

aus: Familiendynamik 3, 2001, 253-274

Ulrich Clement und Ute Clement ,Heidelberg

Doppelkarrieren.

Familien- und Berufsorganisation von Dual Career Couples

Übersicht: Beziehungen von Doppelkarriere-Partnern haben aufgrund ihrer symmetrischen Struktur spezifische Herausforderungen zu bewältigen. Im Gegensatz zu komplementär organisierten traditionellen Beziehungen stehen ihnen keine kulturell präformierten Regulationsmuster zur Verfügung. Es werden Konflikte an der Außen/Innen-Schnittstelle zwischen Beruf und Familie, und an der Innen/Innen-Schnittstelle des Ausgleichs zwischen den Partnern untersucht. Ansätze von Lösungsperspektiven setzen an der Gestaltung der Ressourcenorganisation und des inneren Aushandlungsprozesses solcher Beziehungen an. Als Schlüsselkompetenz wird dabei der Umgang mit der kritischen Ressource Zeit gesehen.

1. Lob der traditionellen Ehe

Die Geschlechterrollenverteilung traditioneller Ehen ist in eine interessante Doppelgesichtigkeit geraten: Einerseits hat sie sich in einer (postfeministischen) Zeit, in der die Berufstätigkeit von Frauen und die Gleichwertigkeit männlicher und weiblicher Berufstätigkeit fester Bestandteil der Mehrheitskultur sind, gewissermaßen weggeduckt. Das Volkslied von geldverdienenden Vätern und kindererziehenden Müttern kann kaum noch laut gesungen werden - obwohl alle die Melodie kennen. Der Kampf um gleiche Gehälter, um gleiche Chancen, gleiche Kompetenzen für Frauen und Männer ist durch, ideologisch jedenfalls. Mutter Natur, derzufolge die Männer gattungsgeschichtlich die bewährteren Beutenachhausebringer und die Frauen die besseren Brutpfleger seien, wird zwar gerne und immer wieder mit evolutionsbiologischen Argumenten begrüßt, ihre Definitionshoheit für das Geschlechterverhältnis hat sie verloren. Und auch die anderen Kronzeugen weiblichen und männlichen Soseins (das Wohl der Kinder, die eigentlichen Bedürfnisse, die Bestimmung etc.) schauen zwar je nach argumentativer Bedarfslage mal vorbei, stehen aber nicht mehr wirklich auf stabilem Boden. Daß Frauen berufliche Perspektiven entwickeln wollen, und zwar nicht nur an der Peripherie von Macht, Geld und Gestaltung, ist selbstverständlich geworden.

Im Schatten dieser Perspektive gedeihen jedoch Ehen, in denen sich die Partner auf eine traditionelle Rollenverteilung geeinigt haben, prächtig. Es gibt zwar ein paar empirische Hinweise, daß eheliche Zufriedenheit mit der wahrgenommenen Gleichheit der Partner korreliert, als Beleg dafür, daß traditionelle Ehen dysfunktionaler oder unglücklicher wären als egalitäre, lassen sich solche Daten kaum verwenden.

Offenbar koexistieren in einer postemanzipatorischen und in vieler Hinsicht auch von allen möglichen Geschlechterideologien entrümpelten Zeit unterschiedliche Ehemodelle, denen man weder deskriptiv noch theoretisch gerecht wird, wenn man sie auf eine Bewertungsachse von überholt-altmodisch zu zukunftsweisend-modern legt. Aus systemischer Sicht wäre, wenn man schon bewerten möchte, das relevante Bewertungskriterium ein pragmatisches, die Funktionalität oder der Nutzen des Modells für die beteiligten und gestaltenden Akteure. Wer eine befriedigende Ehe führt, hat recht.

Uns sind diese bewertenden Überlegungen wichtig, weil uns im folgenden die traditionelle Ehe als argumentative Folie dient, gegen die wir die Dual-Career-Beziehung kontrastieren - und zwar nicht in einem bewertenden Sinn, sondern aus methodischen Gründen, um relevante Unterschiede zu generieren. Die Analyse ist missionsfrei, Doppelkarriere-Beziehungen sind weder anzustrebende noch zu kritisierende Partnerschaften. Ihre Konflikte und innere Organisationslogik sind insofern interessant, als sie sich - anders als traditionelle Ehen¹ - nicht auf bereitliegende Lösungs-Muster beziehen können und damit ein höheres Maß an Neukreation angewiesen sind.

Unter Doppelkarriere-Paaren² werden Paare verstanden, bei denen "beide Partner hochqualifiziert sind und eigene Berufslaufbahnvorstellungen verfolgen (Lange u.Schulte 1995), ohne auf Kinder und ein befriedigendes Familienleben verzichten zu wollen. Wir schließen in dieser Definition Kinder deshalb ein, weil die damit verbundenen Pflichten und "Familienarbeit" die Doppelkarrieren überhaupt erst zu kritischen Unternehmungen macht.

¹ Selbstverständlich vereinfacht der Begriff "traditionelle Ehe" sehr unterschiedliche wirtschaftliche, emotionale, organisatorische und symbolische Bündnisse. Diese Vereinfachung ist gewollt, weil die Differenzierungen innerhalb dieses Ehetyps nicht unsere zentrale Frage sind. Wir verstehen unter traditionellen Ehen solche, in denen die beiden Partner geschlechtsabhängig unterschiedliche und einander ergänzende Aufgaben und Rollen übernehmen, wobei im Kern der Mann das gesamte oder meiste Einkommen erwirtschaftet und die Frau die Hauptverantwortung im Haushalt und in der Kindererziehung übernimmt.

² Es wird abwechselnd, aber bedeutungsgleich der englische Begriff Dual Career Couple und der etwas schwerfällige deutsche Begriff Doppelkarriere-Paar verwendet.

Die Familienarbeit kinderloser Dual-Career-Couples erscheint uns - soweit nicht pflegebedürftige Angehörige oder vergleichbare existentielle Verbindlichkeiten eine Rolle spielen - vergleichsweise übersichtlich. Dual-Career-Couples unterscheiden sich von Dual-Earner-Couples (Doppelverdienern) dadurch, dass sie Arbeit als sinnstiftenden Bestandteil ihrer persönlichen Identität sehen (Stoltz-Loike 1992), nicht lediglich, wie letztere, als finanzielle Notwendigkeit oder als Möglichkeit, irgendwie beschäftigt zu sein und dazuzuverdienen. Der Begriff Karriereambition ist nicht synonym mit qualifizierter Erwerbstätigkeit gemeint. Stoltz-Loike schließt zunehmende Verantwortung, Macht und finanzielle Vergütung in ihre Definition von Karriere ein.

Welche spezifischen Konflikte ergeben sich in Doppelkarriere-Beziehungen und welche progressiven Lösungsperspektiven lassen sich entwickeln?

2. Konflikte der Dual-Career-Beziehungen Ehen

Dual-Career-Ehen und traditionellen Ehen haben spezifische Kosten und spezifische Gewinn-Aspekte. Beide haben mit der komplementären Struktur der traditionellen und der symmetrischen Struktur der Dual-Career-Ehen zu tun (Tabelle 1).

Tabelle 1: Struktur, Gewinn und Kosten in traditionellen Ehen und Dual-Career-Ehen

	Traditionelle Ehe	Dual-Career-Ehe
Struktur	Komplementär Abhängigkeit Geschlechtsakzentuiert Zuständigkeiten kulturell vordefiniert Geringe gegenseitige Feldkompetenz	Symmetrisch Autonomie Nicht geschlechtsakzentuiert Zuständigkeiten müssen ausgehandelt werden Große gegenseitige Feldkompetenz
Gewinn	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Klare Funktions- und Aufgabenteilung ⊗ Territorialhoheit für den eigenen Aufgabenbereich ⊗ Einfachere Ressourcenorganisation ⊗ Komplexitätsreduktion durch kulturelle Vorgabe 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Bessere Empathie und Feldkompetenz für berufliche Fragen ⊗ Finanzielle Autonomie
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Größere Gegenabhängigkeit ⊗ Kritischer Wertigkeitsunterschied zwischen Provider- und Support-Aufgaben 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Großer Definitionsaufwand für Zuständigkeiten ⊗ Schwierigere Ressourcenorganisation

Die über das Geschlecht definierte Komplementarität der traditionellen Ehen hat den zentralen Vorteil, daß berufliche und familiäre Funktionen bereits als kulturelle Vorgabe den beiden Partnern zugeordnet sind, ehe diese sich individuell dann lediglich über Details verständigen müssen. Die kulturelle Trennung der Geschlechter bietet bereits eine Komplexitätsreduktion an, die die Partner gar nicht mehr zu leisten brauchen. Der Preis, daß dadurch eine Gegenabhängigkeit der komplementären Funktionen und Partner entsteht, wird in funktionalen³ traditionellen Ehen auch aus dem Grund gern bezahlt, daß damit auch eine Territorialhoheit für die jeweiligen Zuständigkeiten akzeptiert und durch gegenseitige Wertschätzung stabilisiert ist. Die Genugtuung der Männer in traditionellen Ehen, von häuslicher und familiärer Arbeit weitgehend entlastet zu sein, und die entsprechende der Frauen, nicht arbeiten gehen zu müssen, ist ein zentraler Stabilisierungsfaktor in funktionalen traditionellen Ehen.

Den Doppelkarriere-Paaren, die zumindest auf der beruflichen Ebene keine geschlechtsabhängigen Unterschiede machen, stehen solche kulturell vordefinierten Verhaltens- und Zuständigkeitsmuster nicht zur Verfügung.

Vielmehr müssen sie sich mit spezifischen Konflikten auseinandersetzen. Es sind Konflikte, die zum Teil struktureller Natur sind, zum Teil durch individuelle Voraussetzungen noch verstärkt sein können. In einer empirischen Studie von Carlisle (1994) dominieren als häufigst genannte Themen die Arbeitsüberlastung (82%) und „weniger Zeit für Partnerschaft“ (63%), welche beide die knappe Ressource Zeit fokussieren, wogegen „Rollenkonflikt“ (28%) als dritthäufigstes Thema, „verlangsamter Karriereprozeß“ (21%) und „gesellschaftlicher Druck/Einstellung“ (14%) von deutlich weniger Befragten genannt werden. Domsch u. Ladwig (2000) unterscheiden in Anlehnung an Falkenberg u. Monachello (1990) bei Stressfaktoren für Dual-Career-Couples Interaktionsfaktoren des paarinternen Arrangements und Identitäts-/Einstellungsfaktoren, womit die Bewertung der Doppelkarriere-Lebensform – durch die kulturellen, verwandtschaftlichen, gesellschaftlichen Umgebung wie auch das Paares selbst – gemeint ist.

³ Zweifellos gibt es viele dysfunktionale traditionelle Ehen mit unzufriedenen, sich gegenseitig abwertenden und enttäuschenden Partnern. Diese sind aber nicht Gegenstand dieses Artikels. Hier interessieren uns aber primär die funktionalen Ehen dieses Typs.

Uns erscheint es sinnvoll, zwei Haupt-Konfliktachsen zu unterscheiden, die die beiden zentralen Schnittstellen der Lebensorganisation von Doppelkarriere-Paaren betreffen, nämlich (1) Konflikte des Beruf-Familie-Übergangs (Außen/Innen-Schnittstelle) und (2) Konflikte des partnerschaftsinternen Ausgleichs (Innen/Innen-Schnittstelle).

2.1. Konfliktachse Außen/Innen: Zeitkonkurrenz und Kulturkonflikt

Zeitkonkurrenz: Die Beruf-Familie-Konfliktachse ist bei Dual-Career-Paaren angesichts der Eigendynamik anspruchsvoller Karriereberufe besonders virulent. Anspruchsvolle karriereorientierte Arbeit ist nur zu einem geringen Teil repetitiv, inhaltlich vorhersehbar und zeitlich berechenbar. Die Kombination von Verantwortung und begrenzter Berechenbarkeit durch nichtrepetitive Aufgaben (alle möglichen Varianten von „Notfällen“) mit persönlichem Ehrgeiz dynamisiert den Zeitbedarf sowie den psychischen und körperlichen Energiebedarf derart, dass die Arbeit selten als „fertig“ definiert ist. Karriererelevante Arbeit ist nie zuende. In der inneren Logik der Arbeitsnotwendigkeiten führt dies leicht dazu, dass Zeit und Energie des einen Bereiches dem anderen (Familie) genommen werden.

Es wäre nun einseitig, die Zeitengpässe nur unter dem Aspekt von Notwendigkeiten zu sehen. Zeitdruck ist ein subtil tendenziöser Begriff, der die handelnde Person zum Objekt der Zeit macht, die defensiv motiviert handelt. Ein ganz relevanter Faktor ist aber die Faszination, die es auslösen kann, unter Hochleistungsbedingungen an anspruchsvollen und folgenreichen Aufgaben zu arbeiten. Das euphorisierende High-Gefühl, in Zentren ökonomischer oder politischer Macht halbe Nächte durchzuarbeiten, hochverantwortliche chirurgische Notoperationen nach Nachtdiensten mit Schlafdefizit durchzuführen, wissenschaftliche Versuchsreihen am Wochenende durchlaufen zu lassen, mit Jetlag aus einer transatlantischen Konferenz in eine entscheidende Sitzung zu eilen – das Bewusstsein, am schnell pochenden Puls der Welt zu sein, übt einen magischen Sog aus, für den nicht nur der Preis gelegentlicher Erschöpfung gern bezahlt wird. Selbst wenn subjektiv und ehrlich gemeint Karriere und Familie gleich bewertet werden – die Rechtfertigung, man könne das Wichtige und Wertgeschätzte auf später verschieben, führt im Ergebnis zu einer Priorisierung der Karriereinteressen.

Die Rücksicht auf Karriere und die Zurückstellung von Intimitäts- und Familienzeit wiederum kann zu einer Trennung oder Entfremdung von Lebenswelten führen und zu einer diabolischen Eigendynamik: Partner aus dem Arbeitskontext, mit denen mehr Zeit verbracht

wird, werden attraktiver, weil sie eingedacht sind, im Sog derselben Faszination an Hochleistungsarbeit. Stress ist erotisierbar, und der Funke kann sich schnell zu einer Außenbeziehung am Arbeitsplatz entzünden und in der Folge zu einer hochkritischen Dreiecksbeziehung.

Kulturkonflikt: Diese Konfliktachse lässt sich auch als eine zwischen zwei Kulturen sehen, wobei die Zugehörigkeit zur Arbeitskultur zeitlich begrenzt, kündbar, leistungsabhängig, damit also von wiederholt nachzuweisenden Voraussetzungen abhängig ist, die Zugehörigkeit zur Familienkultur zeitlich unbegrenzt, unkündbar (soweit es Verwandtschaftsverhältnisse betrifft) und nicht leistungsabhängig – ist erst einmal die Zugehörigkeit gewährleistet, besteht sie ohne Nachweis weiter. Gerade bei karriereorientierten Menschen legt dieser Unterschied nahe, den familiären Bereich als Ressource zu behandeln, zu der auch deshalb dauernd unbesorgter Zugang möglich ist, weil sie potentiell widerstandsschwächer und subjektiv sicherer ist.

Es scheint kurzfristig und vordergründig leichter, Kinder und Partner zu vertrösten, als Aufgaben aus der Arbeit zurückzuweisen. Die eine Logik ist die des geringsten Widerstandes und der kurzfristig schwereren Konsequenzen: Wenn ich jetzt arbeite, wird das Produkt nicht fertig, sei es ein Artikel, ein Projekt, eine Präsentation. Wenn ich aber jetzt nicht mit den Kindern spiele, kann ich es am Wochenende immer noch. Die lineare Logik des Fertigmachenmüssens stellt sich leicht als die härtere Realität heraus, verglichen mit der zyklischen Logik der Interaktion mit Kindern: Dasein, ein Puzzle machen, das hinterher wieder zerstört wird, um aufgeräumt zu werden, zum zwanzigsten Mal die gleiche Geschichte vorlesen, einkaufen-kochen-aufessen-einkaufen. Lineare und zyklische Prozesse haben ein anderes Tempo, eine andere Zielorientierung und Erfolgsdefinition, und sie erfordern eine andere Prozesssteuerung.

Die Gestaltung der Übergänge und Markierung von Grenzen kann hier besonders reibungsintensiv sein: der Handy-Anruf eines wichtigen Kunden, während das Kind heult, weil es sich verletzt hat; die Abwicklung eines lange geplanten Aquis-Termins, wenn die Kinderfrau plötzlich erkrankt ist. Die berufliche Welt ist in der Regel weniger nachsichtig und fehlerverzeihend als die familiäre.

2.2. Konfliktachse Innen/Innen

Soweit lässt die Analyse die Paardynamik unberührt. Es kann sich aber das Außen/Innen-Konfliktmanagement, das in einer Doppelkarrieren-Partnerschaft beide Partner zunächst individuell zu bewerkstelligen haben, von einem intraindividuellen zu einem interindividuellen Konflikt zwischen den Partnern entwickeln. Konflikte zwischen den Partnern können also abgeleitete, sekundäre Konflikte sein. Die Gefahr einer solchen Konfliktverarbeitung oder -verschiebung kann sich vor allem an der Frage von Zuständigkeiten entzünden:

Erfolgsrelevante, auffällige Gestaltungsaufgaben werden in der Regel von karriereorientierten Menschen priorisiert. Sie gelten auch in allen anspruchsvollen professionellen Feldern mehr im Vergleich zu Status-Quo-sichernden Aufgaben. Die ersteren fallen auf, wenn sie gemacht werden (z.B. Vorträge, öffentliche Auftritte, Leitungsfunktionen, Vogelhäuschen basteln), die letzteren fallen auf, wenn sie nicht gemacht werden (z.B. Sicherheitsprüfungen, Verwaltung, Lagerhaltung, Fensterputzen, Einkaufen). Erstere sind prestigeträchtiger, letztere sind lediglich einklagbar und, auch im günstigen Fall, wenig statuserhöhend. Letztere sind routinisierbar, weniger sensationsrelevant. Bei Doppelkarriere-Partnern bleiben eher Arbeiten und Verantwortlichkeiten des letzten Typs liegen. Wenn in der Güterabwägung und Priorisierung zwischen faszinierenden oder mit Stresslust fesselnden beruflichen Herausforderungen und lediglich status-quo-sichernden familiären Aufgaben zugunsten der ersteren entschieden wird, ist dies solange kein Konfliktfeld, wie nur eine Person zu entscheiden hat (die zugunsten einer Vortragsvorbereitung zuhause die Wäsche liegen lässt). Und es ist auch bei Paaren solange kein Konflikt, wie beide Partner ihre Priorisierung sehr symmetrisch gestalten. (z.B.: Keiner hat eingekauft - beide gehen essen.)

Symmetrische Gestaltungen sind aber äußerst schwer auf lange Sicht zu halten. In der Regel führen Asymmetrien (z.B. der eine Partner kann zuhause arbeiten, der andere nicht; der eine kann Arbeit zeitlich flexibel gestalten, der andere nicht), dazu, dass ein Partner mehr von den weniger attraktiveren Maintenance-Aufgaben übernimmt. Das kann dann über mehrere Wiederholungsschleifen dazu führen, dass sich dieser Partner in der Falle sieht, den hintergrundsichernden Gewährleistungspart der Familienarbeit für den andern zu übernehmen, welcher die Lorbeeren des sichtbaren Erfolgs erntet, den er ohne die unauffällige Gewährleistung des andern gar nicht oder erheblich schwerer haben könnte.

Spätestens hier kommen wir nicht um den geschlechtstypischen Akzent herum, den solche Konstellationen leicht haben können. Ganz offensichtlich sind Männer leichter bereit als Frauen, die status-quo-sichernden Hintergrundaufgaben liegen zu lassen und sie damit unausgesprochen der Partnerin zu delegieren. Zu einem bemerkenswerten Ergebnis kommt eine Studie von Brines (1994), die zeigt, dass Frauen in Dual-Career-Beziehungen umso mehr Hausarbeit verrichteten, je mehr sie ihrem Mann einkommensmäßig überlegen waren. Die Autorin kommt zu der Schlussfolgerung, dass Frauen, die mehr verdienen als ihre Männer, sich so sehr von ihrer traditionellen Rolle entfernt erleben, dass sie dies durch „weibliche“ Hausarbeit kompensieren. Ihre Männer hingegen, denen die traditionellen Rollenbestätigung des Familiennährers fehlt, so die Interpretation weiter, entziehen sich deshalb mehr der Hausarbeit, um weitere Männlichkeitsgefährdungen zu vermeiden.

Schwartz (1994) zeigt am Beispiel vieler Paare, dass der „Provider Complex“ (also die Rollenverteilung, wonach der Mann die finanziellen Ressourcen nach Hause bringt und die Frau die dazu flankierenden Maßnahmen trägt) oft im Rollenverständnis und in der Alltagsorganisation der Paare auch dann wirksam bleibt, wenn die Frauen ebenso viel oder mehr verdienen.

Ambivalenz gegenüber der Frauenkarriere: Wenn wir bislang von Doppelkarriere-Paaren gesprochen haben, so haben wir so getan, als sei die Karriereorientierung in sich konsistent und widerspruchsfrei. Aber auch bei Partnern, die sich von traditionellen Rollenverteilungen gelöst haben, können wir nicht ohne weiteres von einem eindeutigen beidseitigen Interesse an beruflichem Erfolg ausgehen. Ambivalente Einstellungen gegenüber der Karriere von Frauen finden sich nicht selten, nicht nur bei den Männern, auch bei den Frauen selbst. Droht in einer Dual-Career-Beziehung, dass die Frau in einen ranghöheren Status gerät, können Mechanismen greifen, um das paardynamisch zu bewältigen. Es kann im Innenverhältnis dadurch kompensiert werden, daß die Partner ihre Rollenverteilung betont traditionell gestalten. Oder erfolgreiche Frauen treten kurz vor dem nächsten Karriereschritt auf die Bremse, indem sie schwanger werden, die Schattenseiten von Macht und Verantwortung zu sehen beginnen oder die Erfüllung des Lebens mit einem Kind erkennen.

3. Potentiale

Auf der anderen Seite sind Doppelkarriere-Partnerschaften soziale Systeme mit großem Potential. Berufliche Ambitionen beider Partner können in Partnerschaften entwickelt werden. Sie können aber auch älter sein und in die Partnerschaft „mitgebracht“ werden. In beiden Fällen können sich äußerst kraftvolle Synergie-Effekte bilden, die – im günstigen Fall – die beschriebenen energiezehrenden Konflikte in den Hintergrund treten lassen.

Doppelkarriere-Paare verdienen tendenziell mehr. Geld ist vor allem als Ermöglicher und Autonomiegarant von Bedeutung. Trotz der offensichtlichen besseren Möglichkeiten, den eigenen Lebensstil zu gestalten, den Kindern gute Ausbildungsgrundlagen zu schaffen, eine solide Altersvorsorge zu gewährleisten usw. ist Geld nicht an der Spitze ihrer Wertigkeitshierarchie.

In der Studie von Carlisle (1994) beurteilen die Befragten durchweg immaterielle Werte als die relevanten Vorteile von Dual-Career-Beziehungen: Selbstachtung (77%), Anerkennung durch den Partner (58%), größerer Zusammenhalt (58%), verbessertes Kräftegleichgewicht (48%), mehr Autonomie (48%). Liest man diese fünf häufigstgenannten Werte mit partnerpsychologischer Brille, so laufen sie auf eine hohe Bindungsqualität bei Wahrung von Selbstvalidierung und Autonomie hinaus. Daß die Selbstachtung als meistgenannter Wert dominiert, lässt sich so interpretieren, dass die Arbeit als solche sinnhaft erlebt wird, als Wert in sich und nicht als Mittel zu einem materiellen Zweck.

Das heißt, dass Doppelkarriere-Beziehungen nicht nur Lebensformen zur Optimierung von Erfolg sind, sondern zur Generierung von Lebensqualität. Der Sinn von Doppelkarrieren ist nicht außerhalb, sondern innerhalb zu finden. Diese Lebensform dient nicht einem externen Sinn (z.B. Vermögensoptimierung, dem „wahren“ Leben nach der Pensionierung etc.), sondern sich selbst. Doppelkarriere-Beziehungen sind Selbstverwirklichung, die sich zeigt als Stolz, als Identität, als Bewußtsein eines engagierten Lebens, als Überzeugung, etwas besonders wertvolles zu leben, beispielsweise Teil einer Ermöglichungsgemeinschaft zu sein. Würde man Doppelkarrieren-Partnerschaften lediglich als Organisationsform für ein außerhalb ihrer selbst liegendes Ziel sehen, liefe ihre ganze innere Dynamik auf eine rein betriebswirtschaftliche Logistik hinaus, nicht auf die einer Lebensform. Die Trennung von Arbeit und Arbeitsergebnis wäre strikt, das eine wäre mit dem andern nur wirtschaftlich verbunden.

So können zum Beispiel die drei Schlüsselressourcen, die Hobfall u. Hobfall (1994) bei ihrer Analyse von Dual Career Couples in den Vordergrund stellen, nämlich Selbstwirksamkeit (mastery), Selbstwertgefühl und Intimität, eben so als „Mittel“ (im ursprünglich linearen Sinn des Ressourcen-Begriffs von Produktionsmittel, Rohstoff, Quelle) wie als Zweck gesehen werden. In einem zirkulären Verständnis sind sie derart mit anderen Ressourcen rückgekoppelt, dass sie ebenso als Ziel wie als Quelle zu verstehen sind. Sie sind in sich wertvoll, über ihre Funktion als „Mittel“ hinaus. Diese psychischen Ressourcen ermöglichen Doppelkarrieren und – umgekehrt – Doppelkarrieren schaffen psychische Ressourcen. Die Gewissheit, Einfluß auf die eigene Zukunft nehmen zu können (mastery), im Prinzip genügend Fähigkeiten zu Verfügung zu haben, relevante Aufgaben zu erledigen, wodurch Stress eher als Herausforderung und nicht als Bedrohung erlebt wird, diese Gewissheit ist eine einflussreiche Ressource einer Dual-Career-Beziehung, die – wenn sie funktioniert – ihrerseits wieder die Mastery stabilisiert.

4. Ressourcenorganisation

Eine Doppelkarriere-Beziehung lässt sich als soziales System betrachten, das eine spezifische Form der strukturellen Kopplung von Arbeit und Familie darstellt. Arbeit und Familie folgen jeweils ihrer eigenen Logik und können – von Ausnahmen abgesehen⁴ - zunächst als jeweils operational geschlossen betrachtet werden. Die Kopplung stellt nun aber keine linear additive Verbindung der Ressourcen zweier Funktionssysteme dar. Vielmehr entscheidet erst die Art der strukturellen Kopplung, ob bestimmte Merkmale (Kinder, Einkommensverhältnisse, Mobilität, Prestige etc.) ihre Qualität als produktive Ressource entfalten können oder nicht. Kinder können Karrierehindernisse sein oder Lebenssinn herstellen; Mobilität kann Heimatlosigkeit oder kosmopolitische Freiheit bedeuten; berufliche Verantwortung kann selbstwerterhöhend sein oder kann Kinder den Eltern entfremden usw. Welche Seite der Ambivalenz stärker aktualisiert wird, liegt maßgeblich an der Art der strukturellen Kopplung von Familie und Arbeit.

Die Schnittstellenorganisation ist deshalb ein Dreh- und Angelpunkt für die Frage, wie gut Doppelkarrieren funktionieren. Dabei ist von besonderer Bedeutung, wie die Ressourcen der

⁴ Solche Ausnahmen sind bestimmte Formen von Familienunternehmen mit einer hohen Durchlässigkeit der beiden Bereiche, etwa traditionelle Bauern- und Handwerksbetriebe.

beiden Funktionsfelder aufeinander bezogen sind und wie klar getrennt bzw. durchlässig sie füreinander sind.

Hobfall u. Hobfall (1994) stellen ins Zentrum ihrer Analyse von Dual Career Couples die Pflege und den Schutz von Ressourcen (Conservation of Resources, COR). Sie gehen davon aus, dass es bei lebenden Systemen (also auch Paaren) kritische Schwellenwerte von Gefahr gibt, an denen sie alarmiert werden. Ihr COR-Ansatz erklärt Stress als Reaktion darauf, dass Ressourcen gefährdet sind, bereits verloren wurden oder nicht wiedererlangt werden können. Unter Ressourcen werden dabei materielle Güter (z.B. Geld, Besitz), persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten (z.B. Ausbildungen, Fertigkeiten) oder günstige Umstände (z.B. guter Job, befriedigende Partnerschaft) verstanden. Diese stehen nicht statisch zur Verfügung, sondern müssen durch Investitionen und günstige Verkopplungen untereinander gepflegt und aufrechterhalten werden. Ihr Ansatz zielt auf eine produktive Organisation von Rückkopplungs- und Reinvestment-Organisation der vorhandenen Ressourcen. Sie bieten einen Fragebogen zur Ressourcen-Evaluation an, der aus der Kombination von subjektiver Ressourcenbewertung (wie wichtig?) und dem Vorhandensein dieser Ressource das Ressourcenlevel einer Person oder auch einer Partnerschaft zu messen erlaubt.

Das interessante dieses Ansatzes besteht darin, dass er eine optimistische Synergie von Lebensfeldern im Auge hat, bei der sich – so die implizite pragmatische Ethik – Geben lohnt. Ressourcenzufuhr wird nicht in der Nullsummenlogik des Her-Gebens verstanden (derzufolge das Gegebene weg ist), sondern in der Win-Win-Logik, wonach das Geben ein Investieren ist, das sich zumindest langfristig lohnt. Die Zeit, die ein karriereorientierter Hochleistungsvater für die geduldige Hilfe bei den Schulaufgaben aufwendet, ist in der Nullsummenlogik kompensatorischer Ressourcenorganisation für die Arbeit verloren. In der Win-Win-Logik ist diese Zeit eine gute Investition in die Zukunft des Kindes, die sich für ihn ggfls. erst Jahre später lohnt.

Dies erfordert freilich, dass die funktionale Kopplung der Funktionsfelder Arbeit und Familie durch eine familiäre Kultur eingekleidet ist, zu der zu gehören als wertvoll erlebt wird. Gerade weil bei karriereorientierten Paaren die Arbeit einen so starken Sog darstellt, sind sie noch mehr als traditionelle Ehen auf die Gestaltung einer familiären Binnen-Kultur angewiesen, die Zugehörigkeit aufwertet und so Identität stiftet. Rituale, gemeinsam verbrachte Zeit, erlebte und erzählte Familien-Geschichten gehören zu dem Stoff, aus dem

das gemacht ist, was die Österreicher so treffend in dem Satz „mir san mir“⁵ untergebracht haben. Ohne familiäre Kultur ist jede noch so gute Organisation hohl.

Getrenntheit vs. Durchlässigkeit der Funktionssysteme

Wenn wir bisher von Ressourcenorganisation gesprochen haben, so darf dies nicht so verstanden werden, dass die Ressourcen dann optimal organisiert seien, wenn möglichst alle mit allen gleich gut verbunden seien. Das Gegenteil ist der Fall. In funktionierenden lebenden Systemen ist eben nicht (!) jedes Element mit jedem anderen gleich gut verbunden. Die Vernetzung von allem mit allem definiert Chaos, nicht Struktur. Bei Dual-Career-Familien heißt das: Bestimmte Ressourcen, die im einen Funktionssystem optimal nutzbar sind, sind im anderen geradezu schädlich. So wie in funktionalen Haushalten Wasserleitung, Kaminofen und Stromkabel, die für sich äußerst wertvolle Ressourcen sind, tunlichst zu trennen sind, müssen – gerade in hochvernetzten und ablaufsintensiven Familien, Ressourcen je nach Sinn und Aufgabe, getrennt werden. Erst die klare Trennung ermöglicht eine vernünftige Kopplung.

Trennung der Orte

Wenn Arbeit und Familie räumlich getrennt sind, ist ein maßgeblicher Verhaltensorganisator gewährleistet. Die Trennung ist zum großen Teil durch den Arbeitsplatz definiert. Sie ist in dem Maße unscharf, wie Arbeit zuhause stattfindet oder dort fortgesetzt wird. Das häusliche Arbeitszimmer⁶ stellt dabei ein prototypisches Beispiel für die Uneindeutigkeit von Ressourcenorganisation dar: Der Partner, der sich „Arbeit mit nach Hause nimmt“, macht gegenüber familiären Aufgaben eine uneindeutige Aussage: Er „gibt“, indem er länger anwesend ist, er „nimmt“, indem die familiäre Umgebung nutzt, ihr aber nicht zur Verfügung steht. Erfahrungsgemäß dient diese Vermengung (nicht Verkopplung!) weder der einen noch der andern Funktion.

Trennung der Zeiten: Familien-Zeit als aktive und passive Negation von Arbeits-Zeit

Der „Feierabend“ ist in der Tagesorganisation bei angestellt Berufstätigen ein klar definiertes Schlüsselereignis. Für karriereorientierte Menschen ist „Feierabend“ ein nicht stattfindendes oder sehr dehnbare Ereignis, das zudem nicht extern definiert wird, sondern täglich neu zu

⁵ Deutsch: „Wir sind wir.“

⁶ Das häusliche Arbeitszimmer, das in deutschen Haushalten von einem bestimmten Bildungsstand an selbstverständlich ist, ist in anderen Kulturen, u.a. im angelsächsischen Raum, eher ungewöhnlich. Was aus

entscheiden ist. Die Wahlfreiheit ist eine Ressource, der Ehrgeiz hingegen, unter imperativem Zeitdruck den „Feierabend“ endlos hinauszuziehen, bis die Arbeit X. noch erledigt wird, kann zum Raubbau an der Geduld wartender Kinder oder Partner werden.

Die Eigendynamik der Arbeit kann dazu führen, dass Familienzeit als Rest-Zeit definiert wird, als übriggebliebene Zeit nach der Arbeit, zwischen zwei Projekten, zwei Studien, „wenn mal mehr Luft ist“. In diesem Fall haben wir es mit einer passiven Negation (Elster 1984) von Arbeits-Zeit zu tun. Die Familie kriegt den Rest, den die gefräßige Arbeit übrig lässt. Wenn die Sachzwänge der Arbeit als härtere Realität wahrgenommen werden im Vergleich zu den Sachzwängen der Familie, lässt sich der Innen-Außen-Konflikt auch als Verhältnis von „Medium“ und „Form“ beschreiben⁷. so strukturiert, dass die Familie als weiches „Medium“ sich der Arbeit als harter „Form“ fügt und um sie herum organisiert wird. So kann bspw. ein Termindruck („den wichtigen Entwurf fertigmachen“) gegenüber dem Wochenende mit der Familie als härtere Realität gelten. Das weiche „Medium“ Wochenende fügt sich der harten „Form“ Termindruck.

Anders ist der Innen-Außen-Konflikt organisiert, wenn Familien-Zeit als aktive Negation von Arbeits-Zeit konzipiert wird. Dann ist sie als gleichwertiger „Termin“ neben anderen bewertet.

Ein Beispiel: Eine Führungskraft eines Großunternehmens kommt auf Empfehlung der Geschäftsführung zum Coaching, weil er als überengagiert und gleichzeitig erschöpft wahrgenommen wird. Da er als schwer ersetzbar und hochkompetent gilt, liegt der Geschäftsleitung daran, seine Arbeitskraft zu erhalten. Er reibe sich mehr auf als notwendig sei. Im Coaching stellt sich folgende familiäre Situation heraus: Die Ehefrau des Klienten ist als Lehrerin berufstätig, das Paar hat eine 17-jährige Tochter. Die Frau habe sich bei ihm lange beschwert, dass er nach der Arbeit zuhause zu nichts mehr zu gebrauchen sei, sich im wesentlichen nur erhole. Er selbst bedaure das auch. Er sei froh, wenn er nach Hause zu seiner Frau komme, könne aber bei der vielen Arbeit nicht noch mit ihr ins Theater oder zu andern kulturellen Veranstaltungen gehen. Nachdem er einmal im Theater eingeschlafen sei, habe seine Frau das Interesse daran verloren. Sie klage es nicht mehr ein, sondern

deutscher Sicht als Funktionsnotwendigkeit gesehen wird, stellt sich für z.B. nordamerikanische Augen als unnötiges Statussymbol dar.

⁷ Ein Form-Medium-Verhältnis stellt sich zwischen zwei Strukturen dann her, wenn bei der Interaktion beider Strukturen die eine Struktur deutlich weniger mit internen Veränderungen reagiert als die andere. Die „härtere“, also interaktionsresistentere Struktur ist die der „Form“, die „weichere“ Struktur, deren Elemente sich (zer-)stören oder neu verbinden lassen, wird zum „Medium“.

unternehme jetzt mehr mit Freundinnen. Das führe mittlerweile dazu, dass er sie oft nicht mehr antreffe, wenn er spät nach Hause komme.

Dieser Klient hat seine Familien-Zeit als passive Negation von Arbeit organisiert, was seine Frau lange Zeit wartend komplementär kompensiert hat. Im Coaching wird auf sein Zeitmanagement fokussiert. Relativ schnell gelingt es ihm, seine Prioritäten zu durchdenken und zu einer neuen Zeitorganisation zu kommen, indem er sich Zeit und Verabredungen mit seiner Frau wie Geschäftstermine definiert, die er bei geschäftlichen Terminabgleichungen gegenüber Kollegen und Geschäftspartnern nicht als solche offenlegt, aber ebenso unausweichlich verhandelt. Seine Formulierung „ich blockiere Zeit für meine Frau“ mag nicht überwältigend charmant klingen, sie ist für ihn aber der Schlüssel zu einer aktiven Negation von Arbeits-Zeit. Er löst sich von der romantischen, aber völlig unrealistisch gewordenen Vorstellung, er wolle „auch mal spontan“ etwas mit seiner Frau unternehmen. Er bleibt in seiner Terminlogik, transzendiert sie aber, indem er die Zeit jenseits der Arbeits-Termine listig zum Termin macht.

Ob die Durchlässigkeit funktional oder nicht funktional geregelt ist, liegt vor allem an der der Eindeutigkeit der Grenzmarkierung: Das chronisch lauernde Konfliktpotential, die Ressource der Durchlässigkeit von Ort und Zeit dadurch auszubeuten, dass unterdifferenziert wird und Übergänge nicht markiert werden. Familie kann für Arbeit erst dann zur Ressource werden, wenn der Unterschied von Arbeit und Nicht-Arbeit eindeutig ist, wenn die Innen/Außen-Differenz klar ist.

5. Die Logik des Tausches als Organisationsprinzip von Paarbeziehungen

Wenn die Karrieren zweier hochqualifizierter Partner hohe Priorität haben, beide aber jenseits der Karriere auf Kinder und eine familiäre Binnenkultur Wert legen, werden Aushandlungsprozesse erforderlich. Die Partner sind - so gesehen- auch Geschäftspartner der Unternehmung Familie. Die Vorstellung ist dem Alltagsverständnis nicht so fern. Daß "in eine Beziehung investiert wird", daß ein Partner viel gibt, wenig kriegt, daß eine Beziehung nichts mehr "bringt", sind Sprechweisen, die ganz offensichtlich in einer elementarwirtschaftlichen Denkweise des Gebens, Nehmens und Tauschens stehen. Damit lösen wir uns von der romantischen Konzeption, daß das Verhalten von Partnern in erster Linie durch "Liebe" und emotionale Bindung bestimmt sei. Liebe kann leicht zum Falschgeld

werden, wenn sie von den Partnern mit ihrer Interessenpriorisierung und Aushandlung konfundiert wird. Die emotionale Bindung der Partner, der emotionale Kredit, den sie einander - zunächst einmal - geben, kann ein nicht nachwachsender Rohstoff sein, der für die Karriere ausgebeutet wird, irgendwann dann aber nicht mehr zur Verfügung steht, wenn er nicht gepflegt wird und seinerseits Zufuhr erhält. Diese Gefahr besteht insbesondere dann, wenn die Innen/Außen-Schnittstelle nicht reguliert wird und ständig in der Form paarorganisatorisch abgepuffert wird, dass ein Partner nachgibt.

Dem Partner "zuliebe" etwas zu geben oder auf eigene Möglichkeiten zu verzichten, öffnet Folgeansprüche, macht Rechnungen auf, deren Nicht-Ausgleich oft Jahre später zu äußerst ungunstigen Auseinandersetzungen führen kann. "Liebe vergeht - Hektar besteht" wissen die Bauern und der Adel bei ihren Eheschließungen schon lange. Und auf nicht-agrarische und nicht-feudale Paare übertragen, heißt das: Die Erträge der späten Ehejahre sind bei den Investitionen der frühen Ehejahre weitsichtig mitzubedenken. Die Liebe ist ein begnadeter Impulsgeber, als Kontinuitätsgarant ist sie unzuverlässig. Deshalb ist es paradoxerweise der Liebe dienlich, wenn sie nicht (!) Teil der Aushandlungsprozesse von Dual-Career-Beziehungen ist.

Aushandlungsprozesse

Aushandlungsprozesse benötigen die Grundlage einer Gerechtigkeits- oder zumindest Fairnessvorstellung zwischen den Partnern. Solche Vorstellungen sind in allen sozialen Systemen präsent und wirksam, also auch bei Dual-Career-Couples. Nach der Theorie von Ivan Boszormenyi-Nagy (1984) werden innerhalb eines Kollektivs (z.B. einer Familie) immer offen oder verdeckt Bilanzierungen angewendet. Auf der Grundlage von Verdienstkonten wird zwischen Partnern, aber auch über die Generationen hinweg ein gerechter Ausgleich zwischen individueller Schuld und individuellem Verdienst ausgehandelt oder erstrebt.

Im Bild der Verdienstkonten bringt sich nach Boszormenyi-Nagy der zentrale menschliche Wunsch nach Gerechtigkeit zwischen Geben und Nehmen zum Ausdruck. Leistungen für andere bewirken einen Anspruch auf Ausgleich. Ordnet in einer Partnerschaft ein Partner seine individuellen Interessen oder Entwicklungsmöglichkeiten dem Wohl eines anderen oder des übergeordneten Ganzen der Familie nach, dann erwartet er dafür Entschädigung. Erhält er sie nicht unmittelbar, so kann er sie bei den Kindern einfordern. Die Erfüllung oder Nichterfüllung von Verpflichtungen wirkt sich auf den „Verdienstkontenstand“ eines jeden

Familienmitglieds aus. Sein Gefühl, gerecht oder ungerecht behandelt zu werden, Integrität zu besitzen oder einen Lebenssinn zu haben, ist davon bestimmt.

Wie wird verrechnet? Clark (1983) hat in einer Analyse von Unterstützungsbeziehungen zwei Balance-Prinzipien unterschieden, die tauschorientierte Beziehung (exchange relationship) und die gemeinsamkeitsorientierte Beziehung (communal relationship). Danach folgen die ersteren einem tit-for-tat-Prinzip, jeder Input wird auf sein Ergebnis hin geprüft, auf jedes Geben wird ein gleichwertiges Nehmen erwartet (Prinzip Tausch). Das Ausgleichsprinzip der gemeinsamkeitsorientierten Beziehung erweitert die dyadische Perspektive zweier Partner auf ihre „dritte Sache“, die Familie, Partnerschaft, Ehe. Die Logik des Gebens ist die, dass gewissermaßen in ein gemeinsames Reservoir eingespeist wird, zu dem beide gleichen Zugang haben, also die Berechtigung zu nehmen, unabhängig davon, wer im einzelnen wie viel eingegeben hat (Prinzip Investition und Zugewinn). Zu Recht weist Clark freilich darauf hin, dass langfristige Imbalancen des Gebens und Nehmens auch innerhalb der gemeinsamkeitsorientierten Beziehungen zu Vorbehalten und Rückforderungen führen kann.

Die Balance-Prinzipien sind nicht statisch zu verstehen. Partnerschaftliche Krisen können dazu führen, daß das gemeinsamkeitsorientierte Prinzip explizit oder auch stillschweigend aufgekündigt wird, dass z.B. die Idee aufkommt, getrennte Konten zu führen oder Haushaltstätigkeiten, externe Tage oder was immer gegeneinander in der Tausch-Logik aufzurechnen. Überhaupt ist nicht allein der Aufrechnungsmodus (was gegen was in welcher „Währung“) beziehungsrelevant. Die Tatsache, dass überhaupt ein Partner Aufrechnungsbedarf anmeldet, kann als Symptom gewertet werden, dass die selbsterhaltende Gewinnspirale als unstimmig erlebt wird, weil einer der Partner sich nicht geachtet sieht.

Gleichheit und Gleichwertigkeit in Aushandlungsprozessen

Der Ansatz des Aushandelns hat den Vorteil, dass ein im Detail vielleicht schwieriges, im Prinzip aber einfach nachvollziehbares Gerechtigkeitsprinzip als Organisator komplexer Entscheidungen eingesetzt wird. Aber auch eine nützliche Logik des Ausgleichs kann ins Gegenteil umkippen und zu einer Einengung werden, wenn aus der Methode ein Prinzip wird. Das geschieht dann, wenn sie dem Regelungsbedarf nicht folgt, sondern diesem vorausgeht und ihn überhaupt erst erzeugt. „Es muß alles gegengerechnet werden“ hieße dann der Imperativ zur Erzeugung von bürokratischem Ausgleichs-Terror. Dann wird aus einer Fairness-Pragmatik leicht ein argumentatives Arsenal von einklagbaren Kompensationen.

Das liegt nahe, wenn zwischen den Partnern Spannungen bestehen, die bei einem der beiden das dringende Gefühl aufkommen lassen, zu kurz zu kommen, gekränkt oder missachtet zu sein. Solche Ereignisse oder Gefühle erzeugen Vorwürfe. Wenn man Vorwürfe als Beziehungsangebote definiert, bei denen aus der Position der moralischen Überlegenheit heraus beim andern Schuldeingeständnis und/oder Ausgleich eingeklagt wird, dann erfordert das einen Ausgleich, der aus Sicht des Einklagenden zügig einzuleiten ist.

Ein Beispiel: Das Paar E. (er 35, Mediziner, sie 33, selbständige Übersetzerin und Wirtschaftsdolmetscherin) war in eine Krise geraten, als Frau E. nach 2 Jahren „Babypause“ zunächst Akquise-Schwierigkeiten hatte. Ein wichtiger früherer Auftraggeber hatte sich eine andere Dolmetscherin gesucht, Frau E. musste sich längere Zeit mit weniger attraktiven Übersetzungen zufrieden geben. Herr E. hatte während der Babypause die Klinik verlassen und in einem Nachbarort eine ländliche Allgemeinpraxis übernommen, was ihn sehr forderte, aber seinen beruflichen Wünschen sehr nahe kam. Angesichts ihrer eigenen Unzufriedenheit konnte sie seinen beruflichen Erfolg zunehmend schwerer ertragen. Der Mann konnte seinerseits die Unzufriedenheit seiner Frau schlecht aushalten. Aus der Furcht heraus, dass sich zwischen beiden die Schere des beruflichen Erfolgs weiter öffnen würde, einigte sich das Paar darauf, dass der Mann ein festes Zeitkontingent an häuslicher Anwesenheit garantierte und für eine Zeit einen größeren Anteil an häuslicher Arbeit übernahm. Das entsprach zunächst dem beidseitigen Wunsch nach Ausgleich, stellte sich aber in den Details der Realisierung als sehr störungsanfällig heraus. So wurden Entscheidungen über Ausnahmen (z.B. bei Engpässen in Zeiten größerer Patientenanfragen bei ihm) schnell zu Anlässen grundsätzlicher Auseinandersetzungen.

Wird das Aushandeln zum Prinzip, werden in der Regel auch die Fristigkeit und Formatierung enger. Anders ausgedrückt: Die Ausgleichsforderung durch den „anspruchsberechtigten“ Partner muß (aus seiner Perspektive) schneller befriedigt werden, und sie wird auch bei kleineren Leistungen eingefordert. Im Beispiel ist die bürokratische Zuspitzung und Empörungsanfälligkeit des Aushandelns dadurch aufrechterhalten, dass beide eine „klassische“ Mann-Frau-Aufteilung in ihrer Partnerschaft befürchten, die nicht nur die Frau (in der Rolle des Opfers), sondern auch der Mann (in der Rolle des schuldbewußten Profiteurs) ablehnt.

In der inneren Logik (bisher hast Du X bekommen, dafür steht mir jetzt Y zu) ist der „Verrechnungsnotstand“ (Stierlin 1997) des Paares fast nicht zu lösen. Den Lösungsversuch über eine kurzfristige und kleinformative Verrechnung erleben beide zwar als im Prinzip richtig, im Ergebnis aber unbefriedigend. Ein Ausweg ist hier nur über eine Umwertung möglich. Die Unterscheidung zwischen Gleichheit (equity) und Gleichwertigkeit (equality), auf die sich Schwartz in ihrem Buch „Peer Marriages“ (1994) bezieht, kann hier eine Lösung eröffnen. Die Logik der Gleichheit fordert Symmetrie des Ausgleichs (wie Du mir, so ich Dir). Das Paar E. versucht, das über Zeitverteilung zu regeln (er hat Berufs-Zeit bekommen, jetzt steht ihr Berufs-Zeit zu). In dieser Form der Verrechnung ist es auch stimmig, dass der Ausgleich dadurch geschehen soll, dass er jetzt Berufs-Zeit „hergeben“ muß. Die Logik der „Gleichheit“ bleibt in einem Nullsummenspiel gefangen (der Gewinn des einen ist der Verlust des andern), bei dem im besten Fall nur ein halbunbefriedigender Kompromiß (i.S. einer subjektiven Verlustminimierung) herauskommen kann, der darin besteht, dass sich wegen der rechnerischen Gleichheit der Nachteile keiner als Sieger fühlen kann.

Die Perspektive der Gleichwertigkeit (statt Gleichheit) öffnet den Verrechnungsnotstand zu einer Gewinnmöglichkeit für beide Beteiligten. Das geht über eine Neubewertung der in die Verrechnung einbezogenen Güter. Bei Dual Career Couples gehört Berufs-Zeit zu den höchsten Gütern. Im Fall des Paares E. wurde durch einen vordergründig juristischen Akt, der jedoch eine relevante symbolische Bedeutung hatte, eine Neubewertung des Interessenkonflikts eingeleitet. Der Mann schlug vor, sein Bankdepot, auf dem er teilweise ererbtes, teilweise selbst erworbenes Vermögen hatte, zu einem gemeinsamen Depot beider Partner umzuschreiben. Nach anfänglicher Ambivalenz der Frau, ob der Mann sich „freikaufen“ wolle, setzte sich in der Bewertung des Paares aber die Lesart durch, dass damit auch das Commitment für die Zukunft „unseres gemeinsamen Projekts Familie“ gefestigt würde. Selbst wenn der Aspekt des Freikaufens hier nicht ganz von der Hand zu weisen ist, relevant ist an dieser Lösung, dass sie einen Ausweg aus der kurzfristigen Gegenrechnungslogik in eine längerfristige Perspektive gemeinsamen Gewinns geöffnet hat. Die Lösung hat so mit der Perspektive der „Zugewinnsgemeinschaft“ die des Tausches abgelöst.

6. Lösungen

Wollte man daraus zusammenfassend Anweisungen für das Misslingen oder das Gelingen von Dual-Career-Beziehungen ableiten, so könnten die so aussehen, wie sie Tabelle 2 dargestellt:

Anleitung zum Mißlingen

Um eine Doppelkarrieren-Beziehung scheitern zu lassen, müsste mindestens einer der Partner das Familienleben der Karriere nachordnen, müsste die Partnerschaft und das Leben mit den Kindern als sichere Ressource betrachten, die von selbst zur Verfügung stehen, ohne dass in sie zeitlich investiert werden müsste. Dazu müsste einer der Partner die für traditionelle funktionale Konzeption geltend machen, dass in the long run die Karriere indirekt doch (über Status, Geld, ökonomische Sicherheit) der Familie diene, was es rechtfertige, den Sachzwängen des Berufes zu folgen und das familiäre Leben darum herum zu formieren,

Tabelle 2: Gebrauchsanweisung zum Mißlingen und zum Gelingen von DC-Partnerschaften

..zum Misslingen	...zum Gelingen
A. Gestaltung des Innen/Außen-Verhältnisses von Arbeit und Familie	
Priorisiere 1. Arbeit, 2. Familie	Halte die Prioritäten flexibel
Halte „Form“ und „Medium“ Position statisch	„Form“ und „Medium“ Position wechseln
verschiebe das Familienleben auf später	sorge dafür, dass das Familienleben bereits in der Gegenwart stattfindet
Organisiere Familien-Zeit als passive Negation von Berufs-Zeit	Organisiere Familien-Zeit als aktive Negation von Berufs-Zeit
Betrachte Deine Kinder als anstrengend	Betrachte die Kinder als einen Sinn Deines Lebens
betrachte Liebe und Bindung als von selbst nachwachsende Ressource	pflege die Ressource Liebe und Bindung
B. Gestaltung des Innen/Innen-Verhältnisses zwischen den Partnern	
Investiere mehr als Du geben willst	Investiere soviel, wie Du geben willst
Sorge für einen genauen Ausgleich zwischen Dir und Deinem Partner	Sorge für einen ungefähren Ausgleich zwischen Dir und Deinem Partner
Setze Gegenrechnen als Prinzip durch	Betrachte Gegenrechnen als Möglichkeit
Nimm, was Du kriegen kannst	Nimm nur soviel, wie Du zurückgeben kannst
Verschiebe die Belohnung für gegenwärtigen Verzicht sehr weit in die Zukunft	Verschiebe die Belohnung für gegenwärtigen Verzicht in die nähere Zukunft
Fordere den synchronen Ausgleich	Berücksichtige beim Ausgleich lebensphasenabhängige Wertigkeiten

und die komplementäre Funktionsweise auf die symmetrische Organisationsform von Doppelkarriere-Beziehungen zu übertragen. Dadurch wäre die symmetrische Eskalation um Zeit und Wertigkeiten zwischen den Partnern gesichert und die Voraussetzungen dafür geschaffen, eine zugespitzte Aushandlungs- und Gerechtigkeitsdiskussion zwischen den Partnern zu erzeugen.

Das Eingeständnis des Misslingens könnte dadurch dilatiert werden, dass auf der Ebene der bewussten und offen ausgehandelten Werte Gleichwertigkeit und Symmetrie der beiden Karrieren proklamiert wird, auf der Ebene des realen Verhaltens aber Komplementarität nahegelegt wird. Alltagspraktisch illustriert: Das nicht einkaufen, Wäsche liegen lassen, Kindergeburtstage vergessen des einen Partners (und hier zeichnen sich favorisiert Männer aus) ist eine durchaus drängende Einladung an den andern Partner, sich darum zu kümmern. Egalitär sprechen, komplementär handeln – das wäre die Devise, die eine schöne Voraussetzung für verdeckt sich akkumulierenden Ärger darstellt.

Die Annahme, dass der Partner seine Liebe (oder auch nur seine Kooperation) bedingungslos dauerhaft zur Verfügung stellt, ist eine Voraussetzung, die sich so lange unbeschadet halten kann, bis der Dispositionskredit ausgeschöpft ist. Dann aber kann sie einen umso wirksameren Beitrag zum Scheitern leisten. Zumindest aber ist sie eine reizvolle Herausforderung im Rechenspiel des Kontenausgleichs zwischen den Partnern.

Für die gebende und die nehmende Seite (die linke und rechte Seite der Bilanz) gibt es jeweils einen Königsweg, der beschritten werden muß, um die Doppelkarriere-Beziehung zu belasten. Auf der gebenden Seite: Sowohl der unlimitierte wie der zu eng gehaltene Kredit sind konfliktvorbereitend. Wenn dem Partner unlimitierter Kredit gegeben wird in Form von Zeit mit der Perspektive, dass sich der große Lebensplan in ferner Zukunft doch lohnen wird, werden die Überziehungszinsen immer höher. Der Partner wird irgendwann dann so sehr in der Schuld gesehen, dass nur noch der uneinlösbare Vorwurf übrig bleibt.

Wie aus dem Versuch, Feuer zu löschen, Wasserschäden entstehen können, kann aus dem Versuch, keine zu hohe Schulden auflaufen zu lassen, das Kreditlimit so eng gehalten werden, dass chronische sehr eng formatierte Kleinrechnungen gegengerechnet werden, die zwar auf der Regelungsoberfläche funktionieren, die aber dafür eine kleinkarierte kontrollorientierte

Paarkultur stabilisieren. So kann die Gegenrechnung dann zu dem Problem werden, für dessen Lösung sie gehalten wird.

...und zum Gelingen

Während der Weg zum Misslingen einer Doppelkarriere-Beziehung mit guter Aussicht auf Erfolg beschritten werden kann, sind Erfolgsrezepte für das Gelingen so nicht möglich. Ausreichende Bedingungen können nicht garantiert werden können, notwendige allerdings schon. Das zentrale kritische Gut von Dual Career Couples ist Zeit. Deshalb liegt im Umgang mit Zeit die Schlüsselkompetenz für eine funktionale Organisation von Doppelkarrieren. Die Bewertung von Familien-Zeit als existentielle, also sinnstiftende Zeit ist die Voraussetzung, die nur durch aktive Negation von Berufs-Zeit organisiert werden kann. Was in der komplementären Organisation von traditionellen Ehen in der Rest-Zeit durch einen zeitflexiblen Partner ausgeglichen werden kann, lässt sich in symmetrischen Dual-Career-Beziehungen nicht mehr regeln. Dazu sind aktive Entscheidungen der Zeitgestaltung beider Partner notwendig. Sie sichern überhaupt erst den Rahmen für die Gestaltung einer familiären Kultur.

Die Logik des Ausgleichs und Tauschs ist nur dann nützlich, wenn sie als Organisationsprinzip genutzt wird, das die Gleichwertigkeit der Partner und die Balance von Geben und Nehmen garantiert. Dafür sind flexible Handhabung, mittlere Ausgleichszeiten und verträgliche Dispositionskredite erforderlich. Erst so kann die symmetrische Ethik der Dual-Career-Beziehung als Ermöglichungsgemeinschaft für beruflichen Erfolg realisiert werden.

Bibliographie:

Boszormenyi-Nagy, I. u. Spark, G. (1973): Unsichtbare Bindungen. Die Dynamik familiärer Systeme. Stuttgart (Klett-Cotta).

Brines, J. (1994): Gender, economic dependence and the division of labor at home. *American Journal of Sociology* (unvollständig zitiert in Schwartz (1994), p.199).

Carlisle, W. (1994): Sharing home responsibilities. Women in dual-career marriages. In C.W. Konek and S.L. Kitch (eds.): *Women and careers. Issues and Challenges* (zit. nach Domsch u. Ladwig (2000)).

Clark, M. (1983): Reactions to aid in communal and exchange relationships. In J.D. Fisher, A. Nadler, and B.M. DePaulo (eds.): *New Directions in Helping. Vol.1. Recipient Reactions to Aid*. New York (Academic Press), pp. 281-304.

- Domsch, M.E. u. Ladwig, A. (2000): Dual Careel Couples: Die unerkannte Zielgruppe. In W. Gross (Hrsg.): Karriere 2000. Hoffnungen-Chancen-Perspektiven-Probleme-Risiken. Bonn, S.126-143.
- Elster, J (1984).: Aktive und passive Negation. Essay zur ibanskischen Soziologie. In: P. Watzlawick (Hrsg.): Die erfundene Wirklichkeit. München (Piper), S.163-191.
- Falkenberg, L. u. Monachello, M. (1990): Dual-career and dual-income families: Do they have different needs? Journal of Business ethics 9, 339-351.
- Hobfall, S.E. u. Hobfall, I.H. (1994): Work won't love you back. New York (W.H. Freeman & Co.).
- Lange, D. u. Schulte, J. (1995): Wenn beide an Karriere denken. Personalwirtschaft 1, S. 40-42s Schulte u. Lange 1995).
- Schwartz, P. (1994): Peer marriage. How love between equals really works. New York (The Free Press)
- Stierlin, H. (1997): Verrechnungssnotstände. Familiendynamik 22, S. 136-155
- Stoltz-Loike, M. (1992): Dual-career couples: New perspective for counseling. Alexandria.

Anschrift der Autoren:

Prof. Dr. Ulrich Clement
Heidelberger Institut für systemische Forschung und Therapie
Kussmaulstrasse 10
69120 Heidelberg

Ute Clement
Kussmaulstrasse 10
69120 Heidelberg

Summary: Dual career couples are facing particular challenges due to their symmetrical structure. Other than traditional marriages, they cannot refer to culturally formed patterns of regulation. The article analyzes specific conflits at the outside/inside-interface between work and family, and the inside/inside-interface of balancing the interests of both partners. Perspectives of conflict solution are focusing on the organization of resources and the negotiating process between the partners. Coping with time is considered to be the key competence.