



Kathrin Walther, Helga Lukoschat

Kinder und Karrieren: Die neuen Paare

Kathrin Walther, Helga Lukoschat

Kinder und Karrieren: Die neuen Paare

Eine Studie der EAF
im Auftrag der Bertelsmann Stiftung

| Verlag Bertelsmann **Stiftung**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2010 E-Book-Ausgabe (PDF)

© 2008 Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Verantwortlich: Rocco Thiede, Anne Buckler

Lektorat: Yvonne Paris, Bonn

Herstellung: Sabine Reimann

Umschlaggestaltung: Nadine Humann

Bildnachweis innen: S. 9, links: Jim Rakete, © Bertelsmann Stiftung;

S. 9, rechts: © Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend;

Portrait-Fotos: Thomas Kunsch, Bielefeld, © Bertelsmann Stiftung

Umschlagabbildung: Thomas Kunsch, Bielefeld, © Bertelsmann Stiftung

Satz und Druck: Hans Kock Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

ISBN 978-3-86793-089-5

www.bertelsmann-stiftung.de/verlag

Inhalt

Vorwort	9
<i>Liz Mohn und Ursula von der Leyen</i>	
Einleitung	11
<i>Helga Lukoschat und Kathrin Walther</i>	
Das Design der Studie	14
Zentrale Aussagen	17
Ausblick	22
Die Paare: Berufs- und Lebenssituation	27
<i>Kathrin Walther</i>	
Die Fallstudie	27
Familiäre Situation und Wohnort	28
Einkommen, Ausbildung und Beruf	29
Wirtschaftszweige und Unternehmen	31
Die Online-Befragung	32
Familiäre Situation und Wohnort	33
Einkommen, Ausbildung und Beruf	35
Die Ergebnisse der Studie	39
<i>Kathrin Walther</i>	
Im Wandel: Rollen, Muster und Motive	39
Biographische Einflüsse	39

Finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit	41
Auseinandersetzung und Aushandlung	44
Porträt 1: Christine Stief und Ulrich Stief	49
Neu bewertet: Arbeit und Familie	53
Relativierung der Karriere	54
Auszeit und Arbeitszeitreduzierung	56
Entscheidungskriterien	58
Porträt 2: Dr. Nina Wessels und Dr. Joachim Wessels	65
Unternehmen: Zwei Schritte vor, einer zurück	70
Wichtigste Erfolgsfaktoren	70
Unterstützung durch das Unternehmen	72
Widerstände und Barrieren	74
Väter und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	78
Vereinbarung zweier Karrieren	81
Wünsche	83
Veränderungsprozesse im Unternehmen	85
Das bisschen Haushalt: Arbeitsteilung in der Familie	88
Verteilung und Zuständigkeiten	91
Zufriedenheit mit dem häuslichen Arrangement	93
Porträt 3: Dr. Susanne Schweidtmann und Prof. Dr. Dr. Werner Schweidtmann	97
Auf Augenhöhe: Die Partnerschaft	103
Verständnis und Anerkennung	103
Reden, reden, nochmals reden	105
Nicht ganz leicht: Ein Modell voller Herausforderungen ...	109
Unzureichende Infrastruktur	109
Ein sehr knappes Gut: Zeit	113
Porträt 4: Anja Horn und Ulrich Winter	123

Doppeltes Standbein: Das Beste aus zwei Welten	127
Verantwortung teilen	127
Familie stärkt den Rücken	129
Das Modell der Wahl	132
Porträt 5: Katja Kamphans und Christoph Wortig	139
Zukunftsweisend: Lebensmodell mit Ausstrahlung	145
Fazit: Politik und Wirtschaft sind gefordert	153
<i>Helga Lukoschat und Kathrin Walther</i>	
Handlungsbedarf für die Politik	154
Bildung und Betreuung ausbauen	154
Familiennahe Dienstleistungen vor Ort stärken	156
Steuerliche Entlastungen	156
Väter einbeziehen	157
Wege zu einer familienfreundlichen	
Unternehmenskultur	158
Kulturwandel fördern	158
Flexibilität ermöglichen	158
Serviceangebote schaffen	159
Karrierewege verändern	160
Doppelkarrierepaare im Blick haben	160
Ausblick: Chancengleichheit als	
Gesamtkonzept denken	161
Anhang	163
Literatur	163
Abbildungen	168
Die Teilnehmenden der Fallstudie	168
Die Teilnehmenden der Online-Befragung	169
Aufteilung der Haus- und Familienarbeit	171
Die Autorinnen	176

Vorwort



Zu der Lebensplanung vieler junger Paare gehört der Erfolg im Beruf ebenso wie die Gründung einer Familie – und das in einer Partnerschaft auf Augenhöhe. Dieser gemeinsame Weg ist nicht immer leicht. Oft finden sich Paare entgegen dem eigenen Wunsch unversehens in einem traditionellen Arrangement wieder, in dem Frauen auf eine berufliche Karriere und Männer auf Zeit mit ihren Kindern verzichten.

Doch immer mehr Paare zeigen uns, dass es gelingt, eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Kindern zu vereinbaren. Wie schaffen sie das? Was lässt sich von ihnen lernen? Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?

Diesen Fragen ist die vorliegende Studie nachgegangen. Mit knapp 1.200 befragten Paaren ist sie die bisher umfangreichste Untersuchung dieser Art in Deutschland. Befragt wurden Paare mit Kindern, bei denen beide Partner in einer Fach- oder Führungsposition tätig sind oder diese anstreben.

Für alle befragten Doppelkarrierepaare ist und bleibt die größte Herausforderung der Faktor »Zeit«. Jeder und jede vollbringt oft unter höchstem persönlichem Einsatz eine Gratwanderung zwischen Beruf und Familie. Aber alle Paare betonten einhellig, es lohne sich – für den Einzelnen, für die Beziehung, die Kinder, aber auch für die Arbeitgeber. Keines der Paare möchte auf die Lebensqualität verzichten, die ihre Beziehung mit sich bringt. Sie sind in der

Welt des Partners zu Hause, sie erfahren eine Nähe und Übereinstimmung, die ihre Partnerschaft bereichert und festigt. Nicht zuletzt empfinden es beide Partner nur als gerecht, dass die finanzielle Verantwortung für die Familie nicht von einem Einkommen allein abhängt. Aber das Wichtigste: Für keines der Paare gilt »Karriere um jeden Preis«. Die Richtschnur bildet stets das Wohl der Kinder.

Ohne eine gute und liebevolle Kinderbetreuung wäre für viele Paare eine Doppelkarriere gar nicht denkbar. Sie alle gaben an, auf gute öffentliche Betreuungs- und Bildungsangebote sowie eine kinderfreundliche Infrastruktur in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld angewiesen zu sein. Entscheidend ist aber auch die Unterstützung des Arbeitgebers. Hier wurden vor allem mehr Flexibilität bei der Wahl von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie mehr Zeitsouveränität gefordert.

Die Studie, die im Rahmen des Kooperationsprojektes »Balance von Familie und Arbeitswelt« der Bertelsmann Stiftung mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt wurde, belegt eindrücklich, welche Veränderungspotenziale mit den »neuen Paaren« verbunden sind. Sie sind die Vorreiter eines modernen Rollenverständnisses und Wegbereiter für einen Mentalitätswandel in den Unternehmen und in der Gesellschaft. Die Studie zeigt aber auch, welche Hemmnisse in Deutschland noch für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen.

Mit praktischen Handlungsempfehlungen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wollen wir dazu beitragen, dass alle Paare, die sich sowohl Familie als auch beruflichen Erfolg wünschen, diesen Weg in Zukunft ohne Schwierigkeiten einschlagen können.

Liz Mohn
Stellvertretende
Vorstandsvorsitzende
Bertelsmann Stiftung

Ursula von der Leyen
Bundesministerin für
Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Einleitung

Doppelkarrierepaare – fast unwillkürlich ruft der Begriff Vorstellungen und Bilder von schicken jungen Paaren wach, denen ihre Karriere und ihr Konto über alles gehen und die in einem teuren städtischen Umfeld einen exquisiten Lebensstil pflegen. So weit das Klischee. Die Lebensrealität dieser Paare sieht in der Regel jedoch sehr viel weniger glamourös aus – vor allem, wenn sie Kinder haben. Paare, die eine berufliche Karriere *beider* Partner *und* eine Familie mit Kindern vereinbaren wollen, vollbringen dabei oft genug einen überaus herausfordernden Spagat.

Wie also gelingt es diesen Paaren, Karriere, Partnerschaft und Kinder in Einklang zu bringen? Welche Erfahrungen sammeln sie und welche Erfolgsstrategien haben sie entwickelt – im Umgang mit ihrem Arbeitgeber und den Kollegen, im Umgang mit den Kindern und vor allem im Umgang miteinander? Wo trafen und treffen sie auf Widerstände? Sind sie glücklich? Und was muss geschehen, damit es mehr Paaren gelingt, ihren Wunsch nach Kindern *und* Karrieren umzusetzen?

Diese Fragen haben uns motiviert, die Situation von Doppelkarrierepaaren mit Kindern in Deutschland näher zu analysieren. Dabei geht es nicht darum, anhand einiger weniger außergewöhnlicher Paare gesellschaftliche Standards festzulegen. Aber es ist äußerst aufschlussreich zu erfahren, unter welchen Voraussetzungen ein anspruchsvolles partnerschaftliches Lebensmodell heute

überhaupt gelingen kann und welche Veränderungspotenziale für die Gesellschaft insgesamt damit verbunden sind.

Nicht zuletzt interessierte uns die Frage, welche Folgerungen sich daraus für die Politik sowie für die Wirtschaft bzw. die Unternehmen ziehen lassen, damit in Zukunft breitere und auch weniger einkommensstarke Bevölkerungsschichten die Chance zu einer neuen Partnerschaftlichkeit und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten.

Die Studie knüpft mit ihren Forschungsfragen unmittelbar an die Untersuchung »Karriere(kn)ick Kinder« über Mütter in Führungspositionen an, welche die EAF (Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.) 2006 gleichfalls im Auftrag der Bertelsmann Stiftung und des Bundesfamilienministeriums durchgeführt hat. Eines der aufschlussreichsten Ergebnisse war, welche entscheidende Rolle der männliche Partner für beruflich erfolgreiche Frauen spielt und wie stark sich diese Männer vom bundesdeutschen Durchschnittsmann abheben. Die gemeinschaftliche Bewältigung von Familien- und Hausarbeit stellte sich als ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Frauen heraus (Lukoschat und Walther 2006). Uns interessierte deshalb, intensiver nachzuforschen, wie diese erfolgreichen Paare »ticken«. Sehr bewusst haben wir den Fokus auf die Frage der Vereinbarkeit gelegt und uns vorwiegend mit Paaren beschäftigt, die in der Privatwirtschaft tätig sind.

In der soziologischen Forschung bezeichnet der Begriff »Doppelkarrierepaare« Konstellationen, in denen beide Partner über eine hohe Ausbildungsqualifikation und eine starke Berufsorientierung verfügen sowie jeweils eine eigenständige Berufslaufbahn verfolgen (Solga und Wimbauer 2005). Die Zahl dieser Paare in Deutschland lässt sich bisher nicht genau beziffern. Wir wissen aber, dass heute sechs Prozent aller Paare Akademikerpartnerschaften sind. Betrachtet man nur jüngere Paare mit Frauen, die nach 1950 geboren wurden, ist diese Zahl sogar deutlich höher (ebd.).

Die Zahl der Doppelkarrierepaare wächst demnach, denn die anhaltend starke Bildungsbeteiligung von Frauen hat in Deutschland ein großes Potenzial hoch qualifizierter Frauen entstehen lassen. Diese jungen Frauen verfolgen mehrheitlich ein modernes Lebenskonzept, in dem eine anspruchsvolle Berufstätigkeit ebenso selbstverständlich ist wie der Wunsch nach einer Familie. Und sie suchen Partner, mit denen sie dieses Konzept umsetzen können.

Während junge Frauen oft wie selbstverständlich davon ausgehen, dass es ihnen gelingen wird, Beruf und Familie zu vereinbaren, haben viele junge Männer entweder keine oder eine eher traditionell geprägte Vorstellung von ihrem Leben in der Familie. Sie fühlen sich häufig von den Ambivalenzen veränderter Rollenerwartungen verunsichert – traditionelle Modelle scheinen hier Zuflucht und Sicherheit zu bieten (Hurrelmann und Albert 2006). Auch im Hinblick auf ihre familiäre Zukunft haben junge Männer eher unklare Vorstellungen und stehen dem Wunsch nach Kindern deutlich zurückhaltender gegenüber als Frauen (Institut für Demoskopie Allensbach 2005a).

Für junge Paare ist mit der Familiengründung oft ein schwieriger Prozess der gemeinsamen Auseinandersetzung und Entwicklung verbunden. Dabei werden häufig Entscheidungen entlang überkommener Traditionslinien getroffen. Die Geburt des ersten Kindes führt in den meisten Fällen zur traditionellen Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern, weil nicht nur die kulturellen Muster, sondern vor allem die infrastrukturellen und ökonomischen Rahmenbedingungen in Deutschland diese begünstigen. Bei gut der Hälfte aller Eltern mit Kindern unter fünf Jahren in Deutschland steht der Mann in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis, und die Frau ist gar nicht berufstätig; knapp ein Viertel praktiziert das Modell »Mann in Vollzeit, Frau in Teilzeit erwerbstätig« (European Labour Survey 2005, nach Eichhorst et al. 2007).

Mit dieser Aufteilung wird eine Entwicklung in Gang gesetzt, die kaum noch umkehrbar ist: Die ohnehin geringeren Karriere-

chancen von Frauen werden durch eine Unterbrechung oder Reduktion der Erwerbsarbeit in den meisten Fällen zusätzlich minimiert, während die Männer sich in der Verantwortung sehen, für den finanziellen Unterhalt der Familie weitgehend allein zu sorgen (Fthenakis, Kalicki und Peiz 2002; Mayrhofer, Meyer und Steyrer 2005; Cornelißen 2005).

Entscheidend ist jedoch, dass dieses Lebensmodell meist nicht mehr dem Wunsch junger Eltern entspricht: So sehen sich mehr als zwei Drittel der jungen Väter heute in erster Linie als Erzieher ihrer Kinder, nur ein knappes Drittel verortet sich in traditionellen Lebensmustern und sieht sich vorrangig als Ernährer der Familie (Fthenakis und Minsel 2002). Auf der anderen Seite wollen mehr junge Mütter erwerbstätig sein und nicht vor die Wahl Beruf oder Familie gestellt werden (Eichhorst et al. 2007; Rüling und Kassner 2007).

Paarbeziehungen sind heute von zahlreichen Konfliktherden bedroht, was sich nicht zuletzt in der hohen Scheidungsrate von Elternpaaren manifestiert – aktuell betrifft knapp die Hälfte aller Scheidungen Paare mit minderjährigen Kindern (Destatis 2007). Auch vor diesem Hintergrund erscheint es uns wichtig, mit der vorliegenden Untersuchung Hinweise zu geben, welche unterstützenden Maßnahmen von der Politik wie auch von der Wirtschaft bzw. den Unternehmen notwendig sind, damit es künftig mehr Paaren gelingt, Beruf und Familie für *beide* Partner zu vereinbaren.

Das Design der Studie

Die Studie gibt Auskunft über die Situation von knapp 1.200 Doppelkarrierepaaren mit Kindern und ist damit die empirisch umfangreichste Untersuchung dieser Art in Deutschland. Sie leistet so einen wichtigen Beitrag zu dem in Deutschland noch jungen Forschungsgebiet der »Dual Career Couples« (vgl. Blossfeld und Drob-

nic 2002; Dillitzer 2006; Notz 2001; Rüling 2007; Solga und Wimbauer 2005).

Bei der Durchführung wurden qualitative und quantitative Methoden kombiniert: In einer Fallstudie wurden zunächst 25 Doppelkarrierepaare interviewt, bei denen beide Partner hohe Führungsverantwortung – vorzugsweise in der Privatwirtschaft – ausüben. Die Interviews fanden zwischen April und Oktober 2007 statt. Anschließend erfolgte eine Online-Befragung, die auf den Ergebnissen der Fallstudie aufbaute. Der Kreis der Befragten wurde hier auf Paare mit Kindern erweitert, bei denen beide Partner in einer Führungs- oder Fachposition tätig sind oder diese anstreben. Die Online-Befragung war zwischen September und November 2007 für acht Wochen im Internet geschaltet und dort frei zugänglich. Ergänzend wurden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen aus Großunternehmen geführt.

Es freut uns ganz besonders, dass sich knapp 1.200 Personen an der Online-Befragung beteiligt haben. Dieses unerwartet große Interesse unterstreicht die Aktualität und die Brisanz des Themas. Wobei nicht unerwähnt bleiben sollte, dass es vor allem in den alten Bundesländern auf Interesse stößt – betrachtet man jedenfalls die regionale Verteilung der Teilnehmenden an unserer Studie. So ist es uns nicht gelungen, eine nennenswerte Zahl von Frauen und Männern in den neuen Bundesländern für die Befragung zu gewinnen. Verglichen mit der großen Aufmerksamkeit im westlichen Teil Deutschlands ist daher zu vermuten, dass das Thema in den neuen Bundesländern anscheinend weniger brisant ist. Die Vereinbarung von Beruf und Familie ist hier offenbar für Frauen und Männer selbstverständlicher, wie inzwischen auch Studien über die unterschiedlichen Einstellungen in Ost- und Westdeutschland aufzeigen.

Während 52 Prozent der Westdeutschen meinen, die Frau solle idealerweise zu Hause bleiben und sich um die Kinder kümmern, stimmen dem nur 20 Prozent der Ostdeutschen zu (Scheuer und

Dittmann 2007). Auch werden ostdeutsche berufstätige Mütter in ihrem Umfeld nicht mit dem Vorurteil der »Rabenmutter« konfrontiert, wie eine Studie in Leipzig und Frankfurt am Main zeigt (Ludwig et al. 2002). Diese positive Einstellung zur Berufstätigkeit beider Elternteile bestätigen auch die Interviews, die im Rahmen der vorliegenden Studie mit Paaren aus den neuen Bundesländern geführt wurden. Wer also nach positiven Beispielen sucht, muss nicht unbedingt ins Ausland schauen – es genügt bereits der Blick über die »innerdeutsche Grenze« in die östlichen Bundesländer.

Die Teilnehmenden der Online-Befragung sind mehrheitlich weiblich: An der Befragung haben 85 Prozent Frauen und 15 Prozent Männer teilgenommen. Dass das Interesse an diesem Thema bei Frauen größer ist, bestätigte sich auch in den Interviews. Die Initiative ging meist von den Frauen aus; der erste Kontakt erfolgte über sie. Auch zeigen die Befragungsergebnisse, dass es tendenziell die Frauen sind, welche als treibende Kraft in der Partnerschaft eine egalitäre Rollen- und Aufgabenteilung anstreben. Da sie in den meisten Fällen immer noch die Hauptverantwortung für das Gelingen des Lebensmodells tragen, scheint bei ihnen der Wunsch, entsprechende Entwicklungen und Veränderungen voranzubringen, deutlich stärker ausgeprägt zu sein als bei den Männern.

Was erwartet Sie in der vorliegenden Publikation? Zunächst werden die Charakteristika der Teilnehmerinnen und Teilnehmer näher vorgestellt. Im Anschluss daran erfolgt die Darstellung der Untersuchungsergebnisse. In der Regel werden hier zunächst die Ergebnisse der Fallstudie beschrieben, gefolgt von denen der Online-Befragung; einige Aspekte wurden jedoch nur in der Fallstudie untersucht, während andere stärker im Rahmen der Online-Befragung beleuchtet werden konnten. Die Studienergebnisse sind aufgrund des umfangreichen Datenmaterials oft mit Grafiken hinterlegt, der Anhang enthält zusätzliche Abbildungen und Tabellen. Um darü-

ber hinaus die Lebenssituation der Paare anschaulich zu machen und gewissermaßen mit Leben zu füllen, werden fünf Paare in Kurzporträts vorgestellt. Ein abschließendes Fazit leitet aus den Ergebnissen der Studie Handlungsempfehlungen für Politik und Wirtschaft ab.

Zunächst aber möchten wir die zentralen Aussagen bzw. Ergebnisse unserer Studie vorstellen.

Zentrale Aussagen

Was kennzeichnet die Situation von Doppelkarrierepaaren? Welche Thesen lassen sich aus unserer Studie ableiten?

I. Vorauszuschicken ist: Wenn es Paaren gelingt, eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Kindern zu vereinbaren und hierbei für sich selbst eine stimmige Balance zu erreichen, dann erweist sich das Lebenskonzept als Erfolgsmodell, von dem alle Seiten profitieren können. Eines der interessantesten Ergebnisse unserer Studie ist, dass von diesen Paaren ein Veränderungspotenzial ausgeht, das nicht nur in ihr persönliches, sondern auch in ihr berufliches Umfeld ausstrahlt.

Vor dem Hintergrund, dass die hier untersuchten Führungskräfte zu denjenigen gehören, die erheblichen Einfluss auf Unternehmenskulturen haben und das Bild von in Führungspositionen tätigen Frauen und Männern prägen, stimmt dieses Ergebnis hoffnungsvoll. Aufgrund ihrer herausgehobenen gesellschaftlichen Stellung kommt den Doppelkarrierepaaren eine wichtige Vorbildfunktion zu: im Hinblick auf die Förderung der in Deutschland immer noch dringend notwendigen Gleichstellung der Geschlechter, wie auch durch die positive Beeinflussung der gesellschaftlichen Bilder und Diskurse über den Wert von Familie in einem sehr modernen Sinne. Somit stellen sie für uns eine gesellschaftliche Avantgarde dar.

II. Die Studie zeigt aber auch, dass es einer außergewöhnlich hohen persönlichen Leistung und Entschiedenheit bedarf, entgegen dem gesellschaftlich noch immer tief verankerten Modell zu leben, wonach der Mann der Haupternährer ist und die Frau in erster Linie für die Kinder zuständig zu sein hat. Angesichts einer unzureichenden Infrastruktur in der Kinderbetreuung und eines fragmentierten Schulsystems, angesichts zeitlich stark fordernder Arbeitsbedingungen, in denen eine auch nur zeitweilige Arbeitszeitreduktion nach wie vor als »Karierekiller« (vor allem für Männer) gilt, und angesichts weithin verbreiteter Vorurteile und Stereotype ist es bisweilen eine extreme Herausforderung, als Doppelkarrierepaar mit Kindern zu leben.

III. Die von uns interviewten Paare machen kein Hehl daraus, dass ihnen dies nur aufgrund ihrer privilegierten finanziellen Situation möglich ist. Ein solches Modell kann nur mit entsprechender externer Unterstützung erfolgreich gelebt werden. Doppelkarrierepaare investieren daher erhebliche finanzielle Mittel, um Kinderfrauen, Babysitter, Haushaltshilfen, Einkaufsservices etc. zu bezahlen. Darüber hinaus sind sie auf eine gut funktionierende Infrastruktur angewiesen – auf das Thema der besseren Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder werden wir vor allem bei den Handlungsempfehlungen für die Politik eingehen.

Über die Betreuung im engeren Sinne hinaus sind auch bessere Netzwerke und Unterstützungsangebote im unmittelbaren Lebensumfeld der Familien nötig – vom öffentlichen Nahverkehr bis zum Großelternservice und den Öffnungszeiten diverser Einrichtungen. Den Kommunen und ihren Angeboten kommt hier besondere Bedeutung zu.

IV. Zeit ist sicher die größte Herausforderung im Leben der Doppelkarrierepaare. Bei allen Bemühungen, praktikable und effiziente Lösungen für die Organisation des Alltags zu finden, helfen diese am Ende immer nur bedingt. Die Paare sind meisterhaft darin, jegliche Art von Arbeit, die sie nicht unbedingt selbst ma-

chen müssen, zu delegieren, sei es zu Hause oder im Beruf. Doch familiäre Beziehungen und ein erfülltes Familienleben basieren nicht allein auf der Basis einer effizienten Organisation. Emotionale Zuwendung, Anerkennung und Zeit füreinander sind Grundbedingungen des Zusammenhalts: Nur sie vermitteln Kindern Geborgenheit und Sicherheit.

Die befragten Paare schätzen die zeitlichen Beanspruchungen durch den Beruf oft als sehr anstrengend ein – am Ende aber überwiegen die positiven Erfahrungen, da die Paare auf der anderen Seite persönliche Zufriedenheit und Lebensqualität gewinnen. Den Maßstab dafür setzt letztlich die Situation bzw. das Wohlergehen der Kinder, hinter dem im Zweifel die Karriere zurückzustehen hat. Das Besondere und Neue an dem Lebensmodell ist, dass es nicht zwangsläufig die Frau sein muss, die ihre beruflichen Ambitionen (zeitweise) aufgibt. Die Kunst dieser Paare besteht gerade darin, immer wieder aufs Neue zu reflektieren und miteinander auszuhandeln, wer welche Stufe auf der Karriereleiter nimmt und wer wann bereit ist, auch einmal zurückzustecken.

V. Eine bedeutsame Rolle für die Begegnung der Partner auf gleicher Augenhöhe spielt nicht zuletzt die finanzielle Unabhängigkeit – sowohl für die Einzelnen als auch für das Paar und die Familie insgesamt. Die finanzielle Unabhängigkeit vom Partner wird von den Frauen wie von den Männern geschätzt, von den Frauen jedoch tendenziell stärker. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass beide Seiten es als überaus positiv empfinden, dass das Wohlergehen der Familie nicht ausschließlich von einem Einkommen abhängt. Dies gibt nicht nur Sicherheit, sondern darüber hinaus auch die Chance, mit mehr Mut berufliche Wechsel zu vollziehen oder Neuanfänge zu starten, wenn einer der Partner mit seiner beruflichen Situation nicht mehr zufrieden ist. Diese Konstellation beschreiben die Paare als wichtigen Teil ihrer Lebensqualität.

VI. Die von uns befragten Paare sind nicht nur meisterhaft im Organisieren, sondern auch in der Kommunikation. Ohne ein of-

fenes Miteinander-Kommunizieren, ohne ein beständiges Verhandeln und Aushandeln lässt sich dieses anspruchsvolle und komplexe Lebensmodell nur schwer realisieren. Überdies haben die Paare in der Regel, meist auf Bestreben der Frauen, sehr frühzeitig in ihrer Beziehung damit begonnen, sich über die künftige Rollen- und Aufgabenteilung Gedanken zu machen. Dies ist eines ihrer Erfolgsgeheimnisse: Die Partner sind sich ihrer Wünsche und Ambitionen bewusst und daher auch besser als andere Paare davor gefeit, sich unversehens in traditionellen Rollenmustern wiederzufinden.

VII. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt leben diese Paare in einer überaus egalitären Partnerschaft. Dennoch tragen die Frauen tendenziell stärkere Verantwortung für das Gelingen der Vereinbarung von Beruf und Familie, die sich u. a. in ihrem etwas größeren zeitlichen Einsatz für die Familie im Hinblick auf Organisation und Management des Alltags manifestiert. Eines der interessantesten Ergebnisse der Studie ist, dass eine egalitäre Aufteilung familienbezogener Tätigkeiten im Schnitt zu mehr Zufriedenheit führt: So sind jene Paare, die die Organisation der Haus- und Familienarbeit gleichwertig unter sich aufgeteilt haben, im Durchschnitt zufriedener als Paare, bei denen ein Partner die Hauptlast dieser Arbeiten schultert.

VIII. Doppelkarrierepaare zeichnen sich dadurch aus, dass beide Partner beide Welten kennen. Häufig wurde uns sehr anschaulich beschrieben, wie stark es die Beziehung stabilisiert, dass die Partner die Situation des anderen aus eigenem Erleben nachvollziehen können und für die jeweiligen Probleme Verständnis haben. Die Paare finden es wichtig und spannend, sich auf hohem Niveau über berufliche Themen austauschen zu können und sich gegenseitig Sparringspartner oder (Karriere-)Berater zu sein.

Insgesamt war es sehr aufschlussreich zu erfahren, wie die Paare in der Berufswelt erworbene Kompetenzen und Techniken in das Familienleben integrieren, etwa wenn sie auf äußerst krea-