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, etwa wenn sie eine eigene Kanzlei führen, einfach faktisch über größere Gestaltungsfreiräume. Es ist in gewissen Grenzen möglich, Familienleben und Beruf ineinander fließen zu lassen, so zum Beispiel durch das Mitbringen und Stillen des Babys in der Kanzlei. Zum anderen ist die relative Statusgleichheit der freiberuflich tätigen Paare entlastend. Nach der Etablierung einer Kanzlei oder Praxis, muss sich das Paar nicht weiter nach oben durcharbeiten und die Partner müssen sich nicht weiter an der Positionierung des je anderen abarbeiten. Die Männer können von den organisatorischen Leistungen der Ehefrauen profitieren, weil diese das gemeinsame Berufs- und Familienleben optimieren.

Nicht so bei den Managerpaaren. Während es den Freiberuflern gelingt, aus Beruf und Familie bzw. Partnerschaft ein mehr oder weniger stimmiges Gesamtprojekt zu machen, sind die Arrangements der Managerpaare in weitaus stärkerem Maße fragil. Die beiden Karrierestränge verlaufen tendenziell disparat. Die direkte Vergleichbarkeit des Erfolgs schürt Rivalität und Ressentiment und schmälert die Kraft, die nötig ist, um gemeinschaftstiftende Momente zu schaffen. Erschwerend kommt hinzu, dass – warum auch immer – bei den Doppelkarrierepaaren aus dem Bereich Management zumeist die Frauen die Erfolgreicheren sind. Die Männer in diesen Paarkonstellationen haben also nicht nur die Arbeit, die alle Männer in Arrangements mit doppelter Karriere haben, nämlich den Erfolg der Frau zu verkraften und sich in einer Paarkonstellation zu arrangieren, in der die männliche Hegemonie zumindest vordergründig außer Kraft gesetzt ist; sie haben die besonders schwere Arbeit, den *größeren* Erfolg der Frau zu verkraften.

Doppelkarrieren scheinen mithin dann als gemeinsames Projekt zu gelingen, wenn die Partner sich nicht einem (Leistungs-)Vergleich ihrer Karrieren stellen müssen. Wo dieser Vergleich aufgrund einer quasi-objektiven Messlatte nahezu unausweichlich ist, gerät die Vereinbarung von zwei Karrieren tendenziell zum Problem, wird aus dem gemeinsamen Projekt Konkurrenz – mit all den Folgen für das private Zusammenleben, die Parsons pauschal als die generelle Konsequenz einer Gleichwertigkeit der beruflichen Ambitionen beider Partner angenommen hatte, die aber nur dort zu erwarten sind, wo die Partner in einem direkten Wettbewerb miteinander stehen.

An diesen Befund lässt sich folgende These anschließen: Die Entgrenzung von Beruf und Familie bedeutet bei Doppelkarrierepaaren, dass die im Alltag der Berufspraxis wirksame Struktur- und Handlungslogik die Struktur des Paararrangements in erheblichem Maße mitbestimmt. Die Art und Weise, wie im Berufsleben soziale Beziehungen strukturiert sind, macht sich auch im partnerschaftlichen Alltag geltend. Die Gestaltung des privaten Zusammenlebens ist mithin nicht nur eine Frage individueller Entscheidungen. Die Differenz zwischen den Paararrangements der Freiberufler und der Manager ist auch eine Konsequenz der unterschiedlichen Strukturen in ihrem Berufsleben. Die einen sind bei der Verfolgung ihrer beruflichen Ziele eng aufeinander angewiesen, können die Kanzlei oder die Praxis nur in enger Kooperation erfolgreich aufbauen; die anderen sind in einem Berufsfeld tätig, das hochgradig auf dem Prinzip der Konkurrenz um Position und Posten basiert und in dem der eigene berufliche Erfolg regelmäßig auf Kosten von Konkurrenten geht – und wenn beide Partner in dem gleichen Unternehmen beschäftigt sind, potenziell auch auf Kosten des Partners.

Doppelkarrierepaare werden nicht selten als „Lebensstilpioniere“ begriffen, die Paare verkörpern in mancher Hinsicht die viel zitierte postmoderne „Bastelexistenz“. Dennoch zeigt sich auch oder gerade bei dieser Lebensform, die sozusagen an der Spitze gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse steht, dass die zur Verfügung stehenden Optionen begrenzt sind, und zwar begrenzt durch Bedingungen, die sich der Verfügung der Akteure entziehen. Um im Bild der Bastelexistenz zu bleiben: Das Material, mit dem gebastelt wird, ist nur in Grenzen frei wählbar.

## Literatur

Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.), 1994: Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften, Frankfurt a.M.

Beck-Gernsheim, E., 1994: Auf dem Weg in die postfamiliale Familie – Von der Notgemeinschaft zur Wahlverwandtschaft, S. 115-138 in: Beck/Beck-Gernsheim 1994.

Behnke, C./Liebold, R., 2000: Zwischen Fraglosigkeit und Gleichheitsrhetorik. Familie und Partnerschaft aus der Sicht beruflich erfolgreicher Männer. *Feministische Studien* 18, Heft 2: 64-77.

Behnke, C./Liebold, R., 2001: Beruflich erfolgreiche Männer: Belastet von der Arbeit – belästigt von der Familie. S. 141-157 in: P. Döge/M. Meuser (Hrsg.), *Männlichkeit und soziale Ordnung*. Opladen.

Behnke, C./Meuser M., 2003: Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 21, Heft 4, 62-74.

Behnke, C./Meuser, M., 2005: Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren, S. 123-139 in: H. Solga/C. Wimbauer (Hrsg.), „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen.

Domsch, M., 1992: Führungskraft heiratet Führungskraft – wie geht der Betrieb damit um? in Management Zeitschrift 61, Heft: 11: 56-58 .

Domsch, M./Krüger-Basener, M., 1995: Personalplanung und -entwicklung für Dual Career Couples (DCCs). S. 527-538 in: L.v. Rosenstiel/E. Regnet/M. Domsch (Hrsg.), Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 3. Aufl., Stuttgart.

Domsch, M./Ladwig, A., 1997: Dual Career Couples (DCC's). Einsichten und Aussichten für Karrierepaare und Unternehmen. Report Psychologie 22, Heft 4: 310-315.

Gilbert, L. A., 1985: Men in Dual-Career Families: Current Realities and Future Prospects. Hillsdale, NJ.

Hielscher, V., 2000: Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie. Berlin: WZB.

Hitzler, R./Honer, A., 1994: Bastelexistenz. Über subjektive Konsequenzen der Individualisierung. S. 307-315 in: Beck/Beck-Gernsheim 1994.

Liebold, R., 2001: „Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause“. Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden.

Mayer, K.U./Müller, W., 1994: Individualisierung und Standardisierung im Strukturwandel der Moderne. Lebensverläufe im Wohnfahrtsstaat. S. 265-295 in: Beck/Beck-Gernsheim 1994.

Parsons, T., 1964: Alter und Geschlecht in der Sozialstruktur der Vereinigten Staaten. S. 65-83 in: Ders.: Beiträge zur soziologischen Theorie. Neuwied/Berlin.

Priddat, B. P., 2001: Frauen als virtuelle Unternehmerinnen: Hyper-Organizations of Work, Life and Household. Ein Beitrag zur Geschlechterfrage in der New Economy. Sociologica Internationalis 39,1: 91-117.

Rapoport, R./Rapoport R. N., 1971: Further Considerations on the Dual Career Family. Human Relations 24: 519-533 .

Rapoport, R./Rapoport, R.N., 1977: Dual Career Families Reexamined. New Integrations of Work and Family. New York.

Rüffer, W., 2001: Bildungshomogamie im internationalen Vergleich die Bedeutung der Bildungsverteilung. S. 99-131 in: Th. Klein (Hrsg.), Partnerwahl und Heiratsmuster. Opladen.

Schulte, J., 2002: Dual-career couples. Strukturuntersuchung einer Partnerschaftsform im Spiegelbild beruflicher Anforderungen. Opladen.

Schwarz, K., 1991: Die Schulabschlüsse der Ehegatten der Akademiker und Akademikerinnen. Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 17: 315-322.

Sekaran, U., 1986: Dual-Career Families, San Francisco/London.

Tölke, A., 1998: Beruflich erfolgreich durch Ehe und Familie? Zum Zusammenhang von Lebensform und Berufskarriere. S. 131-150 in: M. Oechsle/B. Geissler (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen.

Voß, Günter G., 1994: Das Ende der Teilung von "Arbeit und Leben"? An der Schwelle zu einem neuen gesellschaftlichen Verhältnis von Betrieb- und Lebensführung. S. 269-294 in: N. Beckenbach/W. Treeck (Hrsg.), Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen.

Voß, Günter G., 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. MittAB 3/98: 473-487.