

Liebe zum Schicksal? Symbolische Gewalt im Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft

Zusammenfassung

Die in den Strukturen der sozialen Ordnung angelegte Geschlechterungleichheit wird im Falle einer Familiengründung verstärkt wirksam, da der aufgeworfene Widerspruch zwischen familialer Lebensführung in der heutigen Erwerbsgesellschaft auf der einen Seite und der ökonomischen Existenzsicherung auf der anderen Seite von den Akteuren in ihrer alltäglichen Praxis aufgelöst werden muss. Liebe spielt dabei eine besondere Rolle, und zwar nicht nur als Liebe zwischen Menschen, sondern vor allem als Liebe zum Schicksal, als *amor fati*. Nach Bourdieu ist dies die „körperliche Neigung, eine Identität zu verwirklichen“ (Bourdieu 2005: 91). Bei dieser Inkorporierung des Sozialen handelt es sich gleichzeitig um Inkorporation von Herrschaft (im Sinne einer sozialen Ordnung, wie der Geschlechterordnung). Verkörperte Geschlechterkonstruktionen sind tief verankerte Überzeugungen der Akteurinnen und Akteure, die offen sind für die Wirkungen symbolischer Gewalt. Sie knüpfen an die noch immer durch Organisationsformen von Arbeit unterstützte und in den Strukturen gesellschaftlicher Institutionen enthaltene Geschlechterdichotomien an, auch wenn das Paar nach Gleichheit strebt.

Schlüsselwörter

Übergang zur Elternschaft, Arbeitszeitarrangement, Paare, Retraditionalisierung, symbolische Gewalt

Summary

Tryst with destiny? Symbolic violence in the transition to parenthood

Gender inequality as a crucial part of the social order is inevitably effective when couples start a family. This is because the partners have to dissolve the contradiction between family life and economic constraints in their everyday practices. Love has a key role to play as a driving force in this dilemma, not only as love between men and women, but also as *amor fati*. Bourdieu calls this the embodied penchant to realize a certain identity, which is also a gendered identity. Embodying an identity means incorporating a social order, i.e. a gender order, which is, concurrently, an act of symbolic violence. In this article I argue that parents, by holding up the ideal of equal opportunities in their relationship after their first child is born, cannot refrain from negating this structural power and, at the same time, making it more effective. Since the organization of work and work organizations as such reproduce gendered dichotomies, and since these dichotomies are still structurally powerful in identity work, this leads to a “tryst with (a gendered) destiny” rather than to more equality in couples.

Keywords

transition to parenthood, working arrangements, couples, re-traditionalization, symbolic violence

Für Paare, die Eltern werden, ändert sich das ganze Leben. Diese praktische Erfahrung können die meisten, die dies durchgemacht haben, sicher aus vollem Herzen bestätigen. Analytisch gesprochen ändern sich sowohl die Voraussetzungen für die Verschmelzung zweier Individuen in der romantischen Liebe als auch die Bedingungen partnerschaftlicher Selbstverwirklichung. Aus dem Paar, den bislang zumindest scheinbar gleichen, einzigartigen und autonomen Individuen, wird (sofern die Beziehung Bestand hat) eine

Familie und eine Wirtschaftsgemeinschaft. Daraus ergeben sich zumeist sehr konkrete Veränderungen in den Konstellationen der Lebensführung und der ökonomischen Verhältnisse. Obgleich sich der im klassisch-bürgerlichen Modell notwendige Zusammenhang zwischen Liebe und Ökonomie aufgelöst hat, ermöglicht gerade die Loslösung der romantischen Paarbeziehung von ökonomischen Zwängen (Bertram/Bertram 2009: 91), dass *nach* der Familiengründung tradierte Muster wieder aufleben, wenn es um die Sicherung des Lebensunterhalts und die Organisation des Alltags geht (Bühlmann/Elcheroth/Tettamanti 2010; Schulz/Blossfeld 2006). Gleichheit im Paar ist somit ein prekäres Ideal, das den strukturellen Zwängen in der Praxis nur schwer standhält.

Neuere Untersuchungen, die Macht und Ressourcenverteilung in heterosexuellen Paaren analysieren sowie familiäre Arbeitsteilung und Aushandlungsprozesse in den Blick nehmen, zeigen, dass die auf der Makroebene sichtbare Geschlechterungleichheit (als Einkommens-, Erwerbs- und Anerkennungsungleichheit) im Paar reproduziert wird, und zwar unabhängig von der Ressourcenverteilung und von egalitären Einstellungen unter den PartnerInnen (Kühhirt 2012; Lamprecht/Wagner/Lang 2008; Schober 2013). In der Familienforschung werden ökonomistische Ansätze und Bargaining-Theorien als Erklärung für diese Prozesse eher zurückgewiesen bzw. deren Grenzen aufgezeigt und Ungleichheiten werden auf ein traditionelles Rollenverständnis, Ideologien und soziale Normen in und außerhalb von Paarbeziehungen zurückgeführt (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007; Lott 2009).

Aus der Sicht einer soziologischen Geschlechterforschung sind jedoch beide – ökonomistische wie familiensoziologische – Erklärungsvarianten unbefriedigend und verkürzend. Vor allem die symbolische und praktische Dimension der Herstellung von Geschlecht(erungleichheit) im Paar und in sozialen Prozessen bleibt unterbelichtet (vgl. dazu kritisch Cornelißen 2014; König 2006). Aktuelle qualitative Untersuchungen zu Paaren und Paararrangements widmen sich daher mit großer theoretischer Sorgfalt gerade den symbolischen und strukturellen Persistenzen der Geschlechterungleichheit und ihrem Wandel (insbes. König 2012; Wimbauer 2012). Sie betonen dabei vorwiegend den Wandel, der sich jedoch statistisch bislang nicht abzeichnet, sondern eine Ausnahme bleibt. Implizit stellen sie die Frage nach sozialer Herrschaft in heterosexuellen Liebesbeziehungen und wie sie insbesondere dann zum Tragen kommt, wenn aus einem Paar eine Familie wird.

An diese Überlegungen knüpft der vorliegende Beitrag an und geht folgenden Fragen nach: Was geschieht im Paar, wenn das gemeinsame Handlungsproblem ‚Familie‘ auftritt? Ist auf der Basis alltäglicher familiärer Praxis *Gleichheit* möglich? Wie antizipieren Paare die Umwälzungen vor der Familiengründung und wie interpretieren und legitimieren sie ihr schließlich getroffenes Arrangement? Exemplarisch wird dies anhand von dauerhaften Arbeitszeitreduktionen aufseiten der Partnerin oder des Partners vertiefend analysiert. Die Grundlage bilden qualitative Interviews mit Paaren, die getrennt in Einzelinterviews befragt wurden. Das präsentierte empirische Material stammt aus der Studie „Arbeitsorganisationen und väterliche Lebensführung“.¹ Um die

1 Das Projekt war von Juli 2011 bis Juni 2015 Teil des Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ an der Universität Bielefeld und wurde von Prof. Dr. Mechthild Oechsle geleitet. Die Untersuchung befasste sich mit sozialen Mechanismen in Arbeitsorganisationen und privater Lebensführung, die die Teilhabe von *Vätern* an Familie beeinflussen, und analy-

Seite der partnerschaftlichen Lebensführung als Einflussraum für väterliche Beteiligung an Sorgearbeit zu erschließen, wurden 16 Interviews mit ausgewählten Partnerinnen der im Rahmen der Studie befragten Väter geführt. Diese Einzelinterviews mit den Vätern und ihren Partnerinnen wurden als Fälle zusammengefügt (vgl. Tabelle 1 im Anhang).²

Die mittel- oder hochqualifizierten Paare variieren nur wenig in Milieuzugehörigkeit und Bildungshintergrund. Man kann also davon ausgehen, dass sich die Interviewten hinsichtlich ihres Habitus als „System verinnerlichter Strukturen, gemeinsamer Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata“ (Bourdieu 1987: 112) nur wenig unterscheiden, da sie durch ihre Positionen im sozialen Raum ähnlichen Erfahrungen ausgesetzt (gewesen) sind. Die Fälle stehen für unterschiedliche Ausgangslagen *innerhalb* des Paares, die theoretisch bedeutsam sein können für den zeitlichen Umfang der Erwerbsbeteiligung beim und nach dem Übergang zur Elternschaft. Dies betrifft vor allem die Qualifikation bzw. die Arbeitsmarktausgangslage der Partnerinnen im Vergleich zum Partner.³

Der Beitrag gliedert sich in vier Abschnitte. Zunächst wird der Übergang zur Elternschaft vor dem Hintergrund gesellschaftlichen Wandels beleuchtet und mit der Frage nach Geschlechter(un)gleichheit in der Partnerschaft verbunden (1). Daran anschließend wird die Frage nach der Verarbeitung gesellschaftlicher Machtverhältnisse in Partnerschaften, insbesondere im Übergang zur Familie, behandelt (2). Unter Punkt 3 wird das empirische Material analytisch ausgebreitet, um darauf aufbauend in einem letzten Schritt ein Fazit zur Frage der Möglichkeit von Gleichheit im Paar insbesondere nach dem Übergang zur Elternschaft zu ziehen (4).

1 Der Übergang zur Elternschaft als Ungleichheitsgenerator

Der Übergang vom Paar zur Elternschaft vollzieht sich heute vor dem Hintergrund eines tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels. Innerhalb der letzten 60 Jahre hat er seine ehemals feste Selbstverständlichkeit verloren (Krüger 2013). Abgesehen von veränderten Leitbildern heterosexueller Partnerschaften (Herma 2013) haben sich auch Lebens- und Erwerbsverläufe erheblich diversifiziert (Kurz 2014), dies trifft sowohl für

sierte insbesondere die wechselseitige Einflussnahme von Arbeitsorganisationen und Beschäftigten bei der Verwirklichung privater und beruflicher Lebensziele. Im Rahmen des Projektes wurden problemzentrierte Interviews mit 110 Vätern aus ausgewählten Unternehmen durchgeführt. Kriterium für die Auswahl der Interviewpartner war, dass mindestens ein Kind im Alter bis zu sechs Jahren im eigenen Haushalt betreut wurde.

- 2 Wichtige Kriterien für die Auswahl der Partnerinnen waren 1. ein erkennbarer *Anspruch an egalitäre Arbeitsteilungsarrangements* (laut Vaterinterview z. B. Übernahme von Care-Verantwortung durch den Vater und/oder gleichwertiger Anspruch des Vaters an die Beziehung zum Kind); 2. eine hohe *Wahrscheinlichkeit egalitärer Arbeitsteilung* im Paar, indiziert durch entsprechend realisierte Arbeitszeitmodelle beider PartnerInnen (z. B. beide Vollzeit oder mindestens 30 Stunden; beide Teilzeit, Vater Teilzeit, Vater längere Elternzeit) oder möglichst eine *gleiche oder höhere Qualifikation der Partnerin* im Verhältnis zum Partner.
- 3 So spielen die Bildungsniveaus der Partner eine Rolle für Erwerbskonstellationen. „Die Wahl eines beruflich besser qualifizierten Partners führt eher zu einer traditionellen Arbeitsteilung, mit dem Mann als alleinigem Familienernährer“ (Tölke 2012: 213).

Frauen als auch für Männer zu. Parallel zu den Auflösungserscheinungen wohlfahrtsstaatlicher Sicherheiten erhöhten sich die Anforderungen an berufliche Verfügbarkeit. Gleichfalls obsolet ist jedoch auch der erwerbszentrierte Lebenslauf als solcher, das männliche Ernährer-Modell ist in die Krise geraten und das Familieneinkommen könnte zum neuen Leitbild avancieren (Gottschall/Schröder 2013). Klenner bemerkt: „Das Alte gilt nicht mehr unangefochten, das Neue ist noch verschwommen“ (Klenner 2013: 210). Als wäre dies noch nicht genug, sind auch die Ansprüche an Kindererziehung gestiegen und Elternschaft wird in der Mittelschicht als neue Form von distinktiver Lebensführung bedeutsam (Toppe 2014; Koppetsch 2013). Diese veränderten Bedingungen von Elternschaft und der zunehmende Druck, unter dem gerade die heutige Generation von Erwachsenen steht, die alles vereinen soll – zwei Berufskarrieren, Kinder und womöglich auch die Pflege der älteren Angehörigen –, lassen wenig Spielraum für Beziehungen (Bertram/Deuffhard 2015). Die neueren Entwicklungen tragen zudem offenbar nicht zu einer Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern bei. Auch wenn die Hausfrauenehe passé ist, driften Erwerbsverhalten und Arbeitszeitwünsche bei Männern und Frauen nach der Familiengründung weiterhin auseinander (IAB 2014). Der Übergang in prekäre Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeit erfolgt bei Frauen insbesondere nach der Geburt des ersten Kindes. Mit jedem weiteren Kind verschlechtern sich die Chancen auf eine Rückkehr in ein Vollzeitverhältnis, nach wie vor besteht ein Gender Pay Gap (Ohlert/Lengfeld 2013).

Diese Umbrüche setzen sich auf praktischer und symbolischer Ebene im Paar fort. Bathmann, Müller und Cornelißen (2011) fanden in ihrer Untersuchung zu Karriere und Paarbeziehungen, dass bei egalitärer Verteilung der Hausarbeiten und gleichem Status quo der Karriere beider PartnerInnen Frauen bevorzugt dann in traditionelle Rollenmuster zurückfallen, wenn das erste Kind geboren wird. Frauen priorisieren dann die Karriere des Partners und arbeiten häufiger in Teilzeit (Bathmann/Müller/Cornelißen 2011). So kann auch bei Doppelkarrierepaaren nach der Familiengründung eine Schiefelage der Laufbahnen zuungunsten der Frauen entstehen. Die Autorinnen konstatieren, dass die „biografische Verkettung von mehreren ungünstigen Ereignissen und Strategien“ (Bathmann/Müller/Cornelißen 2011: 148) vom Doppel- zum Einkarriere-Modell führen könne; eine wesentliche Rolle spielten hierbei Geschlechter-, Eltern- und Beziehungskonzepte der PartnerInnen. Cornelißen und Bathmann (2013) stellen auch fest, dass sich die Kriterien, die Paare für eine gleichberechtigte Paarbeziehung heranziehen, nicht in der egalitär aufgeteilten Hausarbeit erschöpfen (Cornelißen/Bathmann 2013: 320). Vielmehr scheinen sich gerade Doppelkarrierepaare der zumeist ungleichen Aufteilung sehr wohl bewusst zu sein. Doch die Autorinnen weisen auf die „symbolische Funktion“ dieser Ungleichverteilung hin: Um sich als Mann oder Frau „darstellen“ zu können, bedarf es der richtigen Mischung von Berufs- und Sorgearbeit, die jeweils bei den Geschlechtern unterschiedlich aussieht (Cornelißen/Bathmann 2013: 321). Ist die Frau im üblichen Sinne ‚erfolgreicher‘ als der Mann, setzt sich gerade dann auch eine eher traditionelle Arbeitsteilung durch – um das Gleichgewicht wieder herzustellen (oder wie Cornelißen/Bathmann es nennen: „um die ‚Richtigkeit‘ der Geschlechterordnung in der Paarbeziehung wieder herzustellen“ (Cornelißen/Bathmann 2013: 314)). Dies wirft die Frage nach der Einbindung des Paares in gesellschaftliche Machtverhältnisse auf.

2 Paarbeziehung und symbolische Ordnung

Das Paar, die Beziehung der Individuen zueinander, kann nicht als Dyade oder als abgeschlossene Einheit betrachtet werden. Es steht immer in einem Gesamtzusammenhang gesellschaftlicher, struktureller und hegemonialer Verhältnisse, die das Handeln, die Wahrnehmung sowie die Dynamiken partnerschaftlicher Prozesse durchziehen. Ein Paar „besteht“ somit nicht aus zwei Menschen, sondern ist das Ergebnis sowie die Weiterführung sozialer Relationen, die wiederum das Verhältnis der Akteure zueinander immer neu hervorbringen und verändern. Die existierenden Untersuchungen, die sich aus soziologischer Perspektive mit Paaren beschäftigen, nehmen Bezug darauf und arbeiten vielfach mit gesellschaftstheoretischen Instrumenten, die die Positionierung der Akteure im Raum, deren Herkunft und deren unterschiedliche soziale Verfasstheit berücksichtigen (vgl. Bethmann 2013: 39ff.). Eine der wichtigsten sozialen Voraussetzungen von heterosexuellen Paarbeziehungen ist die Priorisierung des ‚Männlichen‘, das mit Priorisierung von Arbeit als marktförmig organisierter Erwerbsarbeit (Meier-Gräwe 2008) und der Höherbewertung allgemein als männlich konnotierter und konstruierter Kompetenzen einhergeht. ‚Liebe‘ wird eher als Gegenhorizont zum Markt und als weibliches Lebensprojekt aufgefasst (Keddi 2003), das auch Familie mit einschließt. Vielleicht auch deshalb ist Familie als Zukunftshorizont im Lebenslauf vorwiegend bei jungen Frauen präsent (Zerle-Elsässer 2014).

Jäger, König und Maihofer (2012) konstatieren dagegen neue Formen der Arbeitsteilung, die binäre Konzepte (männlich/weiblich; öffentlich/privat usw.) nicht mehr ganz so eindeutig reproduzieren (Jäger/König/Maihofer 2012: 28f.). Sie argumentieren mit Pierre Bourdieu, dass auch Männer Disziplinierungen ausgesetzt seien, die zwar inhaltlich anders ausgefüllt sind als die der Frauen, aber trotzdem dafür sorgen, dass auch sie „Unterworfenen“ und auf versteckte Weise Opfer herrschender Vorstellungen sind (Jäger/König/Maihofer 2012: 32). Die Autorinnen erkennen bei Bourdieu, dass er der Kategorie Geschlecht eine konstitutive Bedeutung für die Entstehung und Reproduktion sozialer Ordnung zuweist.

Gerade die Familie stellt für Bourdieu die wichtigste Reproduktionsinstanz sozialer Ordnungen dar. Neben der Sicherung und Weitergabe von Kapital, der sozialen und biologischen Reproduktion, funktioniert Familie als eine der „Hauptinstanzen“, über die die Reproduktion der männlichen Ordnung sichergestellt wird (Bourdieu 2005: 148). Zudem repräsentiert sie eine Norm, deren Verkörperung bereits ein Privileg darstellt: „(T)he family in its legitimate definition is a privilege instituted into a universal norm: a de facto privilege that implies a symbolic privilege – the principle of being *comme il faut*, conforming to the norm, and therefore enjoying a symbolic profit of normality“ (Bourdieu 1996: 23). Insofern lässt sich begreifen, weshalb Paare, die zur Familie werden, noch ganz anderen gesellschaftlichen Wirkungen unterliegen als kinderlose Paare. Wenn die Familie der wichtigste Ort der Reproduktion sozialer Ordnung ist und (historisch) zu einer universellen Norm, einem institutionalisierten, symbolischen Privileg geworden ist, wird ihre normierende Wirkung auch dort wirksam, wo binäre Geschlechterkonzepte vordergründig obsolet geworden sind (oder an ihre Überwindung geglaubt wird).

Bourdieu (2005) betrachtet das Geschlechterverhältnis als symbolisches Gewaltverhältnis, das in der strukturellen und symbolischen sozialen Ordnung praktisch re-

produziert wird. Auch für Bourdieu zeigt sich das Primat des ‚Männlichen‘ in der gesellschaftlichen Ordnung. Dabei gilt „Permanenz im und durch den Wandel“ (Bourdieu 2005: 159), das heißt, das Geschlechterverhältnis bleibt relational (in den relationalen Strukturen) weiterhin asymmetrisch, obwohl sich Einstellungen und Praxen ändern: Das Herrschaftsverhältnis bleibt bestehen. Gerade (Paar-)Liebe ist deshalb aus der Sicht Bourdieus „entgegen der romantischen Vorstellung, nicht frei von einer Form von Rationalität, die freilich nichts dem rationalen Kalkül schuldet“ und „häufig zu einem Teil *amor fati*, Liebe zum sozialen Schicksal“ (Bourdieu 2005: 69). Bourdieu nutzt diesen Begriff, um die inkorporierte Dimension des Sozialen „als körperliche Neigung, eine Identität zu verwirklichen“ (Bourdieu 2005: 91), zu fassen. Bei dieser Inkorporierung des Sozialen handelt es sich gleichzeitig um Inkorporation von Herrschaft im Sinne einer sozialen Ordnung, z. B. auch der Geschlechterordnung.

Für die Ebene der Beziehung hat dies Konsequenzen: „Als klassische Macht-Beziehung kann keine Paarbeziehung lange funktionieren“ (Burkart 2008: 202), doch müssen gerade Eltern damit umgehen, dass klassische gesellschaftliche Machtverteilungen und soziale Ordnungen in ihrer Beziehung zueinander eine Rolle spielen. Maiwald (2013) macht darauf aufmerksam, dass die Paarbeziehung als ein „Typus von Sozialbeziehungen“ gelten kann, der eine „höchst anspruchsvolle Form der Solidarität“ voraussetzt: Die Handlungsprobleme des einen seien immer gleichzeitig auch die Handlungsprobleme des anderen (vgl. Maiwald 2013: 324). Spätestens im Setting ‚Familie‘ sind nicht alle frei und autonom im Sinne einer ‚pure relationship‘⁴, im Gegenteil: Die in den Strukturen der sozialen Ordnung angelegte Ungleichheit wird im Falle einer Familiengründung verstärkt wirksam, da der in der heutigen Erwerbsgesellschaft aufgeworfene Widerspruch zwischen familialer Lebensführung und der ökonomischen Existenzsicherung von den Akteuren in ihrer alltäglichen Praxis aufgelöst werden muss. Wie dies empirisch aussieht, wird im Folgenden behandelt.

3 Arbeitszeitarrangements nach der Familiengründung: Interpretationen im Paar

Mit der Ankunft des ersten Kindes ergibt sich in nahezu ausnahmslos allen untersuchten Paaren eine Änderung in der Erwerbsbeteiligung und den Arbeitszeiten. Diese Änderung vollzieht sich zumeist ein weiteres Mal beim zweiten und bei folgenden Kindern. Erzählungen des Zustandekommens sowie Begründungen und Interpretationen von Arbeitszeitarrangements werden im Folgenden anhand von zwei kontrastiven Fällen⁵ analysiert. Zunächst wird die häufiger vorkommende Arbeitszeitreduktion der Partnerin⁶ am Beispiel eines gleich qualifizierten Paares in den Blick genommen (3.1). Im An-

4 Der Ausdruck ‚pure relationship‘ geht auf Giddens zurück, der das aktuelle partnerschaftliche Ideal als Freisetzung der PartnerInnen versteht, die sich als gleiche und autonome Individuen begegnen, was sich insbesondere darin äußert, dass beide „von ihrem Recht, jederzeit zu gehen, Gebrauch machen können und müssen“ (Bethmann 2013: 28).

5 Vgl. Tabelle 1: Sampleübersicht, Familie 4 (Arndt) und Familie 7 (Berns).

6 Aus den Projekt-Interviews mit über 100 Vätern lässt sich schließen, dass die Veränderungen im Arbeitszeitarrangement nach Familiengründung bei den Vätern minimal bleiben. Es gibt nur ex-

schluss daran wird die dauerhafte Arbeitszeitreduktion eines Vaters im Fall eines Paares behandelt, bei dem die Partnerin höher qualifiziert ist und als Hauptverdienerin auftritt (3.2). Dabei wird jeweils die Perspektive des Partners und die der Partnerin dargestellt. Schließlich werden die in beiden Fällen auftretenden Perspektiven erweitert und auf dem Hintergrund der anderen Paarinterviews reflektiert (3.3).

3.1 Arbeitszeitreduktion der Mutter

Familie Berns⁷: gleich qualifiziert in der Finanzdienstleistung

Das Ehepaar Berns hat nicht nur den gleichen Bildungsabschluss, sondern auch die gleiche Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann absolviert. Durchgehend arbeitete Herr Berns Vollzeit und leitet eine Filiale, während Frau Berns ab dem zweiten Kind einen sukzessiven Rückzug aus ihrem ursprünglichen Beruf antrat. Seit der Geburt des dritten Kindes arbeitet sie 16 Stunden in einem fachfremden Betrieb und hat sich perspektivisch darauf eingestellt, diese Arbeit zu behalten und langsam stundenweise auszubauen.

Die Perspektive der Partnerin

Wenn sie erzählt, wie es zu diesem Arrangement kam, findet Frau Berns klare Worte, die sowohl ihre eigenen als auch die Ambitionen ihres Mannes eindeutig festlegen:

„Ja, wir haben eigentlich von Anfang an eine klassische Teilung, so dass ich halt zu Hause geblieben bin gleich nach dem ersten Kind für ein Jahr, und dann auch nur Teilzeit wieder eingestiegen bin bei der Arbeit. Und das war aber im Vorfeld auch klar. Mein Mann brennt für die Arbeit. Das ist so auch sein Leben. Und der hat da einfach immer schon viel mehr Ehrgeiz gehabt als ich. So dass wir da uns auch immer einig waren irgendwie. Er wollte gerne arbeiten und ich habe auch gesagt, nee, ich stecke dann zurück.“ (RG-P05-TK-20130904: 1)

Zu Beginn des Arrangements gab es somit offenbar keinen Zweifel daran, wer welche Rolle übernehmen würde. Die Aufteilung wird von Frau Berns zunächst auf die stark identifizierende Berufsorientierung ihres Mannes zurückgeführt, während sie sich selbst geringeren „Ehrgeiz“ zuschreibt. Daraus entstand ein Einverständnis der beiden PartnerInnen, wobei im letzten Satz der Wille des Mannes und das Einlenken der Frau im Vordergrund stehen. Wäre auch eine andere Version vorstellbar gewesen? Auf diese Frage gibt Frau Berns ebenfalls eine klare Antwort:

„Ja! Also ich glaube, wenn ich einen Job gehabt hätte, wo ich wirklich wieder hin gewollt hätte, dann ja. Dann hätte ich mir das auch vorstellen können. [...] Ja, also ich glaube, wenn ich selbstständig gewesen wäre jetzt oder wirklich so meinen Traumberuf wirklich gehabt hätte, dann hätten wir darüber reden können, aber so war es eben umgekehrt. Er hatte den Traumberuf und den Traumjob, und ich halt nicht so. Von daher waren wir uns da auch wirklich einig. Also es war überhaupt nicht, dass ich

trem wenige Fälle, in denen die Lösung einer Teilzeitarbeit *dauerhaft* vom Vater umgesetzt wird. In den präsentierten Fällen ergibt sich folglich zumeist eine geringere Erwerbsbeteiligung bei den Müttern. Auch drei der vier Frauen, die im Vergleich zu ihrem Partner höher qualifiziert sind, haben ihre Arbeitszeit reduziert.

7 Fall 7 (vgl. Tabelle im Anhang). Die in diesem und den folgenden Abschnitten wiedergegebenen Interviewpassagen sind mit den projektinternen Dateikürzeln und der Seitenzahl im Transkript-Manuskript gekennzeichnet.

klein bei ge/ gegeben hätte oder so, einfach so von wegen, du verdienst vielleicht weniger als ich, deshalb bleibst du zu Hause, sondern so, ja // [...] ja, für einen super Job wäre ich glaube ich wieder hingegangen.“ (RG-P05-TK-20130904: 31-32)

Hier bekräftigt Frau Berns noch einmal die Einigkeit des Paares und unterstreicht, dass es keinen Kampf mit dem Partner darum gegeben habe, wer seine Arbeitszeit reduziert. Das Arrangement sei nicht das Ergebnis paarinterner Auseinandersetzungen und Hierarchisierungen gewesen („du verdienst (...) weniger als ich“), man war sich vielmehr „einig“ und habe „reden können“. Allerdings hatte sie sich keineswegs von Beginn an auf eine jahrelange Familienphase eingestellt, in der sie sich vollkommen aus dem Arbeitsleben zurückzieht. Vielmehr plante sie nach dem ersten Kind den Wiedereinstieg nach einem Jahr, was sie selbst als eine eher kurze Zeit des Rückzugs wertet. Ihr ehemaliger Arbeitgeber sah dies anders. Hier unterstellte man ihr von vornherein eine ausschließliche Familienorientierung und ordnete ihr automatisch eine Stellung zu, die weder ihrer Erfahrung noch ihren bereits erreichten Privilegien entsprach. Sie fühlte sich bestraft und ungerechtfertigt degradiert. Ihren beruflichen Verlauf nach dem ersten Kind wertet sie als „Abstieg“, sie erinnert sich an Situationen, die sie als „demütigend“ empfand. Dass sie mit jeder Geburt eines weiteren Kindes weniger daran dachte zurückzukehren, führt sie auch auf diese negativen Erfahrungen zurück.

Die Perspektive des Partners

Wenn Herr Berns von der Ausgangssituation des partnerschaftlichen Arrangements erzählt, geht er an einen wesentlich früheren Zeitpunkt in der Paargeschichte zurück. Er beginnt mit der Phase des Kennenlernens und schildert die unterschiedlichen Haltungen, die beide zur Familiengründung mitbrachten.

„Es war, als meine Frau und ich zusammengekommen sind, noch gar nicht soweit klar, dass wir überhaupt Kinder bekommen würden, weil sie war erst gar nicht so wirklich dafür. Für mich war das immer klar, ich wollte ganz gerne eine Familie mit Kindern haben, weil ich es einfach gewohnt bin, in einer großen Familie aufgewachsen zu sein [...]. Und von daher war es dann auch wichtig, auch selber halt eine Familie zu gründen.“ (RG-V05-TK-20130221: 5)

Zu Beginn war Herr Berns demnach allein mit seinem Kinderwunsch. Letzterer wird aber nicht als solcher ausgewiesen. Der dreifache Vater geht vielmehr von einer selbstverständlichen Erwartung aus, die er auf seine Gewohnheit zurückführt. Die Formulierung „war es dann auch wichtig [...] eine Familie zu gründen“ deutet auf eine starke Konvention hin. Es war Herrn Berns somit „immer klar“ im Sinne von selbstverständlich, dass er einmal eine Familie gründen würde. Allerdings gab es auf der Seite seiner Frau einen Widerstand gegen diesen Lauf der Dinge. Mit der Zeit änderte sie ihre Haltung, es wird nicht deutlich, worauf dieser Sinneswandel beruhte. Für Herrn Berns war dies ein spannender Prozess, denn seine eigene Erwartung war offenbar nicht ausschlaggebend. Jedenfalls wird nicht von Überzeugungsarbeit seinerseits gesprochen. Sehr eindeutig formuliert Herr Berns stattdessen, die „Initiative“ für die Familiengründung sei von seiner Partnerin ausgegangen, als diese zu dem Schluss gekommen war, „jetzt doch gerne ein Kind“ bekommen zu wollen. Direkt im Anschluss kommt der Vater dann auf das getroffene Arrangement zu sprechen:

„Und die Frage der Organisation hat sich erst gar nicht gestellt. Weil letztendlich die // ja, für meine Frau war es klar, dann erst mal zu Hause zu bleiben. Das war ihr freier Wunsch auch in dem Moment. Also nicht, dass m/ dass es da irgendwie um etwas ging.“ (RG-V05-TK-20130221: 5)

Damit steckt Herr Berns das Feld ab, es ist kein Kampffeld gewesen, vielmehr lässt er die Partnerin als Akteurin und Entscheiderin auftreten. Es entsteht der Eindruck, als sei der Entschluss von Frau Berns, nun doch eine Familie gründen zu wollen, mit ihrem Entschluss, sich selbst für die häusliche Versorgung einzusetzen, einhergegangen. Was war die Position des Vaters im Gesamtarrangement während dieser Zeit? Tatsächlich versteht er sich ab dem Zeitpunkt der Familiengründung als finanzieller Motor. Deshalb intensivierte er nach der Familiengründung seine Bemühungen im Job. Er glaubt rückblickend, dass er sich „noch mehr verpflichtet sah, auch bei der Arbeit eben eine gute Arbeit zu leisten und dafür Sorge zu tragen, dass mein Einkommen auch regelmäßig so bleibt, wie es ist, oder vielleicht auch besser wird. Einfach auch im Sinne der Familie.“

3.2 Dauerhafte Arbeitszeitreduktion des Vaters

Familie Arndt⁸: höher qualifizierte Partnerin mit anspruchsvollem Beruf

Im Ehepaar Arndt ist die Partnerin die Hauptverdienerin. Frau Arndt arbeitet Vollzeit als pädagogische Leiterin einer Jugendbildungsstätte und reduzierte ihre Stundenzahl geringfügig während der Elternzeiten für ihre Kinder. Herr Arndt arbeitet seit der Geburt des ersten Kindes in Teilzeit. Seine aktuelle Teilzeitvereinbarung, die 80 % der Arbeitszeit umfasst, entspricht nicht seinen Wünschen. Er möchte auf 60 % reduzieren, sobald seine Stelle als Call-Center-Agent entfristet wird.

Die Perspektive der Partnerin

Frau Arndt führt das Arbeitsteilungsarrangement zwischen sich und ihrem Mann nicht auf dezidierte Absprachen zurück, sondern auf eine egalitäre Grundeinstellung: „Ich fand das // oder wir fanden das beide so selbstverständlich, dass wir das teilen, und dass es da keine // also dass es nicht irgendwie nur ein Mutter-Job ist sozusagen, sich dann um das – um das Kind zu kümmern“ (OC-P04-TK-20130912: 14). Sie kann sich deshalb zunächst auch nicht mehr genau erinnern, wie die Aufteilung der Sorgearbeit zustande kam. Auf Nachfragen hin rekurriert sie sofort auf ihre Arbeit und ihre zeitliche Einbindung, die ihr Mann auch gekannt habe:

„Naja, wir haben halt // also erst mal haben wir uns natürlich vorher überlegt, oder wir haben versucht uns das vorzustellen, wie das mit Kindern ist. Und wir haben natürlich schon // oder Tobias wusste natürlich von Anfang an, dass meine ganzen Abendveranstaltungen und Wochenendsachen [...] dazu führen würden, dass er auch über längere Zeiträume mit den Kindern hier alleine ist. Oder mit dem Kind. Da – da war es ja nur eins. Und ja, das fand er aber okay, und das war für ihn sogar ge/ gewollt und gewünscht und halt // war halt so. Und da haben wir uns drauf eingestellt.“ (OC-P04-TK-20130912: 14)

Frau Arndt hat offensichtlich ihrem Partner gegenüber nie einen Zweifel daran verlauten lassen, dass ihre Arbeit für sie eine wesentliche Rolle spielt. Sie setzte es als selbstver-

8 Fall 4 (vgl. Tabelle im Anhang)

ständig voraus, dass sich an ihrer beruflichen Einbindung nach der Geburt des ersten Kindes nichts ändern würde. Ebenso selbstverständlich nahm sie an, dass in den Zeiten, in denen sie sich aus beruflichen Gründen nicht um das Kind kümmern kann, ihr Mann dies tun würde. Dies hat ihrer Erinnerung nach keinen Widerstand bei ihm hervorgeufen, sondern war, im Gegenteil, von ihm „gewollt und gewünscht“. Nach ihrer Darstellung war es für ihren Partner klar, dass ihre Berufsarbeit zu seiner Sorgearbeit führt. Ihre Arbeit ist für Frau Arndt „ein wichtiger Teil mit einem sehr hohen Stundenanteil in meinem Leben. Und wofür auch mein Herz schlägt“ (OC-P04-TK-20130912: 29). Sie stellt hierin auch einen Gegensatz in der Bewertung ihres Berufes und dem Job ihres Mannes her: „Also er hat keine Arbeit, die nur er machen kann. Und ich habe nur // fast nur Arbeit, die nur ich machen kann. Und das ist einfach ein großer Unterschied auch in der (.) in der Bewertung der eigenen Arbeit“ (OC-P04-TK-20130912: 24). Von einer weiteren Arbeitszeitreduktion auf seiner Seite, die sich Herr Arndt aktuell zu seiner eigenen Entlastung wünscht, hält sie allerdings nicht viel. Vielmehr denkt sie, dass ihrem Mann dann noch stärker auffallen würde, wie viel *sie* eigentlich arbeitet, was ihm ihrer Meinung nach „auf den Keks“ (OC-P04-TK-20130912: 24) gehe, obgleich er akzeptiere und begrüße, dass sie die Hauptverdienerin ist. Ernsthafte Aufstiegs- oder Karriereambitionen hat Frau Arndt nicht, was sie gerade mit ihrer Ernährerinnenfunktion begründet. Um sich beruflich weiterzuentwickeln, müsste sie eine Weiterqualifikation anstreben. Dazu aber, so Frau Arndt, fehlen Zeit und Geld:

„Der Tag hat nur 24 Stunden und ich habe drei Kinder ((klopft auf den Tisch)) und einen Mann in nicht zu bewertender Reihenfolge. ((lacht)) Und das ist einfach nicht möglich, das alles zu verwirklichen, was man gerne mal verwirklichen würde. [...] Da ich ja keinen Mann habe, der sozusagen mir solche Spielereien ermöglicht. Also bei uns ist es ja andersrum. Also eher könnte der Tobias das sagen, [...]. Aber da bin ich ja eher diejenige, die dann bei ihrem Zeugs bleibt und das Geld nach Hause bringt.“ (OC-P04-TK-20130912: 25)

Die Perspektive des Partners

Die Erklärung für die praktizierte Arbeitsteilung klingt aus der Sicht von Herrn Arndt nicht so selbstverständlich. Er erinnert sich im Gegensatz zu seiner Frau genau daran, dass über das Arrangement im Falle einer Familiengründung gesprochen wurde, und zwar bereits vor der Geburt der Kinder (und sogar „bevor wir überhaupt an Kinder gedacht haben“). Seine eigene Teilzeitarbeit seit Geburt des ersten Kindes wird von ihm mit wirtschaftlichen Gründen legitimiert, die gleichzeitig aber dazu beitragen, dass diese Variante für ihn zunächst nicht sofort attraktiv erschien:

„Bei mir war beruflich schon klar, im Vergleich zu der Tätigkeit meiner Frau, ich würde weniger Geld verdienen als sie. Und von daher haben wir das dann so besprochen, dass wir halt gesagt haben, okay, wenn wir Kinder haben, dann musst du zurückstecken. Dann kannst du nicht mehr Vollzeit arbeiten. Und dann haben wir uns halt so darüber unterhalten, ja, was macht das mit mir? [...] Und ich habe mir dann schon gedacht: Fällt mir schwer, ehrlich gesagt. Denn also a/ aber vor allem aus folgendem Grund: Eher so die Geschichte, wie ist das im Alter? Was kriege ich dann für eine Rente, wenn ich weniger arbeite? Als wesentlicher Grund. Weniger, was macht das mit mir? Was bin ich jetzt für ein Mann, wenn ich weniger arbeite oder so. Und nicht das Haupteinkommen zur Familie beisteuere. Also das hatte ich nicht. [...] Und so hat sich das dann ergeben, dass ich in die Teilzeittätigkeit gegangen bin. Und das dann auch das klare Modell für uns ist. Denn die Alternative wäre, wenn sie jetzt Teilzeit arbeiten würde, (.) es scheint schwer vorstellbar zum einen, was die organisatorischen Anforderungen

ihres Arbeitsplatzes angeht. Und zum anderen würden wir das dann sehr in der Kasse spüren. ((lacht)) Und das passt uns dann eigentlich nicht so. Deswegen machen wir es so.“ (OC-V04-TK-20130410: 6–7)

Wie er hier darstellt, war es keineswegs Herrn Arndts Wunsch, für die Kinderbetreuung beruflich „zurückzustecken“. Vielmehr wurde ihm von seiner Partnerin verdeutlicht, dass er ganz klar derjenige sein würde, der mit Kindern nicht mehr Vollzeit arbeiten kann. An diesen Gedanken musste er sich offenbar erst einmal gewöhnen. Eine Diskussion scheint es dennoch nicht gegeben zu haben, denn von beiden Seiten wird akzeptiert und als gegeben vorausgesetzt, dass Frau Arndt das höhere Einkommen erzielt und damit als Haupternährerin fungieren soll. Der Vater thematisiert auch „Männlichkeit“ im Zusammenhang mit dem Hauptverdiener, grenzt sich aber von der Idee ab, dass dies für ihn der problematische Punkt gewesen sei. Nicht seine Männlichkeit stand auf dem Spiel, sondern seine Existenzsicherung im Alter. Das Arbeitsteilungsarrangement ist nach dieser Darstellung aus rationalen Erwägungen heraus entstanden. Herr Arndt macht im Umkehrschluss auch auf seine wirtschaftlichen Nachteile aufmerksam, die sich daraus für ihn ergeben. Es ist nicht die Rede von einem väterlichen Wunsch, sich um die Kinder kümmern zu wollen. Sollte es diesen Wunsch gegeben haben, so wird er jedenfalls von Herrn Arndt in diesem Zusammenhang nicht erwähnt. Vielmehr rekurriert er an anderer Stelle auf gemeinsame „Vorstellungen, die wir [...] einfach in der Familie haben“ (OC-V04-TK-20130410: 3), die dazu beitragen, dass die Teilzeittätigkeit einer Partnerin/eines Partners unumgänglich ist.

3.3 Erweiterung der Perspektiven

Zusammenfassend lassen sich einige dominante Eindrücke aus den Fallgeschichten ableiten, die in der Frage nach der Gleichheit im Paar beim Übergang zur Elternschaft relevant erscheinen. In beiden Fallgeschichten werden weder Kämpfe noch Verhandlungen im Vorfeld der getroffenen Arrangements sichtbar. Hierarchisierungen werden vermieden und dementiert. Insbesondere die PartnerInnen, die nach der Familiengründung *keine* Arbeitszeitreduktion vornehmen, weisen auf die freie Entscheidung des/r reduzierenden Partner/in hin. Die Väter vermitteln den Eindruck, sich auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Partnerinnen eingestellt zu haben. Sie nehmen keine aktive Haltung zu der Frage ein, wie das Arrangement aussehen sollte. Keines der Paare führt außerdem das entstandene Arrangement auf naturalisierte Geschlechterzuständigkeiten zurück, eher grenzen sie sich explizit von solchen Interpretationen ab, obgleich sie sehr unterschiedliche Modelle leben.

Diese Eindrücke wiederholen sich bei Durchsicht der anderen Fallgeschichten. Die Reduktion von Arbeitszeit aufseiten der Väter wird hauptsächlich über den ‚Dienst‘ an der Partnerin legitimiert. Nur wenige Väter formulieren den ausdrücklichen Wunsch, mehr Zeit mit den eigenen Kindern verbringen zu wollen. Wenn der (männliche) Partner seine Arbeitszeit reduziert, liegen zumeist handfeste Kriterien vor, die ihn vor Einbußen auf der Erwerbseite schützen (z. B. Arbeitsplatzsicherheit als Beamter, spezifische Qualifikationen, die volle Unterstützung des Vorgesetzten). Wer dennoch Nachteile für sich sieht, wertet diese angesichts der bereits erreichten Karrierestufe und/oder fortgeschrittenen Alters als nicht zu schwerwiegend.

Das Motiv des ‚freiwilligen Zurücksteckens‘ ohne Folgenabwägung dominiert dagegen bei den PartnerInnen. Ganz ähnlich wie im Beispiel von Familie Berns wird dies von beiden PartnerInnen entdramatisiert und von geschlechtlichen Konnotationen befreit, oder es wird eine egalitäre Grundhaltung angeführt, wie im Falle von Familie Arndt.

Eigene Karriereambitionen oder berufliche Entwicklungswünsche werden von den PartnerInnen nicht selten als denen des Mannes nachgeordnet dargestellt. Ähnlich wie bei Frau Berns scheint für sie nicht so viel an ihrem Beruf zu hängen, auch dann nicht, wenn es der Traumberuf ist. So legitimiert eine Mutter (Tabelle 1: Sampleübersicht, Fall 5) ihre Rückkehr in Teilzeit auf die eigene hochqualifizierte Tätigkeit mit der Führungsposition ihres Mannes, denn Führung in Teilzeit sei „immer noch ein bisschen schwierig“ (CH-P02-TK-20140530: 4). Eine Psychologin (Fall 1), die nach ihrer Promotion zunächst auf einen Arbeitsmarkt stieß, der für ihre fachliche Qualifikation temporär schwierige Bedingungen aufwies und die sich deshalb selbstständig machte, um dennoch in ihrem Beruf arbeiten zu können, priorisiert trotzdem die Entwicklungswünsche ihres Mannes, der eine feste Stelle hat. Selbst wenn der eigene Partner gar nicht so sehr „brennt für die Arbeit“, wie es in Frau Berns Begründung für ihren Rücktritt prominent gesetzt wird, können einige PartnerInnen durchaus Vorteile darin erkennen, ihrem Mann die Karriere zu überlassen. So bestärkt eine Zahnärztin (Fall 12) ihren nach seinen Aussagen eher karriereunwilligen Mann darin, seine Aufstiegschancen im Unternehmen zu nutzen. Ihren eigenen Wiedereinstieg mit einer vollzeitnahen Stundenzahl wertet sie hingegen als „Bruchlandung“ und versteht ihre berufliche Entwicklung nach der Familiengründung als „Absturz“ (AM-P01-TK-20130108: 27). Zurzeit ist sie „Zahnärztin auf Sparflamme“ (AM-P01-TK-20130108: 27) und begründet diese Situation damit, dass sie selbst sie willentlich herbeigeführt hat – entgegen ihrer eigenen professionellen Überzeugung, aber im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Obgleich es sich um ernsthafte Überlegungen zu persönlichen Zukunftsperspektiven und Chancen handelt, berichtet kaum eines der Paare von Auseinandersetzungen, in denen die PartnerInnen als InteressengegnerInnen auftreten würden. Nur in einem einzigen Fall kommt es vor dem Hintergrund der höheren Qualifikation und Verdienstmöglichkeiten der Partnerin zu Schlagabtausch (Fall 3). Allerdings geht es dabei darum, wer legitimiert ist, von der Karriere *zurückzutreten*. Der Vater – von der Partnerin dazu aufgefordert, sich beruflich stärker zu engagieren, um ihr mehr familiären Freiraum zu ermöglichen – verteidigt sich, „dass sie ja mit ihrer Ausbildung und Promotion und Fortbildung und Weiterbildung und Zusatzqualifikation ja genauso Karriere machen könnte“ (AN-V01-TK-20130204: 10).

Seine Partnerin aber hat ganz ähnliche Erfahrungen nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit gemacht wie Frau Berns. Sie fühlte sich als „Halbtagskraft“ behandelt, die trotz ihrer hohen Qualifikation „sehr stark degradiert“ und „total unten einsortiert“ wurde, was sie „sehr frustriert“ habe (AN-P01-TK-20130920: 3). Von ähnlichen Erfahrungen berichten auch andere Frauen. Auch solche, die ursprünglich durchaus „Bock, Karriere zu machen“, hatten, wie sich eine Befragte (Fall 2) ausdrückt, wurden nach dem ersten Kind vom Arbeitgeber abgeschmettert: „Mir wurde ganz klar gesagt, dass es ihnen sehr leid täte, aber meine Karriere sei ja hiermit jetzt wirklich zu Ende, dass ich Mutter geworden wäre, und daraufhin habe ich gesagt, okay, dann können wir auch ein zweites

Kind direkt hinterherbekommen“ (AM-P04-AU-20130902: 1). Gerade Frauen mit diesen Erfahrungen raten ihren Partnern davon ab, selbst beruflich zu reduzieren.

4 Fazit und Diskussion der empirischen Ergebnisse

Gleichheit stellt sich, so lässt sich zusammenfassend konstatieren, in den wenigsten Fällen auf der Ebene der tatsächlichen Arrangements her, wird jedoch rhetorisch behauptet. Es lässt sich vermuten, dass die Paare von einem „Symmetrieideal“ ausgehen (vgl. dazu Wimbauer 2012: 113), das beiden PartnerInnen das gleiche Maß an Autonomie zugesteht. Insbesondere die Eigenständigkeit der Person (zumeist der Partnerin), die Arbeitszeit reduziert hat, wäre offenbar infrage gestellt, wenn es nicht aus ihrem freien Willen heraus geschehen ist. Gerade das Gleichheitsideal einer ‚pure relationship‘ wirkt somit in allen Paaren legitimierend für faktisch ab der Geburt von Kindern herbeigeführte Ungleichheit im Paar.

Die PartnerInnen legitimieren das entstehende Ungleichgewicht über die Konstruktion einer ‚freien Entscheidung‘, die bei den Frauen eigentlich nur als Lust an der Unterwerfung gedeutet werden könnte. Diese aber besteht vermutlich nicht in dem Ausmaß, wie sie das Handeln der Frauen nahelegt. Vielmehr scheint den Beteiligten implizit klar zu sein, dass die Väter tatsächlich die Funktion des Hauptverdieners übernehmen sollten, weil alles darauf hindeutet, dass ihre Chancen hierfür wesentlich besser sind als die der Frauen. Nur Männer, die aus dem Rahmen fallen (etwa durch dauerhafte Arbeitszeitreduktion), müssen Nachteile fürchten, während Frauen ohnehin Nachteile erfahren und deshalb keine sichere Basis für eine Familiernährerin stellen können.⁹ Auch die Gratifikationen, die die Frauen aus dem Beruf ziehen, werden zumeist geringer eingeschätzt und erlebt, was oft mit stereotypen Geschlechterkulturen in Arbeitsorganisationen zusammenhängt. Im Falle der Familie Arndt hingegen arbeitet der männliche Part in einem weiblich besetzten Bereich (Call Center) und sieht seine Erwerbsarbeit nicht als Selbstverwirklichungsmöglichkeit und sich selbst nicht als Familiernährer an.

Das bedeutet zusammengefasst, dass die Geschlechterungleichheit, die strukturell weiterhin besteht, *im Paar* legitimiert und reproduziert wird. Gleichzeitig entsteht die Ungleichheit nicht (allein) aus dem Paar heraus, sondern ergibt sich (auch) aus dem, was Paaren zugemutet wird, die Eltern werden. Frauen und zunehmend Männer mit Kindern im Kleinkindalter möchten gerade in dieser Phase beruflich zurückstehen, weil sie Familie leben und ihre eigenen Ressourcen schonen wollen – beruflicher Aufstieg oder auch nur beruflich verstärktes Engagement und die Sorge für kleine Kinder lassen sich nicht vereinbaren, ohne sich selbst vollkommen zu verausgaben. Das Problem, mit dem die Paare konfrontiert werden, liegt zu einem großen Teil in den rigiden Arbeitszeit- und Karrierekonzepten, die in den meisten Arbeitsorganisationen vorherrschen. Verkörperte Geschlechterkonstruktionen und tief verankerte Überzeugungen der Akteurinnen und Akteure aber sind es, die an die durch Organisationsformen von Arbeit unterstützten und in den Strukturen gesellschaftlicher Institutionen enthaltenen Geschlechterbilder

9 Im Gegenteil zeigen Klenner/Menke/Pfahl (2012), dass sich Familiernährerinnen häufig in prekären Lebenslagen und -konstellationen bewegen.

anknüpfen. Daraus erklärt sich auch, weshalb nicht wenige Väter in den Interviews aktive Vaterschaft *thematisieren*, anknüpfend an einen gesellschaftlichen Diskurs, der die väterliche Beschäftigung mit dem Nachwuchs legitimiert, aber nur selten von alltäglichen Praktiken berichten, die über Spiel, Sport oder Spielplatzgehen an Samstagen hinausgehen. Die eigentliche Verantwortung für die Gestaltung des familiären Alltags liegt in den meisten Fällen bei den Müttern, die sich diese Verantwortung auch selbst zuschreiben. Dafür benötigen sie Zeit, die entsprechend in der Erwerbstätigkeit eingespart wird. Es ist durchaus bezeichnend, dass der einzige Kommentar zu Renteneinbußen aus dem Interview mit einem Vater, Herrn Arndt, stammt, der in der gleichen Situation ist wie die meisten Mütter, die darüber kein Wort verlieren.

An diese Überlegungen anschließend lässt sich annehmen, dass statistisch beobachtbare Prozesse von „Re-Traditionalisierung“ nach der Familiengründung auf strukturelle Gewalt zurückzuführen sind, die auf einer symbolischen Ebene auch im Paar selbst legitimiert wird und legitimiert werden *muss*, um als Paar weiterhin existieren zu können. Dies geschieht auf der Basis von Fremd- und Selbstzuschreibungen und letztlich aufgrund verkörperter Dispositionen, denen sich zu entziehen nur jenen gelingt, für die aufgrund der Paarzusammensetzung andere Interpretationen notwendig werden. Symbolische Gewalt liegt somit weniger im Verhältnis der PartnerInnen zueinander als vielmehr in den legitimierenden Logiken. Sie liegt aber nachgeordnet auch im Verhältnis der PartnerInnen zueinander, weil die Beteiligten nicht umhin können, diese Logik anzuerkennen und sich entsprechend zu verhalten.

Literaturverzeichnis

- Bathmann, Nina; Müller, Dagmar & Cornelißen, Waltraud (2011). Karriere, Kinder, Krisen: Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In Waltraud Cornelißen, Alessandra Rusconi & Ruth Becker (Hrsg.), *Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt* (S. 105–149). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-92629-2_4
- Bertram, Hans & Bertram, Birgit (2009). *Familie, Sozialisation und die Zukunft der Kinder*. Opladen: Barbara Budrich.
- Bertram, Hans & Deuffhard, Carolin (2015). *Die überforderte Generation. Arbeit und Familie in der Wissensgesellschaft*. Opladen: Barbara Budrich.
- Bethmann, Stephanie (2013). *Liebe. Eine soziologische Kritik der Zweisamkeit*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bourdieu, Pierre (1987). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1996). The family as a realized category. *Theory, Culture & Society*, 13(3), 19–26.
- Bourdieu, Pierre (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Bühlmann, Felix; Elcheroth, Guy & Tettamanti, Manuel (2010). The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and welfare Policy on Value-Practice Configurations. *European Sociological Review*, 26(1), 49–66. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcp004>

- Burkart, Günter (2008). *Familiensoziologie*. Konstanz: UVK.
- Cornelißen, Waltraud (2014). Theoretische Perspektiven auf Geschlecht in familialen Lebensformen. In Detlev Lück & Waltraud Cornelißen (Hrsg.), *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa* (S. 55–87). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Cornelißen, Waltraud & Bathmann, Nina (2013). Doppelkarrierepaare – gleichgestellt oder doch in der „Illusion der Emanzipation“? In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 304–323). Weinheim: Juventa.
- Gottschall, Karin & Schröder, Tim (2013). „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI-Mitteilungen*, (3), 161–170.
- Grunow, Daniela; Schulz, Florian & Blossfeld, Hans-Peter (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie*, 36(3), 162–181.
- Herma, Holger (2013). Modernisierte Biografien und traditionale Beziehungsvorgaben. Das ‚Skeptisch-Bleiben‘ gegenüber dem Paar. In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 276–303). Weinheim: Juventa.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2014). Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern 2012. Zugriff am 22.03.2016 unter <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf>.
- Jäger, Ulle; König, Tomke & Maihofer, Andrea (2012). Pierre Bourdieu: Die Theorie männlicher Herrschaft als Schlussstein seiner Gesellschaftstheorie. In Heike Kahlert & Christine Weinbach (Hrsg.), *Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog* (S. 15–36). Wiesbaden: VS Verlag. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-94254-4_2
- Keddi, Barbara (2003). *Projekt Liebe: Lebensthemen und biografisches Handeln junger Frauen in Paarbeziehungen*. DJI-Reihe, 15: Gender. Opladen: Leske + Budrich.
- Klenner, Christina (2013). Wer ernährt wen? Auf der Suche nach einem neuen Leitbild. *WSI-Mitteilungen*, (3), 210–212.
- Klenner, Christina; Menke, Katrin & Pfahl, Svenja (2012). *Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?* Opladen: Barbara Budrich.
- König, Tomke (2006). Familiäre Geschlechterarrangements oder wie Paare Arbeit teilen und dabei Geschlecht herstellen. *Freiburger FrauenStudien*, 18, 15–35.
- König, Tomke (2012). *Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung*. Konstanz: UVK.
- Koppetsch, Cornelia (2013). Wiederkehr des bürgerlichen Familienmodells? Die Zukunft der Geschlechter in der Klassengesellschaft von morgen. In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 360–377). Weinheim: Juventa.
- Krüger, Helga (2013). Gleichstellung in der Differenz oder Differenz in der Gleichstellung? Zum Verhältnis der Geschlechter von der Nachkriegszeit bis heute. In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 71–101). Weinheim: Juventa.
- Kühhirt, Michael (2012). Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West

- Germany? *European Sociological Review*, 28(5), 565–582. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcr026>
- Kurz, Karin (2014). Die Destandardisierung des Erwerbs- und Familienverlaufs. In Karin Jurczyk, Andreas Lange & Barbara Thiessen (Hrsg.), *Doing family: Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist* (S. 190–207). Weinheim: Beltz Juventa.
- Lamprecht, Juliane; Wagner, Jenny & Lang, Frieder R. (2008). Kinder? Küche? Karriere? – Dringlichkeit des Kinderwunsches, Geschlechtsrollenorientierung und Aufgabenverteilung in kinderlosen Partnerschaften. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 40(3), 112–123. <http://dx.doi.org/10.1026/0049-8637.40.3.112>
- Lenz, Karl (2006). *Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lenz, Karl; Dressler, Sabine & Scholz, Sylka (2013). In Liebe verbunden. Paar- und Elter(n)-Kind-Liebe in der soziologischen Diskussion. In Sylka Scholz, Karl Lenz & Sabine Dressler (Hrsg.), *In Liebe verbunden: Zweierbeziehungen und Elternschaft in populären Ratgebern von den 1950ern bis heute* (S. 11–48). Bielefeld: transcript.
- Lott, Yvonne (2009). Verwaltung und Entscheidung – Bestimmt das individuelle Einkommen die Machtverteilung in Paarbeziehungen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 61, 327–353. <http://dx.doi.org/10.1007/s11577-009-0071-8>
- Maiwald, Kai-Olaf (2013). Solidarität in Paarbeziehungen. Eine Fallrekonstruktion. In Dorothea Krüger, Holger Herma & Anja Schierbaum (Hrsg.), *Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen* (S. 324–342). Weinheim: Juventa.
- Meier-Gräwe, Uta (2008). Familie, Ökonomie und Gesellschaft: Über die Wirkungsmächtigkeit des vermeintlich Privaten. In Karin Jurczyk & Mechtilde Oechsle (Hrsg.), *Das Private neu denken: Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen* (S. 113–132). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Ohlert, Clemens & Lengfeld, Holger (2013). Geschlechterungleichheit in Deutschland: Nur 2 % Gehaltsunterschied? *WSI-Mitteilungen*, (3), 214–215.
- Schober, Pia (2013). The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents. *European Sociological Review*, 29(1), 74–85. <http://dx.doi.org/10.1093/esr/jcr041>
- Schulz, Florian & Blossfeld, Hans-Peter (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 23–49. <http://dx.doi.org/10.1007/s11575-006-0002-0>
- Tölke, Angelika (2012). Erwerbsarrangements. Wie Paare und Familien ihre Erwerbstätigkeit arrangieren. In Thomas Rauschenbach & Walter Bien (Hrsg.), *Aufwachsen in Deutschland* (S. 201–214). AID:A – Der neue DJI-Survey. Weinheim, Basel: Beltz-Juventa.
- Toppe, Sabine (2014). Bedeutung von Elternschaft und deren Ausgestaltung durch Frauen und Männer. In Detlev Lück & Waltraud Cornelißen (Hrsg.), *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa* (S. 259–287). Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Wimbauer, Christine (2012). *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt/Main, New York: Campus.
- Zerle-Elsässer, Claudia (2014). Junge Männer heute. Bereit für engagierte Vaterschaft? In Karin Jurczyk, Andreas Lange & Barbara Thiessen (Hrsg.), *Doing family: Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist* (S. 294–308). Weinheim: Juventa.

Anhang

Tabelle 1: Sampleübersicht

Fall	Partner	Partnerin	Kind/er	Herkunft
Gruppe A: höher qualifizierte Partnerinnen				
1	Jg. 1976 Senior Expert, Teilzeit 75 %, Hochschulabschluss ¹⁰	Jg. 1975 Selbstständig, Teilzeit 75 %, promoviert	2	Ost/Ost
2	Jg. 1974 Qualitätsplaner, Vollzeit, Fachschulabschluss	Jg. 1976 Werbefachfrau, Teilzeit 55 %, Hochschulabschluss/BA	2	West/West
3	Jg. 1972 Sachbearbeiter, Vollzeit, Hochschulabschluss/BA	Jg. 1971 Abteilungsleiterin, Teilzeit 60 %, promoviert	2	West/West
4	Jg. 1968 Servicemitarbeiter, Teilzeit 80 %, Abitur	Jg. 1974 Päd. Leiterin, Vollzeit, Hochschulabschluss/BA	3	West/West
Gruppe B: gleich qualifizierte Partnerinnen				
5	Jg. 1962 Fachvertriebsleiter, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1975 Marketing-Managerin, Teilzeit 80 %, Hochschulabschluss	1	West/West
6	Jg. 1964 Hauptsachbearbeiter, Teilzeit 75 %, Hochschulabschluss/BA	Jg. 1979 Hauptsachbearbeiterin, Vollzeit, Hochschulabschluss/BA	2	West/Ost
7	Jg. 1979 Bankkaufmann/Filialeiter, Vollzeit, Abitur	Jg. 1978 Bankkauffrau, Teilzeit 40 %, Abitur	3	West/West
8	Jg. 1977 Produktentwickler, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1976 Lehrerin, Elternzeit, Hochschulabschluss	4	West/West
9	Jg. 1971 Sachverständiger, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1973 Pilotenausbilderin, Teilzeit 60 %, Hochschulabschluss	2	West/Ost
10	Jg. 1975 Application Manager, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1976 Inhouse Consultant, Vollzeit, Hochschulabschluss	1	Ost/Ost
11	Jg. 1978 Sozialversicherungsfachangestellter, Vollzeit, Fachschulabschluss	Jg. 1979 Sozialversicherungsfachangestellte, Teilzeit 50 %, Fachschulabschluss	2	West/West
12	Jg. 1980 Senior Consultant, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1980 Angest. Zahnärztin, Teilzeit 60 %, Hochschulabschluss	1	West/West
13	Jg. 1984 Sachbearbeiter, Vollzeit, Fachschulabschluss	Jg. 1983 Sachbearbeiterin, Zeitarbeit 80 %, Fachschulabschluss	1	Ost/Ost
Gruppe C: geringer qualifizierte Partnerinnen				
14	Jg. 1978 Personalreferent, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1983 Selbstständig, Vollzeit, Hochschulabschluss/BA	1	West/Ost
15	Jg. 1961 Projektmanager, Teilzeit 75 %, promoviert	Jg. 1964 Industriekauffrau, Teilzeit 55 %, Abitur	2	West/West
16	Jg. 1969 Abteilungsleiter, Vollzeit, Hochschulabschluss	Jg. 1970 Bürokauffrau, Teilzeit 40 %, Fachabitur	2	West/West

10 Die Bezeichnung „Hochschulabschluss“ steht für Diplom oder MA, während „Hochschulabschluss/BA“ sowohl den Abschluss BA als auch einen Fachhochschulabschluss bezeichnen kann.

Zur Person

Sandra Beaufays, Dr. phil., GESIS – Leibniz-Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, Center of Excellence Women and Science. Arbeitsschwerpunkte: Wissenschafts- und Geschlechterforschung, qualitative Methoden.

Kontakt: GESIS, Leibniz-Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, Center of Excellence Women and Science, Unter Sachsenhausen 6–8, 50667 Köln
E-Mail: sandra.beaufays@gesis.org