



Cornelia Behnke/Renate Liebold

**„Ich hab die Arbeit immer in den Vordergrund gestellt“  
Die Bedeutung der Arbeit im Leben männlicher Führungskräfte  
Ein Fallbeispiel**

**1. Einleitung**

Wir werden im Folgenden einige Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt "Lebensarrangements von Führungskräften" vorstellen, das von 1997 bis 2000 am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Nürnberg sowie am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführt wurde. Forschungsleitend war die Frage, ob und wie männliche Führungskräfte berufliche und private Anforderungen miteinander vereinbaren. Den Hintergrund für unsere Forschungsfrage bildeten zwei Momente: Dies ist zum einen der organisatorische Wandel in den Betrieben, der den Führungskräften nach wie vor hohe zeitliche Verfügbarkeit für das Unternehmen abverlangt, zusätzlich aber auch sogenannte 'weiche Qualifikationen' wie Kontextbewusstsein, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit u.ä. einfordert. Zum anderen vollzieht sich dieser 'Sog der Institution' in einer Zeit, in der davon auszugehen ist, dass Männer in der Privatsphäre durch ihre Frauen mit neuen Ansprüchen an Partnerschaft und Familienarbeit konfrontiert werden. Vor dem Hintergrund des geschlechterpolitischen Wandels der vergangenen Jahrzehnte kann ein Mann heute nicht mehr selbstverständlich davon ausgehen, dass er durch ein Arrangement mit geschlechtsspezifischer Aufgabenteilung vollständig von der Haus- und Familienarbeit freigestellt wird. Nimmt man beide Momente zusammen, also betrieblichen und geschlechterpolitischen Wandel, so kann man annehmen, dass männliche Führungskräfte heute berufliche und private Sphäre neu balancieren müssen.

Unsere Forschungsfrage war auf lebensgeschichtliche Erfahrungen und Veränderungen ausgerichtet, daher war ein Forschungsverfahren notwendig, das langfristige soziale Prozesse aus der Sicht der Betroffenen in den Mittelpunkt stellt und erfasst. Wir führten 66 autobiographisch-narrative Interviews mit Führungskräften der mittleren Managementebene, vorwiegend in großen Industrieunternehmen. Die Altersspanne der Interviewpartner reichte von Ende Zwanzig bis Ende Fünfzig. Die meisten Männer sind verheiratet und haben in der Regel zwei bis drei Kinder. Die Erzählungen der Männer, das heißt ihre berufliche und private Geschichte bis zum Interviewzeitpunkt, wurden vollständig transkribiert und dann in einem mehrstufigen Textinterpretationsverfahren fallanalytisch ausgewertet. Wir möchten im Folgenden anhand eines exemplarischen Fallbeispiels auf Arbeit und Familie bezogene Orientierungsmuster vorstellen, wie sie für den von uns untersuchten Personenkreis der männlichen Führungskräfte typisch sind. Als Gegenstand soziologischer Einzelfallanalysen sind Biographien nicht nur unter



dem Aspekt ihrer Einzigartigkeit relevant, vielmehr steckt in einer autobiographischen Erzählung immer beides: Das Besondere und das Allgemeine. Was wir nun aufzeigen werden, sind die gedeuteten Lebenserfahrungen einer männlichen Führungskraft (eine ausführliche Präsentation dieses Fallbeispiels findet sich in der Dissertationsschrift von Renate Liebold: "Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause". Familie und Partnerschaft aus der Sicht männlicher Führungskräfte.). Es ist die biographische Gesamtgestalt eines Interviewpartners, die wir in groben Zügen nachzeichnen und mit exemplarischen Zitaten illustrieren werden. Dabei wird - so hoffen wir - sowohl das Spezifische dieses Falls als auch das Typische für den Personenkreis, den er repräsentiert, deutlich.

## 2. Fallbeschreibung

Herr Paulsen ist zum Interviewzeitpunkt 49 Jahre alt. Er ist verheiratet, hat zwei Kinder und arbeitet als Bereichsleiter in einem international ausgerichteten Konzern. Unser Interviewpartner beginnt seine berufliche Laufbahn mit einer kaufmännischen Lehre - er gehört damit zu den wenigen Führungskräften, die ohne Formalqualifikationen wie Abitur und Studium eine Karriere machten. Zwei Jahre nach Beendigung seiner Ausbildung erhält der Erzähler das Angebot, für den Konzern im Ausland zu arbeiten. Dieser Auslandsaufenthalt wird von ihm im Vergleich mit anderen Lebensphasen als eine der "schönsten Zeiten überhaupt" bewertet und markiert eine Phase der 'doppelten Freiheit': Er ist partnerschaftlich ungebunden und noch nicht als Führungskraft tätig. Charakteristisch für diesen Auslandsaufenthalt ist das 'einheitliche Lebensgefühl', an das sich der Erzähler im Interview wehmütig erinnert. Rückblickend wird für ihn diese Lebensphase zum Sinnbild dafür, dass beides möglich ist: Leben und Arbeiten. Der Erzähler arbeitet intensiv und verbringt die verbleibende Freizeit mit Arbeitskollegen, die in dieser Lebensphase Freunde sind. Spontane Gemeinschaftserlebnisse in einer extremen Natur verklammern die Bereiche Beruf und Privatleben. Es gibt (noch) keine Trennungslinie; die beiden Sphären werden nicht als Gegenhorizonte erlebt. Ein Zeichen für die hohe Bedeutung, die dieser Zeitspanne zukommt, sind die dichten Beschreibungen von Eindrücken, die mittlerweile 20 Jahre zurückliegen:

"Wenn im Februar die Sonne dann rauskommt und da kann's ruhig zwanzig Grad kalt sein, das ist so herrlich, das ist so schön in die Natur zu gehen. Und wir ham also kurzerhand mit zehn, zwanzig Leuten teilweise Sachen eingepackt in die Autos, sind in Wald gefahren, durch den Schnee gestapft und ham dann gegrillt"

Die Menschen, mit denen der Erzähler so eindrücklich die Natur genießt sind seine Arbeitskollegen; die Lebensbereiche Arbeit und Freizeit fließen ineinander. Eine Familie, so der implizite Umkehrschluss, versperrt diese Durchdringung von Arbeit und Leben und verpflichtet zu einer Trennung der Sphären. Nach fünf Jahren kehrt Paulsen wieder nach Deutschland



zurück. Zusammen mit Kollegen baut er eine neue Abteilung auf. Diese Aufgabe fordert ihn Tag und Nacht. Er schildert zeitlich völlig entgrenzte Arbeitseinsätze: "Dreißig Stunden am Stück und solche Dinge". Hinter diesem extremen Einsatz verbirgt sich Paulsens Verständnis von Arbeit:

"Also ich hab' die Arbeit immer in den Vordergrund gestellt. Also ich hab' nie nach 'ner Uhrzeit gefragt oder nach 'ner Anzahl Stunden oder sowas, äh auch zu der, zu den Zeiten, wo ich also nicht äh ähm wesentlich oder nicht viel verdient habe. Vollkommen unabhängig davon habe ich die Arbeit immer als Gesamtes angesehen."

Finanzielle Vergütung ist nicht der Grund für sein berufliches Engagement. Arbeit ist für unseren Erzähler etwas "Gesamtes", ein Projekt, auf das man sich ganz einlässt. Insofern ist Arbeit eine Art Abenteuer, es lässt sich nicht limitieren. Unser Interviewpartner erlebt diese beruflichen Extrembedingungen nicht allein, sondern als Teil einer Männergesellschaft, deren Mitglieder alle (noch) als Singles leben. Es handelt sich um ein kollektives Abenteuer. Er wie auch die anderen sind von einer Art Pioniergeist beseelt. Die eskalierenden Arbeitseinsätze werden von unserem Interviewpartner auch selbst explizit in den Zusammenhang mit seinem Single-Dasein gebracht:

"Als Junggeselle, sag' ich mal, vergibt man sich nicht allzuviel dabei, äh ich weiß nicht, ob Sie das kennen, aber wenn keiner zu Hause auf einen wartet, dann zieht man eben durch."

Da niemand Zuhause wartet, gibt es keinen Grund, nicht zu arbeiten. Es ist sinnlos, ohne außerberufliche soziale Einbindung die Firma zu verlassen. Arbeit ist in einem wörtlichen Sinn notwendig, weil sie private Leere füllen muss. Gleichzeitig fehlt unserem Interviewpartner eine Art Kontrollinstanz, die ihn zur Raison zwingen könnte. Ohne diese Kontrolle gibt es kein Limit, keine Pause, keinen Schlaf. Herr Paulsen externalisiert hier Verantwortung. Nicht er selbst, sondern eine 'wartende Frau' könnte die völlig entregelte Arbeitssituation auf ein verträglicheres Maß reduzieren.

Diese lange und intensiv erlebte Junggesellenphase ist spezifisch für den Interviewpartner Herrn Paulsen. Typischerweise gibt es bei den von uns interviewten Führungskräften einen nahezu nahtlosen Übergang zwischen Herkunftsfamilie und eigener Familiengründung. Die meisten Männer unseres Samples orientieren sich bereits in einer frühen Lebensphase an verbindlicher Partnerschaft und Familie. Eine vorfamiliäre Lebensphase mit dem Fokus auf Autonomie und Ungebundenheit wird kaum thematisiert.

Unser Interviewpartner Herr Paulsen heiratet hingegen vergleichsweise spät. Er schildert uns seine Familiengründung als ein kurzes Intermezzo. Diese privaten Ereignisse geschehen in



einem Zeitraum, der als eine Art 'geregelte Ausnahmesituation' beschrieben wird. Herr Paulsen lernt seine Frau in einer Zeit kennen, die er selbst als 'Arbeitsflaute' charakterisiert und die es, so seine eigenen Worte, vor- und nachher nie wieder so gegeben hat. Es ist eine kurze Zeitspanne geregelter Arbeitsbedingungen, in der er nach sieben oder acht Stunden die Firma verlässt, um außerhalb des Betriebs noch freie Zeit zu erleben. Das Ehepaar Paulsen entscheidet sich bei der Geburt des ersten Kindes - und dies ist typisch für den von uns untersuchten Personenkreis - für ein Familienarrangement mit geschlechtsspezifischer Aufgabenverteilung. Das heißt, Frau Paulsen gibt ihre Erwerbsarbeit mit der Geburt des ersten Kindes auf. Unserem Interviewpartner liegt daran, das gewählte Familienmodell als verhandelbar und als Folge eines gemeinsamen Beschlusses zu präsentieren. Das folgende Zitat macht allerdings deutlich, dass das gewählte Arrangement niemals wirklich zur Disposition stand:

"Dann hab'n wir also diskutiert, wie das laufen soll. Und äh ich hab', anfangs hab' ich noch gesagt: 'Im Grunde genommen ist das egal, ob du weiterarbeitest' - sie war leitende MTA, äh, Abteilungsleiterin im medizinisch-technischen Bereich und ich in leitender Funktion wie gesagt. 'Also eigentlich ist es egal. Du kannst weiterarbeiten oder ich kann weiterarbeiten ähm, ich bleib' zu Hause'. Da muss ich aber aus heutiger Sicht sagen: 'Gott sei Dank, dass ich das nicht gemacht habe' (lacht), denn das hätt' wohl nicht hingehauen, da wär' ich nicht mit klar gekommen, also das hätte so nicht funktioniert. Und ich bin schon froh, dass es so gelaufen ist, wie's dann gelaufen ist, ja (lacht). Und das war dann auch kein Thema für sie. Aber wie gesagt, zu dem Zeitpunkt war noch die Frage, ja, wer bleibt zu Hause, nicht. Aber ganz ernst war's wahrscheinlich doch nicht (lacht)."

In der eben zitierten Interviewsequenz dokumentiert sich, dass es sich bei dem wiedergegebenen Dialog zwischen Paulsen und seiner Frau um eine Art strategische Inszenierung von partnerschaftlichem Diskurs handelt. Das Gespräch hat nur scheinbar einen offenen Ausgang. Unserem Interviewpartner liegt daran, seine bereits gefällte Entscheidung zu verankern, seiner Frau aber gleichzeitig das Gefühl zu geben, sie sei als ebenbürtige Partnerin in die Entscheidungsfindung involviert. Seine Offenheit ist insofern Rhetorik, denn er selbst weiß, dass er aufgrund seiner von ihm selbst immer wieder betonten unveränderlichen Persönlichkeitsstruktur niemals auf seine Arbeit verzichten könnte. Dieser Diskurs mit scheinbar offenem Ausgang ist typisch für viele Führungskräfte. Es ist den Männern wichtig, darauf verweisen zu können, dass das von ihnen gelebte Arrangement eben nicht nur ihre eigene Präferenz widerspiegelt, sondern ein von beiden Seiten geschlossenes Agreement ist. Gerade wenn es darum geht, die immer wieder aufkeimenden Unzufriedenheiten der Ehepartnerinnen abzuwehren und das eigene berufliche Engagement zu verteidigen, muss auf die gemeinsame Basis ihres Arrangements verwiesen werden können.



Bei Herrn Paulsen - auch dies ist typisch für den von uns interviewten Personenkreis - fallen der Beginn der Führungslaufbahn und die Familiengründung zeitlich zusammen. Konkret heißt dies: Unser Interviewpartner arbeitet trotz dichter familialer Ereignisse weiterhin exzessiv. Den Bereich des Hauses im weitesten Sinne managt seine Frau allein. Das Familienleben findet völlig ohne ihn statt, er wird zum familialen Zaungast. Herr Paulsen selbst findet deutliche Worte; er beschreibt die Situation seiner Frau selbst als mehr oder minder allein erziehend. Das Familienleben wird im wesentlichen als von der Ehefrau vermittelt erlebt. Dieses 'Familienleben aus zweiter Hand' ist nicht nur für Herrn Paulsen, sondern für den von uns untersuchten Personenkreis allgemein kennzeichnend. Wenn die Männer abends nach Hause kommen, werden sie von den Frauen über die Tagesgeschehnisse in Kenntnis gesetzt. Die Asynchronität von Berufs- und Familienzeit ist vor allem in der familialen Phase mit noch kleineren Kindern folgenreich. In dieser Zeit, so erinnert sich Herr Paulsen, ist es "ein Ding der Unmöglichkeit, dass du deinen Kindern begegnest".

In der Regel schildern sich die beruflich stark engagierten Männer als erschöpft und erholungsbedürftig, wenn sie die Firma verlassen und die Familienwelt betreten. Das Bedürfnis nach Entspannung und 'geistigem Durchzug' ist groß. Dies führt zu einer Situation, in denen es die Männer als angenehm empfinden, wenn das familiäre 'Tagesgeschäft' nicht zu nahe rückt, sondern vermittelt und somit auch mit Abstand erfahren wird. Wenn die Ehefrau unseres Interviewpartners über die Entwicklung der Kinder referiert und ihren Mann darauf hinweist, was er als Vater versäumen würde, so geht es ihr nicht nur um die vernachlässigten Vaterpflichten, sondern auch um die positiven Dimensionen von Elternschaft. Dass sich ihr Mann wenig oder gar nicht an der Kindererziehung und -betreuung beteiligt, ist eine Seite ihrer Vorhaltungen. Daneben möchte sie ihren Mann auch an den Freuden über den Nachwuchs beteiligen. Mit beiden Dimensionen von Elternschaft - Pflichten und Freuden - versucht Frau Paulsen, ihren Ehemann in die Familie zu holen. In der folgenden Interviewpassage gibt der Erzähler seine Reaktion auf die immer wiederkehrenden Vorhaltungen seiner Frau wieder. Dass dieser moralische Appell an ihm abprallt, ist u.a. der Tatsache geschuldet, dass ihm die Innenperspektive der Familie weitgehend versperrt ist. Dazu der folgende Interviewausschnitt:

"Also wenn sie's mir wieder sagt, dann ist das nix Neues für mich, ne, das ist klar. Ja, das ist natürlich misslich. Das ist äußerst misslich, dass man viele Dinge nicht mitkriegt, ne. Ähm auf der anderen Seite, sag' ich mal, ich weiß ja gar nicht, wie das ist, wenn man nun mehr mitkriegen würde. "

Die Vorhaltungen der Ehefrau provozieren bei dem Erzähler lediglich ein theoretisches Einsehen. Inhaltlich hält er ihren Vorwürfen nichts entgegen. Sie treffen ihn allerdings nicht wirklich, weil es ihm an einer erfahrungsgebundenen Einsicht in das Familienleben fehlt. Bereits die Wortwahl "das ist natürlich misslich" drückt Distanz aus. Wie soll er um versäumte Erfahrungen trauern, wenn er keine Vorstellungen davon hat, was er versäumt. Das gelebte



Familienleben, in das seine Frau ihn holen möchte, ist ihm fremd. In den Auseinandersetzungen der beiden Beziehungspartner verdeutlicht sich die Inkongruenz ihrer Perspektiven. Diese Inkongruenz ist im übrigen typisch für die von uns untersuchten Führungskräfte. Die beruflich stark involvierten Männer haben nicht das Bedürfnis, mehr familiales Innenleben zu erfahren. Zwar nennt der eben zitierte Herr Paulsen den Umstand, nur selten am Familienleben teilnehmen zu können, "misslich", aber er vermisst ein Familienleben nicht wirklich.

Das Arrangement der Familie Paulsen ist ein labiles Gesamtgefüge. Unser Interviewpartner schildert, wie es ihm immer wieder gelingt, die periodisch aufkeimende Unzufriedenheit seiner Ehefrau zu besänftigen und sie auf das gemeinsam beschlossene Familienmodell einzuschwören. Wie der Grundkonflikt selbst ist auch die Auseinandersetzung darüber Bestandteil ihrer Partnerschaft, deren Rahmenbedingungen von ihm gesetzt werden. Nicht er hat etwas auszusetzen und einzuklagen, sondern seine Frau leidet - und zwar unter seinem Verhalten. Immer dann, wenn er das normale Ausmaß an familialer Nicht-Präsenz noch übertrifft, das heißt, vor allen anderen außer Haus geht, knapp vor Mitternacht nach Hause kommt und zudem auch an den Wochenenden arbeitet, dann gerät das ansonsten stillschweigende Abkommen aus dem Lot. Das Duldungspotenzial seiner Frau ist dann erschöpft. Dazu der folgende Interviewausschnitt:

"Wenn ich dann abends um elf nach Hause komm' und meine Frau, die sitzt bei einem Wein und sagt nichts und hm, dann merk' ich schon, aha, hm, da is was. Ja und dann geht's halt auch bis um zwei nachts oder meinetwegen auch bis um drei..."

Beide - Herr Paulsen und seine Frau - haben eine Art Frühwarnsystem entwickelt, das ihnen hilft, die Eskalation einer Krise zu vermeiden. Beide erspüren labile Zustände des anderen und werden in diesen prekären Situationen auch initiativ. Zuhören, sich Zeit nehmen, trösten sind die De-Eskalationsstrategien unseres Interviewpartners. Auch andere Führungskräfte erwähnen ihre Bereitschaft, in prekären Beziehungssituationen 'versöhnlich' zu werden und sich ausgleichend zu verhalten. Spontane Wochenendtrips in Kulturmetropolen oder das Herstellen exklusiver Paarsituationen, etwa in Form eines 'Candle-light-dinners' sind Beispiele für derartige Kriseninterventionen, die immer wieder genannt werden.

Doch trotz der bis dato gut funktionierenden Regulierungsstrategien weiß unser Interviewpartner Herr Paulsen, dass diese allein nicht ausgereicht hätten, um die Familie auf Dauer zusammenzuhalten. Rückblickend ist für ihn vor allem das Durchhaltevermögen seiner Frau ein ausschlaggebender Faktor. Ohne ihre Fähigkeit, sich mit wenig attraktiven Situationen arrangieren zu können, hätte das familiale Arrangement nicht funktionieren können. Der Erzähler spricht darüber explizit. Zu seiner eigenen Entlastung erwähnt er im folgenden Zitat auch ihr "Schmerzensgeld", das aus seiner Sicht ihre Situation abmildert:



“Wenn sie nicht so stark gewesen wäre und nicht so hart im Nehmen gewesen wäre, sag’ ich mal, auch nicht dahinter gestanden hätte. Äh, ich mein’, na gut, das Schmerzensgeld, das kommt natürlich hinzu, dass sie sich darüber keine Sorgen, keine Gedanken machen brauchte. Das Finanzielle, das war einfach da, ja.”

Bemerkenswerterweise rekurren die Führungskräfte in den Auseinandersetzungen mit den Ehefrauen immer wieder auf einen Antitypus: Den ‘kleinen’ Sachbearbeiter. So auch unser Interviewpartner Herr Paulsen. Auch er ist darum bemüht, sich in seinem managerialen Selbstanspruch von jenen Berufsgruppen abzusetzen, die - vor allem im öffentlichen Dienst beschäftigt - in quasi verbeamteten Zeitstrukturen arbeiten und denken. Rhetorisch aufwendig malt unser Interviewpartner vor seiner Frau das Schreckensszenario eines x-beliebigen ‘kleinen’ Sachbearbeiters, der durch seine geregelte Arbeitszeit zwar familial präsent ist, dann allerdings durch seine berufliche Unzufriedenheit die Familie terrorisiert. Dieser (Anti-)Typus eines nörgelnden, weil unzufriedenen Mannes wird mit einem Bild kontrastiert, das er selbst verkörpert: Der beruflich erfolgreiche Mann, der aufgrund seines Engagements kaum zu Hause ist, in den seltenen Augenblicken seiner Anwesenheit auch keinen Gesprächspartner mehr abgibt, der allerdings insgesamt einen zufriedenen und ausgewogenen Eindruck hinterlässt:

“Und was ich meiner Frau damals immer klargemacht habe, ist, dass sie eigentlich froh sein soll, dass sie einen zufriedenen Mann hat, wenn er nach Hause kommt. Viel schlimmer ist, wenn der Mann vier, fünf Stunden eher nach Hause kommt, aber unzufrieden ist und diese Unzufriedenheit auch noch in die Familie hineinträgt. Das würd’ ich mir zumindest viel viel schlimmer vorstellen, als ‘n Mann, der also dann eben spät nach Hause kommt, weil er viel arbeitet, aber wenigstens zufrieden ist - wenn er dann auch müde ist und kaputt ist, ist ja klar, nicht, und nicht mehr viel im Haushalt macht, das ist logisch, äh und mit den Kindern dann auch nicht mehr allzuviel am Hut hat, auch das ist klar, nur äh ich mein’, die Zufriedenheit des Mannes, wenn er dann nach Hause kommt, ist vielleicht nicht von der Hand zu weisen.”

### **3. Schluss**

Anhand unseres exemplarischen Fallbeispiels dokumentiert sich, dass männlichen Führungskräften vor allem daran liegt, den Status Quo ihres erwerbszentrierten Lebens aufrechtzuerhalten und sich gegenüber den Wünschen der Ehefrauen nach mehr familialem Engagement zu immunisieren. Das Zentrum im Leben dieser Männer ist und bleibt, aller reflektierter sozialer Folgekosten zum Trotz, der Beruf, die Karriere. Unser Fallbeispiel zeigt, dass sich ein Vereinbarkeitsproblem von Beruf und Familie, so wie man es aus der Frauenforschung kennt, nicht stellt. Unser Interviewpartner Herr Paulsen hat vielmehr ein



‘Verteidigungsproblem‘. Arbeit ist sein Projekt, auf das er sich ganz einlässt. Die Familie ist für ihn emotionale Absicherung, Kontrollinstanz, Sinnstiftung, soziale Ressource - die adäquate soziale Rahmung seines auf Arbeit fokussierten Lebens.

Das Fallbeispiel Paulsen ist mit dieser Haltung typisch für den gesamten Personenkreis der von uns untersuchten männlichen Führungskräfte. Alle diese beruflich stark involvierten Männer zeichnen sich durch Beharrungsvermögen und eine gewisse Veränderungsresistenz aus, wenn es um mehr privates Engagement geht. Ihre Familienarrangements erinnern in der Rigidität der geschlechtsspezifischen Zuschreibungen mitunter an die Familienideale der 50er und 60er Jahre und haben wenig mit den partnerschaftlichen Familienmodellen zu tun, wie sie gegenwärtig medial vermittelt werden. Die in der Literatur allseits konstatierten Konsequenzen aus dem geschlechterpolitischen Wandel, denen zufolge Veränderungen weiblicher Lebenszusammenhänge in einer Art Rückkoppelungseffekt Einstellungs- und Verhaltensänderungen von Männern provozieren, treffen für den Personenkreis der Führungskräfte nur sehr bedingt zu (vgl. dazu Behnke/Liebold (2000): „Zwischen Fraglosigkeit und Gleichheitsrhetorik. Familie und Partnerschaft aus der Sicht beruflich erfolgreicher Männer“, Feministische Studien, H. 2).

Dennoch ist der geschlechterpolitische Wandel nicht spurlos an den Führungskräften vorbeigegangen. Dies zeigt die latente Konflikthaftigkeit der komplementären Familienarrangements. An unserem Fallbeispiel wurde deutlich, dass Herr Paulsen nicht mehr selbstverständlich davon ausgehen kann, dass sich seine Frau in das klassische Familienmodell auf Dauer einfügen wird. Er steht unter Begründungszwang für sein Modell der komplementären Aufgabenverteilung. Unsere Interviewpartner sind sozusagen ‘sozialwissenschaftlich informiert‘, das heißt, sie wissen um Modernisierung und geschlechterpolitischen Wandel. Dass sie dieses (theoretische) Wissen formulieren, mag auch eine Reaktion auf die vermutete geschlechterpolitische Haltung der Interviewerinnen sein. Hinter diesen Reaktionen wird aber auch deutlich, dass die normative Verbindlichkeit des komplementären Familienmodells nicht mehr gänzlich ungebrochen gegeben ist. Unser Interviewpartner bemüht sich um Argumentationsfiguren, die sein Familienmodell legitimieren. Hier zeigt sich eine gewisse Diskrepanz zwischen Handlungspraxis und Rhetorik: Die Führungskräfte *leben* ein Familienarrangement mit rigider geschlechtsspezifischer Aufgabenteilung. In ihrem *Reden* dokumentiert sich jedoch ein Wissen darüber, dass sie sich mit diesem Arrangement möglicherweise nicht mehr ganz ‘auf der Höhe der Zeit‘ befinden.