



Kommt es mit gesellschaftlichen Veränderungen wie Orientierung an Gleichberechtigung, Abkehr vom Familienernährermodell wirklich zu mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern? Werden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen kleiner? Oder entstehen womöglich neue Ungleichheiten? Und kommt es auch zu einer Angleichung der Anerkennungschancen zwischen Männern und Frauen?

Doppelkarriere-Paare

Von Anerkennungshürden und Ungleichheiten

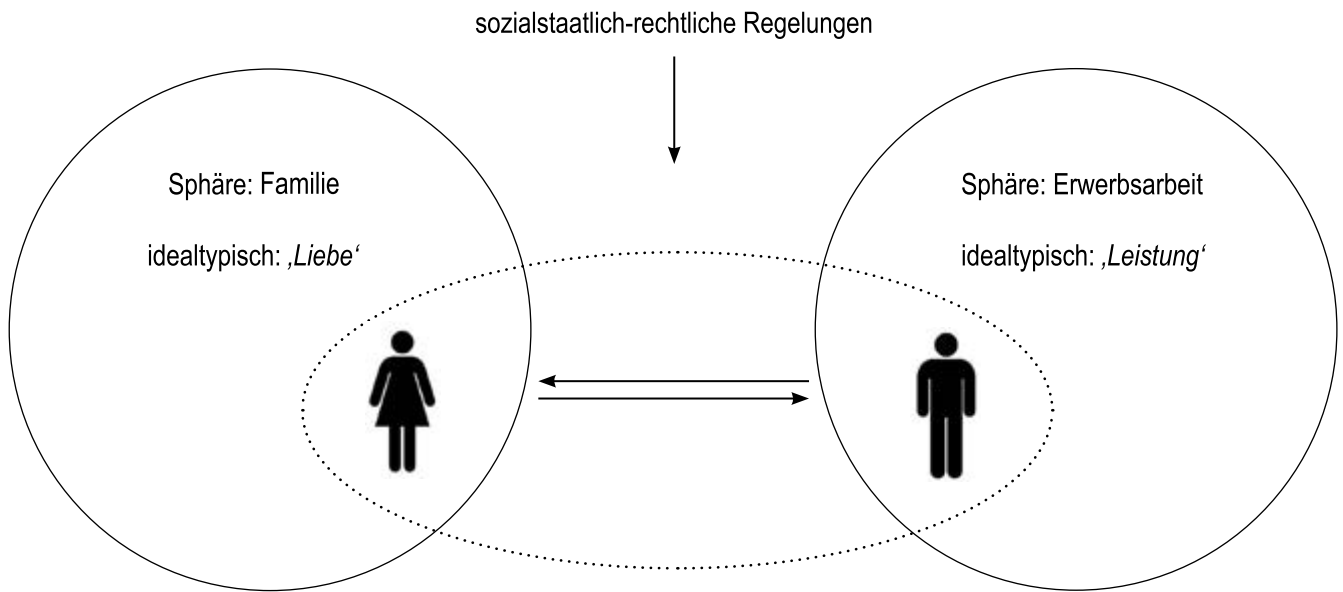
Von Christine Wimbauer

Erwerbsarbeit, das Ernährermodell und seine ungleiche Anerkennungsordnung

Erwerbsarbeit kommt in modernen Gesellschaften eine zentrale Bedeutung zu: Zunächst ist Erwerbsarbeit eine zentrale Quelle für Einkommen und damit für eine eigenständige ökonomische Existenzsicherung. Darüber hinaus ist sie aber auch bedeutend für gesellschaftliche Teilhabe und für die soziale Identität der Einzelnen. Schließlich ist sie eine wesentliche Quelle für soziale Anerkennung.

Noch in den 1960er und 1970er Jahren – dem *golden age of marriage and the family* – war in der Bundesrepublik Deutschland eine zwischen den Geschlechtern ungleiche Anerkennungsordnung institutionalisiert und gesellschaftlich gültig: Die Zuständigkeit des Mannes lag in der öffentlichen Sphäre, in seiner Berufstätigkeit. Die (Ehe-)Frau hingegen war für Kinder und Haushalt verantwortlich. Zahlreiche rechtliche und sozialstaatliche Regelungen schrieben diese ungleiche Arbeitsteilung auch institutionell fest. So durften Ehefrauen zum Beispiel bis 1977 eine

eigenständige Erwerbstätigkeit nur dann aufnehmen, wenn dies mit ihren familiären und ehelichen Verpflichtungen vereinbar war. Die Erwerbsarbeit der Männer und die von Frauen geleistete Haus- und Erwerbsarbeit galten in diesem Komplementaritätsmodell zwar als ungleich, aber als gleichwertig. Doch faktisch sind im Familienernährermodell die Ehefrau und die Kinder zumindest finanziell vom Ehemann abhängig – und Berufstätigkeit (von Männern) ist mit höherer gesellschaftlicher Anerkennung verbunden als (die von Frauen geleistete) Haus- und Fürsorgearbeit.



(1) Die ungleiche ‚Anerkennungsordnung‘ des Ernährermodells.

Quelle: eigene Darstellung

Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels seit den 1970er Jahren – begünstigt nicht zuletzt auch durch die Emanzipation und die Bildungsexpansion – verloren jedoch das Ernährermodell und die „Normalfamilie“ (verheiratetes Elternpaar mit leiblichen Kindern) zunehmend an Legitimität und Verbreitung: Frauen sind mittlerweile ebenso gut wie, wenn nicht gar besser, gebildet als Männer und streben nach einer eigenständigen Berufstätigkeit, nach finanzieller Unabhängigkeit und einem „eigenen Leben“¹. Entsprechend ist die Erwerbstätigkeit von Frauen seit den 1950er Jahren gestiegen. Auch wandelten sich die Beziehungsleitbilder und viele Paare sind heute an Gleichberechtigung und einer egalitären Partnerschaft orientiert. Schließlich lässt sich auch auf der Ebene der sozialstaatlichen Regelungen eine Abkehr vom Familienernährermodell ausmachen: Mit dem Wandel vom „versorgenden“ hin zum „aktivierenden Sozialstaat“ seit Ende des 20. Jahrhunderts gewinnt die Orientierung am so genannten „*Adult Worker Modell*“ – das eine Erwerbsbeteiligung aller

Erwachsener, auch von Frauen und Müttern vorsieht – an Bedeutung.

Mit diesen Veränderungen gehen auch Versprechen von mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern einher: Frauen öffnen sich der Zugang zur beruflichen Sphäre, während Männer sich stärker im familiären Bereich engagieren können und sollen.

Doch kommt es mit diesen gesellschaftlichen Veränderungen wirklich zu mehr Gleichheit zwischen den Geschlechtern? Werden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen kleiner? Oder entstehen womöglich neue Ungleichheiten? Und kommt es auch zu einer Angleichung der Anerkennungschancen zwischen Männern und Frauen?

Warum Anerkennung?

Anerkennung, so der theoretische Ausgangspunkt des Beitrages, ist von zentraler Bedeutung für die Einzelnen. Die meisten Menschen streben nach Anerkennung: Einmal möchten sie anerkannt werden in ihrem höchstpersönlichen So-Sein. Hierfür sind sozi-

ale Nahbeziehungen – vor allem Paarbeziehungen, die Familie, Freundschaften – der idealtypische Ort. Zum anderen wollen die Menschen Anerkennung erhalten für das, was sie tun. Eine sehr wichtige gesellschaftliche Sphäre hierfür ist wiederum Erwerbsarbeit. Für Axel Honneth, einem der bedeutendsten gegenwärtigen Sozialphilosophen, ist die intersubjektive Anerkennung durch Andere grundlegend und entscheidend dafür, personale Autonomie und eine gelungene Identität zu entwickeln². Honneth unterscheidet drei Anerkennungssphären: Erstens die Familie mit der idealtypischen Anerkennungsform ‚Liebe‘, die er bestimmt als emotionale Zuwendung zu dem und affektive Bestätigung des Anderen in all seinen Bedürfnissen und in seiner umfassenden Person. Zweitens die rechtliche Sphäre mit der rechtlichen Achtung aller als moralisch zurechenbare Rechtspersonen. Drittens das System der Erwerbsarbeit, in der Anerkennung nur für personale Ausschnitte gewährt wird: vor allem für das, was als individuelle ‚Leistung‘ im Erwerbssystem gilt.

Doch soziale Anerkennung ist gesellschaftlich ungleich verteilt: Beispielsweise befindet sich der Arzt am oberen Ende der beruflichen Prestigeskala, während die Verkäuferin und der Müllwerker sich am unteren Ende befinden. Mehr noch, bereits die Zugangschancen zu Erwerbsarbeit sind ungleich: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, niedrige oder nicht existenzsichernde Einkommen und Arbeitslosigkeit treffen bestimmte Bevölkerungsgruppen und soziale Lagen häufiger als andere. Menschen mit weniger Bildung oder nichtdeutscher ethnischer Zugehörigkeit haben schlechtere Arbeitsmarktchancen.

Richtet man seinen Blick schließlich in das Innere von Paarbeziehungen, so ist auch hier Anerkennung ungleich verteilt: Haus- und Fürsorgearbeit – meist oder oft von Frauen geleistet – sind oft unsichtbar, zählen nicht als ‚Arbeit‘, werden vom Partner nicht immer anerkannt. Hierzu ein Zitat einer im Projektkontext (siehe unten) interviewten Frau:

„Als ich dann zu Hause war und Jakob arbeiten, das war schon schwierig. Wir haben uns einmal mörderisch gestritten, weil ich aufgeräumt habe und Jakob das nicht GESEHEN hat. Wenn man denn nur zu Hause ist, ist ja DAS das Einzige, was der Partner irgendwie – oder woraus man seine Anerkennung bezieht.“

Hinsichtlich der dritten Sphäre, den sozialstaatlich-rechtlichen Rahmenbedingungen, spielt Anerkennung ebenfalls eine große Rolle. In dem stark erwerbszentrierten deutschen Sozialversicherungssystem sind Leistungen oft an eine Erwerbstätigkeit oder an eine frühere Erwerbstätigkeit gekoppelt. So ist die Höhe des Arbeitslosengeldes I abhängig von der Höhe des vorherigen Einkommens, ebenso gilt dies für einige Familienleistungen – etwa das 2007 eingeführte einkommensabhängige Elterngeld. Kinder von Müttern, die vor der Geburt gut verdienten, sind – gemessen an den

Leistungen – damit mehr „wert“ als Kinder von gering oder nicht verdienenden Müttern. Die im Juni letzten Jahres beschlossene Streichung des Elterngeldes für Hartz-IV-Empfängerinnen und -Empfänger vergrößert diese Ungleichheiten weiter. Auch auf der sozialstaatlichen Ebene ist – nicht zuletzt mit der aktivierenden Wende der letzten Jahre – Erwerbsarbeit die zentrale Instanz für Anerkennung.

Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren

Im Zentrum des vorliegenden Beitrages steht nun die Frage nach Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die sich mit Blick auf Erwerbsarbeit („Leistung“), Paarbeziehungen („Liebe“) und Anerkennung zeigen. Gleichen sich die Anerkennungschancen von Frauen und Männern an? Oder kommt es gar zu neuen Ungleichheiten?

Untersucht wird diese Frage anhand einer neueren Gruppe, den so genannten Doppelkarriere-Paaren. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass beide Partner meist gut gebildet, stark berufsorientiert und an Gleichberechtigung in ihrer Beziehung orientiert sind³. Doppelkarriere-Paare gelten gar als Vorreiter der oben genannten Veränderungen: Hier sind beide Partner an einer (erfolgreichen) Berufstätigkeit orientiert, sie stehen sich als zwei Gleiche gegenüber und sie entsprechen dem sozialstaatlichen Idealbild eines „Adult Worker Modells“. Gerade in diesen Paaren stellen sich die Fragen besonders, wofür sich die Partner nun wechselseitig anerkennen, in welchem Verhältnis ‚Liebe‘ und ‚Leistung‘ – (Erwerbs-)Arbeit – stehen und welche Ungleichheiten sich zwischen den Geschlechtern finden lassen.

Die hier präsentierten Ergebnisse stammen aus der von der DFG geförderten Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe, Arbeit, Anerkennung – Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren“. Die Gruppe forschte von

2006 bis 2010 zunächst an der Friedrich Alexander Universität Erlangen-Nürnberg (2006–2007) und von 2008 bis 2010 am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Seit 2011 ist das Nachfolgeprojekt am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen angesiedelt.

Methodisch nimmt das Projekt mittels eines „relationalen“ Ansatzes Verschränkungen zwischen den verschiedenen Ebenen in den Blick:

Zunächst und zentral die Paarebene und die paarinterne Aushandlung und Deutung wechselseitiger Anerkennung beziehungsweise deren Verweigerung. Hierzu wurden elf Doppelkarriere-Paare in einem bis zu fünfständigen, ausführlichen und breit angelegten Paarinterview befragt. Einige Wochen später folgten vertiefende Einzelinterviews mit beiden Partnern beziehungsweise Partnerinnen. Die Paare waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 30 und 55 Jahre alt. Sechs der Paare haben Kinder, fünf hatten zum Befragungszeitpunkt keine Kinder. Die Themen der Interviews reichten von der Paarwerdungsgeschichte über Erwerbsarbeit, Familie, Hausarbeit, Kinder, Freizeitgestaltung bis hin zu sozialstaatlichen Regelungen.

Zweitens wurden *Betriebsfallstudien* durchgeführt, um die Erwerbs-sphäre explizit zu berücksichtigen. Ziel war es, den Einfluss der Betriebe und Organisationen, in denen die Partner beziehungsweise Partnerinnen arbeiten, auf die wechselseitige Anerkennung in der Paarbeziehung zu untersuchen und zu fragen, wie die Betriebe mit den Paaren umgehen⁴. Alle Unternehmen stellten sich selbst als ‚Vorreiter‘ familienfreundlicher Personalpolitiken dar.

Bei der dritten Ebene handelt es sich um die sozialstaatlichen Rahmenbedingungen für die – oft ungleichen – Anerkennungsverhältnisse in der Paarbeziehung. Analysiert wurden hier vor allem familienrechtliche Regelungen und Reformen, etwa das 2007 eingeführte neue Elterngeld⁵ und die Unterhaltsrechtsreform von 2008⁶.

Ausgewählte Ergebnisse

Nachfolgend werden einige zentrale Ergebnisse präsentiert⁷. Zunächst sind alle befragten Paare in der Tat an einer gleichberechtigten Berufstätigkeit und einer egalitären Arbeitsteilung orientiert. Alle Befragten arbeiten gerne und sehr viel – und erwarten dies auch vom Anderen. Dennoch bestehen auch in diesen Paaren Ungleichheiten: Bei allen Paaren sind es die Frauen, die mehr Haus- und Fürsorgearbeit leisten und nach der Geburt von Kindern ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen – oder die Doppellast tragen.

Zwar nähern sich zum Befragungszeitpunkt drei der befragten Paare einer egalitären (Haus- und Sorge-)Arbeitsteilung an, doch auch hier haben die Frauen nach der Geburt der Kinder ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen. Zwei der sechs Frauen, die nach der Familiengründung Elternzeit beansprucht haben, wurde danach die Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz verwehrt. Schließlich leisten auch in den Paaren ohne Kinder die Frauen die Mehrheit oder nahezu die gesamte Hausarbeit, wenngleich sich auch fast alle dieser Paare als egalitär beschreiben.

Mit Blick auf die Erwerbssphäre – so ein zentrales Ergebnis – lassen sich *Hürden für berufliche Anerkennung* auffinden, die sich deutlich zwischen den Geschlechtern unterscheiden. Häufig treten diese Hürden nach einer Familiengründung auf und betreffen insbesondere Frauen. Ihnen wird der Zugang zur Berufssphäre nach der Geburt von Kindern oft erschwert oder sogar ganz unmöglich gemacht. Dies wird etwa an Frau Meier und Frau Schneider deutlich, den beiden Frauen, die nach ihrer Elternzeit nicht zurückkehren konnten. Trotz des existierenden Rechtsanspruches und obwohl beide Frauen mit ihren Vorgesetzten Absprachen getroffen haben, wurde beiden von ihren Vorgesetzten die Rückkehr auf einen adäquaten Arbeitsplatz verwehrt. Beide Frauen befinden sich nun in

einer beruflichen Sackgasse und zudem in einer biographischen Krise, weil sich ihre für sie so wesentliche Berufstätigkeit nicht realisieren lässt. Hierzu ein Zitat von Frau Schneider:

„Also, da muss man schon erst mal schlucken, und dann fragt man sich schon, was ist man wert. Ich kann genau das gleiche wie vorher, aber ich bin jetzt plötzlich völlig unattraktiv.“

Eine dritte – ebenfalls hoch qualifizierte – Befragte fand sich nach ihrer Elternzeit in der „dunklen Kopierkammer“ wieder – mit Blick auf ihre weitere Karriere und die erzielbare Anerkennung also auf dem ‚Abstellgleis‘. Sämtliche Frauen der Untersuchung, die Kinder bekamen, fanden sich vor dieser Anerkennungshürde in der beruflichen Sphäre.

Die verweigerte berufliche Anerkennung und das berufliche Zurückstecken der Frauen wirkt sich jedoch nicht nur auf die weiteren Karriereaussichten aus, sondern kann auch im Paar Konsequenzen haben. Hierzu eine weitere Befragte, Frau Bauer, im Gespräch mit ihrem Mann:

„Aus MEINER Sicht hatten wir eine Beziehungskrise, als ich hier Zuhause war, die Zeit. Und du dich SO schön entwickelt hast (...) Also da hatte ich durchaus auch Trennungsgedanken (...) da war ich UNZUFRIEDEN und habe aus meiner Sicht ... also ICH hatte da eine BEZIEHUNGSKRISE. Weil diese Entwicklung SO unterschiedlich war. Und ich das Gefühl hatte, ich bleibe hintendran. Auch mit den Kindern und diesem ganzen Alltag.“

Anders zeigt sich die Situation für Männer: Zunächst ist festzuhalten, dass nur einer der Väter Elternzeit beansprucht hat und beanspruchen konnte, wenngleich mehrere Väter – zumindest einige Monate – gerne in Elternzeit gegangen wären. Anders als seiner Partnerin gereichte Herrn Wagner seine (kurze) Unterbrechung jedoch nicht als Karrierehindernis, sondern wurde von seiner Vorgesetzten eher

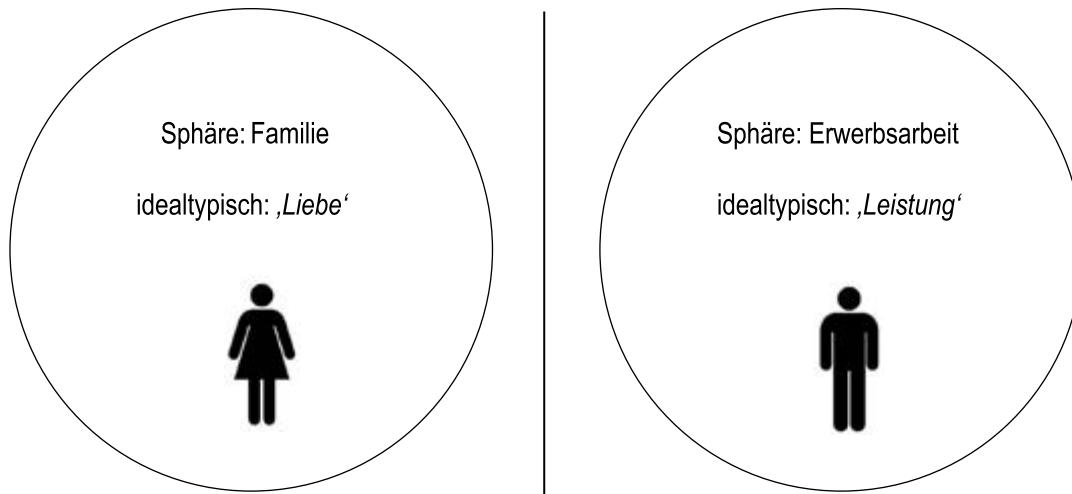
als positiv gewertet. Die anderen Väter konnten hingegen nicht, selbst wenn sie dies als ‚aktive Väter‘ gerne wollten, Elternzeit beanspruchen. Gerade in Führungspositionen werden seitens der Vorgesetzten und auch der Kollegen häufig Ansprüche auf permanente Verfügbarkeit geltend gemacht. Auch die Projekt- und Verantwortungsstruktur in vielen Unternehmen mache es, so die Argumentation, unmöglich, selbst für nur kurze Zeit aus der Projektleitung auszusteigen. Exemplarisch steht hierfür Herr Schneider, der sich sehr gerne als aktiver Vater engagieren würde. Die Betriebe und Vorgesetzten, so Herr Schneider im Interview, würden bei einem Elternzeitwunsch von Männern auch heute noch oft den Standpunkt vertreten:

„Nö, du bist Arbeitnehmer und nicht Vater. Überleg dir gefälligst, was du hier machst.“

Damit folgt aus einer Familiengründung für Frauen also weiterhin oft der Ausschluss aus der Erwerbssphäre, eine schwierige Berufsrückkehr oder eine Reduktion des beruflichen Engagements. In allen Fällen sind die beruflichen Anerkennungschancen und auch die weiteren Karrierechancen für Frauen damit eingeschränkt. Zwei wesentliche strukturelle Gründe hierfür finden sich in den sozialstaatlichen Rahmenbedingungen und in den betrieblichen Strukturen.

Auf der sozialstaatlichen Ebene fehlen nach wie vor quantitativ ausreichende und finanzierbare Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch zeitlich flexibel sind und damit eine Vollzeitbeschäftigung erlauben würden. Auch der für 2013 angekündigte Rechtsanspruch für jedes dritte Kind unter drei Jahren scheint hier keine Abhilfe zu schaffen, da zum einen auch diese Anzahl quantitativ nicht ausreichend ist und zudem das quantitative Ziel derzeit nicht erreichbar scheint. Weiter sind nach wie vor viele sozialstaatliche Regelungen dahingehend, dass Frauen trotz einer Rückkehr in den Beruf weiterhin (hauptsächlich) für

- Strukturelle Ursachen: Arbeitsorganisationen / Sozialstaat
- Intersubjektive Ursachen: Partner



(2) Geschlechterdifferente Hürden für Anerkennung.
Quelle: eigene Darstellung

die Kinderbetreuung zuständig bleiben.

Auf der Ebene der Arbeitsorganisationen und Betriebe wirken ebenfalls strukturelle Hindernisse: Zunächst die offene oder latente Erwartung und Forderung von Vorgesetzten und Kollegen, dass Mitarbeiter – besonders in Führungspositionen – jederzeit verfügbar sein müssen. Betrieblich vorherrschende Karriere- und Zeitmuster lassen damit kaum oder nur wenig Raum und Zeit für familiäre und generell für außerberufliche Verpflichtungen. Deutlich wird auch weiterhin ein organisationales Gendering, also nach Geschlecht unterschiedliche Verhaltenserwartungen in den Organisationen. Beispielsweise wird Männern häufiger eine Karriereorientierung zugeschrieben und sie werden bisweilen schneller befördert. Dies zeigte sich auch bei einem der befragten Paare: Beide Partner stiegen zeitgleich, gleich qualifiziert und gleich engagiert in die Firma A ein, doch der Mann stieg deutlich schneller auf. Schließlich scheitern in der Praxis auch Rechtsansprüche

wie Elternzeit für Väter oder die Rückkehr von Müttern in Teilzeit nach der Elternzeit oft an Vorgesetzten.

Damit verschließt sich auch gut qualifizierten Frauen nach einer Familiengründung oftmals der Zugang zur Erwerbsarbeit, oder aber es wird ihnen jedenfalls schwer gemacht, sich berufliche Anerkennung zu verschaffen. Umgekehrt wird Vätern häufig der Zugang zur Familie erschwert oder sogar verwehrt. Selbst wenn die Männer nach aktiver Vaterschaft streben, können sie dies vor allem wegen der Bedingungen und Erwartungen im Betrieb oft nicht umsetzen.

Gelingt den Frauen die berufliche Rückkehr, so bedeutet dies wiederum oft das Schultern der Doppellast von Beruf und Familie. In den untersuchten Paaren kann dies durchaus zu Konflikten führen. Auch hierzu ein Zitat einer der befragten Frauen, die sich nach ihrer Erziehungszeit wieder beruflich etablieren konnte und weiterhin an einer Karriere orientiert ist. Ihr Mann arbeitet zeitlich sehr ausgedehnt und überantwortete

seiner Frau die gesamte Haus- und Fürsorgeverantwortung für den gemeinsamen Sohn. Frau Zach fühlt sich hierfür nicht anerkannt und wünscht sich mehr Unterstützung seitens ihres Mannes – was durchaus Konfliktpotenzial birgt: „Wenn ich [beruflich] so aufdrehen würde wie Du, könnten wir DAS hier [die Partnerschaft und Familie] komplett kippen.“

War es im Ernährermodell zumindest noch sozial weitgehend legitimiert, dass der Mann sich nur wenig in der Familie engagierte, so ist dies für die Doppelkarriere-Paare kein tragfähiges Modell mehr. Die Frauen fordern ein egalitäres Engagement beider Partner ein, das sich jedoch oft nicht realisieren lässt. Doch auch die Männer, selbst wenn sie an einer aktiven Vaterschaft orientiert sind und sich gerne familiär engagieren wollten, können dies nicht zuletzt angesichts der gegenwärtigen Arbeitsbedingungen nicht immer umsetzen und verlieren ebenfalls. Hinzu kommt, dass den Frauen nach einer Familiengründung oft berufliche Anerkennung erschwert

oder vollkommen verunmöglicht wird. Dies ist insofern problematisch, als (hochqualifizierten) Frauen sozialstaatlich und gesellschaftlich nahegelegt wird, erwerbstätig zu sein und die Frauen und Doppelkarriere-Paare auch am Muster „Anerkennung für berufliche Leistung“ orientiert sind. Gerade Frauen aber, besonders mit Kindern, wird bereits der Zugang zur Anerkennungssphäre Beruf verwehrt oder zumindest erschwert, ebenso die weiterer Erzielung von Anerkennung. Damit ergibt sich eine Diskrepanz zwischen dem, was die Frauen wollen und sollen – erwerbstätig sein – und dem, was ihnen überhaupt strukturell ermöglicht wird.

Dies hat wiederum objektive und subjektive Konsequenzen: Zum einen führt dies in objektiver Hinsicht zu einer ungleichen Verteilung von materiellen Ressourcen wie Karrierechancen und Einkommen, was auch am *Gender Pay Gap* und dem geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich wird. In subjektiver Hinsicht sind Frauen damit, wenn sie an einem gleichberechtigten beruflichen Engagement orientiert sind, in ihrer Handlungsautonomie eingeschränkt und können ihr Lebenskonzept nicht in der gewünschten und geforderten Form umsetzen. Mit Blick auf Anerkennung werden Frauen so von beruflicher Anerkennung ausgeschlossen oder sie wird ihnen erschwert, selbst wenn sie die geforderte ‚Leistung‘ erbringen möchten. Dies wiederum kann sich, wie aus den Interviews deutlich wurde, auch auf die Anerkennungssphäre der ‚Liebe‘ auswirken.

Schließlich würden auch Männer gewinnen, wenn sie sich stärker in der familiären Anerkennungssphäre engagieren könnten und würden. Solange aber Erwerbsarbeit hier, Haus- und Fürsorgearbeit dort gesellschaftlich, sozialstaatlich und in den Betrieben ungleich bewertet und anerkannt werden, stehen die Chancen für eine Angleichung der Anerkennungschancen von Frauen und Männern nicht zum Besten.

Summary

Most people strive for recognition – but recognition is distributed unequally. According to the male breadwinner model, men are supposed to earn the family income, while women are supposed to do the housework and perform nurturing functions. This gender-specific model is supposed to be complementary, but in fact it is unequal. During the last decades, the male breadwinner model has been partly eroded. With an increase in the employment of women and the rising orientation towards egalitarian couple relationships, the traditional gender roles now falter. The erosion of this system is especially clear with Dual Career Couples, where two people with similar professional background have to compromise with each other. Thus, the article poses the questions: For what do partners who both work recognize and respect each other? Will there be more equality between the two? As it is shown, inequalities between men and women do still exist – even in the highly qualified Dual Career Couples. Regarding structural barriers in work organizations and in social rights, it is harder for women to gain recognition in the working sphere after giving birth to a child. But men also face structural restraints regarding their participation in the family sphere.

Anmerkungen

- 1) Beck-Gernsheim 1983
- 2) Honneth 1994, 2011
- 3) vgl. Solga, Wimbauer 2005
- 4) hierzu etwa: Gottwald, Wimbauer 2009
- 5) siehe Henninger, Wimbauer, Dombrowski 2008; Wimbauer, Henninger 2008
- 6) siehe Haller 2010a,b
- 7) ausführlich hierzu: Wimbauer 2010, 2012

Literatur

- Beck-Gernsheim, Elisabeth: Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“, in: *Soziale Welt*, 34, 1983, 307–340.
- Gottwald, Markus, Christine Wimbauer: Die Traumpaare und der Traum vom ‚doppelten Harmonisierungsversprechen‘ des Doppelkarriere-Paares, in: *Leviathan*, 37 (1), 2009, 95–116.
- Haller, Lisa: Die Reform des Unterhaltsrechts und ihre geschlechterpolitischen Implikationen, in: Auth, Diana, Eva Buchholz, Stefanie Janczyk (Hrsg.): *Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik*. Opladen 2010a, 173–194.
- Haller, Lisa: *Unterm Strich: Die Auswirkungen der Rangfolgenänderung im neuen Unterhaltsrecht*. In: Scheiwe, Kirsten, Maria Wersig (Hrsg.): *Einer zahlt und eine betreut? Rollenbilder im Kindesunterhaltsrecht im Wandel*. Baden-Baden 2010b, 215–234.
- Henninger, Annette, Christine Wimbauer, Rosine Dombrowski: „Demography as a Push towards Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy“, in: *Social Politics*, Vol. 15, No. 3, 2008, 287–314.
- Honneth, Axel: *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1994.
- Honneth, Axel: *Das Recht der Freiheit. Grundriss einer demokratischen Sittlichkeit*. Berlin: Suhrkamp, 2011.
- Solga, Heike, Christine Wimbauer: „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Eine Einleitung“, in: Heike Solga/Christine Wimbauer (Hg.): „Wenn zwei das Gleiche tun ...“ – Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Verlag Barbara Budrich, 2005, 9–25.
- Wimbauer, Christine: *Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit*. Frankfurt/New York: Campus, 2012 (im Erscheinen).
- Wimbauer, Christine: *Von Anerkennung und ihren ‚Tücken‘ – Leistung und Liebe in Doppelkarriere-Paaren*, in: Frey, Michael, Andreas Heilmann, Karin Lohr, Alexandra Manske und Susanne Völker (Hrsg.): *Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag, 2010, 165–187.
- Wimbauer, Christine, Annette Henninger: *Magd des Marktes. Das Elterngeld und die neue Familienpolitik*, in: *Blätter für Deutsche und Internationale Politik*, 53 (8), 2008, 69–76.

Die Autorin

Christine Wimbauer studierte von 1994 bis 1999 Diplom-Soziologie mit den Nebenfächern Psychologie und Rechtswissenschaft an der LMU München. Ihre Diplomarbeit verfasste sie zum Thema „Organisation, Geschlecht, Karriere“. 2003 promovierte sie in Soziologie (LMU München) zum Thema „Die Liebe und das liebe Geld. Zur symbolischen Bedeutung von Geld in Paarbeziehungen“. 2011 habilitierte Christine Wimbauer an der Humboldt Universität zu Berlin mit der Habilitationsschrift „Von Ungleichheiten und den ‚Tücken‘ der Anerkennung. Liebe und subjektivierte Arbeit in Doppelkarriere-Paaren“. Seit Januar 2011 ist Christine Wimbauer Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Soziale Ungleichheit und Geschlecht am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen. Ein zentrales Forschungsprojekt handelt von Anerkennung und Ungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. Christine Wimbauer ist Mitglied des Essener Kollegs für Geschlechterforschung.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/70407
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20190815-133742-1

Erschienen in: UNIKATE 41 (2012), S. 70-77

Alle Rechte vorbehalten.