

Anerkennung (m), Anerkennung (w) Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren

Christine Wimbauer, Anke Spura, Markus Gottwald, Mona Motakef und Katja Walther

Summary: Recognition is a social good which strives to be, but is not equally distributed. The opportunities to gain recognition of one's professional achievements differ based on education, nationality, age, ethnicity and gender. The study of dual career couples, labour organizations and social welfare systems shows primarily that after starting a family, women are often excluded from a major sphere of recognition: that of professional employment. Therefore recognition is a central dimension of social inequality which is why it deserves more attention in inequality research.

Kurzgefasst: Anerkennung ist ein erstrebtes, aber ungleich verteiltes gesellschaftliches Gut. So unterscheiden sich die Chancen, Anerkennung durch den und im Beruf zu erzielen, nach Bildung, Herkunft, Alter, ethnischer Zugehörigkeit und Geschlecht. Die Untersuchung von Doppelkarriere-Paaren, Arbeitsorganisationen und sozialstaatlichen Regelungen zeigt, dass vor allem Frauen nach einer Familiengründung oft aus einer zentralen Anerkennungssphäre ausgeschlossen werden: der Sphäre der Erwerbsarbeit. Anerkennung ist damit eine zentrale Dimension sozialer Ungleichheit. Ihr gebührt größere Aufmerksamkeit in der Ungleichheitsforschung.

Die meisten Menschen streben nach Anerkennung: Sie wollen in ihrem So-Sein anerkannt werden, vor allem in Nahbeziehungen wie Partnerschaft, Familie, Freundschaft – und sie wollen Anerkennung für das, was sie tun. Für den Sozialphilosophen Axel Honneth ist Anerkennung durch andere entscheidend dafür, Autonomie und Identität zu entwickeln. Eine zentrale Quelle der Anerkennung ist die Erwerbsarbeit.

Doch Anerkennung ist ungleich verteilt: Der Arzt etwa rangiert oben auf der Prestigeskala, während der Müllwerker am unteren Ende steht. Schon der Zugang zu Erwerbsarbeit ist ungleich. Manche sind arbeitslos, andere sind prekär beschäftigt oder verdienen sehr wenig. Die Risiken, nur geringe Arbeitsmarktchancen zu haben, sind je nach der sozialen Lage unterschiedlich hoch. Menschen mit geringerer Bildung oder nichtdeutscher ethnischer Zugehörigkeit sind einem höheren Risiko ausgesetzt.

Auch auf der Paarebene ist Anerkennung ungleich verteilt: Die meist von Frauen geleistete Haus- und Fürsorgearbeit ist oft unsichtbar, der Partner erkennt sie nicht an, sie zählt nicht als Arbeit. Frau Jahn, eine im Forschungsprojekt der von der DFG finanzierten WZB-Nachwuchsgruppe „Liebe“, Arbeit, Anerkennung befragte Frau, schilderte das folgendermaßen: „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.“

Auf der sozialstaatlich-rechtlichen Ebene geht es schließlich auch um Anerkennung: Leistungen sind hier oft an Erwerbstätigkeit oder frühere Erwerbstätigkeit gekoppelt, etwa das Arbeitslosengeld I und seit 2007 auch Familienleistungen wie das Elterngeld. Kinder von Müttern, die vor der Geburt gut verdienten, sind – gemessen an den Leistungen – mehr „wert“ als Kinder von gering oder nicht verdienenden Müttern. Die im Juni dieses Jahres beschlossene Streichung des Elterngeldes für Hartz-IV-Empfänger verschärft dies noch. Erwerbsarbeit ist auch auf dieser Ebene die zentrale Instanz für Anerkennung.

Hier soll das besondere Interesse den Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gelten, die sich gegenwärtig in einer neueren Gruppe zeigen: bei Doppelkarriere-Paaren. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass beide Partner meist hoch gebildet, stark berufsorientiert und an Gleichberechtigung in ihrer Beziehung orientiert sind. Noch mit dem männlichen Ernährermodell der 1960er und 1970er Jahre war die ungleiche Zuständigkeitsverteilung und damit die Anerkennung zwischen den Geschlechtern institutionalisiert – und auch sozialstaatlich festgeschrieben. Bis 1977 war zum Beispiel die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit der Ehefrau nur dann rechtens, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war.

Der ungleiche Tausch sah so aus: Erwerbsarbeit und Einkommen des Mannes versus Hausarbeit, Liebe und Fürsorge der Frau. Das Ernährermodell erodiert jedoch seit den 1980er Jahren. Ursachen hierfür sind unter anderem folgende Veränderungen: Einmal nimmt die Erwerbsarbeit von Frauen zu. Zweitens orientieren sich die Paare zunehmend an egalitären Beziehungsleitbildern. Drit-

tens vollzieht sich ein Wandel hin zum „aktivierenden Sozialstaat“ und zum *Adult-Worker-Modell*, nach dem alle Erwerbsfähigen, auch Mütter, berufstätig sein sollen. Insgesamt öffnet sich damit Frauen der Zugang zur beruflichen Sphäre, Männern der zur familiären – mitsamt dem Versprechen von mehr Geschlechtergleichheit.

Diese Veränderungen betreffen besonders Doppelkarriere-Paare. Gerade bei diesen Paaren zeigt sich, wofür sich die Partner nun wechselseitig anerkennen, in welchem Verhältnis Liebe und (Erwerbs-)Arbeit stehen und welche Ungleichheiten sich zwischen den Geschlechtern finden lassen.

Die Nachwuchsgruppe untersucht diese Fragen mittels eines „relationalen“ Ansatzes, der Verschränkungen zwischen verschiedenen Ebenen in den Blick nimmt: zentral die Paarebene und die paarinterne Aushandlung und Deutung wechselseitiger Anerkennung bzw. deren Verweigerung. Dazu wurden elf Doppelkarriere-Paare im Paarinterview und später in Einzelinterviews befragt. Weiter die Erwerbssphäre, konkret der Einfluss der Betriebe und Organisationen, in denen die Partner arbeiten, auf die wechselseitige Anerkennung in der Paarbeziehung. Und schließlich die sozialstaatliche Rahmung der – oft ungleichen – Anerkennungsverhältnisse in der Paarbeziehung anhand einer Analyse vor allem familienrechtlicher Regelungen und Reformen.

Ein zentrales Ergebnis ist: Selbst in den an Berufstätigkeit und Egalität orientierten Doppelkarriere-Paaren bestehen weiter Ungleichheiten. Bei allen untersuchten Paaren sind es die Frauen, die mehr Haus- und Fürsorgearbeit leisten und nach der Geburt von Kindern ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Ursachen hierfür liegen unter anderem in Hürden für berufliche Anerkennung, die sich nach Geschlecht unterscheiden. Oft treten diese Hürden nach einer Familiengründung auf – besonders für Frauen. Ihnen wird der Zugang zur Berufssphäre nach der Geburt von Kindern oft erschwert oder sogar ganz unmöglich gemacht. Alle von uns untersuchten Frauen, die Kinder bekamen, fanden sich vor dieser Hürde.

„Ich bin jetzt völlig unattraktiv“

Exemplarisch stehen dafür Frau Schütt und Frau Müller. Beiden wurde, entgegen vorheriger Absprachen und trotz des Rechtsanspruchs, nach der Elternzeit von ihren Vorgesetzten die Rückkehr auf einen adäquaten Arbeitsplatz verwehrt. Beide befinden sich nun in einer beruflichen Sackgasse und biographischen Krise, weil sich ihre für sie so wesentliche Berufstätigkeit nicht realisieren lässt. Hierzu sagte Frau Schütt: „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.“

Ihr Mann hingegen hätte gerne, als einer der wenigen Väter in der Untersuchung, Elternzeit beansprucht, doch sein Vorgesetzter machte Verfügbarkeitsansprüche geltend. Zudem sei es unmöglich, selbst für kurze Zeit aus der Projektleitung auszusteigen. Die Betriebe, sagte Herr Schütt, stellen sich bei einem Elternzeitwunsch von Männern nach wie vor oft auf den Standpunkt: „Nö, du bist Arbeitnehmer und nicht Vater. Überleg dir gefälligst, was du hier machst.“

Eine Familiengründung bedeutet für Frauen also weiterhin oft den Ausschluss aus der Erwerbssphäre oder das Schultern der Doppellast von Beruf und Familie. Ursachen dafür sind unter anderem strukturelle Faktoren in den Unternehmen und sozialstaatliche Mankos. Sozialstaatlich gesehen sind dies beispielsweise nach wie vor zu wenige Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und die Erwartung, dass Frauen trotz der Rückkehr in den Beruf auch für die Kinderbetreuung zuständig bleiben. Betriebsintern sind dies etwa die Forderung, dass die Mitarbeiter stets verfügbar sein müssen, also vorherrschende Zeitraster und Karrieremuster, die kaum Zeit und Raum für außerberufliche und familiäre Verpflichtungen lassen, sowie nach Geschlecht unterschiedene Verhaltenserwartungen in den Organisationen (organisationales *gendering*). Rechtsansprüche wie Elternzeit für Väter oder die Rückkehr von Müttern in Teilzeit nach der El-



[Foto: Udo Borchert]

Seit 2006 erforscht die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppe „Liebe“, (Erwerbs-)Arbeit, Anerkennung Fragen der Anerkennung in Doppelkarriere-Paaren. Das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt war zunächst am Institut für Soziologie der FAU Erlangen-Nürnberg und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg beheimatet, seit 2008 am WZB. Von links nach rechts: Christine Wimbauer, Leiterin der Gruppe, sowie Mona Motakef, Katja Walther, Anke Spura und Markus Gottwald.

christine.wimbauer@wzb.eu

ternzeit scheitern in der Praxis oft an Vorgesetzten. Als Folge haben auch gut qualifizierte Frauen nach der Geburt von Kindern häufig keinen Zugang mehr zu Erwerbsarbeit – zumindest wird es ihnen schwer gemacht, sich im Beruf Anerkennung zu verschaffen. Männern hingegen wird 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.

War die familiäre Abwesenheit der Männer im Ernährermodell noch zumindest sozial legitimiert, wird es für die Doppelkarriere-Paare mit ihrer Egalitätsvorstellung zu einem Problem. Zudem leiden die Frauen unter der Verweigerung beruflicher Anerkennung nach der Geburt von Kindern. Die befragten Frauen und Paare orientieren sich durchweg am Muster „Anerkennung für Leistung“, doch der Zugang zu den Voraussetzungen, um diese Leistung erbringen zu können, wird Frauen strukturell verwehrt oder erschwert. Viele der befragten Frauen sind in ihrer Autonomie eingeschränkt, und sie beklagen den Ausschluss von der beruflichen Anerkennung. Und auch objektiv verlieren die Frauen: Sie verdienen weniger und haben geringere Karrierechancen.

Nicht nur objektiv-materielle Ressourcen wie Einkommen sind also ungleich verteilt, sondern auch subjektive Aspekte wie Anerkennung. Darin liegt auch die hohe gesellschaftliche und soziologische Relevanz von Anerkennung begründet. Deshalb gebührt ihr größere Aufmerksamkeit in der Soziologie sozialer Ungleichheit.

Literatur

Henninger, Annette/Wimbauer, Christine/Dombrowski, Rosine: „Demography as a Push towards Gender Equality? Current Reforms of German Family Policy“. In: Social Politics, Vol. 15, No. 3, 2008, S. 287–314.

Honneth, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1994.

Solga, Heike/Wimbauer, Christine: „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, S. 9–25.

Wimbauer, Christine: Von Ungleichheiten und den „Tücken“ der Anerkennung: „Liebe“ und subjektivierte Arbeit in Doppelkarriere-Paaren. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin 2010.

Wimbauer, Christine: „Von Anerkennung und ihren ‚Tücken‘ – Leistung und Liebe in Doppelkarriere-Paaren“. In: Michael Frey/Andreas Heilmann/Karin Lohr/Alexandra Manske/Susanne Völker (Hg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag 2010 (im Erscheinen).