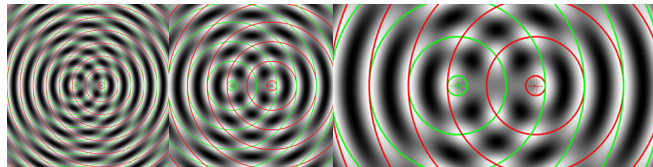


Christof Arn

# Spezialisierung und Geschlecht

Interferenzen zwischen



normierenden Mechanismen

neson

Arbeitspapiere



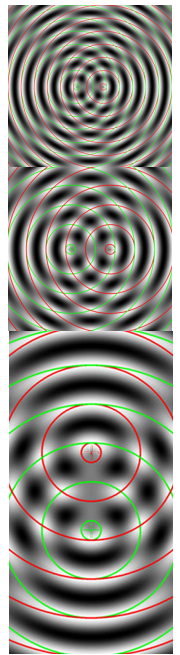
*Christof Arn*

Spezialisierung und Geschlecht

reson Arbeitspapiere 2

Die Reihe «reson Arbeitspapiere»  
dokumentiert Forschungsergebnisse und  
Zwischenergebnisse in kompakter Form.

# Spezialisierung und Geschlecht



Lektorat: Vreni Mühleemann

Umschlagbild (angepasst): Dr. Schorsch, vgl.  
<http://de.wikipedia.org/wiki/Benutzer:Xorx>

Version 0.9, Juli 2011  
(neuste Version auf [ethikprojekte.ch/s.html](http://ethikprojekte.ch/s.html))

978-3-9521106-7-6

gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Produziert mit der freien Software [openoffice.org](http://openoffice.org)  
auf dem Linux-Betriebssystem [debian.org](http://debian.org)

handgenäht: 35.- Fr. bei [info@ethikprojekte.ch](mailto:info@ethikprojekte.ch)  
als PDF: [ethikprojekte.ch/s.html](http://ethikprojekte.ch/s.html)

kopieren erlaubt: [creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/](http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/)



[www.reson-verlag.ch](http://www.reson-verlag.ch)

# Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung	7
1	Arbeitsaufteilung bei Helen Brucker und Sandra Müller	8
1.a	Kernpassage aus dem Interview mit Helen Brucker	9
1.b	Einige weitere Aussagen aus dem Interview mit Helen Brucker	12
1.c	Einige Aussagen aus dem Interview mit Sandra Müller	13
2	Systematisierung der Ergebnisse	15
2.a	Mechanismus 1: Tausch	15
2.b	Mechanismus 2: Effizienz	16
2.c	Mechanismus 3: Anspruch/Bedürfnis/Gewichtung	16
2.d	Mechanismus 4: Lust und Neigung	16
2.e	Mechanismus 5: Identitätsstiftung durch Unterschied	16
3	Mechanismen gesellschaftlicher Arbeitsteilung	17
3.a	Zur Diskussion vor Durkheim: Produktivitätssteigerung und Nachteilsverteilung	17
3.b	Organbildung und Garantierungsfrage	18
3.c	Arbeitsteilung entsteht unter dem Druck bestehender Bindungen	19
3.d	Vermeidung von Konkurrenz	20
3.e	Zur Fortführung nach Durkheim: Systemtheoretische Zuspitzungen	23
4	Beobachtungen in weiteren Interviews	24
4.a	Auf Gleichverteilung setzen heisst, auf Arbeitsteilungsvorteile verzichten	24
4.b	Ausschaltung von Konkurrenz durch «Identitätsaufteilung»?	25
Exkurs:	Komplimente und Selbsterabsetzungen als Persistenz stabilisierende Akte	28
4.c	Zur Konkurrenz von Tauschlogik und Geschlechterordnung	29
4.d	Arbeitsergebnis und Arbeitsverteilung	30
4.e	Verbundenheit dank Arbeitsteilung?	33
4.f	Zusammenfassung	36
5	Gleichstellungsstrategische Überlegungen	37
5.a	Veränderte Erklärungsstruktur als Chance nutzen	37
5.b	Arbeitsaufteilung als Kraft in Konkurrenz zu Geschlechterstereotypen nutzen	37
5.c	Ressourcenoptimierung von Paaren positiv anerkennen – Ressourcenknappheit in der Kleinkindphase bekämpfen	39
5.d	Qualitätsansprüche flexibel halten	39
6	Ausblick	40
7	Literatur	41





## 0 Einleitung

In Paarbeziehungen konzentriert sich in aller Regel jede der beiden Personen auf bestimmte, unterschiedliche Arbeiten, Fähigkeiten und Aufgaben: Während die eine Person bestimmte Dinge mehrheitlich oder sogar ganz übernimmt, versteht die zweite bestimmte andere Dinge als ihre Sache. Es scheint eine generelle Tendenz zu «eigenen Bereichen» zu geben, die ich vorläufig als «Spezialisierungstendenz» bezeichnen möchte. Davon zu unterscheiden sind die Geschlechternormen, welche ebenfalls eine Verteilung von Arbeiten, Fähigkeiten und Aufgaben erwirken. Geschlechternormen tun das aber nicht generell, sondern in einer sehr spezifischen Art und Weise. Meine These ist nun, dass sich die Verteilung von Arbeiten, Fähigkeiten und Aufgaben bei Paaren nur angemessen verstehen lässt, wenn die allgemeine Spezialisierungstendenz und die spezifischen Geschlechternormen systematisch unterschieden und in ihrem Zusammenspiel verstanden werden. Anhand von empirischen Daten soll daher untersucht werden, wie sich die allgemeine Spezialisierungstendenz von der Wirkung der Geschlechternormen unterscheiden lässt, und ebenso sehr, wie sich das Ineinander und das potenzielle Gegeneinander dieser beiden Wirkungen gestaltet.

Das hierfür verwendete empirische Material entstand aus 76 Leitfadeninterviews, welche mit den PartnerInnen von 38 Paaren einzeln geführt wurden. Sie wurden teils gemeinsam im fünfköpfigen Forschungsteam des als Projektes Nr. 100012-111732 vom Schweizerischen Nationalfonds geförderten Projektes «Wie wohnen Paare?» interpretiert, teils alleine. Das Vorgehen orientierte sich stark an der «grounded theory» (Glaser/Strauss 1967) und ist detailliert beschrieben bei Bardill (2011, 23-35). Für die zahlreichen Hinweise und die intensiven Auseinandersetzungen bedanke ich mich bei Dr. Sina Bardill, Katharina Belser, Dr. Tomke König und Prof. Dr. Andrea Maihofer von unserem Forschungsteam, für das sorgfältige Lektorat bei Vreni Mühlemann.

Auslöser für meine These waren zwei Interviews, in denen zwei Frauen von Spezialisierungstendenzen in ihrer gemeinsamen Paarbeziehung berichten. Hellhörig gemacht suchte ich in anderen Interviews sowie bei den Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung und Spezialisierung nach Hinweisen, um meine Beobachtungen besser fassen zu können. Dabei entstanden auch Überlegungen dazu, was diese Einsichten für die Entwicklung und Ausgestaltung von gleichstellungsorientierten Massnahmen bedeuten könnten, sollen das Finale bilden.

Konkret haben das Interviews mit Helen Brucker und dasjenige mit Sandra Müller meine im Folgenden dargestellten Überlegungen angestossen. Sie definieren sich als «Doppelfrauen». Gemeint ist damit ein Paar aus zwei Frauen. Dennoch: Helen Brucker putzt und Sandra Müller kocht. Sowohl diese beiden Tätigkeiten als auch die beiden Partnerinnen sind «weiblich». Dennoch sind Putzen und Kochen je einseitig auf die beiden Akteurinnen verteilt. Hinzu kommt, dass beide die in dieser Art eingespielte Arbeitsteilung als Problem empfinden. Sie tun sich allerdings schwer, etwas daran zu ändern. Im ersten Teil des Beitrags soll dies anhand der betreffenden Interviewpassagen dargestellt und sollen die Irritationen erklärt werden, welche dieser Befund auslöst.

Zwar liessen sich selbstredend auch bei diesem Paar Wirkungen der Geschlechterordnung beobachten. Helen Brucker und Sandra Müller selbst stellen allerdings keinen Zusammenhang zwi-

schen der Persistenz ihrer Arbeitsteilung und den Geschlechternormen her, sondern nennen implizit und explizit andere Momente, welche die gleichmässige Verteilung dieser beiden Arbeiten erschweren. Im Folgenden soll der Fokus auf eben diesen anderen Erklärungen liegen, welche die interviewten Personen selber nennen, ohne damit vorauszusetzen, dass nicht auch andere Zusammenhänge hergestellt werden könnten. Damit soll versucht werden, die von den Interviewpartnerinnen selbst genannten Überlegungen zu ihrem Problem der Aufteilung häuslicher Tätigkeiten nachzuvollziehen und theoretisch einzuordnen. Anschliessend wird gefragt, in welcher Art und Weise diese von den Interviewpartnerinnen thematisierten Momente von Arbeitsteilung mit den Wirkungen der Geschlechterordnung interferieren; also in welcher Art und Weise sie mit ihr, gegen sie und (bzw. oder) neben ihr wirken könnten.

Es ergibt sich folgender Aufbau:

1. Die einseitige Verteilung von Arbeiten wird am Beispiel des genannten Paares dargestellt: Wie Helen Brucker und Sandra Müller berichten, dass Helen Brucker putzt und Sandra Müller kocht, was sie sich dazu überlegen, dass es ihnen schwerfällt, daran etwas zu ändern, wird nachvollzogen.
2. Die Ergebnisse dieses Nachvollzugs werden systematisiert, indem zentrale Momente daraus als Set von «Mechanismen» gefasst werden.
3. Um dieses Set von «Mechanismen» zu präzisieren und zu erweitern werden Anleihen bei Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung gemacht, namentlich bei Durkheim. Bestimmte Elemente aus diesen Theorien werden versuchsweise auf Arbeitsteilung in Paarbeziehungen übertragen.
4. Beobachtungen in weiteren Interviews werden herangezogen, um dieses präzierte und erweiterte Set von Mechanismen nun mit weiterer Empirie zu konfrontieren. Zeigen sich solche Mechanismen auch in anderen Interviews, über diejenigen mit Helen Brucker und Sandra Müller hinaus? Erscheinen sie in der erwarteten Art und Weise? Treten bestimmte nicht oder in anderer Form auf? Werden typische Formen der Verknüpfung dieser Wirkungen mit Wirkungen der Geschlechterordnung deutlich?
5. Im Abschlusskapitel werden «Gleichstellungsstrategische Überlegungen» angestellt, indem die gewonnenen Erkenntnisse in eine Gesamtschau integriert und auf Schlussfolgerungen für die Konzipierung von Massnahmen für die Gleichstellung von Frau und Mann zugespitzt werden.

## 1 Arbeitsaufteilung bei Helen Brucker und Sandra Müller

Helen Brucker und Sandra Müller wohnen in einem Mehrfamilienhaus in einer grösseren Stadt im Stockwerkeigentum. Sie haben ihre Wohnung teilweise selbst renoviert. Das Interview mit Helen Brucker führt relativ rasch zur Küche als dem besonders beliebten und wichtigen Raum. Es folgt die Nachfrage, ob es eine Aufteilung bzw. einen Rhythmus für das Aufräumen der Küche gibt. Die Antwort von Helen Brucker gestaltet sich als längere Einheit, die als Kernpassage des Interviews in Hinsicht auf das Thema dieses Beitrags angesehen werden kann (Interview Brucker, Zeilen 53-143), die als Kernpassage die Arbeitsteilung des Paares, deren Hintergründe und die Bemühungen um eine Aufweichung der einseitigen Verteilung von «Kochen» und «Putzen» erläu-

tert. Diese Kernpassage wird im Folgenden interpretiert. Anschliessend werden einige weitere Interviewpassagen zu diesem Thema aus den Interviews mit Helen Brucker und ihrer Partnerin Sandra Müller ergänzt.

### 1.a Kernpassage aus dem Interview mit Helen Brucker

Helen Brucker antwortet auf die Frage des Interviewers, ob es eine Aufteilung derjenigen Tätigkeiten gebe, die notwendig sind, um den Raum «wieder in Ordnung zu bringen» so:

«Ja, das ist relativ aufgeteilt so bei uns. Ehm (2) ja, da ich eben nicht so koche, übernehme ich eher so ein bisschen das Putzen jeweils. Das ist bei uns so eigentlich gut. (.) Mache ich mehr die Böden und solche Sachen, und meine Partnerin kocht eigentlich mehrheitlich.» (Interview Brucker, Zeilen 53-55)

Es kommt auch vor, dass sie gemeinsam kochen. Helen Brucker «hilft» dann. Typisch ist jedoch, dass Sandra Müller alleine kocht und Helen Brucker nach dem Essen alleine die Küche aufräumt. (Interview Brucker, Zeilen 56-71). Auf die Frage, ob das früher weniger strikt aufgeteilt gewesen sei, antwortet Helen Brucker:

«((atmet tief)) (14). Ja vielleicht hat man schon einmal so ein bisschen gesucht, also nach verschiedenen Möglichkeiten, aber vielleicht hat es sich dort schon so abgezeichnet und später hat man es dann einfach ein bisschen deklariert (.) oder ausgesprochen so, glaube ich. Ja ich glaube, es ist eher so gewesen.» (72-75)

Mit anderen Worten: Betreffend Kochen und Küche aufräumen herrscht zwischen beiden eine hohe Spezialisierung. Am Anfang der Paarbeziehung gab es eine kurze Zeit, in der diese Aufteilung noch nicht fixiert war. Dann aber «hat es sich eigentlich relativ schnell so ergeben» (66) und «später» konnte man diese Aufteilung dann als fixe Quasiabmachung, als Gegebenheit an- und aussprechen – und schliesslich als Problem thematisieren:

«Ja, dann ist es wie klar gewesen, dass ich irgendwie die und die Sachen mache und sie die. (.) Und ich habe dann auch immer gesagt, ja oder, ich möchte auch mehr kochen (2) ja, (.) und dass sie auch mehr putzt oder so, dafür und das ist soweit, also das Ziel auch, dass ich das Kochen nicht irgendwie völlig eh, verlerne. Also ich kann kochen – nicht gut aber ehm – das ist so ein bisschen das Ziel, dass wir das beide, dass sie ein bisschen mehr putzt, und dass ich ein bisschen mehr koche, also das müssen wir so ein bisschen im Auge behalten beide.» (78-83)

Helen Brucker ist mit der Aufteilung nicht völlig zufrieden, «möchte» mehr kochen, wünscht das also, und wünscht auch, dass Sandra Müller «dafür», d. h. «zum Ausgleich» mehr putzt. Man könnte zwischen den Zeilen lesen, dass Kochen attraktiver ist als Putzen. Nimmt man die Aussagen von Helen Brucker (und auch diejenigen von Sandra Müller) zum Nennwert, ist dies nicht der Grund für die angestrebte Arbeitsumverteilung. Gründe werden später andere angegeben.

Zunächst werden konkrete ‹Massnahmen› genannt, die sie ergreifen, um gemeinsam eine solche Umverteilung ins Werk zu setzen:

«Das sind wir auch immer wieder am anschauen und am besprechen und (.) Ich bin ein bisschen kochfaul und sie ist ein bisschen putzfaul.» (86-87)

Wenn Helen Brucker beschliesst: ‹Heute koche ich!› (89) will sie Sandra Müller nicht in der Küche haben:

«Ich habe nicht gerne, wenn sie dann herumstochert.» (91-92)

nämlich:

«weil ich/ wenn ich dann unsicher bin beim Kochen, und dann habe ich nicht gerne, wenn man mir dreinredet. Weil die Sachen, die ich kochen kann, die weiss ich wie und für was ich Hilfe brauche, dann kann ich immer noch die Türe öffnen und fragen gehen.» (94-96)

Helen Brucker hält Sandra Müller von der Küche fern. So schafft sie sich einen Raum, aus dem sie die eingespielten Rollen und die zugehörigen typischen Interaktionen im wörtlichen Sinn ‹aussperrt›. Damit wird deutlich: Es ist ein Kraftakt, sich gegen die eingespielte Arbeitsteilung zu verhalten. Sie scheint von einer starken Kraft, von einer widerständigen ‹Energie zur Persistenz› aufrecht erhalten zu werden.

Auf die Frage, ob es analoge Bemühungen zur Aufweichung der Einseitigkeit der Zuständigkeit für das Putzen ebenfalls gebe, antwortet Helen Brucker:

«Ehm, (2) ja ich habe ihr vielleicht auch schon Sachen gesagt ja. [...] Ich habe einen anderen Standard oder Level als sie ((trinkt 3)) und das habe ich ihr halt einfach auch schon gesagt: Dort unter dem Wäscheständer müsse man vielleicht auch saugen. So aber ehm (.) So vergraule ich sie nicht, also glaube ich. Also ich kann es ihr einfach nochmals sagen, dass man dort vielleicht auch saugen müsste und sie will jeweils auch saugen, also, obwohl das mein Metier ist, und das finde ich dann eigentlich auch gut, wenn sie es macht. Gut, manchmal sage ich dann: Nein nein, ich sauge schon. Das ist vielleicht manchmal ein bisschen ein Fehler, wenn sie es eigentlich möchte, genau. Manchmal sage ich ihr: Ja das Lavabo wäre jetzt dran. Und das ist/ ist sie froh, wenn sie das gesagt bekommt, weil, sagt sie.» (100-109)

In Sachen putzen verhält sich das Paar also nicht analog: Sandra Müller prescht nicht vor und will putzen lernen, so wie Helen Brucker versucht, mehr zu kochen. Helen Brucker weist Sandra Müller vielmehr darauf hin, dass sie putzen könnte oder sollte; vorsichtig, um sie nicht zu ‹vergraulen›, aber doch immer wieder. Helen Brucker muss aber auch aufpassen, paradoxerweise nicht doch Reinigungstätigkeiten an sich zu reissen, wenn Sandra Müller entschlossen ist, zu putzen – ein Phänomen, das eine tiefere Analyse verdienen würde, für die aber hier das Textmaterial leider zu schmal ist.

Beide nehmen die Arbeitsteilung als ein Problem wahr; nicht als ein gravierendes, aber es scheint regelmässig zum Gesprächsthema zu werden:

«Eben wir reden auch darüber, obwohl es eigentlich klar ist und eigentlich gut läuft, die beiden, also das Kochen und Putzen, aber trotzdem eben, ich will auch kochen und sie will auch putzen können. Wir machen „amigs“ den Spruch ehm, was/: Du musst dann wissen, was machst Du, wenn ich im Spital bin. Also so: «Da da gäbe es dann auch etwas zu putzen» oder: «Man muss auch da kochen können.» Also von dem her, uns ist das beiden klar, dass die Rollenverteilung ehm, zwar ok ist, aber ja, dass man, man könnte es einfach auch aufweichen, und dass (.) / Ja wir reden auch immer darüber obwohl, wir haben da keine „Lämpen“ [Streitereien] und es geht gut [...] harmlos und gut, so.» (113-121)

Im nächsten Abschnitt des Interviews geht nun Helen Brucker ausführlich auf die Gründe für die angestrebte Arbeitsumverteilung:

«Ja eben gerade jetzt bei meinem Kochen also, mit 38 [Jahren] irgendwie [ist es] nicht super, oder, nicht gut kochen können (2) Ja ich denke, wenn wir uns trennen, dann, (,) ich weiss nicht, wie meine Ernährung dann wieder aussieht, also, ja (.) Ich finde das gut, wenn man kochen kann und eh (.)» (125-127)

Und:

«Ja, dass man in den Bereich von jedem hineinsieht und die Wertschätzung grösser ist also ja. Also ich sehe das dann jeweils beim Kochen also für mich ist das – wenn ich dann koche – phh, bin ich völlig irgendwie müde und eh (,) Dann denke ich, „Jesses Gott“ 1 ½ Stunden kochen, das ist, also das vermöchte ich also nicht jeden Abend. Gut, sie sagt, für sie ist das anders, für sie ist das eine Entspannung, für mich ist das purer Stress. Aber ehm, ich denke es geht ein Stück weit in die Wertschätzung hinein auch, dass man das nicht einfach, eben die klare Teilung oder man einfach auch sieht, was der andere macht, von dem her ist so ein bisschen [...] im Bereich des anderen etwas machen, sicher auch sinnvoll.» (130-137)

Zwei Gründe für «alle machen alles» und damit gegen Spezialisierung werden also genannt: Selbstständigkeit – a) an sich, b) für den Fall der Trennung oder c) der Erkrankung der anderen – und kompetente Wertschätzung für die jeweils andere Arbeit. Zudem wäre Abgrenzung «stur» (140).

Wichtig ist ausserdem eine gewisse Toleranz: «Ich finde das jetzt nicht schlimm, wenn sie Staub saugt und eben ein paar Fusseln nicht gesehen hat. Also ich bin da nicht pingelig. Ich finde es gut, wenn sie sagt, sie wolle saugen und dann nehme ich das nächste Mal halt diese Fusseln mit.» (140-143)

## 1.b Einige weitere Aussagen aus dem Interview mit Helen Brucker

Soweit die Kernpassage, die sich mit der Frage der Arbeitsteilung befasst. Nun zu einigen weiteren Aussagen, welche die Tendenz zur Arbeitsaufteilung betreffen. Die erste dieser Stellen folgt unmittelbar auf die zitierte Kernpassage. Gleich danach wechselt der Interviewer das Thema und fragt: «Also, gehen wir nochmals ein bisschen zurück zur Wohnung. Gibt es irgendetwas in der Wohnung, wo Du sagen würdest, das trägt besonders meine Handschrift?» (144-146)

«(3). Ja einfach mein Zimmer, das manchmal sehr chaotisch ist ((beide lachen)).  
[...] Ich finde dort, dort darf es sein, ein bisschen.» (147 und 149)

Die Bedeutung dieser Aussage ist besser zu erfassen, wenn man weiss, dass die Spezialisierung nicht nur das Kochen und das Putzen betrifft, sondern das gesamte Zusammenleben dieses Paares geradezu aus Spezialisierungen zu bestehen scheint – und dass es Sandra Müller ist, die auf Ordnung schaffen spezialisiert ist. Dann zeigt diese Aussage von Helen Brucker, verallgemeinert und pointiert formuliert, inwiefern nicht nur Kompetenz, sondern auch Inkompetenz identitätsstiftend ist: nicht nur Ordentlichkeit, sondern auch Unordentlichkeit. Helen Brucker deklariert «chaotisch» als ihre Handschrift.

Schliesslich sei als letzte Passage aus diesem Interview zitiert, wie Helen Brucker auf die Frage reagiert, was von dem im bisherigen Interviewgespräch Thematisierten besonders mit dem «Frausein» von Helen Brucker zusammenhängt:

«Also eher, dass mein Gegenüber eine Frau ist, weisst Du, wegen der Rollenaufteilungen [jawohl mh]. Also glaube ich, dass mein Gegenüber – ja es gibt Männer und Männer [...] – dass sie bereit ist, (.) das auszuprobieren. Also irgendwie eben, sie kocht, ich putze und dass wir das dann versuchen auch aufzuweichen und nicht irgendwie: «Du machst das und ich mach das», sondern eben, dass man das irgendwie, und auch immer wieder darüber reden auf eine lockere Art. Also was ich jetzt sonst von Pärchen höre, Mann und Frau, dann, ich meine, dann heisst, also häufig heisst es noch extremer: Er putzt ja gar nicht und sie putzt. Also jetzt ganz im Extrem [ja klar] und ehm (.) Ja und wir tun ja sogar jetzt das noch einmal aufweichen. Also dort habe ich das Gefühl, ist einfach das/ könnte es am Gegenüber liegen, dass wir beide Frauen sind und dort noch bereit sind, weil wir gleichgeschlechtlich sind hm (3) [...] Wir müssen beide – also von der Gesellschaft her – wir müssen beide putzen und müssen beide versuchen in, in diese Putzrolle hinein vom anderen, also irgendwie so [jawohl] (3). Ja und der Mann muss ja gar nicht versuchen, in die/ das Gefühl bekommen vom Putzen also, muss er sagen nein, also muss er so oder so sagen nein oder, ich putze nicht. (.) Und wir Doppelfrauen (.) also wollen wir sowieso beides probieren, also die Rollen auf (.) Ja, ich, da, das kann ich mir schon vorstellen, dass das dort wie ein Doppelverständnis ist oder (.) von dieser Frauenbeziehung, vielleicht beim Einrichten funkt/ jaaa, also jetzt so wirklich der typisch, typische Mann in Anführungszeichen, ja gut bei Einrichtung gibt es das hoffentlich nicht mehr gross. [...] Ja, aber nehmen wir an, es gäbe den noch, der muss ja auch eben gesellschaftlich – also hat er die Hosen an – / (2) Wenn es jetzt

zwei Frauen sind, die können sich vielleicht auch (,) ja [ja dann gibt es diese Rollen gar nicht] nicht alles, ja eben genau, funktioniert das auch alles auf dieser Ebene.» (272-296)

Helen Brucker vermeidet es, pauschale Aussagen über «Frau» und damit direkt oder indirekt über «Mann» zu machen; vielleicht, weil der Interviewer männlichen Geschlechts ist, aber möglicherweise eher, weil sie selbst nicht an Pauschalisierungen glaubt. Denn sie erwähnt unmittelbar anschliessend, dass sie auch «Frauenpaare» kennt, «die Lämpe [Streitereien] haben wegen des Putzens» und sie betont: «Also würde die Theorie auch nicht unbedingt aufgehen.» (304-305) Versucht man jedoch, diese längere, sehr vorsichtig, in vielen abgebrochenen Sätzen formulierte Passage zu rekonstruieren, so kann man von Helen Bruckers Aussage ausgehen, es sei «typisch Frau», dass ihre Partnerin «bereit ist, das auszuprobieren» (275-276). Dazu passt, dass sie schon eine nicht geschlechtstypische Arbeitsteilung – in einer geschlechtstypischen Arbeitsteilung müsste dieselbe Person sowohl putzen als auch kochen – «noch einmal» aufzuweichen versuchen (276-277) und beide «immer wieder darüber reden». Das ist möglich, ja alltäglich, und zudem «auf eine lockere Art». Ein ungezwungener Umgang mit Rollen und Arbeitsteilung sowie Gesprächsbereitschaft und -kompetenz sind also laut Helen Brucker frauentypisch, obwohl sie zugleich betont, die Männerwelt halte Ausnahmen im Sortiment bereit, die solche Kompetenzen ebenfalls bieten.

### 1.c Einige Aussagen aus dem Interview mit Sandra Müller

Sandra Müller schätzt die Arbeitsteilung weitgehend gleich ein wie ihre Partnerin Helen Brucker, ergänzt allerdings, sie hätte, speziell während sie die Schreinerlehre (als Drittausbildung) absolviert habe, besonders wenig Zeit gehabt; zu wenig, um beim Putzen mitzuhalten:

«In der Lehre ist es schon recht extrem gewesen. Jetzt arbeite ich 80% und eben ein bisschen besser, ich putze auch ein bisschen mehr. Aber sie ist ein bisschen schon die, die mehr Initiative hat und zum Teil auch dann alles von oben nach unten nimmt und alles putzt und so und ich bin dort ein bisschen, ein bisschen mehr faul so ((lacht)).» (Interview Müller, Zeilen 115-119)

Zeitliche Verfügbarkeit spielt also als Grund für Arbeitsteilung eine Rolle. Dafür spricht, dass sich mit der Reduktion auf 80 % Erwerbstätigkeit ihre Involvierung in die Reinigungsarbeit auch zugenommen hat. Der Interviewer wendet dann allerdings ein, das Zeitproblem hätte doch mindestens so sehr für das Kochen gelten müssen. Sandra Müller nimmt das auf und stellt fest, es hätte an sich gepasst, wenn Helen Brucker das Essen bereitmacht hätte, bis Sandra Müller von der Arbeit nach Hause gekommen wäre. Dagegen spricht jedoch in ihren Augen zweierlei: einerseits die Unterschiede bezüglich «Fähigkeiten» (168) in Sachen kochen, andererseits, um mit dem Kochen eine Gegenleistung für das Putzen zu erbringen:

«Ja, (,) ja, das stimmt; ja hätte. Aber ich bin ein bisschen mehr gewohnt zu kochen und Helen ein bisschen weniger und und ich mache es auch gerne. Das entspannt mich auch so nach dem Arbeiten und dann habe ich das eben so ein bisschen übernommen. Aber es stimmt, das ist auch ein bisschen ehh, so ein Deal, den wir

gemacht haben, so. Das, dass/ Durch das, dass ich mehr koche, ein bisschen ein Ausgleich ist, dass ich wenig putze, wenig putzen tue so. Das ist eigentlich ein bisschen ein Deal, eigentlich schon noch, ja.» (159-164)

Aber, wie sich zeigt, geht es dabei nicht um Fähigkeiten allein, sondern auch um Neigung und Gewichtung. Helen Brucker ist das Essen weniger wichtig:

«Oh vielleicht auch, weil es mir, weil mir das Essen, das warme Essen am Abend wichtiger ist. Helen Brucker kann manchmal einfach so Cornflakes essen oder so und ich ehh, wenn ich jeweils den ganzen Tag gearbeitet habe, dann muss ich, irgendwie, warm essen so. Das ist natür/ Das spielt natürlich auch eine Rolle, es stimmt ja. [...] Also sie ist schon auch froh, wenn sie dann/ Aber sie, wenn sie alleine wohnen würde, würde sie glaube ich sssss so vielleicht einmal in der Woche kochen oder so und den Rest wäre einfach kalt oder so, halt so ein bisschen ((lacht)).» (Interview Brucker, Zeilen 171-178)

Darüber hinaus spielt jedoch nicht nur eine Rolle, wer etwas gut kann (Fähigkeit) und wer etwas für wie wichtig hält (Gewichtung), sondern auch, wer zuerst Handlungsbedarf sieht (Dringlichkeit) und wer die höheren Ansprüche an die Arbeitsqualität hat (Gründlichkeit):

«Sie sagt mir dann jeweils: So, jetzt könntest Du einmal das oder das putzen. Und dann, wenn sie mir das sagt, finde ich es noch ganz gut, weil ehh, eben durch das, dass ich eigentlich nicht so schnell auf die Idee komme, jetzt müsste man putzen, bin ich halt immer ein bisschen im Hintertreffen und sie, sie macht es dann halt schon und ich habe das Gefühl, ja ja, man könnte es auch am Wochenende machen oder so. Und wenn sie es mir sagt, finde ich es jeweils noch gut, dann dann mache ich es auch und ja (.)» (Interview Müller, Zeilen 130-135)

Während Sandra Müller also davon ausgeht, dass ihre Partnerin in Sachen Reinigung früher Handlungsbedarf sieht, ist ihr eigenes Radar in Sachen Aufräumen empfindlicher:

«Ich finde es eigentlich noch noch eine gute Sache, wenn Sie es mir sagt. Und was ich mache ist eher, dass ich sage, sie solle jetzt dann ein bisschen aufräumen und so das Puff. Das, das mich nervt, ist, wenn ich heim komme und das/ der Tisch ist einfach voll von ihrem Zeug, das habe ich nicht so gerne. Weil eigentlich so/ das sind so die Sachen, die ich dann halt mehr mehr sage oder so. Und das ist halt/ Das ist ein bisschen ein Dauerthema so die Ordnung.» (138-142)

Interviewer: «Ist es ein bisschen ein Dauerthema [ja]. Ja das gehört zum Wohnen ...» (143)

«= ja irgendwie ja genau. Das/ ja und es gibt halt Leute, die sind ein bisschen mehr (.), stören sich nicht so schnell dran und ja ich störe mich schneller dran. Ich bin auch jemand, der (.) sich nicht so viel ausbreitet und Helen Brucker breitet sich halt mehr aus und hat auch immer 100 Ideen im Kopf und und Sachen und so, und das sieht dann dementsprechend aus ((lacht)) ja.» (144-147).



Eine höhere Wahrnehmung von Handlungsdruck, ein früherer Eindruck von «es ist nicht so, wie es sein sollte» scheint konsequent einherzugehen mit der höheren Fähigkeit und der Zuständigkeit für einen bestimmten Bereich. Eben diese Differenz der Wahrnehmung scheint ein Punkt zu sein, der besonders konflikträftig ist. Sandra Müller meint, ihr «Motzen über die Ordnung» (Interview Brucker, Zeilen 320) würde «öfters wiederholt in der Woche» (323) sich ereignen, aber nicht so richtig zu Streit führen, weil Helen Brucker gut damit umgehen könne (322).

Auf die Frage, was an den besprochenen Dingen typisch sei für Frauen, reagiert Sandra Müller ähnlich wie Helen Brucker:

«Also so spontan habe ich das Gefühl, das Aushandeln, das ist so ein bisschen typisch, würde ich jetzt einmal sagen, so ein bisschen eng genommen mit dem Frausein zusammen so. So eh immer alles ein bisschen besprechen wollen und so ((lacht)) anstatt einfach machen.» (438-440)

## 2 Systematisierung der Ergebnisse

Helen Brucker und Sandra Müller hatten vorher beide selbstständig einen Haushalt geführt. Sie hatten damals alle Aufgaben und Zuständigkeiten je persönlich ausgefüllt. Beide sind also nicht nur fähig, ein Einkommen zu erwirtschaften, sondern können durchaus je unabhängig auch einen Haushalt aufrecht erhalten, inklusive Ordnung und Sauberkeit. In allen diesen Feldern haben beide nicht nur das Können, sondern auch Erfahrung. Dennoch stellte sich innerhalb kürzester Zeit eine geradezu stringente Arbeitsaufteilung ein. Gegen diese anzugehen scheint ein beachtlicher Kraftakt zu sein.

Folgt man den Überlegungen der Befragten, so lassen sich fünf «Mechanismen» benennen, welche diese Tendenz zu einseitiger Zuteilung von Arbeitsfeldern erklären.

### 2.a Mechanismus 1: Tausch

Die eine Person macht dieses für beide und die andere Person im Gegenzug jenes: Arbeitsaufteilung ist ein «Deal» wie Sandra Müller mit der doppelten Nennung dieses Worts betont (vgl. oben Seite 16). Auch für Helen Brucker ist dieses Moment zentral. In ihrem Satz «da ich eben nicht so koche, übernehme ich eher so ein bisschen das Putzen jeweils» (53-55) sticht das «da» als Begründung hervor. Ebenso wird das Tauschverhältnis hervorgehoben, wenn sie sagt, sie möchte mehr kochen und wünscht, dass Sandra Müller «dafür» (80) mehr putzt.

## **2.b Mechanismus 2: Effizienz**

Dieser «Deal» erscheint beiden sinnvoll, weil effizient: Beide tun das, was sie besser können, so dass sich das Verhältnis von Aufwand und (qualitativer wie quantitativer) Ertrag im Total für beide verbessert im Vergleich zu einer hälftigen Verteilung beider Arbeiten: Für Helen Brucker ist Kochen ein «Stress», der unverhältnismässig viel Zeit (1,5h) in Anspruch nimmt, für Sandra Müller ist Kochen Entspannung (vgl. Interviewpassage oben Seite 13) – die überdies, laut Einschätzung beider, zu einem besseren Resultat führt.

## **2.c Mechanismus 3: Anspruch/Bedürfnis/Gewichtung**

Man kann Essen, Ordnung, Sauberkeit je als wichtiger oder weniger wichtig einschätzen, somit unterschiedlich gewichten. Dies muss prinzipiell nicht mit der Effizienz und Kompetenz, auch nicht mit der Zuständigkeit übereinstimmen: Es gibt durchaus Männer, die sich bei ihren Frauen über die Unordnung im Haus beklagen, ohne die Idee zu haben, selbst für Ordnung besorgt zu sein. Im Paar Helen Brucker und Sandra Müller ist es allerdings dieselbe Person, die in einem Bereich zuständig, effizient und kompetent ist, die auch bezüglich Qualität in diesem Bereich die höheren Ansprüche, die ausgeprägteren Bedürfnisse hat. Helen Brucker legt strengere Massstäbe an die Sauberkeit, war aber (jedenfalls früher, wie es scheint auch zum Zeitpunkt der Interviewführung) mit einer bescheideneren Nahrungsmittelversorgung zufrieden (vgl. Interviewpassage zu der «Cornflakes»-Verpflegung oben Seite 16). Diese unterschiedlichen Ansprüche werden in beiden Interviews als Grund für die bestehende Arbeitsverteilung vorgebracht.

## **2.d Mechanismus 4: Lust und Neigung**

Sandra Müller «kocht gerne» (vgl. Interviewpassage oben Seite 15), während Helen Brucker das von sich nicht sagt. Auch dieser Unterschied in Lust und Neigung wird als Grund für die Arbeitsverteilung angegeben. (Betreffend putzen wird kein Unterschied in der Neigung benannt. Die Verteilung der Reinigungstätigkeiten an die Gegenseite ergibt sich als «Ausgleich», nicht weil das einer besonderen Neigung von Helen Brucker entsprechen würde. (Dies stimmt überein mit Ergebnissen von Blain 1994.)

## **2.e Mechanismus 5: Identitätsstiftung durch Unterschied**

Etwas zu können, das andere nicht oder weniger gut können, ist prinzipiell identitätsstiftend, denn es bietet einen «Distinktionsgewinn» (Kotthoff, o.J.). Aber nicht nur das. Interessanterweise sind, wie im Interview gezeigt, sogar sozial tendenziell negative konnotierte Eigenschaften (chaotisch sein/Unordnung im Zimmer) identitätsstiftend: Ich bin die, die dies und das nicht so gut kann, wie oben (Seite 14) für die Ordnung erwogen. Identitätsstiftende Kraft ungleicher Arbeitsverteilung als Ursache für dieselbe wird allerdings von beiden Frauen nicht direkt angesprochen. In diesem Punkt ist die Interpretation weniger gesichert. Diese Hypothese wird unter anhand von Passagen aus weiteren Interviews genauer verfolgt werden.

### 3 Mechanismen gesellschaftlicher Arbeitsteilung

Insbesondere die Mechanismen eins und zwei lösen Assoziationen zu Mechanismen von Arbeitsteilung in Betrieben, zu «Arbeitsmarkt», zu Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung aus. Schlagwörter wie «Konzentration auf die eigenen Kernkompetenzen», «Win-win-Situation», «die richtige Person am richtigen Ort» liegen nahe.

Mit diesen Schlagwörtern sind häufig verkürzte Vorstellungen von Arbeitsteilungsprozessen verbunden. Um dies zu vermeiden und um das Potenzial der soziologischen Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung zu nutzen, soll nun ein kurzer Exkurs in insbesondere Durkheims Analyse unternommen werden, um eine differenziertere Konzeptualisierung von Arbeitsteilungsprozessen zu ermöglichen.

Zu betonen ist, dass damit ein Versuch unternommen wird, ein gesellschaftstheoretisches Konzept auf Paardynamiken und -prozesse zu übertragen. Ebenso geschieht eine Übersetzung einer Theorie für Erwerbsarbeit auf Haus- und Familienarbeit, mit ihrem bekanntlich unterscheidbaren Charakter. Beides ist keinesfalls trivial. Inwieweit diese Übertragungen plausibel sein können, wird sich erst im Einzelnen zeigen.

Um das nun zu beleuchtende Gebiet der Theorie gesellschaftlicher Arbeitsteilung pragmatisch einzuschränken, so dass es in einem kurzen Artikel überhaupt bearbeitet werden kann, wird hier auf das Werk «Über soziale Arbeitsteilung» von Emile Durkheim fokussiert, nicht ohne einige von ihm vorausgesetzte und einige auf dieses Standardwerk aufbauende Konzepte vorzuschicken bzw. anzufügen.

#### 3.a Zur Diskussion vor Durkheim: Produktivitätssteigerung und Nachteilsverteilung

«Adam Smith (1723-1790), der die Lehre der Arbeitsteilung in seinem ›Wohlstand der Nationen‹ (1776) zusammenfasst, geht von der natürlichen Tauschneigung des Menschen – Aldine propensity to trade, barter and change› (1976; 1937, S.13) – aus und unterscheidet Arbeitszerlegung, Produktionsteilung und Berufsteilung. Für jede von ihnen glaubt er den Nachweis führen zu können, dass sie die Produktivität erhöht und den gesellschaftlichen Wohlstand wie die individuelle Wohlfahrt fördert.» (Müller/Schmid 1992, 484)

Diese optimistische Erklärung der Arbeitsteilung wird einerseits theoretisch weitergeführt, beispielsweise von Spencer (1820-1903), andererseits in der «kollektivistisch-sozialistischen Tradition» aufs Heftigste kritisiert. Die Kritik richtet sich v. a. auf die Ungleichverteilung von Nachteilen durch Spezialisierung. Stets unbestritten bleibt der Effekt der Erhöhung der Produktivität durch Arbeitsteilung.

Dieses Doppelgesicht der Arbeitsteilung und die zugehörige Spaltung bezüglich deren Bewertung bilden sich auch in Alltagsdiskursen über Geschlecht ab. Man kann die Aufgabenteilung als Gewinn im Total sehen und/oder als Basis der Ungleichverteilung von Nachteilen.

Damit zeigen sich bereits wichtige Parallelen zu den Mechanismen im Paar Helen Brucker und Sandra Müller. Das Moment des Tauschs, im Interview als «Deal» bezeichnet, wird als konstituti-

ves Moment gesellschaftlicher Arbeitsteilung von Durkheim vorausgesetzt. Durkheim wird allerdings thematisieren, dass dieser Tausch nicht immer ein freier Tausch ist (s. u.). Ebenso ein konstitutives Moment gesellschaftlicher Arbeitsteilungstheorien ist die «höhere Produktivität», welche oben im Anschluss an die beiden Interviews als Mechanismus zwei mit dem Stichwort «Effizienz» markiert wurde.

Dass auch bei Paaren Arbeitsteilung zu «ungleicher Verteilung von Nachteilen» führen dürfte, ist demnach anzunehmen.

Vor Durkheim wurde eine zweite Ambivalenz, d. h. je ein weiteres Pro- und ein weiteres Contra-Argument zur Arbeitsteiligkeit von Gesellschaft, diskutiert. In der sozialistischen Tradition Frankreichs begrüsst Saint-Simon die neue (arbeitsteilige) Industrie als «Garant für eine rasche Transformation der starren aristokratisch-feudalen Gesellschaft», während sein Schüler Auguste Comte soziale Zersplitterung als Folge der Arbeitsteilung kommen sieht (Müller/Schmid 1992, 487).

Saint-Simon versteht marktwirtschaftliche Arbeitsteilung also als gesellschaftliche Strukturierung, die in Konkurrenz zur aristokratisch-feudalen Strukturierung der Gesellschaft tritt. Analog liesse sich Arbeitsteilung durch Spezialisierung auch als Konkurrenz zur Strukturierung nach Geschlecht begreifen: Spezialisierung als Prinzip könnte sich quer zu Zuweisungen qua Geburt verhalten. Würde das Prinzip der Spezialisierung zunehmend mehr Durchsetzungskraft entwickeln, so könnte diese Mechanik der Arbeitsteilung theoretisch Geschlecht ebenso ablösen, wie Spezialisierung Feudalismus ablöste (bzw. abgelöst haben soll). Diese These wird unter 3.e weiterverfolgt werden.

### **3.b Organbildung und Garantierungsfrage**

Durkheim interessiert sich nun für den Widerspruch zwischen Spencer und Comte. Ersterer geht davon aus, dass Arbeitsteilung durch «Vertragssolidarität» die Menschen verbinde, Letzterer erwartet als Folge der Arbeitsteilung eine «soziale Zersplitterung». Durkheim meint, die Soziologie als Wissenschaft müsste entscheiden können, welches von beidem zutrifft, ob also Arbeitsteilung zu mehr oder zu weniger Solidarität führt. Er erwartet, wie Spencer, sie führe zu Solidarität, allerdings unterscheidet er sich in der Begründung dieser Annahme. Weniger eine Vertragsbindung des Einzelnen an die Gesellschaft oder an jeweils bestimmte Andere sei die Ursache für Sozialität, sondern die «organische» Strukturierung, die sich in einer Gesellschaft in Folge der Arbeitsteilung herausbilde. So entsteht eine «organische» Solidarität, im Unterschied zur «mechanischen» Solidarität vor-arbeitsteiliger Gesellschaften: «Ungleich der mechanischen Solidarität bindet diese organische Solidarität die Individuen nicht direkt an die Gesellschaft, sondern integriert sie über arbeitsteilig organisierte, spezialisierte Tätigkeitsbereiche, die untereinander ein Netz wechselseitiger Abhängigkeit bilden. Infolge dieser Spezialisierungen werden ganz divergente Fähigkeiten und Berufsrollen prämiert, die Ausgangspunkt für individuelle Persönlichkeitsentwicklungen werden können» (Müller/Schmid 1992, 492-493).

Für die Frage des Verhältnisses von Arbeitsteilung und Geschlecht ist nun entscheidend, ob, bzw. wie und wie sehr diese «Organen», bzw. die sie definierenden Tätigkeitsbereiche, «vergeschlechtlicht» sind. Der Extremfall auf der einen Seite besteht dann, wenn es im Wesentlichen einen

„weiblichen“ und einen „männlichen“ Tätigkeitsbereich gibt, wobei es innerhalb dieser beiden Bereiche weitere Unterteilungen geben kann. Der Extremfall auf der anderen Seite wäre, wenn es viele Tätigkeitsbereiche gäbe, die alle weder weiblich noch männlich konnotiert sind. Zwischenformen bestehen, wenn es zwar weibliche und männliche Tätigkeitsbereiche gibt, daneben aber auch solche, welche nicht wesentlich über Geschlecht definiert sind – und zudem solche, die zwar hauptsächlich, aber nicht total einem der beiden Geschlechter zugeordnet sind. Diese Variabilität wird gleichstellungsstrategisch unter 5.b wieder aufgegriffen.

Spencer erwartete einen Rückgang der Bedeutung des Staates, weil Arbeitsteilung staatliche Ordnungsstrukturen ersetze. Durkheim hingegen sieht eher einen höheren Bedarf an staatlicher Regulierung, einerseits, um «Vertragssicherheit» an sich zu garantieren – also die Zuverlässigkeit der immer mehr werdenden Tausch-Transaktionen sicherzustellen –, andererseits um der wachsenden Vielfalt solcher «Verträge» durch eine entsprechend differenzierte Regulierung gerecht werden zu können.

Im Hinblick auf Paarbeziehungen ist dies insofern interessant, als sich eine Zunahme an Hilfestellungen des Rechts zeigt, welche man unter dem Aspekt der Absicherung von Tausch betrachten kann. Die differenzierten Möglichkeiten der Ausgestaltung des Güterrechts in der Ehe leisten dazu ebenso einen Beitrag wie das Scheidungsrecht, welches versucht, Vorteilnahme durch eine Trennung zu verhindern, also auch in diesem Moment Tauschsicherheit zu gewährleisten. Aber auch die Möglichkeit von Registrierung bzw. Eintragung gleichgeschlechtlicher Paarbeziehungen eröffnet bzw. sichert Tauschmöglichkeiten, wie etwa gegenseitige Absicherung bei Krankheit oder Tod einer Partnerin bzw. eines Partners. Diese Entwicklung kann man durchaus so verstehen, dass expliziter, bewusster Tausch an Bedeutung gewinnt, auch in Paarbeziehungen. Zumal die entsprechenden gesetzlichen Regelungen jedenfalls im Wortlaut nicht vergeschlechtlicht sind und die Bedürfnisse seitens von Frauen und Männern an solche Tauschsicherheiten oft reziprok sind, kann darin eine Verschiebung von Regulierung durch die Geschlechterordnung zu Regulierung durch Tausch gesehen werden (vgl. unten unter 3.e).

### **3.c Arbeitsteilung entsteht unter dem Druck bestehender Bindungen**

Durkheim trennt die Frage, wieso und wie Arbeitsteilung zustande kommt, von der Diskussion um Vor- und Nachteile von Arbeitsteilung. Während eben diese Vorteile noch für Smith, Ford, Spencer, Comte, ja ganz allgemein als Entstehungsgrund für Arbeitsteilung stand, verabschiedet sich Durkheim (1992, 289-313) von der Genealogie, Arbeitsteilung entstünde, weil sich daraus das Glück der Menschen mehre. Er sieht also die Arbeitsteilung nicht als etwas, was Menschen bewusst im Sinne eines Tausches zum Zwecke eigenen Vorteils eingehen, sondern er betont, dass die Teilung von Arbeit «aus sich heraus und fortschreitend» stattfindet (a. a. O., 336). Es ist nicht einfach die Neigung der Einzelnen, eher das oder das zu tun, noch der Zufall und gerade auch nicht der individuell erwartete Vorteil, der Differenzierung hervorbringt. Vielmehr sind es intensive Interaktionen und Abstimmungsprozesse unter allen Beteiligten, aus denen sich Arbeitsteilung als nicht endender Prozess ergibt. Rationaler Tausch steht dabei als Motor nicht im Zentrum. Diese Beschreibung des Entstehungsprozesses gesellschaftlicher Arbeitsteilung erscheint

erstaunlich analog zu dem, was Paare ansprechen, wenn sie im Hinblick auf ihre Arbeitsteilung sagen: «Es hat sich so ergeben.»

Damit grenzt sich Durkheim von der Idee ab, Arbeitsteilung als ein die Menschen verbindender Mechanismus würde Zusammengehörigkeit in einer Gesellschaft herstellen – obwohl er damit in einen gewissen Widerspruch zu seiner Verteidigung der Arbeitsteilung gegen den Vorwurf der Unmoralität gerät. Ihm zufolge muss die Zusammengehörigkeit bereits vor der Arbeitsteilung bestehen, wenn nicht, würden die Menschen lieber «auseinanderstreben» (z. B. auswandern), als eine Arbeitsteilung einzugehen (a.a.O., 335-336). Das heisst, was «die Menschen einander näherbringt, sind mechanische Ursachen und impulsive Kräfte wie die Blutsverwandtschaft, die Bindung an eine Heimat, der Ahnenkult, die Gemeinschaft der Sitten usw.» (a. a. O., 338). Das Bestehen einer Bindung unter den Menschen als Gegebenheit, bevor Arbeitsteilung entsteht, gilt auch für die Paarbeziehung. Dass ein Paar zusammen ist, davon ausgeht, dass es zusammenbleibt, jedenfalls über eine gewisse Zeit, und dass es das auch tut, ist die notwendige Voraussetzung der Herausbildung eines «Arrangements». Paare bilden nicht eine Arbeitsaufteilung aus, um sich mittels dieser zu verbinden, sondern sie sind schon verbunden und entwickeln Spezialisierung unter dem Druck der aus anderen Gründen bereits bestehenden Verbindung.

So sehr dies als Teil der Wahrheit überzeugt, wird dagegen, gerade angesichts des Interviewmaterials, zu kontrastieren sein, inwiefern auch und gerade Arbeitsteilung verbindet. Dies wiederum ist, wie erwähnt, der Theorie Durkheims alles andere als fremd. Vielmehr ist es das, was Durkheim unter den Begriff der «organischen Solidarität» (im Unterschied zur «mechanischen» Solidarität) fasst. Beides trifft zu: Durkheims Formulierung, dass Verschiedenheiten «unter dem Druck sozialer Gefühle und Bedürfnisse entstehen» (a. a. O., 337), ist auch für Paarbeziehung realistisch. Nicht das Bedürfnis, von einer für beide Seiten vorteilhaften Arbeitsteilung zu profitieren, bringt Menschen dazu, eine Paarbeziehung einzugehen. Vielmehr bringen andere Motive (die Durkheim unter den Begriff «organische Solidarität» fasst) Menschen dazu, Paarbeziehungen einzugehen. Daraus ergibt sich erst die Notwendigkeit, eine Arbeitsteilung zu finden. Die Arbeitsteilung muss also gefunden werden, um die Paarbeziehung aufrecht erhalten zu können. Arbeitsteilung ist – obwohl sie Vorteile haben mag – der Preis, nicht das Ziel. Sie bringe den Auf- und Ausbau (zusätzlicher) Abhängigkeiten mit sich.

### **3.d Vermeidung von Konkurrenz**

Durkheim bringt den Begriff der Spezialisierung insbesondere dort ins Spiel, wo er bestimmte Aspekte der ihn interessierenden Prozesse in Analogie zur Bildung von Arten («Spezies») in der Evolutionstheorie Darwins betrachtet und erläutert. Allerdings verwendet er den Begriff «Spezialisierung» primär in seiner eigenen Textzusammenfassung (a. a. O., 12), während im eigentlichen Text selbst dieses Wort eher am Rande auftritt, und offenbar dasselbe Phänomen auch als «Differenzierung» bezeichnet werden kann (a. a. O., 325-335).

Im Anschluss an Darwin geht Durkheim von einem Vergleich der Arbeitsteilung mit der Artendifferenzierung aus. Dieser stellt bekanntlich dar, wie unterschiedliche Arten auf engstem Raum miteinander leben können, ohne einander zu stören, weil sie sich von Unterschiedlichem ernäh-

ren oder sich unterschiedlich fortbewegen usw. Analog betrachtet Durkheim Spezialisierung unter den Menschen: «Die Menschen unterliegen dem gleichen Gesetz. In einer und derselben Stadt können die verschiedensten Berufe nebeneinander leben, ohne sich gegenseitig schädigen zu müssen, denn sie verfolgen verschiedene Ziele» (a. a. O., 326).

Der Sinn der Spezialisierung ist nach Durkheim die Ausschaltung von Konkurrenz. Die Voraussetzung von Spezialisierung hingegen ist der Bedarf nach «Produkten» höherer bzw. vielfältigerer Qualität, wie sie eben durch Spezialisierung hervorgebracht werden können.

Um den Sinn der Ausschaltung der Konkurrenz zu erklären, vergleicht er dies mit Spezialisierungsprozessen von Unternehmen. Wenn zwei Unternehmen Gleiches produzieren, besteht ein instabiles Gleichgewicht. Es wird auf die eine oder andere Seite kippen, d. h., das eine der beiden Unternehmen wird das andere verdrängen. Hingegen wird der Zustand stabil, wenn die Unternehmen ihre Tätigkeiten so verändern, dass sie sich voneinander unterscheiden: «Statt in Konkurrenz zu treten oder in Konkurrenz zu bleiben, finden zwei ähnliche Betriebe ihr Gleichgewicht, indem sie sich ihre gemeinsame Aufgabe teilen; statt sich unterzuordnen, ordnen sie sich bei. Auf jeden Fall aber tauchen neue Spezialitäten auf.» (a. a. O.)

Auch dieser Mechanismus gesellschaftlicher Arbeitsteilung scheint durchaus übertragbar zu sein auf Prozesse in Paarbeziehungen. In den eingangs bearbeiteten beiden Interviews erscheint am Rande durchaus eine potenzielle Konkurrenz darum, wessen Sauberkeitsvorstellung Gültigkeit haben soll. Auch die unterschiedlichen Kochfähigkeiten, die Notwendigkeit des Ausschlusses der einen aus der Küche, damit die in der Fähigkeitenkonkurrenz unterliegende Person ungestört arbeiten kann, deuten zumindest das Konkurrenzpotenzial an. Ganz offensichtlich wird dieser Konfliktpunkt effizient entschärft durch Arbeitsteilung. Speziell gilt dies für die Frage der Identitätsstiftung durch Unterschied (oben Mechanismus fünf), was später anhand eines weiteren Interviews nochmals illustriert werden soll.

Etwas umständlich legt Durkheim dar, wie parallel zur Spezialisierung der Menschen diese auch unterschiedlichere, «spezialisiertere» Bedürfnisse entwickeln und so eben die notwendige Bedingung erfüllen für den Absatz von Produkten, wie sie eine zunehmend spezialisierte Wirtschaft qualitativ hervorbringt. Logisch ist Durkheims Voraussetzung allerdings nicht zwingend. Der Absatz eines spezialisierten Produkts wäre auch dann gesichert, wenn zwar kein spezifischer Bedarf danach besteht, aber das weniger spezielle Vorläuferprodukt aufgrund der Spezialisierungsprozesse einfach nicht mehr produziert wird. Immerhin: Mit einer Spezialisierung der Produktion geht auch eine Veränderung des Konsums einher. Sie muss sich ergeben. Darin ist Durkheim Recht zu geben.

Ob Arbeitsteilung dazu beiträgt oder gar dazu führt, dass bestimmte Aufgaben in Paarbeziehungen in anderer oder gar in «Über-» Qualität erbracht werden, ist zumindest eine interessante Fragestellung. Wird die Spezialisierung der einen Person auf das Kochen zu einer solchen Qualität der kulinarischen Versorgung führen, die über das Ziel hinausschießt und Bedürfnisse übererfüllt – oder aber sich höhere Gourmetansprüche erst schaffen muss? Wird die Spezialisierung der anderen Person auf das Putzen zu einem Sauberkeitsstandard führen, der über die ursprüngliche Vorstellung der einen oder beider Personen so hinausgeht, was Legitimierungsanstrengungen bzw. das Wecken neuer Reinheitsbedürfnisse notwendig macht? Spezialisierung könnte durchaus zu erhöh-

ten Bedürfnissen führen, jedenfalls erst die Möglichkeit schaffen, solche höheren Bedürfnisse zu erfüllen – wobei dann umgekehrt das Vorhandensein solcher Bedürfnisse nach Spezialisierung verlangt und diese zementiert.

Durkheim braucht neben dem Wort «Spezialisierung» selten auch den Begriff der «Differenzierung» (z. B. a. a. O., 328 oder 337). Er bezeichnet bei ihm die Erhöhung der Verschiedenheit der Individuen, zugleich auch den gesellschaftlichen Prozess der Ausbildung von «Organisation».

Die Abgrenzung zwischen Differenzierung und Arbeitsteilung liegt bei ihm offensichtlich im Begriff der Arbeit. «Durkheim weigert sich, die Profession der Verbrecher als einen Fall von Arbeitsteilung anzuerkennen» (Luhmann 1992, 23). Verbrechen sind für Durkheim nicht «Arbeit». Aber nicht nur an dieser Stelle bevorzugt Durkheim den Begriff der Differenzierung, sondern auch an allen anderen, an denen es um Unterschiede zwischen Menschen geht, die über die Aufteilung von Arbeit im engeren Sinne hinaus reichen. Er verwendet somit den Begriff der Differenzierung gerne dann, wenn etwas anderes «geteilt» wird als «Arbeit», wenn sich Menschen in anderer Hinsicht unterscheiden als darin, welche «Arbeit» sie tun. Dabei geht er offenbar davon aus, dass gleiche oder zumindest ähnliche Gesetze auch für die «Teilung» anderer Dinge als Arbeit gelten. Dieser Hinweis ist für die Übertragung des Prinzips der Arbeitsteilung auf Paare interessant: Auch Paare können andere Dinge als Arbeit teilen und gegeneinander «tauschen». Weiter unten wird erwogen werden, ob auch Elemente, Bausteine persönlicher Identität quasi arbeitsteilig «aufgeteilt» und «getauscht» werden können. Man könnte noch weiter suchen, was alles sich für eine «Aufteilung» und einen «Tausch» in Paarbeziehungen anbietet. Denkbar wären wohl «Rechte», also «Kompetenzen»: «Du darfst über das entscheiden, dafür darf ich über jenes entscheiden.» Tauschbar könnten auch Unannehmlichkeiten sein: «Ich stecke das weg, dafür darfst Du wegen jenem nicht reklamieren.» Man könnte solche Aufteilungsprozesse wohl sinnvoll unter den Begriff der Differenzierung fassen. Würde man solche Sachverhalte als «Arbeits»-Teilung bezeichnen, wäre der Arbeitsbegriff wohl tatsächlich, wie Durkheim befürchtete, sehr weit gefasst. Wahrscheinlich eröffnet sich hier ein theoretisch interessantes und praxisrelevantes Feld für Paarforschung, das allerdings methodisch vor der Schwierigkeit steht, dass im Unterschied zu geteilter Arbeit solche Dinge zunächst «unsichtbar» und allenfalls für die Paare sogar tabuisiert sind.

Bereits bei Durkheim zeichnet sich rund um den Begriff der Differenzierung eine Perspektive ab, welche im Unterschied zur Sichtweise einer «Differenzierung von Individuen» als «Differenzierung der Gesellschaft» gefasst werden kann. Luhmann wird dafür den Begriff der «Ausdifferenzierung» gebrauchen und seine Gesellschaftstheorie zu einem grossen Teil auf diese Idee und Sichtweise aufbauen. Bei Durkheim finden sich als Bezeichnungen für ebendiesen Prozess Begriffe, welche vom Wort «Organ» ausgehen. Wenn Durkheim etwa von organischer Solidarität spricht, und ebenso, wenn er «Organisation» schreibt, so geht er konsequent vom Bild eines Körpers mit unterschiedlichen Organen aus. Die «organische» Gesellschaft im Unterschied zur «segmentären» zeichnet sich durch die Ausbildung von verschiedenen Organen im Unterschied zur Ausbildung von mehreren bzw. vielen gleichen Segmenten aus. Organe haben unterschiedliche Aufgaben und können einander nicht ersetzen, im Gegensatz zu Segmenten. (Aus-) Differenzierung von Gesellschaft ist somit die Herausbildung von Organen.



Es versteht sich von selbst, dass die Zellen, aus denen die Organe bestehen, sich ebenfalls spezialisieren, also sich differenzieren von Zellen in andern Organen, aber dies ist nicht im Blick, wenn von Differenzierung von Gesellschaft gesprochen wird. Denn dann dreht sich der Gedanke um die Organe und den Gesamtkörper.

Dieses Moment lässt sich nun nicht mehr von der gesellschaftstheoretischen Ebene, der es zugehört, auf die Ebene der Paarbeziehung übertragen. Sie ist aber für die Frage der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen in einer anderen Hinsicht interessant. Nämlich können «Organe», die sich auf ein bestimmtes Tätigkeitsfeld spezialisieren (z. B. Hauswirtschaft, wie das etwa ländliche Frauenvereine tun) leichter bilden, wenn die Arbeitsteilung sich an gewisse «Sets» von Arbeiten hält, also wenn etwa dieselbe Person kocht und putzt. Wenn die eine Person kocht und die andere putzt, wird unklar, wer in den Frauenverein geht. Prinzipiell beide – aber es ist unklar, ob eine solche Organbildung bzw. Differenzierung Sinn macht, bei der «alle überallhin» gehören. Aus dieser Überlegung gewinnt man die Einsicht, dass Organe bzw. Organisationen speziell dann (und prinzipiell nur dann) Persistenzen generieren, wenn sie fixe «Sets» von Tätigkeiten verbinden, also z. B. im Wesentlichen alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und zudem ehrenamtliche Altenbetreuung usw. Wenn es hingegen eine Organisation gibt, in der es sich spezifisch ums Kochen dreht, eine weitere Organisation, die (z. B. als Besuchsdienst) sich um ehrenamtliche Altenbetreuung kümmert etc., so kann dies Wandel sogar befördern. Beispielsweise werden Babysitterausbildungen, wie sie in der Schweiz etwa vom Schweizerischen Roten Kreuz angeboten werden, durchaus von Jungen besucht werden. Wären solche Ausbildungen eng in explizite Frauenvereine eingebunden, wäre das weniger wahrscheinlich.

### **3.e Zur Fortführung nach Durkheim: Systemtheoretische Zuspitzungen**

Der Begriff der «Differenzierung» gehört zentral zur Terminologie systemtheoretischer Konzepte. Ohne auf die Einzelheiten der sich teilweise stark unterscheidenden «Systemtheorien» einzugehen, sei ein Punkt hervorgehoben.

Die Geschlechterdifferenz gilt der Systemtheorie, jedenfalls der luhmannschen, als «Residuum einer stratifizierten Sozialordnung» (Weinbach/Stichweh 2001). Geschlecht wäre also der gesellschaftlichen Differenzierung «vorgelagert». Geschlecht müsste durch andere «Differenzen», eben durch funktionale Differenzierung, verdrängt, marginalisiert werden, wenn die Weltgeschichte sich an die Systemtheorie hält. Notwendig und bedeutsam sind in einer funktional ausdifferenzierten Gesellschaft Unterscheidungen «wie LehrerIn/SchülerIn, PfarrerIn/Gemeinde, PolitikerIn/WählerIn» (Weinbach 2007) usw., während innerhalb dieser Gruppen eine Beachtung von Geschlechterunterschieden prinzipiell dysfunktional ist: irrelevant eben. Ein solcher Relevanzverlust des Geschlechtsunterschiedes, eine «De-Institutionalisierung geschlechtlicher Arbeitsteilung auf der Makro-Ebene» ist durchaus im Gang (Weinbach 2007: «Angela Merkel ist Bundeskanzlerin.»). Für die Aufrechterhaltung geschlechtlicher Differenzierung spielen andere Mechanismen (z. B. die Interaktionsebene) eine wichtigere Rolle, meint Heintz (2001, 16).

Die geschichtsphilosophische Position der Systemtheorie Luhmanns impliziert somit eine Verdrängung von Wirkungen der Geschlechterordnung durch aufgabenorientierte Arbeitsteilung.

Bisherige empirische Untersuchungen scheinen jedoch kaum Entwicklungen dieser Art zu bestätigen. Meine These ist, dass sich zumindest Indizien einer solchen Tendenz zeigen. Dies soll unten anhand von ausgewählten Interviewpassagen gezeigt werden.

Wie sich zeigt, eröffnet die Übertragung zentraler Momente von Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung auf die Arbeitsteilung von Paaren bedeutsame und mehrschichtige Interferenzen zwischen Mechanismen von Arbeitsteilung und Geschlechterordnung. Dies soll anhand weiterer Interviews im Folgenden weiter belegt und differenzierter beleuchtet werden.

## 4 Beobachtungen in weiteren Interviews

Ausgangspunkt dieser Untersuchung war die Beobachtung von Arbeitsteilungsmechanismen in der Empirie, konkret in den beiden Interviews, die mit den Frauen eines Frauenpaars geführt wurden (Kapitel 1 und 2). Dies führte zum Versuch, Arbeitsteilungsmechanismen, wie sie in Theorien gesellschaftlicher Arbeitsteilung beschrieben wurden, versuchsweise auf Arbeitsteilung von Paaren zu übertragen (Kapitel 3). In diesem Kapitel nun sollen fünf im letzten Kapitel angesprochene Momente von Spezialisierung mit der Empirie weiterer Interviews konfrontiert werden. Damit soll die empirische Basis der Überlegungen über das eine Paar, das in den Kapiteln 1 und 2 exemplarisch im Zentrum stand, hinaus erweitert werden. Zugleich sollen diese ausgewählten Spezialisierungsmomente auf ihre Plausibilität hin überprüft, präzisiert und korrigiert werden.

### 4.a Auf Gleichverteilung setzen heisst, auf Arbeitsteilungsvorteile verzichten

Weitestgehend besteht Konsens darüber, dass gesellschaftliche Arbeitsteilung Produktivitätsgewinn mit sich bringt, also Aufwand für denselben Ertrag einspart. Angenommen, dies treffe prinzipiell auch für Arbeitsaufteilung bei Paaren zu, so würde «gleiche» Verteilung von Arbeit bei Paaren eine Erhöhung des Gesamtarbeitvolumens für dasselbe Resultat mit sich bringen.

Daniela Gut gestaltet ihr Arrangement zusammen mit Jens Siegrist vergleichsweise progressiv orientiert. In folgendem Interviewausschnitt wird deutlich, inwiefern es seinen Preis hat, wenn man einander weniger «ergänzen» kann – dass «ähnlich sein» aber ebenso seinen Wert hat:

Also offensichtlich, wir sind sehr ähnlich. Bis jetzt hatte ich oft Männer, die eher unterschiedlich waren. Also ich war dann die Chaotin, aber die – die auch so für emotionale Sachen zuständig war und so. Und die an-// die Männer waren dann eher so die, die eben so die Bohrmaschine bedienen können und wissen, wo das Auto parkiert ist, und so organisiert und sortiert und so mit ihrem Leben, die Rechnungen bezahlen und so. Und jetzt hab ich halt 'n Mann, der eher so wie ich ist, was eben unseren Alltag nicht besonders leicht macht, weil eben das nicht so // wir können einander nicht ergänzen. Es gibt niemand, der dann die ordentliche

Person ist. [i: Mhm.] Sondern wir sind beide chaotisch und eben auch ein bisschen  
hm sensibel im Sinne von, dass uns sehr viel schwer // also nicht so nervenlos.  
(Interview Gut, Zeilen 567ff)

«Einander nicht ergänzen können» erschwert den Alltag. Diese Aussage von Daniela Gut trifft den Kern soziologischer Arbeitsteilungstheorie. Damit wird deutlich, dass Paare Ergänzung sehr wohl bewusst als Vereinfachung, als Vorteil wahrnehmen können. Arbeitsaufteilung wird durchaus als (auch) vorteilhaft gesehen. Zugleich gibt es in den Augen von Daniela Gut gute Gründe, auf diesen Vorteil zu verzichten und nolens volens den Preis zu bezahlen, der darin besteht, dass man auf Ergänzung und die damit verbundenen Vereinfachungen verzichtet.

Gleichstellungsmassnahmen setzen Frauen, Männer, Paare unter Druck, einen solchen Preis zu bezahlen. Dies kann man zugeben, ohne deswegen den Sinn solcher Massnahmen in Zweifel zu ziehen. Vielmehr kann man Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann besser, sachgerechter planen, wenn man sich dessen bewusst ist. Man wird dann bei Massnahmen wie Elternurlaub statt Mutterschaftsurlaub und gemeinsames Sorgerecht nach Scheidung (bzw. allgemein Förderung der Involvierung der Männer in die Kinderbetreuung), bei Massnahmen wie Lohngleichheit, Frauenförderung im Kader (bzw. allgemein Förderung der Frauen in der Erwerbswelt) je überlegen können, wie hoch und wie geartet der Preis ist, den die je geförderten Individuen bezahlen, wenn sie sich diese Förderung angedeihen lassen. Man wird dann entdecken, dass Paare den Preis der Nicht-Ergänzung in bestimmten Phasen leichter zahlen werden als in anderen (Kleinkinderphase). Man wird zudem vermutlich Möglichkeiten entdecken, wie sich diesen Preis mit flankierenden Massnahmen bzw. mit anderen, neuen Strategien allenfalls minimieren lässt. Damit lässt man sich zugleich auf die subjektive Perspektive der Frauen, Männer und Paare ein, aus der sie Gleichstellungsmassnahmen betrachten und ihre individuellen Entscheidungen treffen.

#### **4.b Ausschaltung von Konkurrenz durch «Identitätsaufteilung»?**

Durkheim legt ein starkes Augenmerk darauf, wie bedrohlich Konkurrenz ist: Sie endet nämlich prinzipiell mit dem Untergang der bzw. des Unterlegenen, es sei denn, «Spezialisierung» ermögliche ein Nebeneinander und schalte Konkurrenz aus. Es gibt in unserem Interviewmaterial eine Reihe von Passagen, welche man unter dem Aspekt der Ausschaltung von Konkurrenz betrachten kann.

Der folgenden Passage geht der Hinweis Corina Bachs voraus, sie habe den Platz auf dem Balkon mit Plastikblümchen dekoriert. Auf die Nachfrage, ob das «typisch» sei «für die ganze Wohnung» oder ob es auch Bereiche in der Wohnung gebe, in denen das anders sei, antwortet sie (Interview Bach, Zeilen 57-62):

«Ja (,) ja so mit hinstellen oder so Sächeli dazu, das mache fest ich. N. [ihr Partner], der tut dann mehr/ er ist/ er hat oben im Gang – uu-lässig – knallrot – hätte ich mich nie getraut – die Wand @angemalt@ und die Decke angemalt und so, diese Sachen. Dort ist dann er/ Wenn er plötzlich findet, ah jetzt nimmt er die Türe –

und nachher knallgrün und @mal auf der einen Seite drüber – ((Interviewerin lacht)) die Stubentüre, ja [ja], gerade letzthin. Mh, ich nehme ein bisschen mehr das Feine, das, das noch (3) [was, was ] was dekorativ so dazu ist, so.»

Der grössere Teil der Antwortsequenz bezieht sich nicht im strengen Sinn auf die Frage, die sich für die Aktivitäten von Corina Bach interessiert, sondern sie betont, was ihr Partner macht. Dies bedeutet, dass die Interviewpartnerin, nachdem sie – implizit – gesagt hat, was er nie und nirgendwo macht, sofort und mit grossem Gewicht sagt, was er macht.

Diese enge Verknüpfung von etwas, was sie macht (und er nicht) mit etwas, was er macht (und sie nicht), zeigt die zentrale Rolle, die auch hier «Tausch» spielt, wie der «Deal» beim eingangs dargestellten Paar.

Unübersehbar entspricht hier die Arbeitsaufteilung den Geschlechterstereotypen. Bemerkenswerterweise erklärt Gut die Aufteilung nicht mit ihrem Geschlecht, sondern implizit mit dem Muster des Tauschs. Sie wählt als Gegenleistung eine Tätigkeit ihres Partners, welche ebenfalls zu den Tätigkeiten der Wohnungsgestaltung gehört. Sie sagt nicht, er wasche dafür das Auto, obwohl auch das eine Tauschvariante wäre.

Allerdings gibt es in unseren Interviews durchaus Passagen, in denen die Arbeitsaufteilung mit Geschlecht erklärt wird. Rita Kraus etwa bringt explizit ihre Zuständigkeit für die «Feinheiten» in der «Wohnung» mit ihrem Frausein in Verbindung (26w/491). Weitere Beispiele liessen sich anfügen. Corina Bach hingegen braucht zwar ebenfalls das Wort «fein» im Unterschied zu grob, um ein bestimmtes Gebiet, eine bestimmte Gruppe von Aktivitäten zusammenzufassen, die in ihrer Domäne liegen. Aber sie vermeidet einen expliziten Bezug auf Geschlecht als Erklärung für diese Zuteilung.

Rita Kraus übernimmt «das Feine» und erklärt das mit ihrem Frausein. Corina Bach übernimmt auch «das Feine» und erklärt das nicht mit ihrem Frausein, sondern erklärt es als Tausch. Anders ist also nicht das Handeln, anders ist nicht die Arbeitsteilung. Anders ist aber die Erklärung dafür. Damit verändert sich die Art und Weise, auf gesellschaftliche Diskurse Bezug zu nehmen. Anstatt auf Diskurse im Feld Geschlecht und Geschlechterordnung Bezug zu nehmen, wird auf Diskurse im Feld «Tausch» bzw. «Deal» referiert. Das ist sehr wohl eine Veränderung, ein Wandel, auch wenn er sich auf die Handlungen eventuell (noch) nicht auswirkt.

Was bedeutet diese Veränderung? Befördert sie einen Wandel der Geschlechterverhältnisse? Prinzipiell würde eine Erklärung im Rekurs auf Geschlecht die Verhältnisse wesentlich stärker fixieren. Das Motiv des Tauschs eröffnet demgegenüber mehr Spielraum, denn ein Tausch muss – zumindest potenziell – gerade nicht entlang den Geschlechterstereotypen verlaufen. Es wäre denkbar, den Wechsel der Erklärung als Schritt auf dem Weg einer Aufweichung von Geschlechterstereotypen zu sehen. Dann könnte beispielsweise die folgende Interpretation der Dinge plausibel sein: Zwar wird noch geschlechterstereotyp gehandelt, um Konflikte mit den Geschlechternormen zu vermeiden, aber «nachgebetet» wird der Geschlechterglaube nicht mehr. Frau legt sich mit der Geschlechtermoral nicht an, aber sieht sich nicht als deren Vertreterin bzw. Vertreter.

Bemerkenswerterweise ist der Tausch strikt, somit Konkurrenz völlig ausgeschlossen. Sie sagt: «Hätte ich mich nie getraut.» Zudem charakterisiert sie umgekehrt ihn mit einem Maximalkom-

pliment: «u-lässig». An der Stelle liesse sich weiter argumentieren, dass es nicht nur – vielleicht nicht einmal in erster Linie – um eine Arbeitsteilung bzw. einen Tausch von Arbeiten handelt, sondern um einen «Identitätstausch». Er ist es, der sich das traut. «Sich trauen» ist mehr eine Frage von Charakter, Identität, Fähigkeit. Umgekehrt verbindet sie sich offensichtlich als Person mit dem «Feinen», «Dekorativen». Auch dies erscheint nicht als ein Tätigkeitsfeld, das sie «mal eben» übernimmt, sondern als eine Identifikation.

Mit dieser Identifikation beansprucht die Interviewpartnerin eine bestimmte Identität bzw. ein bestimmtes Element für eine Identität für sich und erkennt in demselben Atemzug ihrem Partner eine Identität bzw. ein bestimmtes Element für eine Identität zu. Diese Beobachtung illustriert auch, wie generell Identitäten in einer sozialen Gemeinschaft nur existieren, wenn sie vom Gegenüber auch zugewiesen bzw. eindeutig geteilt werden. Zudem legt die sprachlich enge Verbindung zwischen eigener Identität und Identität des Partners im Redefluss dieser Interviewpassage nahe, dass die Bereitschaft, einem Gegenüber eine Identität zuzugestehen, davon abhängen kann, ob man selbst vom Gegenüber ebenfalls Gelegenheit zum Identitätsaufbau erhält. Wo nicht, würde man möglicherweise versuchen, um «Identitätsbausteine» zu streiten. (Dies könnte erklären, warum Helen Brucker immer wieder dazu neigt, doch selbst zu putzen, wie oben Seite 12 thematisiert, ausgehend von der Aussage von Helen Brucker: «Gut, manchmal sage ich dann: Nein nein, ich sauge schon.»)

Teilt man diese Interpretation und die zugehörigen Überlegungen, so illustriert diese Passage eine ganze Anzahl der dargelegten Mechanismen in ihrer Übertragung auf Paarbeziehungen: Tausch spielt für Paare eine wichtige Rolle, auch über die Arbeitsteilung (Mechanismus eins) hinaus, Identität wird durch Arbeitsteilung bzw. in Verbindung damit aufgebaut (Mechanismus fünf), Konkurrenz wird vermieden (s. o. im Anschluss an Durkheim), Arbeitsteilung wird in der Dichte naher Beziehungen interaktiv aufgebaut (s. o. im Anschluss an Durkheim) und die Arbeitsteilung wirkt gerade als «Identitätsverteilung» verbindend, zumal die Identität von der konstanten gegenseitigen Anerkennung lebt (s. o. im Anschluss an Durkheim).

Was sich hingegen an dieser Stelle nicht bestätigt, ist, dass Arbeitsteilung Geschlecht ablöst, wie dies in der Systemtheorie nahegelegt wird. So plausibel diese systemtheoretische Überlegung an sich sein mag, so wird in vielen Interviewpassagen genau das Gegenteil berichtet: Eine geschlechterstereotype Aufteilung wird hier von den genannten Mechanismen sogar verstärkt. Eine bestimmte Arbeitsaufteilung ist nicht nur geschlechterstereotypenkonform, sondern darüber hinaus und zugleich ein Tausch. Es wäre denkbar, dass ein Paar seine damit doppelt stabilisierte Aufteilung auch dann beibehalten würde, wenn – hypothetisch – die Geschlechternormen an Wirkung verlieren würden. Gründe der Konkurrenzvermeidung, der Befürchtung von Identitätsbedrohung, von Nachteilen, welche eine Auflösung eines bewährten Tauschs mit sich bringen könnten, könnten auch alleine ausreichen, den Zustand persistieren zu lassen. Diese Überlegung wird weiter unten aufzunehmen sein, wenn gleichstellungsstrategische Schlussfolgerungen gezogen werden sollen.

Dass durch Arbeitsteilung Konkurrenz ausgeschlossen wird, sagt Luca Bora, der Partner von Corina Bach, ausdrücklich in der Passage, die unten unter 4.c zitiert wird.

### **Exkurs: Komplimente und Selbsterabsetzungen als Persistenz stabilisierende Akte**

Der oben angesprochene Identitätstausch funktioniert, indem man dem Partner bzw. der Partnerin eine Identität gibt und zugleich für sich selbst eine andere beansprucht. Das «Geben» von Identitäten geschieht häufig in der Gestalt von Komplimenten.

Ebenfalls bestätigend für die Identität des Gegenübers sind sich selbst herabsetzende Aussagen, in denen man auf diese Weise deutlich macht, dass man die Identität des Gegenübers nicht konkurrenziert. Komplimente und passende Selbsterabsetzungen werden oft im gleichen Atemzug ausgesprochen, wie hier von Martina Buchli:

Und mein Mann ist ein sehr guter Hausmann, er kann z. B. super backen; backt Zöpfe. Ich bin eine fertige Flasche im Backen [...]. (Interview Buchli, Zeilen 419–429)

Oder:

Mein Mann hat mit den Jahren auch viel gelernt bei der Polizei, mit Leuten umzugehen, das bringt sich, der Beruf mit sich. Und ich weiss, dass er ein guter Polizist gewesen ist in dieser Beziehung. Ähm, dass er mit Leuten hat umgehen können. Er ist nicht ein Mann, der «dreinfährt», nie gewesen. Er tut sich schon Verschiedenes überlegen. Im Gegensatz zu mir, die dann pfeff, «drein» ist. Ich habe dann aber auch den Kopf hinhalten müssen, nachher. (Interview Buchli, Zeilen 673–676)

Solche gezielten Selbsterabsetzungen finden sich speziell bei diesem Paar häufig (selbstredend auch bei anderen mit einer gewissen Regelmässigkeit):

Auch Möbel ablaugen, ich hätte nie die Geduld [...]. (Interview Buchli, Zeilen 336)

Martina Buchli erzählt vorher, sie kaufe in Brockenstuben gebrauchte Möbel ein, die ihr Mann dann «ablaugt», d. h. mit Chemikalien vom Farbanstrich befreit. Indem sie implizit seine Geduld betont, weist sie ihm die Rolle (und Identität) als «Ablauger» zu. Allerdings hat er sich ursprünglich mit einer solchen Aufgabe keineswegs identifiziert:

Und mein Mann hat gefunden, das ist ein uralter Plunder. (Interview Buchli, Zeilen 199)

Und jetzt hat er dann doch Freude bekommen. Es ist dann so weit gegangen, bis er dann jetzt gesagt hat: Weissst Du, kann das Zeug/ also irgendwann hat er gesagt, ich kann das Zeug nicht mehr anschauen, jetzt musst du einfach aufhören. (Interview Buchli, Zeilen 206–208)

Komplimente scheinen also auch und gerade geeignet zu sein, eine Person in eine Rolle zu bringen, in der sie sich selbst nicht gesehen hätte. Wenn man zudem bedenkt, dass «ablaugen» zu den schweren, belastenden, wenig gesunden Arbeiten gehört, verstärkt sich dieser Eindruck noch. (Psychologisch liessen sich Komplimente in ihrer performativen Wirkung als positive Konditionierung rekonstruieren.)

Betrachtet man verschiedene solche Stellen mit Komplimenten und/oder gezielten Selbstherabsetzungen, so zeigt sich, dass dieser Mechanismus sowohl entlang der Geschlechterstereotypen als auch gegenläufig funktionieren kann und vorkommt. Entlang der Geschlechterrollen verlaufen die Übernahme des «Feinen» wie oben durch Rita Kraus und des Ablaugens beim anderen Paar durch den Mann. Eher gegenläufig funktioniert es beim Backen. Zum Konflikt mit den Geschlechterrollen scheint es im folgenden Beispiel zu kommen:

Ich hätte immer wollen, dass ich mich an ihn anlehnen kann und er hat mir die Sachen aufgebürdet. Er hat immer gesagt, du machst das besser als ich, du kannst das besser und ich habe es nicht wahrhaben wollen, ich habe es nicht gewollt. (Interview Buchli, Zeilen 607–609)

Sie berichtet, sie habe nicht «der Fels sein» wollen, sondern «er soll ihn sein» (Interview Buchli, Zeilen 604). Er aber hat ihr zufolge auf dem Kompliment «du kannst das besser» bestanden und so ihr diese Identität zugewiesen – mit beachtlichem Erfolg, gegen ihren Willen, und wohl auch gegen die Geschlechterstereotypen.

Theoretisch wären auch gezielte Aussagen über Unfähigkeiten des Partners geeignet, Identitätsarrangements zu stabilisieren. Interessanterweise werden diese tendenziell vermieden: Es kommen positive Aussagen über die Fähigkeiten der Partnerin/des Partners vor, ebenso kommen positive Aussagen über die eigenen Fähigkeiten, weiter negative Aussagen über fehlende eigene Fähigkeiten – aber sehr selten negative Aussagen über fehlende Fähigkeiten der Partnerin/des Partners vor. Martina Buchli formuliert: «Kochen tut er nicht. Das macht er nicht.» (Interview Buchli, Zeilen 421) Sie sagt nicht, er könne es nicht. Hingegen er selbst formuliert eben dies: «Aber sonst, Kochen, das kann ich auch nicht, das gebe ich ehrlich zu» (Interview Bora, Zeilen 173–174).

#### 4.c Zur Konkurrenz von Tauschlogik und Geschlechterordnung

Könnte Arbeitsteilung als Mechanismus Wirkungen der Geschlechterordnung nicht nur verstärken, sondern ihnen auch entgegentreten, sie sogar ablösen, wie oben unter 3.e angesprochen? In unserem Material finden sich dafür eher wenige Beispiele. Eines dieser wenigen ist die folgende Passage:

Die Krippenkommunikation läuft über Daniela. Und das ärgert mich auch ein bisschen. Aber es ist eben so, dass diese ganzen Scheiss- Institutionen derartig auf Frauen abfahren und dir als Mann auch nicht // dich als Mann auch nicht ernst nehmen, wenn du da sagst, Sie können den Termin zur Sprechstunde mit mir abmachen. Ähm (.) was mich ein bisschen ärgert. Aber gleichzeitig, vielleicht ist es auch 'ne prä-// also 'ne hohe Schuld von mir, die ich nicht // also da könnte ich mich auch mehr einsetzen, dann würde sich das ändern. (Interview Siegrist, Zeilen 1011–1017)

Jens Siegrist ist dem Konzept dieses Paararrangements entsprechend ebenso für die Kinderbetreuung zuständig wie seine Partnerin und so auch ohne weiteres ebenso kompetent, die Kommunikation mit der Krippe zu übernehmen. Für die ErzieherInnen ist dies jedoch offenbar ungewöhn-

lich. Jens Siegrist ist aber überzeugt, das würde sich ändern, wenn er auf seiner gleichen Zuständigkeit bestehen würde. An dieser Stelle obsiegt die traditionelle Geschlechterordnung über die Tauschordnung des Paares, wobei Jens seine Niederlage als forfait eingeschätzt: Die Tauschordnung des Paares, die hier quer bzw. gegenläufig zur traditionellen Geschlechterordnung steht, hätte durchaus das Potenzial, sich durchzusetzen.

Gegen die traditionelle Geschlechterordnung steht auch die Tauschlogik gesellschaftlicher Arbeitsteilung beim Paar Corina Bach und Luca Bora, was die Zuständigkeit für die Erwerbsarbeit betrifft. Hier nun hat sich die Tauschordnung des Paares durchsetzen können, wie Luca Bora berichtet:

Das ist fantastisch. Ich habe kein Problem damit, ich denke es ist fantastisch. Ich habe keinen Stress mit der Arbeit. Heute braucht man Qualifikationen, um Geld zu verdienen. Ich habe keinen Schulabschluss, keine Lehre, ich hab nichts ausser meine Hände und meinen Kopf. Das ist gut, eine gute Balance. Mit meiner Frau habe ich den Rest. Und so gibt es keine Konkurrenz. Manchmal, wenn Frau und Mann arbeiten, dann gibt es Konkurrenz. Jedes möchte mehr Geld verdienen oder so. Das ist für mich ausgeschlossen, ich kann nicht mehr verdienen, nie. Und das ist gut, das ist klar. Das ist besser für die Liebe, wenn es keine Konkurrenz gibt. (14m/150-158)

Dass die Tauschlogik quer zur Geschlechterordnung zu liegen kommt – und sich zudem durchsetzt, scheint ein rarer und auffälliger Fall zu sein. Immerhin: Die Potenz ist gegeben.

#### **4.d Arbeitsergebnis und Arbeitsverteilung**

Nach Durkheim birgt die Arbeitsteilung als Spezialisierung eine Tendenz zur Erhöhung der Qualität der Arbeitsergebnisse, und er betont, dass auch eine Nachfrage für diese höhere Qualität vorhanden sein muss, damit Arbeitsteilung als fortschreitender gesellschaftlicher Prozess funktioniert. Gerade für die Arbeit im Haushalt und bei der Kindererziehung lässt sich leicht zeigen, wie sehr die Qualitätsvorstellungen laufend gesteigert werden. Dies ist unmittelbar einsichtig für Sauberkeit und Hygiene, Ästhetik und Ernährung, ebenso wie für Erziehung und Förderung von Kindern.

Durkheims Überlegung könnte also durchaus und gerade für alltägliche Arrangements von Paaren aufschlussreich sein. Das Verhältnis von «Nachfrage» nach hoher Ergebnisqualität und Arbeitsteilung soll nun anhand einer längeren Interviewpassage beleuchtet werden.

Nach Corina Bach haben sie eine traditionelle Aufteilung der Arbeit, obwohl es einen Versuch gab, das «Putzen und so» gleichmässiger «zu verteilen» (Interview Bach, Zeilen 180-221).

Das ist eigentlich schon immer so gewesen. Zwischendurch – je nach dem, wo wir gewohnt haben und was wir gemacht haben – habe ich mehr noch probiert, [...] um es ein bisschen zu verteilen. So mit dem Putzen oder so. [...]



Du hast gesagt, Du hast es probiert, das ein bisschen anders zu verteilen und wie ist denn das gegangen?

[...] also das ist dann auch von mir gekommen [...] – wie sagt man – delegieren, also delegieren halt: Schau, das steht an. Könntest Du das machen, ich übernehme diesen Teil, so.

Und hat das dann so funktioniert [...] und habt Ihr es dann auch so gemacht?

So hat das auch geklappt – ist noch gefährlich. Man tut ja uu-gerne am besten selber schnell. [...] es braucht einen langen Atem, um es so auch lassen zu können aber ((lacht)). Aber es geht auch. Ehm, ja dann ist es auch gegangen, das ist ja ((räuspert sich)) jeweils von dieser Zeit gewesen, wo ich halt auch noch – also jetzt mit den Kindern schon – wo ich auch noch 50 % gearbeitet habe. Einmal sogar 70, dann hat man es ja einfach müssen und dann sind auch sonst automatisch Sachen noch mehr liegengeblieben als, als jetzt. Also ich finde, es geht jetzt so schon besser als/ also ich finde es ((lacht kurz)), jetzt ist es halt klarer (,) verteilt. Sonst ist es halt immer noch ein Dran-sein. [an was dran sein?] Ach so ähnlich wie dann halt, wie man mit den Kindern oder so wie ich jetzt mit den Kindern schaue. Da muss ich auch ein bisschen dran sein. Landet jetzt die Wäsche im Wäschekorb, haben sie jetzt auch gebettet, noch schauen, ob die Zähne jetzt wirklich geputzt worden sind und so, hintendrein, ja.

Also da bist Du dann auch wie bei ihm – er hat dann zwar etwas gemacht – aber Du hast immer ein bisschen geschaut, läuft das jetzt so oder

= ja nein, ja gut. Das würde ich jetzt auch nicht wieder sagen. [...] nicht, z. B., wenn jetzt er ganz frei gehabt hat und ich bin jetzt ein paar Tage ganz weg gewesen. Da habe ich mir gar keine Sorgen gemacht. Er kocht wunderbar, er kommt sich schon einzuteilen, wie, so. Das kann ich dann schon auch loslassen. Handkehrum bleibt dann die Wäsche oder die Sachen (,) bleiben ja dann gleich also [liegen], ja.

Und wenn Du sagst, das kann ich dann schon auch loslassen. Heisst das, dass Du denkst, es hat auch etwas mit deinem Loslassen zu tun? [...] hat das (,) bei dem Delegieren, wie das dann funktioniert, ob das dann auch etwas mit dem Loslassen von Dir zu tun hat?

(3) ehm, ja klar. Wenn ich jetzt ganz losgelassen habe, dann sage ich auch nichts. Dann ist es ja einfach dann so, wie es [...] dann ist. Und wenn ich Mühe habe, wenn ich merke, oh, jetzt ist am Abend noch Geschirr so, oder dieses dort noch und/ Dann stört es mich und dann sage ich halt. Dann sage ich oder.

Diese Passage ist vielschichtig. Hier soll der Fokus der Interpretation auf der Frage liegen, inwiefern bestimmte Qualitätsansprüche nur mit der geschlechterstereotypen Spezialisierung erreichbar scheinen; ob also, und wenn ja, inwiefern die Qualitätsansprüche selbst zu einem Faktor für Persistenz werden können.

Die Überlegungen der Interviewpartnerin oszillieren um die Frage des «Loslassens». Sie hat den Versuch gemacht, zu «delegieren»: «Du könntest das machen, ich übernehme diesen Teil, so.» Nun gibt es dabei eine Schwierigkeit, die «gefährlich» ist: «Sehr gerne tut man am besten selber schnell». «Selber tun» meint hier, genau das, was man eigentlich als Arbeit für den Partner «delegiert» hatte, doch (punktuell) selber wieder übernehmen. Dies empfindet man dann als «am besten». Damit dürfte gemeint sein: Führt zum besten Resultat (sauber geputzt, gut aufgeräumt, Kinder schlafen gut ein, etc.). «Schnell» wird bedeuten: Der – zeitliche und/oder energetische – Aufwand, es selbst zu tun, ist vergleichsweise gering. Der Versuch, den Partner dazu zu bringen, sich an die vereinbarte Arbeitsaufteilung zu halten, könnte hingegen mit Ärger verbunden sein. «Sehr gerne» könnte unter anderem darauf hindeuten, dass man damit einen möglichen Identitätsverlust teilweise rückgängig machen kann: Sehr gerne ist man doch die Person, die das am besten kann. Möglicherweise ist das zu weit interpretiert, doch spricht die Rede vom «Loslassen», die gleich folgt, für ein solches Verständnis.

Nun oszillieren die Formulierungen. Interviewpartnerin sagt, dass es Durchhaltevermögen brauche, um es «lassen» zu können; also exakt dieser Neigung, die oben beschrieben wurde, zu widerstehen. Das gehe auch, sagt sie. Bedingung war allerdings, dass sie ein Erwerbsarbeitspensum von 50 % bis 70 % hatte. Dann noch ging es allerdings nur, wenn sie ihren Partner fortlaufend und bis in Details dazu angehalten hat, seinen Teil der Arbeit tatsächlich auszuführen.

Dieses «Lassen» wird nun fortgesetzt im Begriff «loslassen». Sie sagt, wenn sie etwas loslasse, dann sage sie auch nichts; lasse also die Dinge, wie sie sind, überlasse es dem Partner. – Dennoch betont sie im nächsten Satz, sie sage es, wenn sie etwas störe.

Dieses «Stören» betrifft die Qualität der Arbeitsausführung. Sie nennt als Beispiel, dass am Abend noch Geschirr in der Küche steht, das abgespült werden sollte. Sie sagt, sie habe «Mühe» damit. Der Zustand, dass die Küche am Ende des Tages nicht aufgeräumt ist, stört sie. Es entspricht nicht ihrer Vorstellung davon, wie man eine Küche zurücklassen soll, wenn man sie verlässt. Auch das ist ein Kriterium für Qualität von Arbeit: Wie sieht ein Arbeitsplatz nach getaner Arbeit aus?

Man kann dies unter dem Aspekt betrachten, dass sich hier eine Parallele zeigt zum Mechanismus, wie ihn Durkheim für die Qualität der Arbeitsergebnisse unter Arbeitsteilung beschreibt. Er weist darauf hin, dass Arbeitsteilung bzw. Spezialisierung zu erhöhter Qualität von Arbeitsergebnissen führe. Dies scheint hier im umgekehrten Sinn zuzutreffen: De-Spezialisierung führt (hier) zu Qualitätsminderung. Durkheim lenkt interessanterweise die Aufmerksamkeit auf die Nachfrage nach erhöhter Qualität. Nach ihm sind eine Spezialisierung und die damit verbundene Steigerung der Qualität der Arbeitsergebnisse nur von Dauer, wenn es auch eine Nachfrage nach dieser Qualität gibt. Im Falle dieses Paares scheint jedoch die Nachfrage nach einer höheren Qualität der Arbeit lediglich bei der Frau vorhanden zu sein, nicht beim Mann. Eine einigermaßen wahrscheinliche Annahme ist, dass die gesellschaftliche Qualitätserwartung – also der Zustand der Wohnung, der positiv bewertet würde im Falle eines überraschenden Besuchs, – näher bei derjenigen der Frau liegt als bei derjenigen des Mannes. Die Vorstellungen der Frau werden hier also näher bei der gesellschaftlichen Norm liegen als diejenige des Mannes. Unabhängig davon aber, woher die relativ hohen Qualitätserwartungen stammen, lässt sich die Beobachtung folgendermaßen als These verallgemeinern: Hohe Qualitätserwartungen stabilisieren einseitige und fixe

Verteilung von Arbeiten. Sie erschweren die Despezialisierung, weil sich eben anspruchsvolle Qualitätserwartungen mit Spezialisierung leichter erfüllen lassen.

Dies bedeutet nun nicht, dass hohe Qualitätserwartungen in jedem Fall und ausschliesslich Persistenz der Geschlechterrollen befördern. Denn die Mechanik würde auch im umgekehrten Fall funktionieren: Wenn ein Mann geübt, zuständig, also spezialisiert wäre im Haushalten und seine Partnerin nicht, wäre ebenso eine Despezialisierung und gleichmässigerer Verteilung mit Qualitätseinbussen verbunden. Auch hier würden also hohe Qualitätserwartungen dem Prozess der Umverteilung im Weg stehen. Hohe Qualitätsansprüche werden also grundsätzlich einseitige Zuständigkeiten zementieren, unabhängig davon, ob diese den Geschlechterstereotypen entsprechen oder widersprechen. Da bislang allerdings einseitige Zuständigkeiten überwiegend den Geschlechterstereotypen entsprechen, stehen die hohen Qualitätserwartungen summa summarum dem Gleichstellungsprozess im Wege.

#### **4.e Verbundenheit dank Arbeitsteilung?**

Durkheim schlug vor, Arbeitsteilung nicht als moralisch zersetzend, sondern als verbindend zu verstehen. Findet sich eine solche Wirkung von Arbeitsteilung auch bei Paaren? Entsteht eine Verbundenheit durch Komplementarität? Der Blick ins Interviewmaterial legt ein differenziertes «Jein» nahe.

Komplementäre Differenz ist unter der Bedingung verbindend, dass sie von einer Gleichheit auf einer bestimmten, anderen Ebene zusammengehalten wird. Dies zeigt sich den Aussagen von Franz Schmid:

«Ich habe schon machmal über unserer Beziehung nachgedacht. Eigentlich gerungen haben wir nie, meine Frau und ich mit iii, in Entscheidungen eigentlich ehm. [...] Wir sind auf der einen Seite einander so nahe – sagen wir von den Einstellungen her – im Grundsatz also, dass man einfach sagt eh' für uns ist die Form und die Farbe vom Haus ist klar gewesen. Für uns sind die Autos klar, für uns ist das Anziehen klar, für uns sind die Ferien eigentlich klar, wie wir sie gestalten wollen. Also meine Frau will nicht zelten gehen und ich will in ein Hotel. [...] Auf der anderen Seite sind wir doch sehr gegensätzlich, weil sie ist – sagen wir – der ruhige Pol in der Familie, sie ist die Überlegte. [...] Und meine Tochter und ich, wir sind eher die, die Hektischeren und die Lauteren. Das ist irgendwie einfach so, ja die Tochter hat jetzt das ein bisschen übernommen und, und meine Frau kann das super ausgleichen, von dort her. Also da sind wir eigentlich so wie Gegenpol, ohne, ohne aber ehm in den Ansichten Gegenpol zu sein. Sondern mehr sagen wir vielleicht vom Charakter her.» (Interview Franz Schmid, Zeilen 169–184)

Gleich sind hier die Präferenzen für die Gestaltung des gemeinsamen Lebens: Form und Farbe des Hauses, Wahl der Autos, Anziehen, Feriengestaltung (Hotel, nicht Zelt). Daran sind die beiden Personen einander «so nahe». Unterschiedlich ist das Temperament, ja komplementär geradezu, wie der weitere Verlauf des Interviews zeigen wird. Franz Schmid fasst das pointiert zusammen:

Wir sind Gegenpole, ohne aber in den Ansichten Gegenpole zu sein. Spezialisierung im Sinne von Unterscheidung ist also nicht in jeder Hinsicht verbindend und förderlich, sondern eher nur dann, wenn sie zur gegenseitigen Ergänzung wird. Genau dies wäre aber im Falle einer Differenz hinsichtlich der Präferenzen für die Farbe und Form des Hauses nicht gegeben. Dies illustriert, wie Paare tendenziell Gleichheit brauchen in Handlungsnormen für gemeinsames Handeln, während individuelle, sich unterscheidende Vorstellungen von Richtigkeit persönlichen Handelns möglich, ja produktiv sind, wenn daraus unterschiedliche Beiträge zu diesem gemeinsamen Handeln resultieren. Spezialisierung darf folglich nicht so weit führen, in einem solchen Mass bzw. in solchen Gebieten unterschiedliche Handlungsnormen zu internalisieren, dass in der Folge die gemeinsamen Handlungsnormen für gemeinsames Handeln gefährdet würden.

Differenzen, die zu unterschiedlichen Beiträgen zu einem gemeinsamen Ganzen führen, hält Franz Schmid sogar für existenziell wichtig. So bekräftigt er auf die Nachfrage, ob für ihn Gegensätzlichkeit etwas Wichtiges ist

«Ja, unbedingt. Also wenn ich eine Frau hätte, die so wäre wie ich, dann wären wir wahrscheinlich schon lange geschieden. Das ist ja @unmöglich oder ((beide lachen)) und das andere wäre richtig langweilig [...], wenn dann beide wirklich ganz ruhig und ganz ausgeglichen und immer so [...] / Wir haben noch nie Streit miteinander gehabt. Aber wir haben schon Diskussionen gehabt, auch einmal laute, das ist kein Problem. [...] Da sind wir vielleicht beide so grosszügig, dass man dann eh' also (.), das ist jetzt so und fertig. (2) Drum, wir haben; wir haben es wirklich gut miteinander, von dort her.» (Interview Franz Schmid, Zeilen 187-196)

Eine Person verhindert Streit, indem sie Ruhe und Ausgeglichenheit einbringt. Die andere Person (plus die Tochter) verhindert Langeweile wird, indem sie «laut» und «hektisch» ist.

Wie interferiert diese Form der Spezialisierung mit Geschlecht? Es ist durchaus fraglich, ob diese Form der Spezialisierung den Geschlechterstereotypen entspricht. Sie entspricht zwar den Stereotypen «aktiv» versus «passiv», aber nicht den Stereotypen «spontan» versus «überlegt». Die vorfindliche Aufteilung steht weder in klarem Widerspruch zu Geschlechternormen, noch geht sie völlig darin auf.

Man könnte meinen, dass der ruhigere Pol letztlich weniger Einfluss auf den Gang der Dinge haben würde. Dem ist darum nicht so, weil Kathrin Schmid, die Partnerin von Franz Schmid, in seinen Augen dies durch Hartnäckigkeit wettmacht:

«Rein vom Job und von meiner Tätigkeit her bin ich mir gewöhnt eigentlich, schnell etwas anzuschauen und zu sagen: Jawohl, Vorteil, Nachteil und dann entscheiden und dann los. Und nicht noch, noch mal und noch mal, das ist dann nicht und das kann sie dann schon mal mich eh' auch nerven mit dem, wenn sie sagt, komm jetzt noch mal und so. Das muss dann nicht sein. Eben sie ist dann die Ausdauernde, sie ist die Ruhige, sie ist die Ausgleichende aber so, sie ist auch die Hartnäckige dann oder, kein Problem ((lächelt)), muss sie auch ((lächelt)). [Muss Sie auch?] Ja ja [warum?] weil es gut tut eigentlich, eben ich bin dann eher der, der mal schnell sagt, also komm, zack, jetzt machen wir das oder. Oder, oder wir

machen es eben nicht und so und dann eh' (.) ist das kein Problem eigentlich, dass sie es dann auch wieder aufbringt, eine Woche oder zwei später und sagt, komm, jetzt schauen wir das noch einmal an oder wir gehen jetzt dort und dort hin trotzdem oder kaufen das oder weiss nicht was.» (Interview Franz Schmid, Zeilen 187-196)

Das Paar muss offensichtlich Unterschiedlichkeit, internalisierte Spezialisierung, begrenzen oder jedenfalls «managen», damit sie förderlich bleibt. Franz Schmid sagt ausdrücklich, seine Orientierung auf eine rasche Entscheidung hin sei eine Folge seiner Spezialisierung auf Erwerbsarbeit – und zwar auf eine bestimmte –, die also von aussen in das Paarsystem eingebracht wird. Genau dies führt allerdings zu einer offenbar bleibenden Spannung, die fortlaufender Entschärfung bedarf, wie man in einer latenten Widersprüchlichkeit in diesem Text selbst erkennt: Franz Schmid sagt, es nerve, wenn Kathrin Schmid (in seinen Augen) bereits getroffene Entscheidungen wieder aufbringt. Der Ausdruck: «das muss dann nicht sein» verstärkt das Wort «nerven» und zeigt, wie es beachtliche innere Friktionen auslösen kann bei ihm, wenn seine Frau das tut. Bereits im nächsten Satz sieht Franz Schmid allerdings ein, dass sie das tun «muss». Damit das Ganze funktioniert – und nicht er völlig dominiert – muss sie so vorgehen. Dies ist ihm klar. Zwei Sätze später sagt er denn auch, es sei «kein Problem eigentlich», wenn sie das tue. Das ist kein absoluter Widerspruch dazu, dass es ihn «nervt», aber doch eine beachtliche Spannung, die zeigt, wie schwer es sein kann, Differenz zu integrieren. Spezialisierung will «gemanagt» sein – und dazu hilft Gleichheit hinsichtlich bestimmter Zielvorstellungen.

Zur genannten Gleichheit – Präferenzen für die Gestaltung des gemeinsamen Lebens: Form und Farbe des Hauses, Wahl der Autos, Anziehen, Feriengestaltung (Hotel, nicht Zelt) – ist ein Nachtrag anzubringen. Im weiteren Verlauf des Interviews erfährt man, wie das Paar sich dahingehend abgesprochen hat, den Autokauf nicht gemeinsam zu tätigen: «Was wir für Autos fahren, das darf ich alleine entscheiden», berichtet Franz Schmid (233) Auch der Kleidereinkauf geschieht unabhängig voneinander. Dies geht wohl nur darum, weil sich die Vorstellungen nicht allzu sehr unterscheiden. Dennoch sind sie offensichtlich auch nicht so sehr gleich, dass es nicht doch ein Gewinn wäre, hier explizit eine (erstaunlich strikte und explizite) Arbeitsaufteilung vorzunehmen. Konzediert man diese Interpretation, so kann man in der vorausgeschickten Aussage, das Paar sei in diesen vier Punkten «so nahe», als «Homogenisierung» verstehen. Franz Schmid möchte gerne (verbindende) Gleichheit sehen.

Verbindend erscheint somit a) Differenz als Ergänzung in den jeweiligen Beiträgen zum Ganzen und b) Gleichheit in der Vorstellung vom Ganzen. a) Wo Verschiedenheit komplementär organisiert ist, sich wie verschiedene Puzzleteile zu einem Ganzen zusammenfügen lässt, verstärkt sie die Verbundenheit, prinzipiell bis hin zu einer gewissen gegenseitigen Abhängigkeit. b) Gemeinsame Zielvorstellungen ermöglichen einander ergänzende Beiträge auf dem Weg zu diesem Ziel. (Differenzen bei den Vorstellungen vom Ganzen wären gerade nicht verbindend, könnten nicht als Ergänzungen organisiert werden.)

Hier spielt Ergänzung eine wichtigere Rolle als im Interview mit dem Frauenpaar Helen Brucker und Sandra Müller oben. Dort fehlen sogar Passagen gänzlich, welche etwa Charakterunter-

schiede zwischen den beiden Frauen als produktiv benennen. Die Bewertung von Differenz und Gleichheit kann offensichtlich verschieden ausfallen.

#### **4.f Zusammenfassung**

Konfrontiert man die oben in den Teilen 2 und 3 dargestellten Mechanismen mit Passagen aus weiteren Interviews, so ergeben sich verschiedene zusätzliche Erkenntnisse. Diese lassen sich – wobei einiges an Differenziertheit wieder verloren geht – in folgende Thesen zusammenfassen:

1. Arbeitsaufteilung bei Paaren als Prozess analog zu gesellschaftlicher Arbeitsteilung, konkret Arbeitsaufteilung als vorteilhaft beurteiltes Element eines Arrangements, ist für Paare durchaus ein Thema. Paare rechnen sehr wohl damit, dass Arbeitsaufteilung als «Deal» gewinnbringend ist.
2. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Arbeitsaufteilung als nur gewinnbringend betrachtet wird. Vielmehr wird diese häufig auch problematisiert. Paare, sowohl als Einheit wie auch die Einzelpersonen, sind durchaus imstande, Vor- und Nachteile zugleich im Blick zu haben.
3. Arbeitsaufteilung tritt häufig synergetisch mit den Wirkungen der Geschlechterordnung auf. Die beiden Mechanismen verstärken einander dann.
4. Wo Arbeitsaufteilung konkurrenzierend zu Geschlechterstereotypen steht, kommt es zum Konflikt. Der Ausgang ist offen, der Energieaufwand beachtlich. Immerhin: Arbeitsaufteilung hat in solchen Fällen das Potenzial, sich gegen Geschlechterstereotypen durchzusetzen.
5. Manche Paare äussern sehr wohl, dass Komplementarität verbinden wirkt. Bei ihnen gerät Arbeitsaufteilung in einen Konnex mit Liebe (vgl. auch Bardill 2011).
6. Es gibt allerdings auch klare Stellungnahmen gegen Arbeitsaufteilung im Namen von Verbundenheit. Teilweise wird davon ausgegangen, dass Arbeitsaufteilung die Gefahr einer Art von Entfremdung (vom Partner und/oder von «Ganzheitlichkeit») mit sich bringe, was eine weitere Analogie zur Diskussion gesellschaftlicher Arbeitsteilung darstellt. Insbesondere die «Wertschätzung» (vgl. oben Seite 13, Interviewzeile 136) für das Tätigkeitsfeld der Partnerin bzw. des Partners wird dann schwierig. Verbundenheit kann also auch ein Argument gegen Arbeitsaufteilung sein.
7. Es gibt starke Indizien dafür, dass die Themen «Identität» und «Arbeitsaufteilung» bei Paaren eng verbunden sind. Der «Deal», den Paare als Teil ihres Arrangements eingehen bzw. einrichten, betrifft nicht nur einen Austausch von Leistungen, sondern auch eine Art «Tausch» von Identitäten in einem präzise spezifizierten Sinn.
8. Das Thema «Arbeitsaufteilung» als «Deal» ist für Paare nicht das Modell für ihr Arrangement, sondern ein Element ihres Arrangements. Diese Beobachtung klärt und begrenzt die Reichweite mikroökonomischer Erklärungen der Arbeitsteilung von Paaren. Anders gesagt: Menschen investieren, «geben» in Paarbeziehungen oft, aber bei weitem nicht immer im Rahmen eines Tauschs.

## 5 Gleichstellungsstrategische Überlegungen

Die eingangs genannte These liess sich belegen und differenziert ausführen: Die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeiten, Fähigkeiten und Aufgaben bei Paaren lässt sich nur genauer verstehen, wenn sie in ihrem Zusammenspiel mit der allgemeinen Spezialisierungstendenz gesehen wird. Daraus ist unmittelbar zu schliessen, dass auch Strategien, welche dieser geschlechtsspezifischen Verteilung entgegenwirken sollen, besser, d. h. insbesondere den Realitäten der Paare angemessener und daher wirksamer sind, wenn sie die Interdependenz von Geschlechternormen und Spezialisierungstendenz berücksichtigen. Vier Beispiele sollen illustrieren, inwiefern solche Strategien dann anders aussehen.

### 5.a Veränderte Erklärungsstruktur als Chance nutzen

Wo sich im Handeln Persistenz zeigt, kann sich immerhin die Erklärung, das Denken, wandeln: Auch da, wo sich Personen geschlechtsspezifisch verhalten, erklären sie das nicht (mehr) mit Verweis auf die Gültigkeit einer stereotypen Geschlechterordnung, sondern als Spezialisierung. Nicht Logiken von der Art «Frauen als Frauen sind so» oder «Männer als Männer sind so» werden herangezogen, sondern solche vom Typ «sie/er kann es besser» oder «so ist die Organisation einfacher». Man kann diese Veränderung in der Erklärung bei unveränderter Handlung als Augenwischerei abtun und bekämpfen. Man kann diesen Wandel der Erklärung aber auch gleichstellungsstrategisch nützen, denn er hat zwei Vorteile für einen Wandel der Geschlechterverhältnisse: Erstens wird der Glaube an die Geschlechternormen somit weniger bezeugt und also weniger verbreitet. Indem Individuen aufhören, Geschlechterstereotypen auszusagen, auszusprechen, wird vermieden, dieselbe durch notorische Wiederholung zu stützen und ins Denken einzuhämmern. Der zweite Vorteil besteht darin, dass die statt der Geschlechternormen nun gebotenen neuen Logiken auch in Konkurrenz zu den Geschlechterstereotypen treten und potenziell jenseits von ihnen funktionieren können. Es könnte folglich gleichstellungsstrategisch hilfreich sein, solche Erklärungen weniger unter den Verdacht von Unehrllichkeit oder Selbsttäuschung zu stellen – vermutlich lässt sich auch kaum entscheiden, ob es sich um eine Täuschung handelt oder allenfalls auch nicht – und mehr zu stützen. Die Strategie ist dann, Aussagen zu bestärken, wonach Arbeitsaufteilung Sinn mache, und bei dieser Gelegenheit regelmässig darauf hinzuweisen, dass diese Arbeitsaufteilung gerade auch gegen die oder jenseits der Geschlechterstereotypen verlaufen kann.

### 5.b Arbeitsaufteilung als Kraft in Konkurrenz zu Geschlechterstereotypen nutzen

Damit nun Arbeitsaufteilung möglichst oft in Konkurrenz zu Geschlechterstereotypen tritt, braucht es Spezialisierungen von Frauen in männertypischen Tätigkeitsfeldern und umgekehrt. Denn effizient ist eine Spezialisierung entgegen den Geschlechterstereotypen immer dann, wenn durch diesen «Rollenwechsel» das Verhältnis von Aufwand und Ertrag verbessert wird; konkret also immer dann, wenn in einem Paar ein Mann einer Frau in ausgewählten Teilen der Haus- und Familienarbeit überlegen, oder wenn er interessierter und/oder identifizierter ist. Nur dann treten

Spezialisierungsmechanismus und Geschlechternormen zueinander in Konkurrenz. In Tat und Wahrheit reicht es für eine Veränderung der Arbeitsaufteilung gerade nicht, wenn Männer auch ein bisschen kochen können, von Waschen auch «etwas» verstehen usw. Für ein gegengeschlechtliches Paar ist es dann effizient, wenn der Mann putzt, wenn er das deutlich besser kann als die Frau; wenn er den Dreck schneller sieht, den Herd in kürzerer Zeit sauber kriegt, geschickter Staub wischt. Er reicht gerade nicht, wenn er ähnlich gut ist in diesen Dingen wie seine Partnerin. Ein Beispiel dafür, dass es aber reichen kann, wenn er strikt besser ist, zeigte sich in der zitierten Interviewpassage, in der es um das Backen von Zöpfen ging. In dieser Art wäre denkbar, gezielt Männer in bestimmten Tätigkeiten der Haus- und Familienarbeit mit überdurchschnittlichen Fähigkeiten auszustatten.

Wie könnte man erreichen, dass solches häufiger vorkommt? Ein simples, vielleicht marginales Beispiel, von dem ausgehend sich weiterreichende Massnahmen entwickeln liessen: Wie oben bereits angesprochen bietet in der Schweiz das Rote Kreuz kurze Ausbildungen für Jugendliche zur/zum Babysitter an. Diese Ausbildungen werden auch von Jungen besucht, wenn auch minderheitlich. Von einer in diesen Kursen mitengagierten Person wurde mir zugetragen, dass man durchaus erfolgreich Anstrengungen unternehmen könnte, den Anteil von Jungen zu steigern. Wahrscheinlich wäre es dafür dienlich, geschlechterhomogene Kurse für Jungen zu führen. Zur Entwicklung weiterer Massnahmen könnte man diejenigen Jungen, die sich einmal für einen Kurs interessiert, aber letztlich keinen besucht haben, befragen. Zudem könnte man folgende Information besser verbreiten: Laut mindestens einer Vermittlungsstelle für Babysitter sind männliche Babysitter besonders gefragt, speziell für die Betreuung von männlichen Kindern. Die Nachfrage sei deutlich höher als das Angebot. Die Verdienstmöglichkeiten wären offenbar also gerade für Jungen attraktiv. Die Strategie wäre nun darauf ausgerichtet, dass Männer, die bereits als Jugendliche die Fähigkeit zur Kommunikation mit Kleinkindern und kleinen Kindern trainiert haben, darin möglicherweise ihrer zukünftigen gegengeschlechtlichen Partnerin überlegen sein könnten. Dann wären sie effizienter, wenn es darum geht, ein kleines Kind nachts zu beruhigen. Es wäre also für das Paar vernünftig, wenn diese Männer ihren Schlaf unterbrechen würden. Aber es wäre dann auch – Elternschaftsurlaub, nicht nur Mutterschaftsurlaub vorausgesetzt – sinnvoll, wenn der Vater sich nach der Geburt um das Kind kümmert und die Mutter sich den entsprechenden Karriereknick also sparen kann. Alles in allem könnte sich dies für die Erwerbstätigkeit einer Mutter als entscheidenden Vorteil erweisen – würde aber voraussetzen, dass es mit der Gesamtidentität der Mutter vereinbar wäre, diese Teilidentität dem Vater abzutreten.

Die gleichstellungsstrategische Pointe dieses Vorgehens besteht darin, Arbeitsaufteilung gerade nicht zu bekämpfen, sondern fokussiert auf jeweils ausgewählte Teilelemente von Arbeitsfeldern gegenüber den Geschlechterstereotypen umzukehren; nicht Propaganda für ein «alle machen alles», sondern ein systematisches Engagement dafür, dass «punktuelle Spezialisierungen wider die Geschlechterordnung» sich realisieren. Dies hat den Vorteil, dass Widerstand gegen Geschlechterstereotypen nicht zugleich Verzicht auf Arbeitsaufteilungsvorteile bedeutet.

Eine breite und allgemeine Hinführung von Männern zur Haus- und Familienarbeit hingegen läuft Gefahr, überall ein bisschen zu wirken, aber letztlich kann der Mann nach wie vor schlechter kochen, schlechter putzen, schlechter Kinder trösten, schlechter einkaufen. Dann bleibt, trotz



tendenzieller Veränderungen auf Männerseite, Umverteilung von Haus- und Familienarbeit in jedem (!) ihrer Teile ineffizient. Besser hingegen lässt sich eine bestehende Geschlechterordnung destabilisieren, wenn man in einem, wenn auch kleinen, Teilbereich einen «Kipp-Effekt» erreichen kann.

### **5.c Ressourcenoptimierung von Paaren positiv anerkennen – Ressourcenknappheit in der Kleinkindphase bekämpfen**

Für manche Paare ist es verschmerzbar, auf Ressourcenvorteile durch Arbeitsaufteilung zu verzichten. Sie tun es wohlüberlegt, beispielsweise im Interesse einer integralen Persönlichkeitsentwicklung oder der besseren Verständigung. Für andere Paare, und speziell in bestimmten Familienphasen, namentlich der Kleinkindphase, spielt jedoch der effiziente Einsatz von Ressourcen eine grosse Rolle. Ressourcen werden dort bzw. dann nicht selten durch Arbeitsaufteilung optimiert. Man kann diese Mechanik entschärfen, indem man Paaren in typischerweise ressourcenknappen Phasen Entlastungen bietet.

Eine mögliche Strategie – um auch hier ein konkretes Beispiel zu nennen – wäre ein Gutschein für einen Halbtags Hortbetreuung pro Kind ein Jahr lang, den alle Eltern erhalten würden. Er könnte prinzipiell eingelöst werden, solange das Kind im Vorschulalter ist. Optimal wäre, wenn er auch bereits früh eingesetzt werden kann, beispielsweise ab einem Alter von 6 Monaten. Ziel dieser Massnahme wäre, eine Kultur der Nutzung familienexterner Kinderbetreuung nicht nur im Kontext mütterlicher bzw. beiderelterlicher Erwerbstätigkeit, sondern als selbstverständlicher Teil des Copings in einer potenziell überbelastenden Lebensphase (Arn 2000, 35-36 und 104-107) zu etablieren. (Im Grunde sollte generell das erschwingliche Angebot an Halb- und Ganztagesbetreuung nicht an mütterliche bzw. beiderelterliche Erwerbstätigkeit gebunden werden, sondern als Anerkennung der grossen Leistung von Eltern für die Gesellschaft, somit als Selbstverständlichkeit, definiert sein.)

Damit eben würden sich für Eltern in der Kleinkindphase Spielräume erweitern. Man weiss, dass diese Phase für Retraditionalisierungen von Paarverhältnissen entscheidend ist. Hier wäre eine Möglichkeit, diesem Effekt entgegen zu wirken.

### **5.d Qualitätsansprüche flexibel halten**

Auch hohe Qualitätsansprüche in der Haus- und Familienarbeit vermindern die Handlungsspielräume von Paaren. Gelänge es, eine Kultur selbstverständlicher temporärer Unordnung, selbstverständlicher temporärer «Rabenvater/Rabenmutter»-Zustände, gelänge es, die Erwartungen der allumfassenden Kinderförderung von Zahnsperre über Ballet, Legasthenietherapie und Fussballklub bis zur Hausaufgabenintensivbetreuung zu stoppen und dafür eine gewisse Alltäglichkeit von Schlieren an den Fenstern, Fusseln am Boden (vgl. oben Seite 13, Interview Brucker, Zeile 140) usw. zu etablieren, so würde auch das die Gestaltungsräume für Paararrangements vergrössern.

Könnte es Teil von Gleichstellungskampagnen sein, in diese Richtung zu wirken? Jedenfalls wäre darauf zu achten, dass man hauswirtschaftliche Kompetenz dabei nicht abwertet. Denn das Feld

der Haus- und Familienarbeit muss im Interesse einer Gleichstellung nicht nur von Frau und Mann, sondern auch von «weiblich» und «männlich» konnotierten Feldern vielmehr aufgewertet werden. Daraus ergibt sich eine gewisse Spannung mit einem Engagement gegen hohe Qualitätsansprüche in der Haus- und Familienarbeit. Allerdings: Es gehört gerade zu fortgeschrittenen Haus- und Familienarbeitskompetenzen, Qualitätsansprüche in einem vernünftigen, situationsadäquaten Rahmen zu halten und zudem, solche angepasste Ansprüche mit noch weniger Aufwand zu erreichen.

## **6 Ausblick**

Unzweifelhaft wirkt die Spezialisierungstendenz, ebenso, wie die Geschlechternormen wirken. Man schätzt deren Mechanik sicher falsch ein, wenn man die Verschränkungen derselben mit der Spezialisierungstendenz ausser Acht lässt. Insofern bewahrheitet sich die eingangs aufgestellte These.

Die mit dieser These implizit ursprünglich verbundene Hoffnung, die Spezialisierungstendenz sei eine Komplizin der Gleichstellung, bestätigte sich allerdings enttäuschend wenig – jedenfalls bis heute. Nur allzu oft und allzu wuchtig addieren bzw. multiplizieren sich Spezialisierungstendenz und Geschlechternormen. Leider.

Umsomehr ist es von eminenter Bedeutung, Gleichstellungsmassnahmen im Wissen um die allgemeine Spezialisierungstendenz zu entwickeln: Strategien, welche Paaren helfen, jenseits von Geschlechterstereotypen eigensinnige Formen der Spezialisierung zu realisieren.

## 7 Literatur

- Arida, Persio (1985): Soziale Differenzierung in der Wirtschaftstheorie. In: Luhmann, Niklas (Hg.). Soziale Differenzierung. Zur Geschichte einer Idee. Westdeutscher Verlag, Opladen. Seiten 68-95.
- Bardill, Sina (2011): Welche Rolle spielt die Liebe? Individuelle Liebesvorstellungen und Wandel der Geschlechterverhältnisse. Rüegger Verlag, Glarus
- Becker-Schmidt, Regina u. a. (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen. Bonn
- Blain, Jenny (1994): Discourses of Agency and Domestic Labor: Family Discourse and Gendered Practice in Dual-Earner Families. In: Journal of Family Issues, Vol. 15, No.4, S. 515-549.
- Clemens, Bärbel; Metz-Göckel, Sigrid; Neusl, Aylá; Port, Barbara (Hg.) (1986): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt a. M.; New York.
- Durkheim, Emile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Suhrkamp, Frankfurt a. M. 1992.
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm (1967): The discovery of grounded theory. Aldine, Chicago.
- Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Dies. (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden, Seiten 9-29.
- Koall, Iris (2007): Gender Works? Zur Diskriminierung, Funktion und Codierung im Geschlechterverhältnis. In: Weinbach, Christine (Hrsg.): Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. Seiten 191-131.
- Kotthoff, Helga (o. J.): Was ist doing gender? <http://www.gender-killer.de/wissen%20neu/texte%20gender%20kotthoff.htm> (Entnahmedatum: 15.8.09)
- Krüger, Helga (1990): Gehören technische Fähigkeiten vielleicht auch zum «weiblichen Arbeitsvermögen»? In: Rabe-Kleberg, Ursula (Hg.): Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft. Bielefeld, S. 141-160.
- Luhmann, Niklas (1992): Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. In: Durkheim, Emile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Suhrkamp, Frankfurt a. M. 1992.
- Marshall, A. (1949): Principles of Economics. Macmillan, London.
- Müller, Hans-Peter; Schmid, Michael (1992): Arbeitsteilung, Solidarität und Moral. Eine werkgeschichtliche und systematische Einführung in die «Arbeitsteilung» von Emile Durkheim. In: Durkheim, Emile: Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften. Suhrkamp, Frankfurt a. M. 1992. Seiten 481-532.
- Weinbach, Christine (2007): Überlegungen zur Relevanz und Bedeutung der Geschlechterdifferenz in funktional gerahmten Interaktionen. In: Weinbach, Christine (Hrsg.): Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. Seiten 141-164.
- Weinbach, Christine; Stichweh, Rudolf (2001): Die Geschlechterdifferenz in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie, Wiesbaden, Seiten 30-52.
- Wetterer, Angelika (1992): Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. In: Dies. (Hg.). Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hoch qualifizierten Berufen. Campus, Frankfurt a. M., 1992, Seiten 13-40
- Wille, Katrin (2007): Gendering George Spencer Brown? Die Form der Unterscheidung und die Analyse von Unterscheidungsstrategien in der Genderforschung. In: Weinbach, Christine (Hrsg.): Geschlechtliche Ungleichheit in systemtheoretischer Perspektive. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. Seiten 15-50.

ISBN 978-3-9521106-7-6