

# **Entstehen berufliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Partnerschaften?**

**Commitment anstatt Verhandlung und Macht  
in partnerschaftlichen Tauschbeziehungen**

Juliana Werneburg

Dissertation eingereicht  
an der Fakultät für Soziologie  
der Universität Bielefeld  
zur Erlangung der Doktorwürde  
zum Doktor der Philosophie

2015

Gutacher:  
Professor Dr. Martin Diewald, Erstbetreuer  
Professor Dr. Jürgen Schupp, Zweitbetreuer

© 2015  
Juliana Werneburg

## Danksagung

Diese Arbeit konnte nur durch das Zutun vieler Menschen und Finanzgeber zustande kommen. Die wesentliche Datengrundlage dieser Arbeit entstammt dem Projekt BEATA , welches durch die Unterstützung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ermöglicht wurde. Ich bin allen Mitwirkenden des Projektes zu Dank verpflichtet, welche an der über lange Strecken mühsamen Datensammlung und -aufbereitung beteiligt waren. Dazu gehören die Projektleiter Martin Diewald, Hanns-Georg Brose und Anne Goedicke, aber auch etliche andere Mitarbeiter, ohne welche die Erhebung nicht möglich gewesen wäre. Sebastian Böhm war über die gesamte BEATA -Zeit treuer und geduldiger Mitstreiter. Stefanie Hoherz, Tobias Graf, Andrés Cardona und viele weitere haben in den vielfältigsten Bereichen des Projektes tatkräftig mitgewirkt. Darüber hinaus danke ich besonders meinem Betreuer Martin Diewald, der mir viele Freiheiten gelassen hat, um meine Ideen und Interessen in die Tat umsetzen zu können.

Die Auswertungen wurden erst durch das DIW Berlin Graduate Center, das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) und das Projekt Familien in Deutschland (FiD) möglich. Die Arbeit am SOEP und bei FiD sowie der beständige Austausch mit Mathis Schröder (jetzt Fräßdorf) und Rainer Siegers haben meine Stata-Kenntnisse beträchtlich vorangebracht. Die positive und schöne Arbeitsatmosphäre werde ich in Erinnerung behalten. Besonderer Dank gilt Jürgen Schupp, der mir immer mit einem offenen Ohr zur Seite stand.

Meine Zeit bei Frauke Kreuter an der University of Maryland und dem Joint Program in Survey Methodology hat mich ungemein bereichert. Sie hat auch die Grundlagen meiner Kenntnisse in der Analyse mit latenten Variablen sowie LEM und Mplus gelegt. Darüber hinaus hat mir der DAAD ermöglicht, den äußerst hilfreichen Kurs von Kenneth Bollen an der ICPRS Summer School zu besuchen. Viele Anregungen habe ich auch an der Marie Jahoda Summer School of Sociology in Wien und von Laura den Dulk und anderen Teilnehmern bekommen. Dies war eine sehr inspirierende Erfahrung. Zahlreiche Gespräche und schöne Abende mit den Doktoranden des DIW Berlin Graduate Center, vor allem Tobias, Lilo und Florian, werden mir im Gedächtnis bleiben. Viele andere Menschen vom SOEP haben meinen Weg ebenso, kürzer oder länger, begleitet: Frederike, Bettina, Yvonne, Frauke, Michael, Anita, Elisabeth, Anika, Peter.

Wie wahrscheinlich viele Doktorarbeiten, war auch diese nicht immer einfach. Passend oder nicht – dieses Zitat spiegelt meine eigenen, häufig erlebten Empfindungen wider:

*Erst mitten in der Arbeit ging mir auf, dass mein Auswahlverfahren vielleicht etwas überlegter hätte sein können. Der Schreckenmeister ist Mythenmetz' Werk mit den meisten »Mythenmetzschen Abschweifungen«, und aus der Leserpost ist mir bekannt, dass diese stilistische Eigenheit des Meisters nicht jedermanns Sache ist. [...] Sie brachten mich derart auf die Palme, dass ich das Buch immer wieder wütend anschrie, es bespuckte und auf den Boden, ja einmal sogar im hohen Bogen aus dem Fenster warf. [...]*

*Die Anstrengung, die entstandenen Löcher und Brüche in der Übersetzung zu füllen und zu kitten, zwang mich, den eigentlichen Erscheinungstermin des Buches mehrmals zu verschieben.*

*Aber ich denke, es hat sich gelohnt, und wenn es nur aus dem Grunde ist, Gofid Letterkerl wieder einmal zu Aufmerksamkeit verholfen zu haben.*

---

*(Walter Moers (2011): Der Schreckenmeister. Ein kulinarisches Märchen aus Zamonien von Gofid Letterkerl. 3. Auflage. München: Piper: 382f.)*

Mein soziales Umfeld hat sehr dazu beigetragen, mich immer wieder ins Lot zu bringen und den Elan zum Weitermachen zu finden. Allen Freunden und Mitbewohnern, denen ich im Laufe der Zeit auf den Wecker gegangen bin, sei hier gedankt. Ganz besonders danke ich meinen sehr geschätzten Freunden Ghassan, Anja, Vera, Ines und Tim und Kath. Nicht zuletzt möchte ich auch meiner Familie und Philipp für ihre emotionale und auch praktische Unterstützung danken. Michi, Muttilein, Hans: ihr seid die Besten! Ganz besonders danke ich Martin – ohne Dich wäre die Arbeit nicht fertig geworden. Neben Deiner unglaublichen, reellen Unterstützung warst Du mir steter Ansporn. Danke.

*Juliana Werneburg*

*Berlin, 20. Februar 2015*

# Inhaltsverzeichnis

<b>Danksagung</b>	<b>ii</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>vii</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>x</b>
<b>I. Einleitende Betrachtungen</b>	<b>1</b>
<b>1. Sind Frauen beruflich weniger erfolgreich als Männer, weil sie sich ihrem Partner stärker unterordnen?</b>	<b>2</b>
<b>2. Ungleichheiten – Macht – Verwirklichungschancen: Zum Untersuchungsgegenstand</b>	<b>10</b>
2.1. Ungleichheits-Konzepte . . . . .	10
2.2. Capabilities: Wunsch und Möglichkeit . . . . .	13
2.3. Diskussion und Fazit – eigenes Verständnis . . . . .	21
<b>3. Partnerungleichheiten in der Forschung: Gender, Präferenzen oder Entscheidungen?</b>	<b>23</b>
3.1. Einkommensungleichheiten und andere Ressourcenunterschiede . . . . .	23
3.2. Berufliche Arbeitsteilung in Partnerschaften . . . . .	37
3.3. Häusliche Arbeitsteilung und verfügbare Zeit in Partnerschaften . . . . .	42
3.4. Forschungslücken . . . . .	60
<b>4. Überblick über die Arbeit</b>	<b>64</b>
4.1. Forschungsfragen . . . . .	64
4.2. Aufbau des Buches . . . . .	71
<b>II. Theoretische Konzeption von Partnerschaften im Rational-Choice-Ansatz</b>	<b>74</b>
<b>5. Überblick über die theoretische Partnerschaftskonzeption</b>	<b>75</b>
<b>6. Individuen als nutzenmaximierende Akteure: Handlungstheorie</b>	<b>79</b>
6.1. Nutzen und Nutzenmaximierung . . . . .	79
6.2. Ressourcenverteilung in Partnerschaften: Verhandlungsmacht und Autonomie	86
<b>7. Präferenzen, Normen, und Gender</b>	<b>96</b>
7.1. Ziele, Präferenzen und Einstellungen . . . . .	96

7.2. Partnerselektion und Partnermarkt . . . . .	100
7.3. Werte und Normen . . . . .	104
7.4. (Doing) Gender und Rational-Choice-Theorie . . . . .	110
<b>8. Beziehungen als sozialer Tausch: Austauschtheorie</b>	<b>114</b>
8.1. Grundlagen . . . . .	114
8.2. Ökonomischer versus sozialer Tausch . . . . .	120
8.3. Beziehungoutput . . . . .	123
8.4. Equity Theory . . . . .	129
8.5. Macht und Abhängigkeit in der Tauschtheorie . . . . .	131
8.6. Ergänzung: Zur konzeptionellen Notwendigkeit von Bindung – Vertrauen, Altruismus und Moral in der Tauschtheorie? . . . . .	138
<b>9. Bindung – Liebe – Commitment</b>	<b>143</b>
9.1. Was ist Bindung? . . . . .	143
9.2. Emotionales Commitment . . . . .	146
9.3. Normatives Commitment . . . . .	156
9.4. Institutionelles Commitment . . . . .	157
9.5. Wozu führt Commitment . . . . .	159
<b>10. Einbindung in Netzwerke</b>	<b>170</b>
<b>11. Fazit</b>	<b>177</b>
<b>III. Empirische Ergebnisse</b>	<b>180</b>
<b>12. Haben Männer und Frauen in einer Partnerschaft unterschiedliche berufliche Lebenschancen? Ein Vergleich von herkömmlichen Ungleichheitsmaßen mit einer mehrdimensionalen, subjektiven Messung</b>	<b>181</b>
12.1. Hypothesen . . . . .	182
12.2. Daten . . . . .	184
12.3. Empirische ökonomische Geschlechterungleichheiten im Vergleich . . . . .	189
12.4. Messung von subjektiven, mehrdimensionalen Ungleichheiten in der Erwerbstätigkeit . . . . .	196
12.5. Capabilities im Berufsleben – inhaltliche Beschreibung der Clusterlösung .	204
12.6. Ungleichheiten beruflicher Capabilities in Partnerschaften? Die subjektive Sicht . . . . .	215
12.7. Fazit . . . . .	216
<b>13. Partnerunterschiede in Ansprüchen und subjektiven Einschätzungen ihrer Erwerbstätigkeit</b>	<b>220</b>
13.1. Hypothesen . . . . .	221
13.2. Deskription . . . . .	222
13.3. Modellschätzung: CFA, MIMIC, LCA, RLCA . . . . .	225
13.4. Ergebnisse . . . . .	245
13.5. Fazit . . . . .	254

<b>14. Unterschiede in produktiver und verfügbarer Zeit zwischen Partnern. Verhandlungsmacht, konkurrierende Commitments oder Gender?</b>	<b>257</b>
14.1. Hypothesen . . . . .	259
14.2. Daten und abhängige Variablen . . . . .	265
14.3. Operationalisierung der erklärenden Variablen . . . . .	270
14.4. Modell . . . . .	278
14.5. Ergebnisse . . . . .	279
14.6. Fazit . . . . .	291
<b>IV. Diskussion</b>	<b>294</b>
<b>15. Zusammenfassung</b>	<b>295</b>
<b>16. Ausstehende Forschungsaufgaben</b>	<b>306</b>
<b>V. Appendix</b>	<b>309</b>
<b>A. Hypothesenübersicht</b>	<b>310</b>
<b>B. Fragebogen-Auszüge</b>	<b>312</b>
<b>C. Zusatzinformationen zu Daten und Auswertungen</b>	<b>317</b>
C.1. Deskriptive Statistiken für SOEP 2008 (nur westdeutsche Paare im Haushalt)	317
C.2. Details zu Präferenzen . . . . .	320
C.3. Operationalisierung von Capabilities . . . . .	324
C.4. Anhang zu den Auswertungen von Kapitel 13 . . . . .	346
C.5. Anhang zu erklärenden Variablen . . . . .	347
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>355</b>

## Tabellenverzeichnis

12.1. Deskriptive Merkmale der Beschäftigten- und der Partnerstichprobe . . . .	186
12.2. Deskriptive Statistik für Partnerstichprobe, getrennt nach Geschlecht . . .	188
12.3. Erwerbsarrangement von Paaren . . . . .	189
12.4. Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position für BEATA -Partnerstichprobe . . . . .	193
12.5. Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position (zusammengefasst) für BEATA -Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	193
12.6. Ökonomische Ungleichheiten (t-Tests / Cramérs V) für BEATA -Partnerstichprobe und SOEP 2008, Stichprobe vergleichbar BEATA . . . . .	195
12.7. Anzahl gültiger Angaben in den Capability-Dimensionen für Erwerbstätigkeit, BEATA Beschäftigten- und Partnerstichprobe, nur Erwerbstätige, N=2190 . . . . .	201
12.8. Clusterlösung der Beschäftigungsverhältnisse in BEATA nach zugrundeliegenden Informationen . . . . .	205
12.9. Strukturmerkmale der Beschäftigungs-Cluster in BEATA . . . . .	207
12.10 Zusammenhang subjektiver beruflicher Ungleichheiten (zusammengefasst), BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	216
12.11 Zusammenhang subjektiver beruflicher Ungleichheiten (zusammengefasst), BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	217
13.1. Differenzen in den Capability-Dimensionen der Erwerbstätigkeit zwischen Partnern (nur Zweiverdiener-Paare), BEATA -Partnerstichprobe . . . . .	223
13.2. Bezeichnungen der Modellspezifikationen . . . . .	228
13.3. Modellselektion von CFA-Modellen (ohne Kovariate und Gruppenvergleich). BEATA -Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=419 . . . . .	231
13.4. Modellselektion von LCA (ohne Kovariate und Gruppenvergleich). BEATA Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=419 . . . . .	234
13.5. Bezeichnungen der zusätzlichen Modellspezifikationen bei Gruppenvergleich	237
13.6. Modellselektion der Strukturgleichungsmodelle mit latenten Faktoren, Gruppenunterschied nach Fragebogentyp des Mannes integriert. BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	238
13.7. Modellselektion der Strukturgleichungsmodelle mit latenten Faktoren, mit Gruppenunterschied nach Fragebogentyp des Mannes und Kovariaten. BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	241
13.8. Modellselektion von LCA (mit Gruppenvergleich und mit Kovariaten). BEATA Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=353 . . . . .	243
13.9. Kovariaten-Effekte für ausgewählte Modelle der Anspruchsniveaus dreier Dimensionen beruflicher Ansprüche . . . . .	248
13.10 Kovariaten-Effekte für ausgewählte Modelle der subjektiven Einschätzung dreier Dimensionen der Einschätzung der aktuellen Erwerbstätigkeit . . . .	249

13.11	Fühlen sich die Partner erwerbstätiger Paare sozial anerkannt im Beruf? Geschätzte Klassenzugehörigkeiten von Paaren (M84) . . . . .	251
13.12	Kovarianzen zwischen Partnern zwischen Wünschen und deren Realisierung im Beruf für drei Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktionen in der Erwerbsarbeit. BEATA , Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements (beide Vollzeit oder er Vollzeit, sie weniger; n=353) . . . . .	253
14.1.	Aufgewendete Zeit für produktive Arbeit und Freizeittätigkeiten, in Stunden pro Woche, sowie deren Partner-Differenzen (seine abzüglich ihrer Zeitaufwendung): deskriptive Angaben und t-Tests. BEATA Partnerstichprobe .	269
14.2.	Übersicht verwendeter Prädiktoren . . . . .	271
14.3.	Partnerunterschiede in produktiver Zeit, unstandardisierte Schätzergebnisse der OLS-Regressionen, (Standardfehler in Klammern); BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	281
14.4.	Partnerunterschiede in verfügbarer Zeit, unstandardisierte Schätzergebnisse der OLS-Regressionen, (Standardfehler in Klammern); BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare . . . . .	289
A.1.	Hypothesenübersicht . . . . .	310
C.1.	Erwerbsarrangement von westdeutschen Paaren* in einem Haushalt, SOEP 2008, ungewichtete (ung.) und gewichtete (gew.) Daten . . . . .	317
C.2.	Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position für SOEP 2008, Stichprobe äquivalent zu BEATA -Partnersample . . . . .	319
C.3.	Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position (zusammengefasst) für SOEP 2008, nur Zweiverdienerpaare, Stichprobe ähnlich BEATA . . . .	319
C.4.	Wichtigkeit von Lebensbereichen, getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA . . . . .	320
C.5.	Wichtigkeit von Lebensbereichen im Vergleich zu Beruf, getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA . . . . .	321
C.6.	Tests auf Gruppenunterschiede zwischen Geschlechtern respektive zwischen Befragten mit und ohne Kinder in globalen Lebenseinstellungen. Signifikanzniveaus getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA . .	321
C.7.	Tests auf Gruppenunterschiede zwischen Geschlechtern respektive zwischen Befragten mit und ohne Kinder in globalen Lebenseinstellungen. Signifikanzniveaus getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA . .	322
C.8.	Unterschiede zwischen Partnern in ihren Präferenzen: Mittelwertdifferenz <sup>1)</sup> und Signifikanz des Gruppenunterschiedes, inwiefern der jeweilige Lebensbereich der Partnerin wichtiger ist als ihrem Partner. BEATA -Partnerstichprobe . . . . .	323
C.9.	Items zur Messung von <i>Wünschen/Befürchtungen</i> der sozialen Produktionsfunktion über verschiedene Lebensbereiche . . . . .	324
C.10.	Items zur Messung von <i>Zuständen</i> der sozialen Produktionsfunktion über verschiedene Lebensbereiche . . . . .	326
C.11.	Deskriptive Kennwerte der verwendeten Items zur Bildung von Capabilities der Erwerbstätigkeit, BEATA Beschäftigten- und Partnersample . . . . .	328

---

C.12.Deskriptive Kennwerte der verwendeten Items zur Bildung von Capabilities der Partnerschaft, BEATA Beschäftigten- und Partnersample . . . . .	332
C.13.Polychorische Korrelationen, Kendalls $\tau_b$ der ursprünglichen Items sowie $\Phi$ -Werte der daraus gebildeten Dummy-Variablen, die zur Bildung von Capability-Defiziten in der Erwerbstätigkeit verwendet wurden . . . . .	335
C.14.Polychorische Korrelationen, Kendalls $\tau_b$ der ursprünglichen Items sowie $\Phi$ -Werte der daraus gebildeten Dummy-Variablen, die zur Bildung von Partnerschaftsmerkmalen verwendet wurden . . . . .	337
C.15.Mittlere Zustimmung zu den Dummy-Variablen der Basis-Items (gebildet am Median), die in die Bildung von Capabilities nach Clustern eingegangen sind, Beschäftigte und Partner BEATA . . . . .	338
C.16.Differenzen in den Capability-Dimensionen der Erwerbstätigkeit zwischen Partnern (nur Zweiverdiener-Paare), BEATA -Partnerstichprobe . . . . .	342
C.17.Geschätzte Mittelwertsunterschiede zwischen Männern und Frauen für ausgesuchte Modelle. Drei Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktionen in der Erwerbsarbeit. BEATA , Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements (beide arbeiten Vollzeit oder er Vollzeit, sie Teilzeit; n=353) . . . . .	346
C.18.Übersicht <i>nicht</i> verwendeter, aber geprüfter Prädiktoren in den in Kapitel 14 berichteten OLS-Regressionen . . . . .	348
C.19.Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Partnerschaftsqualität, deskriptive Merkmale . . . . .	349
C.20.Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Autonomie und Burnout im Beruf, deskriptive Merkmale . . . . .	350
C.21.Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Jobcommitment	351
C.22.Items zur Messung von beruflichen Belastungen, deskriptive Merkmale . .	352

## Abbildungsverzeichnis

3.1. Geleistete Hausarbeit von Männern und Frauen in Deutschland in einem Haushalt, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschulkinder im Haushalt, 1984 bis 2012 . . . . .	59
5.1. Beziehungen als soziale Tauschbeziehungen . . . . .	76
5.2. Netzwerk mit konkurrierenden sozialen Tauschbeziehungen . . . . .	77
8.1. Unterschied zwischen geleistetem und wahrgenommenem Input in sozialen Tauschbeziehungen . . . . .	125
9.1. Erzeugung von emotionalem Commitment in sozialen Tauschbeziehungen . . . . .	164
12.1. Streudiagramm tatsächlicher Arbeitszeiten von Paaren in BEATA (in Stunden/Woche, Partnerstichprobe) . . . . .	190
12.2. Differenzen in den Arbeitszeiten von Partnern mit zwei Verdienern (in Stunden/Woche, Partnersample) . . . . .	191
12.3. Differenzen im Verdienst von Paaren (in Euro, BEATA -Partnersample, nur Zweiverdienerpaare) . . . . .	192
12.4. Commitment und Burnout bei unterschiedlichen Qualifikations- und Einkommensniveaus . . . . .	210
12.5. Einkommensverteilung bei der Clusterlösung . . . . .	211
12.6. Eigenes Einkommen im Vergleich zum Median bei Beschäftigten der gleichen beruflichen Stellung, nach Clusterlösung. Anteile in Prozent. . . . .	213
12.7. Commitment, Burnout, Erwerbszufriedenheit und wahrgenommene Balance nach Clusterlösung . . . . .	214
13.1. Modellierung von Strukturgleichungsmodellen je Dimension (hier mit latenten Faktoren, Gruppenvergleich und Restriktionen im Messmodell) . . . . .	226
13.2. Geschätzte Mittelwertdifferenzen von Frauen im Vergleich zu Männern (Männer – Frauen) verschiedener Modelltypen (in Standardabweichungen latenter Variablen, BEATA -Partnersample, nur Zweiverdienerpaare) . . . . .	246
14.1. Mehrarbeit beziehungsweise Anteil der Männer an häuslicher Arbeitsteilung von Paaren in Deutschland in einem Haushalt, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschul-Kinder im Haushalt, 1984 bis 2012 . . . . .	266
14.2. Mehrarbeit beziehungsweise Anteil der Männer an häuslicher Arbeitsteilung von Paaren in Deutschland in einem Haushalt im Verlauf des Zusammenlebens von Paaren, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschul-Kinder im Haushalt. . . . .	267

---

B.1. Abfrage der Wichtigkeit von fünf Lebensbereichen im Beschäftigtenfragebogen . . . . .	312
B.2. Abfrage von privaten Tätigkeiten im Beschäftigtenfragebogen von BEATA	313
B.3. Abfrage von Arbeitszeit im Beschäftigtenfragebogen von BEATA . . . . .	313
B.4. Abfrage von Partnerschaftsqualität im Beschäftigtenfragebogen von BEATA, Teil 1 . . . . .	314
B.5. Abfrage von Partnerschaftsqualität im Beschäftigtenfragebogen von BEATA, Teil 2 . . . . .	315
B.6. Abfrage von Partnerschaftsqualität im Beschäftigtenfragebogen von BEATA, Teil 3 . . . . .	316
C.1. Differenzen in den Arbeitszeiten von Partnern mit zwei Verdienern in Stunden/Woche, SOEP 2008, v28, ohne Rentner, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, gewichtet . . . . .	317
C.2. Streudiagramm tatsächlicher Arbeitszeiten von Paaren in Stunden/Woche, SOEP 2008, v28, ohne Rentner, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, mindestens ein Partner ist abhängig beschäftigt, ungewichtet . . . . .	318
C.3. Differenzen im Verdienst von Paaren in Euro, SOEP 2008, v28, nur Zweiverdienerpaare ohne Rentner und Selbständige, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, mindestens ein Partner ist abhängig beschäftigt, gewichtet . . . . .	318
C.4. Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Partnerschaftsqualität . . . . .	347
C.5. Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Autonomie und Burnout im Beruf . . . . .	353
C.6. Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Commitment im Beruf . . . . .	354

## **Teil I.**

### **Einleitende Betrachtungen**

# 1. Sind Frauen beruflich weniger erfolgreich als Männer, weil sie sich ihrem Partner stärker unterordnen?

Noch immer sind die beruflichen Erfolge von Männern in westlichen Gesellschaften deutlich größer als die von Frauen. Offensichtlich wird dies in der gut dokumentierten besseren Entlohnung von Männern am Arbeitsmarkt, genannt *gender wage gap* (etwa McCall und Percheski 2010 für die USA). Diese vertikale Segregation wird zum Teil mit der horizontalen Segregation erklärt: Frauen sind nicht selten in „Frauen-Berufen“ tätig. Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, sind häufiger soziale Tätigkeiten oder Dienstleistungen; sie werden schlechter bezahlt und sind eventuell auch familienfreundlicher gestaltet. Berufe, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, sind dagegen oft mit technischen Themen verbunden und werden im Mittel besser bezahlt. Dies könnte einerseits an den Auswahlprozessen von Arbeitgebern liegen (etwa Kmec 2005, eine Analyse mit US-amerikanischen Unternehmensdaten; vergleiche auch Correll et al. 2007) oder an geschlechtsspezifischen Präferenzen (etwa Busch-Heizmann 2015 mit deutschen Daten über Arbeitspräferenzen von Jugendlichen). Hinzu kommt, dass Frauen sehr häufig in Teilzeit arbeiten. Dies hat nicht nur negative Auswirkungen auf ihr aktuelles Einkommen, sondern auf ihre gesamte Karriere. In Deutschland sind die genannten Unterschiede im Vergleich zu anderen wirtschaftlich prosperierenden Ländern besonders stark ausgeprägt.

Mögliche Erklärungen für diesen Unterschied sind unter anderem, dass Frauen anders denken und handeln als Männer – und gleichzeitig von Frauen „weibliche“ Verhaltensweisen erwartet werden. Handeln Frauen eher im Interesse von anderen und verzichten sie häufiger darauf, ihre persönlichen Ziele zugunsten von anderen zu verfolgen? Die empirischen Belege hierzu könnten darauf hindeuten.

**Sind Frauen weniger risikofreudig?** Eine häufig angebrachte Behauptung lautet, dass Männer risikofreudiger und wettbewerbsfähiger sind als Frauen. Solche Persönlichkeiten können sich beruflich unter Umständen besser durchsetzen. Zusammenfassend berichten Croson und Gneezy (2009) hierzu über Unterschiede von Männern und Frauen in ihren Risiko-, Wettbewerbs- und pro-sozialen Präferenzen. Ihre Meta-Analyse beinhaltet zahlreiche ökonomische Untersuchungen, deren Ergebnisse mittels Laborexperimenten

---

ermittelt wurden. Croson und Gneezy kommen zu dem Schluss, dass Frauen risikoaverser handeln und entscheiden als Männer. Demnach vermeiden Frauen Situationen mit möglichen hohen Verlusten und stufen unklare Situationen eher als risikobehaftet ein als Männer. Als Erklärung für diesen Unterschied führen sie drei Argumente auf: Erstens, Frauen spüren Emotionen stärker als Männer und reagieren bei Unsicherheit eher mit Angst, Männer dagegen eher mit Ärger. Dies lässt Männer das Risiko einer Situation geringer einschätzen. Zweitens, Männer sind risikofreudiger, weil sie sich eher überschätzen. Drittens, Frauen interpretieren Risiken eher als Bedrohung, Männer eher als Ansporn zu größerem persönlichen Engagement.

Als mehrfach sichtbare Ausnahme konstatieren die Autoren jedoch, dass bei themenspezifischer Bildung und Erfahrung keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern mehr nachweisbar sind. So handeln beispielsweise weibliche Manager nicht weniger risikofreudig als männliche Manager. Eine ähnliche Studie lässt diese Feststellung weiterhin anzweifeln: Nelson (2014) schaut sich zum großen Teil die gleichen Studien an wie Croson und Gneezy und fügt ihrer Untersuchung noch einige aktuellere hinzu. Sie kommt zu einem grundsätzlich anderem Schluss: in ihrer Darstellung macht sie deutlich, dass die faktischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Literatur marginal sind. Männer sind also nicht wirklich risikofreudiger als Frauen. Nelson führt ausführliche Argumente auf, die darauf hindeuten, dass die Interpretationen in der Forschung überwiegend voreingenommen sein könnten.

Laut Croson und Gneezy (2009) suchen Männer den Wettbewerb eher als Frauen. Treten die Probanden gegeneinander an, so strengen sich Männer mehr an und verbessern ihre Leistung zum Teil. Frauen zeigen in Konkurrenzsituationen dagegen gleiche oder schlechtere Leistungen. Darüber hinaus meiden Frauen Wettbewerbssituationen eher als Männer, wenn sie die Wahl haben. Auch hier müssen die Autoren das Ergebnis einschränken: Wählen Frauen den Wettbewerb freiwillig, sind deren Leistungen gleich zu denen von Männern. Obwohl Frauen auch Verhandlungssituationen eher ausweichen, zeigen sie innerhalb von Verhandlungen ein von Männern kaum verschiedenes Verhalten. Croson und Gneezy schlussfolgern, dass Frauen in den Experimenten insgesamt stärker auf unterschiedliche Rahmenbedingungen reagieren als Männer. Anhand von inkonsistenten Studienergebnissen zu weiteren Themen versuchen sie diese These zu untermauern. Berichten Croson und Gneezy Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sind diese jedoch eher gering.

**Handeln Frauen altruistischer?** Croson und Gneezy (2009) nehmen auch Studien in den Blick, welche pro-soziales Verhalten untersuchen. Laut diesen beachten Frauen in ihrem Handeln häufiger die Interessen und Bedürfnisse von anderen: wenn Probanden Geld zwischen sich und weiteren Personen verteilen sollen, überlassen Frauen tendenziell

anderen einen höheren Anteil, als es Männer tun. Cook und Emerson (1978) zeigen in Laborexperimenten, dass Frauen weniger von ihrer verfügbaren Macht Gebrauch machen als Männer. Allerdings zeigen Frauen in unpersönlichen, wenn auch dauerhaften sozialen Tauschbeziehungen einem Partner gegenüber nicht mehr Verhaltensloyalität als Männer. Auch hier kann daher keine abschließende Aussage getroffen werden.

**Sind Frauen im Erwerbsleben weniger selbstbewusst?** In ihren eigenen Analysen zeigen Bielby und Bielby (1988) mit US-amerikanischen Daten aus den 1970er Jahren, dass Frauen mehr Energie in gleichwertige Arbeit stecken als Männer. Haben sie Kinder unter sechs Jahren, senkt das im Gegensatz zu Männern ihr Arbeitsengagement jedoch deutlich – allerdings auf das Niveau von Männern ohne familiäre Verantwortung. Das Arbeitsengagement der Frauen ist jedoch nicht abhängig vom Betreuungsaufwand für Kinder. Bielby und Bielby (ebd.: 1034f) nennen zudem weitere Forschung, welche in die gleiche Richtung weist: Demnach wären Frauen bereit, für das gleiche Geld mehr Arbeit und Aufwand zu leisten, also mehr Energie in gleichwertige Arbeit zu stecken, als Männer. Die Vignettenforschung von Liebig, Sauer und Schupp (2009) kommt zu dem Resultat, dass Frauen eine geringere Entlohnung von Frauen als fair erachten. Diese Ergebnisse weisen somit in eine ähnliche Richtung: Frauen und Männer haben eventuell unterschiedliche Standards in der gerechten Bezahlung von Arbeitskraft. Sie unterschätzen den Wert ihrer Arbeit.

Inwiefern Männer und Frauen in der Tat unterschiedlich sozial denken und handeln, bleibt damit noch offen. Gibt es jedoch systematische Unterschiede in ihrem Sozialverhalten, sollten diese umso sichtbarer in engen privaten Beziehungen sein. Sind Frauen beruflich weniger erfolgreich, weil sie sich häufiger an ihren Lebenspartner anpassen und ihre eigene Karriere unterordnen?

**Handeln Frauen familienorientierter?** Aus quantitativen Studien ergibt sich das dominante Bild, dass Frauen deutlich mehr Hausarbeit als Männer übernehmen (siehe die Zusammenfassungen von US-amerikanischen Studien von Coltrane 2000; Lachance-Grzela und Bouchard 2010). Dies gilt auch für moderne westliche Gesellschaften und insbesondere auch für Deutschland (etwa Kühhirt 2012, vergleiche auch Abbildung 3.1 in Kapitel 3.3 dieser Arbeit). Gershuny, Bittman und Brice (2005) zeigen darüber hinaus mit Daten aus den USA, Großbritannien und Deutschland, dass Frauen ihren Anteil an der häuslichen Arbeit stärker anpassen, wenn sich ihr Erwerbsstatus ändert. Männer dagegen reagieren sichtbar weniger auf Änderungen der Alltagssituation. Dieses Verhaltensmuster ist auch in vielen anderen Studien immer wieder sichtbar, wie später noch dargestellt wird.

---

Die Hürde, überdies familiär bedingt Kompromisse im Berufsleben einzugehen und mögliche Karriereeinbußen zu riskieren, ist nochmals wesentlich höher. Maume (2006) geht daher einen Schritt weiter. Er untersucht mit US-amerikanischen Daten von 1992, wie viele berufliche Kompromisse Partner im letzten Jahr tatsächlich eingegangen sind aufgrund von familiären Verpflichtungen. Dazu zählt in seiner Untersuchung beispielsweise, eine interessante Aufgabe oder einen beruflichen Aufstieg auszuschlagen, Arbeitszeiten zu reduzieren oder Überstunden oder Dienstreisen zu verweigern. Personen mit solchen konkreten Kompromissen gefährden damit ihre zukünftige Karriere-Entwicklung. Auch Maume zeigt, dass Frauen wesentlich häufiger auf Änderungen im Familienleben oder Änderungen im Arbeitsleben ihrer Partner reagieren, Männer jedoch nicht. Männer gehen, falls überhaupt, Kompromisse unabhängig von familiären Strukturen ein.

Geist und McManus (2012) untersuchen mit US-amerikanischen Daten vom Anfang der 2000er Jahre verschiedene Migrationsursachen für räumliche Mobilität innerhalb des Landes und die ökonomischen Auswirkungen auf die erwachsenen Haushaltsmitglieder. Über die Hälfte der Haushalte sind umgezogen, um ihre Lebensqualität zu verbessern. Je nach Lebensform haben nur ein Drittel oder weniger als ein Fünftel der Haushalte wegen einer anderen Arbeitstätigkeit ihren Wohnort gewechselt. Ihre Analysen zeigen, dass bei erwerbsbezogener Mobilität des Haushalts Männer sowie Single-Frauen eher Verbesserungen im Job erfahren. Verheiratete Frauen oder Alleinerziehende müssen eher berufliche Verschlechterungen in Kauf nehmen. Gerade zuverdienende Frauen sind häufiger *tied movers*, also die Person, welche lediglich mit umziehen, wenn der Partner eine neue Erwerbstätigkeit an einem anderen Ort aufnimmt. Dies ist häufig mit Karriereeinbußen aufseiten der Mitziehenden verbunden. Wenn ein Haushalt aus Gründen der besseren Lebensqualität umzieht, nehmen Frauen in Partnerschaften auch dann größere Gehaltseinbußen in Kauf, wenn sie gleich viel zum Haushaltseinkommen vor dem Umzug beigetragen haben. Zuverdienerinnen können sich in diesem Fall tendenziell sogar beruflich verbessern. Insgesamt ist die Wahrscheinlichkeit jedoch höher, dass Frauen bei einem Umzug ihre Karriere nicht vorantreiben oder beruflich weiter absteigen. Erwerbsbezogene Umzüge drehen sich damit häufiger um die Karriere des Mannes.

Auch Cooke (2013) analysiert räumliche Mobilität von Paaren. Er verwendet dabei US-amerikanische Daten aus einem ähnlichen, etwas größeren Zeitraum. Allerdings erweitert Cooke seine Untersuchung um *tied stayers*. Dies sind Personen, die umgezogen wären, wären sie bei der Mobilitätsentscheidung Single. Mittels *propensity score matching* ermittelt er kontrafaktische Kontrollgruppen. Etwa 80 % der Paare ziehen weder um noch wären sie in anderer Familienkonstellation umgezogen. Laut Cooke gibt es keinen Geschlechterunterschied darin, welcher Partner mitzieht oder welcher den anderen vom Bleiben überzeugt. Allerdings zeigt sich auch in dieser Studie, dass Haushalte berufsbezogen vor allem wegen einer neuen Erwerbstätigkeit des Ehemannes umziehen.

**Haben Frauen andere Maßstäbe?** Noch immer übernehmen in (fast) allen Ländern Frauen einen deutlich größeren Anteil an Hausarbeit als ihre Partner. Gleichzeitig empfinden laut verschiedenen Studien nur 20 bis 30 % der Frauen ihre Mehrarbeit im Haushalt als ungerecht (Braun et al. 2008: 1145). Braun et al. (2008) evaluieren dieses Ergebnis mit einem internationalen Vergleich von 25 Ländern aus dem Jahr 2002. Laut dieser Untersuchung finden je nach Land zwischen 26 und 63 % der Frauen ihre Arbeitsteilung als ungerecht, im Mittel sind dies jedoch weniger als die Hälfte der Frauen eines Landes. Sie zeigen, dass der größte Einflussfaktor für das Gerechtigkeitsempfinden der Arbeitsteilung in den individuellen Einstellungen über traditionelle Geschlechterrollen liegt. Auch Merkmale auf nationaler Ebene untersuchen die Autoren. In egalitären Ländern sind Frauen dabei deutlich intoleranter gegenüber ungleicher Arbeitsteilung: je ungleicher die Partnerschaften im allgemeinen in einem Land organisiert werden, desto eher finden Frauen die Ungleichheit in der eigenen Partnerschaft als gerecht. Allerdings spielen auch individuelle Faktoren wie die verfügbare Zeit eine Rolle. Braun et al. vermuten, dass die zeitliche Einbindung in das Erwerbsleben oder die finanzielle Abhängigkeit vom Partner als Legitimationsgründe für die Ungleichheit dienen und damit die Gerechtigkeitswahrnehmung beeinflussen.

Ashwin et al. (2013) zeigen in einer qualitativen Studie in Russland, dass von Männern und Frauen unterschiedliche Verhaltensweisen erwartet werden. Insbesondere russische Großmütter betreuen in diesem Beispiel in teilweise sehr umfassendem Ausmaß Kinder oder leisten Pflegeleistungen für Ältere. Im Unterschied zu den (weniger umfangreichen Dienstleistungen) von Männern erhalten sie für diese freiwilligen Hilfeleistungen jedoch häufig wenig oder keinerlei Anerkennung. Die Autorinnen stellen sogar fest, dass je höher die geleisteten Hilfeleistungen der Frauen waren, desto weniger wurden diese adäquat abgegolten. Trotz fehlender Anerkennung haben diese Frauen ihre Hilfe jedoch weiter fortgesetzt: „Viewed through the lens of reciprocity, the behavior of women in our sample makes no sense: They continued to give after the rule of reciprocity was violated“ (Ashwin et al. 2013: 417). Die vor allem verwandtschaftliche Hilfe von Frauen wird in diesem Beispiel als selbstverständlich erachtet. Sie entspricht damit der Erfüllung einer Norm; diese Norm ist jedoch für Männer und Frauen nicht gleich.

**Sind Frauen (emotional) abhängiger von ihrem Partner?** Bisher ist wenig bekannt darüber, wie sehr subjektive Sichtweisen zwischen den Partnern zusammenhängen. Klar ist, dass die Einschätzung der allgemeinen Lebenszufriedenheit zweier Partner voneinander abhängig ist (etwa Pouwels 2011). Booth und Van Ouse (2008b) fanden mit Hilfe australischer HILDA-Daten heraus, dass zumindest Berufszufriedenheit und die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeit im Wesentlichen nur bei Frauen von den Arbeitszeiten

---

des Partners abhängen. Für die Zufriedenheit der Männer spielt der Beruf ihrer Partnerin jedoch keine Rolle.<sup>1</sup>

Rusbult, Martz und Agnew (1998: 380) konstatieren auf Basis von drei Teilstudien, dass Frauen im Mittel zufriedener mit ihrer Partnerschaft sind, weniger Alternativen zu ihrem Partner außerhalb der Beziehung wahrnehmen und von höheren Investitionen in ihre Beziehung berichten als Männer. Für Frauen ergibt sich somit eine tendenziell größere subjektive Abhängigkeit von ihrem Partner als Männer diese von ihrer Partnerin empfinden. Die Geschlechterunterschiede sind allerdings nicht konsistent signifikant über alle drei berichteten Studien und Faktoren. In der Studie von Aron und Henkemeyer (1995) berichten Männer und Frauen zwar nicht unterschiedlich viele leidenschaftliche Empfindungen für ihren Partner. Wenn allerdings Männer die Ausgestaltung ihrer eigenen Partnerschaft insgesamt bewerten, so spielen leidenschaftliche Gefühle dabei keine Rolle. Bei Frauen dagegen ist Leidenschaft ein wichtiger Faktor für ihre Beziehungszufriedenheit, auch unter Beachtung der sozialen Erwünschtheit. Frauen sollten damit auf ihre intimen Beziehungen insgesamt emotional labiler reagieren. Allerdings ist die Studie nicht repräsentativ. In der kleinen, nicht repräsentativen Studie aus Stockholm von Skaldemann und Montgomery (1999) wiederum sind Geschlechterunterschiede insgesamt nicht sichtbar. Sie untersuchen die Wertvorstellungen, Altruismus, Leidenschaft und Kommunikation zwischen Partnern in unterschiedlichen Lebensformen. Dagegen konstatieren sie, dass die Wünsche zwischen verheirateten beziehungsweise kohabitierenden Paaren und Geschiedenen in dieser Studie etwa gleich sind. Geschiedene oder getrennte Partner allerdings können ihre Wünsche nicht in gleichem Maße realisieren wie Personen mit Partner.

Alle diese genannten Erkenntnisse weisen in der Tat auf eine grundlegende Systematik zwischen den Geschlechtern hin. Frauen denken und handeln eventuell anders als Männer. Frauen legen möglicherweise andere Bewertungsmaßstäbe an ihre Beziehung und Partnerschaft – und damit wahrscheinlich auch an ihr Privatleben insgesamt. Sie reagieren unter Umständen sensibler auf ihre Umwelt. Eventuell orientieren sich Frauen eher an den Bedürfnissen ihres Partners und denen ihrer Familie als Männer. Zudem ergibt sich der Eindruck, dass sie zu wesentlich mehr Zugeständnissen selbst im eigenen Berufsleben bereit sind. Richten sie ihr Erwerbsleben wesentlich häufiger nach den familiären und partnerschaftlichen Erfordernissen? Ist all dies der Fall, so stellt sich eine wesentlich weitreichendere, grundsätzlichere Frage:

---

<sup>1</sup> Für britische Paare konnten sie diese Effekte allerdings nicht bestätigen (Booth und Van Ours 2008a).

**Entstehen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Partnerschaften?** Nach den berichteten Forschungsergebnissen scheint die Vermutung plausibel, dass sich Frauen eher für Familie und Partnerschaft aufopfern. Sie stecken eventuell freiwillig beruflich zurück und passen sich dem Beruf des Partners an. Dies ist umso erstaunlicher, obwohl in den meisten westlichen Gesellschaften, auch in Deutschland, egalitäre Rollenvorstellungen vorherrschen (etwa Bühlmann et al. 2010). Ist dies der Fall, wäre ein weiterer, quasi individuell selbstgewählter Motor für Ungleichheiten am Arbeitsmarkt vorhanden.

Huinink et al. (2011: 79) machen in der Beschreibung des pairfam-Projektes darauf aufmerksam, dass (Lebens-)Partner miteinander verbundene Leben haben („linked lives“), über deren soziologischen Zusammenhang bisher kaum etwas bekannt ist. Auch Pouwels (2011) untersucht als eine der wenigen solche Abhängigkeiten zwischen Partnern. Dabei sind Partnerschaften noch immer Zentrum von Familiengründung und normativ wie empirisch die Kernlebensform in Deutschland und der Welt. Ob sie mit und ohne Kinder, ehelich oder unehelich geführt werden, kann als Spielvarianten dieser „Mikrolebensform“ aufgefasst werden. Partnerschaft steht noch immer im Zentrum von beruflichen Lebensentscheidungen, mindestens von solchen, die nach Austritt aus dem Bildungswesen getroffen werden. Familienentscheidungen sind vor allem Partnerentscheidungen. Ebenso werden Arbeitsentscheidungen, etwa über das berufliche Engagement bis zum Wechsel des Arbeitgebers, familiär mitgetroffen. Oder – sofern dies seltener der Fall sein sollte – bleibt zu fragen: warum?

Traditionelle, historisch gewachsene Beziehungskonstellation in der Arbeitsteilung befördern aktuelle Ungleichheiten in Partnerschaften. Möglich ist jedoch auch eine andere Lesart: Ungleichheiten in Partnerschaften bewirken eine Festschreibung von traditionell gestalteten Beschäftigungsverhältnissen. Wenn Geschlechterungleichheiten daher schon in dieser zentralen privaten Einheit gebildet werden, kann mit der Untersuchung von Ungleichheiten in Partnerschaften möglicherweise ein wichtiger Baustein für die Genese von gesamtgesellschaftlichen Geschlechterungleichheiten verstanden werden. Denn Partnerschaften sind nicht nur Basis für die Wertesozialisierung ihrer Kinder. Sie tragen auch ihr jeweils spezifisches Verhandlungsergebnis in die Umwelt bis hin zum Arbeitsplatz weiter.

Darüber hinaus können innerhalb der Partnerschaft dauerhaft wahrgenommene Ungleichheiten zu Frustrationen und damit wiederum indirekt handlungsleitend wirken. Stabile Partnerschaften sind jedoch familienpolitisch sinnvoll, da Familie noch immer eine zentrale Ressource in Lebenskrisen wie auch im Alltag ist. Die finanzielle Unabhängigkeit von Partnern einer Lebensgemeinschaft ist politisch und ökonomisch wünschenswert. Denn Partnerschaften bilden zwar häufig eine Bedarfsgemeinschaft, innerhalb derer kurzfristige ökonomische und soziale Krisen zumeist gemeinsam getragen und somit abgefedert werden können. Intensive, enge, „feste“ Partnerschaften sind jedoch in der Regel explizit

---

langfristig angelegt. Das Trennungsrisiko einzukalkulieren gehört damit definitiv *nicht* in das Konzept von Partnerschaften und Familien. Im Vertrauen auf eine langfristige, sogar lebenslange Bindung wird jedoch eine ökonomische Arbeitsteilung erleichtert, bei der ein Partner auf eine eigenständige individuelle ökonomische Absicherung verzichtet. Dies hat zwei nachteilige Folgen: Zum Einen wird eine finanzielle Abhängigkeit erzeugt, bei welcher das Trennungsrisiko implizit auch ein Armutsrisiko bedeutet, das nicht einkalkuliert und in der Partnerschaftsratio bewusst ignoriert wird. Zum Zweiten ist Arbeit Ressource für Anerkennung und soziale Kontakte, auf die somit ein Partner verzichtet.

Langfristig hat die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen damit deutlich negative Folgen. Einerseits ist es volkswirtschaftlich ineffizient, wenn Frauen ihr Erwerbspotential systematisch nicht vollständig ausschöpfen. Andererseits wirkt diese auch substantiell negativ auf den langfristigen beruflichen Erfolg. Vor allem die Auswirkung auf Rente und eventuelle Altersarmut ist immens, wenn sich Frauen systematisch aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Sind Frauen jedoch gleichermaßen berufstätig wie Männer, befördert dies allerdings die soziale Ungleichheit insgesamt, wie etwa Schwarz (2010) für die Zunahme der Einkommenshomogamie in den USA zeigt.

Die Daten der empirischen Analysen stammen von westdeutschen Zweiverdiener-Paaren, welche zwischen 2008 und 2010 unter Leitung von Hanns-Georg Brose, Martin Diewald und Anne Goedicke befragt wurden. Die Erhebung von BEATA (*Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch*) ist zwar nicht repräsentativ. Der Vergleich mit einer äquivalenten Stichprobe des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zeigt jedoch, dass die wesentlichen Partnerschaftsstrukturen dieser Studie mit denen der westdeutschen Bevölkerung übereinstimmen. Ich werde in den empirischen Analysen darlegen, dass die Ursachen für die geringeren beruflichen Statuserfolge von Frauen nicht bei ihren Partnern zu suchen sind. Frauen schaffen es vielmehr seltener, ihre individuellen Ziele im Arbeitsleben durchzusetzen. Allerdings ist richtig, dass Mütter ihre Prioritäten systematisch weg vom Beruf auf ihr Familienleben hin verschieben. Dass Männer in Deutschland in der Zukunft Familie und Beruf äquivalent zu ihren Partnerinnen austarieren, ist wünschenswert.

Diese Arbeit greift auf soziale Austauschtheorie zurück und entwickelt diese weiter. Die theoretische Einführung von Commitment (Bindung) in sozialen Beziehungen ist dabei ein wesentlicher Beitrag, welcher vorhandene soziologische Partnerschaftsforschung bereichern kann.

## 2. Ungleichheiten – Macht – Verwirklichungschancen: Zum Untersuchungsgegenstand

Bereits im vorangegangenen Kapitel wurde von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gesprochen. Wie im Forschungsstand in Abschnitt 3 zu sehen sein wird, beschäftigt sich der Großteil der Ungleichheitsforschung in Partnerschaften mit Ressourcenunterschieden sowie beruflicher und privater Arbeitsteilung im Haushalt. Die Relevanz dieser Kategorien als Indikator für Geschlechterungleichheit ist jedoch mitnichten selbstverständlich. Vor allem wird damit eine Positiv-Negativ-Bewertung von Ungleichheit suggeriert, die im Vorhinein infrage gestellt werden kann. Zunächst soll daher geklärt werden, wie der Begriff „Ungleichheiten“ in der folgenden Arbeit aufgefasst wird.

### 2.1. Ungleichheits-Konzepte

**Ungleichheit als Heterogenität** Diewald und Feist (2011) versuchen, vorhandene Begrifflichkeiten und Auffassungen von Ungleichheiten unterschiedlicher Forschungsrichtungen zu synthetisieren. Sie unterscheiden dabei Heterogenitäten von Ungleichheiten. Heterogenität drückt das bloße Verschieden-Sein aus. Dazu fassen sie nicht nur rein äußerliche Zuschreibungen wie Geschlecht, Nationalität oder Aussehen. Dazu zählen die Autoren auch verschiedene Präferenzen; Unterschiede in Kompetenzen, Qualifikationen und Merkmalen, welche vor allem gesellschaftliche Teilhabechancen bestimmen; als auch Aktivitäten wie Erwerbsarbeit und Hausarbeit (ebd.: 4). Allgemein üblich wird dagegen mit Ungleichheit eine Besserstellung einer Gruppe gegenüber einer anderen ausgedrückt (ebenso: Schmidtke 2008: 13).

**Ungleichheitsdimensionen** Diewald und Feist (2011) weisen darauf hin, dass Ungleichheitsforschung sehr häufig nur die ungleiche Verteilung von Teilhabechancen untersucht. Dies ist überwiegend auf die ungleiche Verteilung von Ressourcen, Status und Macht beschränkt. Dabei betonen sie, dass mit dieser einseitigen Perspektive beispielsweise negative Folgen wie Stresssymptome unberücksichtigt bleiben, die etwa ein hoher Status bei starker beruflicher Einbindung mit sich bringt. Somit sind idealerweise auch unterschiedliche (Lebens-)Bereiche in eine Analyse einzubeziehen. Diese Idee wird ver-

gleichbar beispielsweise auch vom Lebenslagen-Ansatz verfolgt (zusammenfassend und diskutierend etwa Schmidtke 2008). Diesen Punkt vertreten auch die Theorie der Sozialen Produktionsfunktion oder der Capability-Ansatz, welche weiter unten diskutiert werden. Wie die Autoren betonen, ist die Relevanz der zu betrachtenden Dimensionen jedoch stark kontextabhängig.

**Subjektive Bewertung von Ungleichheit** Zusätzlich bemerken Diewald und Feist, dass unterschiedliche subjektive Einschätzungen der Ungleichheiten beziehungsweise Heterogenitäten denkbar sind. Die Wahrnehmung und Wünsche über Teilhabechancen sind individuell verschieden und damit unterschiedlich zu bewerten. So unterscheiden Björnberg und Kollind (2005) internale und externale Definitionen von Gleichheit (*equality*, Björnberg und Kollind 2005: 14). „Internal“ heißt, der Forscher lässt die Bewertung über die Gleichheit einer Beziehung durch das Forschungsobjekt selbst vornehmen oder die Kriterien für Gleichheit durch das Subjekt bestimmen. „External“ bedeutet entsprechend, dass der Forscher die Kriterien selbst festlegt. Björnberg und Kollind halten verschiedene Kriterien in Untersuchungen über partnerschaftliche Arbeitsteilung fest: absolute Ungleichheit von Arbeitszeit; die inhaltliche Verteilung von Aufgaben (putzen beide, oder kümmert sich einer um Finanzen, der andere um Hausarbeit); der Einfluss auf die Verteilung durch Einkommen oder Ressourcen als Indikator für Entscheidungsmacht und Subordination (ebd.: 13).

Björnberg und Kollind selbst versuchen in ihrer Studie herauszufinden, welche Kriterien Paare selbst an ihre Beziehung anlegen: ob Egalität überhaupt eine Rolle spielt und wenn ja, wie. Die in dieser Studie angelegte Perspektive folgt eher dem üblichen externalen Verständnis von Ungleichheiten. Allerdings nimmt sie insofern eine Zwischenstellung ein, als dass zwar ein Höher und Weniger etwa von Arbeitszeiten anerkannt und als Ungleichheit bezeichnet wird. Dennoch soll Ungleichheit als wertfreie Differenz verstanden werden, bei welcher das Besser oder Schlechter zunächst außen vor bleibt. Wie Paare selbst eventuelle Ungleichheit bewerten, muss dagegen als selten untersuchtes Forschungsdesideratum betrachtet werden. Denn sofern Ungleichheit internal gewünscht ist, kann sie somit auch freiwillig entstanden und bewusst gewählt sein. Auch diesem Faktor soll in dieser Arbeit Rechnung getragen werden.

**(Keine) Macht in Partnerschaften** Auch in der Ungleichheitsforschung zur Arbeitsteilung in Partnerschaften ist Gary Beckers Auffassung von Verhandlungsmacht eines der verbreitetsten Konzepte, das vor allem die häufig traditionellen Ungleichheitsmuster der Arbeitsteilung erklären soll. Macht ist grundsätzlich kein wertfreier Begriff. Wie Diewald und Feist (2011: 10) als auch Lott (2012: 34) definieren, geht es bei sozialen Ungleichheiten

wie auch bei Macht darum, seine Interessen gegen jemanden oder etwas durchzusetzen. Macht ist in Diewalds und Feists Auffassung ein *Mechanismus*, der Ungleichheit erzeugt. Bei Lott ist er die *Fähigkeit oder Möglichkeit*, ein gewolltes Ziel gegenüber einem anderen zu erreichen.

Lott (2012) untersucht in ihrer Dissertation unter anderem, welcher von beiden Partnern (subjektiv) die Hoheit bei finanziellen Entscheidungen hat beziehungsweise wer die Kontrolle über das (Haushalts-)Einkommen besitzt. Sie unterscheidet Grundlagen und Resultate von Macht. Machtgrundlagen sind sehr häufig Ressourcen wie in der Beckerschen Haushaltsökonomie. Lott erwähnt jedoch auch Beziehungs-Alternativen und Commitment als mögliche Machtgrundlagen. Resultate sind etwa Ergebnisse in Entscheidungsprozessen, wie Lott sie beispielsweise anhand von finanziellen Entscheidungen untersucht.

Vor allem bei Partnerschaften gibt es einige Konstellationen, welche die Eignung des Macht-Konzepts abschwächen:

1. *Präferenzen*. Macht ist nur relevant, wenn beide Partner widerstreitende Interessen haben. Wenn beide Partner das gleiche Ergebnis wünschen, auch wenn dieses eine Ungleich-Verteilung beinhaltet, sind mögliche Macht-Konstellationen per se ohne Einfluss. Hat einer der beiden Partner wiederum keine Präferenz, ist Macht ebensowenig relevant. In diesen Situationen besteht kein Widerstand, gegen den ein gegenläufiges Interesse durchzusetzen wäre.
2. *Altruismus und andere Einigungsformen*. Auch Gary Becker etwa muss das Altruismus-Konzept zurate ziehen, um zu erklären, warum ein Alleinverdiener sein Einkommen mit seinen Haushaltsmitgliedern teilt. So oder so ist in Partnerschaften scheinbar uneigennütziges Verhalten zu beobachten, wenn nicht gar eher normal denn atypisch. Zumindest scheinen Partner auch andere Verhaltensmuster und Entscheidungsbeziehungsweise Einigungsformen in Betracht zu ziehen, die nicht auf einem Mehr an Ressourcen fußen.
3. *Exit-Option*. Das Machtkonzept beruht wesentlich auf einem Drohpotential: dem möglichen Verlassen der Beziehung. Der mächtigere Partner ist also weniger abhängig von der Beziehung als der schwächere, er hat damit potentiell mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Dies ist bei absoluter Abhängigkeit eines Partners von der Beziehung durchaus relevant, also wenn ein Partner keine Alternative zur aktuellen Beziehung hat. Sobald jedoch beide Partner eine Alternative sehen, ist die größere Alternativenfülle des mächtigeren Partners irrelevant. In westlichen Gesellschaften sollte prinzipiell kaum eine Partnerschaft alternativlos sein.

4. *Andere Drohpotentiale.* Selbst potentielle Konflikte innerhalb der Beziehung können die Machtkonstellation verändern beziehungsweise infrage stellen. Cholerische Persönlichkeiten können entsprechend unter Umständen ihre Interessen häufiger durchsetzen, auch wenn sie weniger Ressourcen in die Beziehung einbringen. Auch Folgen für andere Beziehungen wie diejenigen zu Kindern werden in Einigungsprozessen häufig Berücksichtigung finden, unabhängig von möglichen Machtkonstellationen.
5. *Verschiedene Abhängigkeiten.* Wie im nächsten Kapitel diskutiert wird, sind die Abhängigkeiten in einer Beziehung vielfältig. So besteht in Partnerschaften häufig sicherlich nicht nur, wenn überhaupt, eine finanzielle, sondern auch eine emotionale und normative Abhängigkeit. Diesen Verflechtungen ist mithilfe des Machtkonzeptes jenseits von Ressourcen schwierig beizukommen.

Einige dieser Anmerkungen werden etwa von Lott durchaus diskutiert (Lott 2012: 35–42). Diese sind aber eher als Einflussfaktoren aufgenommen, ohne dass diese Mechanismen im Zusammenhang mit Macht direkt beschrieben werden können. Zudem soll hier ein wertfreieres Konzept von Ungleichheiten bevorzugt werden. Ein solches bietet der Capability-Ansatz.

## 2.2. Capabilities: Wunsch und Möglichkeit

Der Capability-Ansatz wurde zunächst von Amartya Sen entwickelt (einen Überblick über den Capability-Ansatz bieten etwa Robeyns 2005 oder Alkire 2005: 1–13). Im Deutschen wird der Begriff mit „Verwirklichungschancen“ übersetzt (etwa Scholtes 2005). Ich werde allerdings den englischen Begriff beibehalten, da er auch in die deutsche Diskussion Eingang gefunden hat, also verstanden wird, und damit als eigenständiger Terminus verwendet werden kann. Auch werden andere Termini des Ansatzes in der deutschsprachigen Literatur zum Thema nicht übersetzt (ebd.), so dass nur der einheitlich englische Sprachgebrauch konsistent erscheint. *Capabilities* drücken die Fähigkeit aus, eigene Wünsche zu erreichen. In Sens Worten formuliert, beschreiben *capabilities* „notions of freedom, in the positive sense: what real opportunities you have regarding the life you may lead“ (Sen 1987: 36). Robeyns drückt *capabilities* aus als „peoples capabilities to function; that is, their effective opportunities to undertake the actions and activities that they want to engage in, and be whom they want to be“ (Robeyns 2005: 95). Welche Liste von möglichen Eigenschaften und Tätigkeiten („beings“ und „doings“) *capabilities* umfassen, darüber gibt es zahlreiche Dispute. Weiter unten werde ich darauf kurz eingehen.

Der Capability-Ansatz ist vor allem in der Armut- und Reichtumsforschung populär (vergleiche etwa Arndt und Volkert 2006). In diesem Forschungszweig werden überwiegend

der *Mangel* in verschiedenen Lebensdimensionen erfasst anstatt der tatsächlichen, positiv gewendeten *Möglichkeiten* oder Freiheiten (etwa Burchardt und Holder 2012; Anand et al. 2009, Capabilities-Kurzskala in der SOEP-Innovationsstudie). Auch in der Glücks- oder Zufriedenheitsforschung ist der Ansatz viel zitiert. Empirisch wird er dort aber häufig nur vereinfacht verwendet. Obwohl der Capability-Ansatz hier nur ansatzweise vorgestellt werden kann, ohne alle Aspekte und Hintergründe ausführlich diskutieren zu können, dient er als wertvolle Anregung für die spätere empirische Analyse.

**Erreichtes versus Mögliches: *Functionings* und *capabilities*** Sen unterscheidet zwischen den Dingen und Tätigkeiten, welche erreicht werden *können*, und denen, welche erreicht *sind*. Das Erreichte bezeichnet er als *Functionings*. Mit *capabilities* werden dagegen die Möglichkeiten einer Person bezeichnet. In Sens Worten: „functioning is an achievement, whereas a capability is the ability to achieve. Functionings are, in a sense, more directly related to living conditions, since they are different aspects of living conditions“ (Sen 1987: 36). Robeyns drückt es wie folgt aus: „The distinction between achieved functionings and capabilities is between the realized and the effectively possible; in other words, between achievements on the one hand, and freedoms or valuable options from which one can choose on the other“ (Robeyns 2005: 95). Wichtig zu beachten ist der positiv-moralische Anspruch, den der Capability-Ansatz hat. Unter den betrachteten wertzuschätzenden Dingen, die erreicht werden können, werden nur positive, nützliche Dinge eingeschlossen. Für andere oder einen selbst schädliche Aspekte, auch wenn sie individuell erwünscht sein sollten, sind ausdrücklich nicht in dem Konzept inbegriffen (Alkire 2005: 121). Die Bewertung der möglichen Optionen sollte demnach möglicherweise eher nach allgemeingültigen Kriterien erfolgen denn auf Basis des Subjektes, das bestimmte Möglichkeiten eventuell nicht wertschätzt. Dennoch ist grundsätzlich die Freiheit des Einzelnen, eigene Ziele zu verfolgen, zentral; nur was *individuell* wertgeschätzt wird, ist wichtig (vergleiche Alkire 2005: 120–122).

Güter, die einem Individuum zur Verfügung stehen, sind niemals als eigentliches Ziel zu betrachten. Güter sind lediglich Mittel, um ein bestimmtes *functioning* zu erreichen. Wichtig sind vor allem die Eigenschaften von Gütern. Wenn jemand ein Gut besitzt, dann hat er Gewalt über die Eigenschaften dieses Gutes. Er kann es also theoretisch nutzen. Allerdings heißt dies nicht automatisch, dass er dieses Gut tatsächlich nutzt oder die Fähigkeit besitzt, es zu nutzen. Für zwei Personen bedeutet der Besitz der gleichen Güter nicht denselben „Nutzen“ im Sinne von *functioning* (vergleiche Sen 1985: 10). Ein von Sen häufig benutztes Beispiel ist der Besitz eines Fahrrads. Der Wert eines Fahrrads ist Mobilität, nicht der Besitz eines Fahrrads *sui generis*. Um ein Gut wie ein Fahrrad nutzen zu können, sind bestimmte Rahmenbedingungen notwendig, die als *conversion factors* bezeichnet werden. In diesem Falle sind beispielsweise neben der Fähigkeit, Fahrrad fahren

zu können, auch bestimmte Umweltbedingungen notwendig. Robeyns (2005: 99) benennt persönliche, soziale und Umwelt-Faktoren als *conversion factors*, die den Wert von Gütern bestimmen. Um die Lage einer Person zu beurteilen, dürfen also nicht lediglich die Eigenschaften von Gütern untersucht werden, sondern das *functioning* der Person.

**Freiheit statt Zufriedenheit** Als Kern-Botschaft des Capability-Ansatzes betont Sen, dass die Freiheit des Einzelnen das wichtigste Kriterium zur Beurteilung von Lebenssituationen ist. Mit dem Begriff *agency* wird genau diese Befähigung zur Wahlfreiheit ausgedrückt: aus einem Bündel an möglichen Optionen zu wählen und sich entscheiden zu können. Diese Freiheit, also das potentiell Erreichbare, schätzt Sen höher als das eigentliche, aktuell Erreichte, das er *achievement* oder *achieved functioning* nennt. Den Zugewinn dieses Freiheitsbegriffes zeigt folgendes Beispiel: ohne die Unterscheidung der Freiheit muss die Situation eines unfreiwillig Hungrigen und eines freiwillig Fastenden gleich bewertet werden.<sup>1</sup> Erst die Berücksichtigung der Optionen, die beide Personen haben, macht den großen Unterschied deutlich.

Die Freiheit einer Person, also die Möglichkeiten, welche eine Person hat, ist auch entscheidender als die Zufriedenheit mit der aktuell realisierten Option (*well-being*, Sen 1985: 5). Forschung, die sich nur auf mentale Zustände beschränkt wie die Glücksforschung, kritisiert Sen ausdrücklich (Robeyns 2005: 97). So ist klar, dass Menschen dazu neigen, sich mit ihrer aktuellen Situation zufriedenzugeben (vergleiche etwa Heckhausen und Schulz 1995; Wrosch und Heckhausen 1999). Außerdem hängen Präferenzen, also die Bewertung der potentiellen Möglichkeiten, auch von der aktuellen Lage ab. Präferenzen sind also adaptiv (in der Capability-Literatur als *adaptive preference problem* diskutiert, siehe etwa Comin 2008: 170). Und nicht nur das: auch die subjektive Wahrnehmung, ob das Individuum sein Schicksal in Händen trägt oder von Umweltfaktoren abhängig ist (ebd.), beeinflusst die Bewertung und Wahrnehmung potentieller Optionen (Burchardt und Holder 2012). Auch soll mit dem Freiheits-Konzept der reinen nutzenorientierten Betrachtungsweise entgegen gewirkt werden (Scholtes 2005: 31, Gasper 2007: 341f).

**Capability-Dimensionen** Als weiteres Spezifikum im Vergleich zu vielen anderen – wenn auch nicht allen – Ungleichheits-Konzepten beschränkt sich der Capability-Ansatz nicht auf rein ökonomische Faktoren, wie den Arbeitsmarktstatus oder das Einkommen, oder mögliche Ungleichheiten zwischen diesen Zuständen. *Capabilities* sind immer als Plural zu verstehen. Im Idealfall sollten also viele Dimensionen gleichzeitig in Betracht

<sup>1</sup> Beispiel von Scholtes 2005: 30, zitiert nach Sen, Amartya (2000): *Ökonomie für den Menschen*. München/Wien: Hanser: 95.

gezogen werden. So spricht Sen teilweise auch von *capability set*, denn Capabilities sind immer als ein Bündel an Möglichkeiten zu verstehen.

Für Sen zählen daher nicht nur Status-getriebene Merkmale wie Arbeit und Bildung, sondern auch beispielsweise Gesundheit oder Selbstachtung. Allerdings bietet Sen keine festgelegte Liste von Dimensionen an, die er für wichtig erachtet. Über das Festlegen allgemein relevanter *capabilities* besteht daher ein Disput, der vor allem zwischen Nussbaum und Sen geführt wurde. Nussbaum spricht sich immer wieder dafür aus, zumindest eine Liste von *basic needs* festzulegen, in der die grundlegenden Bedürfnisse eines Menschen aufgeführt sind, die jedem Menschen zustehen sollten. Mit dieser Forderung offenbart sich jedoch der Ursprung des Ansatzes, welcher in der Armutforschung liegt. So ist relativ klar, dass in westlichen Ländern die gesellschaftlich kritischen Schwerpunkte sicher an anderer Stelle liegen als in von Armut stark betroffenen Regionen. Nicht alle möglichen Dimensionen sind daher relevant für jedes Forschungsprojekt, wie auch Sen betont. Daher plädiert auch er für eine Offenheit der Liste, so dass für jede Untersuchung die bedeutsamen Dimensionen ausgewählt werden müssen, abhängig vom spezifischen Kontext (etwa Alkire 2005: 127).

**Geschlechterungleichheiten von *capabilities*** Die meiste Capability-Forschung zu Geschlechterungleichheiten beschreibt lediglich aktuelle Zustände, wie Unterschiede im aktuellen Erwerbsstatus oder Einkommen (Robeyns, 2003). Auch in der empirischen Arbeit von Sen über Armut in Indien (etwa Drèze und Sen 2002) werden relativ grobe Indikatoren von aktuellen Zuständen wie regionale Sterberaten verwendet, um die eingeschränkten *capabilities* von Frauen in Indien zu untersuchen. Die Beispiele von Forschung, die sich mit Geschlechterungleichheiten in westlichen Gesellschaften auseinandersetzen, ist äußerst rar. Auch Robeyns' Zusammenfassung der Capability-Forschung über Geschlechterungleichheiten macht deutlich, dass diese noch nicht sehr weitreichend ist (Robeyns 2006a: 367f). Auch Robeyns (2006b) selbst vergleicht mit britischen BHPS-Daten von 1999 lediglich einige *functionings* zwischen Männern und Frauen. Sie erweitert das Bild von Einkommen und Bildung etwa um Freizeit, Gesundheit und soziale Kontakte oder politische Aktivitäten. Auch hier bleibt Robeyns jedoch nur auf einer deskriptiven Ebene. Dennoch macht sie auch empirisch deutlich, dass eine nicht-ökonomische, multidimensionale Betrachtungsweise ebenso in westlichen Gesellschaften einen Mehrwert für die Ungleichheitsforschung bedeutet.

Chiappero-Martinetti (2003) bietet ein italienisches Beispiel mit Daten aus dem Jahr 1994, welches sich unter anderem mit unbezahlten Tätigkeiten im Haushalt beschäftigt. Ihre analysierten Dimensionen sind: Wohnraum, Gesundheit, Bildung und Wissen, Sozialleben, worunter private Kontakte wie auch die Teilnahme an politischen, kulturellen

oder sonstigen Aktivitäten gefasst sind, sowie die Zufriedenheiten mit den ökonomischen Bedingungen, Sozialleben, Gesundheit, Arbeit und Freizeit. Die genannten Faktoren operationalisiert Chiappero-Martinetti mittels Unterdimensionen, die wiederum teilweise aus mehreren Variablen zusammengefasst wurden. Zudem stellt sie die Dimensionen Wohnraum, Gesundheit, Bildung und Wissen sowie Sozialleben und Zufriedenheiten aggregiert dar. Die ausgeführten Auswertungen sind auch hier wiederum nur deskriptiv. Chiappero-Martinetti zeigt, dass bei Addition beruflicher und häuslicher Arbeitszeiten Frauen in Italien deutlich mehr arbeiten als Männer.<sup>2</sup> Auch in anderen Dimensionen sind italienische Frauen benachteiligt im Vergleich zu Männern. Im Ergebnis werden jedoch nicht nur Geschlechterunterschiede deutlich, sondern auch große regionale Unterschiede. Am italienischen Beispiel der regionalen Differenzen wird offenkundig, dass es nicht nur einseitige „Verlierer“ und „Gewinner“ geben muss. So würde hier nur eine einseitige, weil eindimensionale Betrachtung ein derart klares Bild abgeben können. Zwar ist man geneigt, die wohlhabenderen Regionen durchaus als übervorteilt zu betrachten. Materieller Wohlstand befördert demnach durchaus auch in anderen Capability-Dimensionen bessere Chancen – aber eben nicht in allen.

Diese Beispiele zeigen, dass beim Versuch, ein möglichst umfassendes Bild vieler, wenn nicht „aller“, Dimensionen zu geben, der Umfang auf Kosten der Tiefe der Darstellung gehen kann. Vielversprechend ist daher, ein Thema zu fokussieren. Ein interessantes Beispiel dafür ist die Arbeit von Hobson, Fahlén und Takács (2011) über Work-Life-Balance. Sie mischen in ihrer Erhebung in Stockholm und Budapest qualitative und (eher deskriptive) quantitative Methoden. Ihr Fokus liegt auf den Rahmenbedingungen (*conversion factors*), insbesondere den institutionellen und sozialen Bedingungen, die eine Vereinbarung von Beruf und Familienleben erschweren oder erleichtern können. Im gleichen Band ist eine quantitative Untersuchung zur Work-Life-Balance in Spanien und Deutschland erschienen (Drobnič und Guillén Rodríguez 2011). Drobnič und Guillén Rodríguez operationalisieren die Möglichkeit zur Vereinbarkeit als Work-Life-Konflikte sowie Zufriedenheiten mit der Work-Life-Balance. Der *Agency*-Aspekt ist somit indirekt gemessen. Work-Life-Konflikte werden analog als mangelnde *capabilities*, ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben zu realisieren, interpretiert. Entsprechend basiert dies auf der Annahme, das Work-Life-Balance individuell immer erwünscht ist, zumindest aber grundsätzlich positiv bewertet wird. Diese Form von Handlungsfreiheit hat nichts mit totaler Unabhängigkeit im beruflichen Handeln zu tun: Autonomie beziehungsweise Kontrolle im Beruf haben einen negativen Einfluss auf die Work-Life-Balance. Insgesamt scheinen diese Arbeiten eine gelungene Interpretationsfolie für dieses spezifische Thema.

---

<sup>2</sup> Wie Burda, Hamermesh und Weil (2007) zeigen, ist Italien im internationalen Vergleich in dieser Hinsicht untypisch für westliche Gesellschaften. In der Regel sind die absoluten produktiven Tätigkeiten ausgeglichen.

**Messbarkeit** Der Capability-Ansatz definiert *capabilities* als ein Bündel an erreichbaren, wählbaren und wünschenswerten Möglichkeiten beziehungsweise potentiellen *functionings*. Amartya Sen beschreibt *capabilities* als Befähigung im Sinne von *agency* und Freiheit. In der neueren Rezeption werden sie schlicht als *potentielle functionings* verstanden (Alkire, 2005; Anand et al., 2009). Streng genommen sind die *capabilities* einer Person als Vektor von deren Möglichkeiten zu verstehen, also als das Konglomerat an Maxima in allen Dimensionen, die einer Person möglich und zugleich wertvoll sind zu erreichen (vergleiche auch die mathematischen Formalisierungen etwa in Sen 1985 und Anand et al. 2009: 134–137).

Wie beispielsweise Leßmann (2012: 102) betont, sind *capabilities* kontrafaktisch, also nicht-existent, sondern hypothetischer Natur, und damit grundsätzlich nicht direkt beobachtbar. Für empirische Anwendungen wird der Capability-Ansatz daher häufig eher als philosophischer Hintergrund betrachtet, um interpretatorische Perspektiven zu erweitern (etwa Nussbaum 1998; Comim 2008). Relativ umstritten ist, ob *capabilities* überhaupt gemessen werden können. Wie an den vorherigen Beispielen der Geschlechterungleichheiten gezeigt wurde, wurden sie bisher, wenn überhaupt, hauptsächlich nur rudimentär oder indirekt gemessen. Meistens muss jedoch in diesen empirischen Analysen von der Operationalisierung von *functionings* gesprochen werden. Auch Robeyns (2006a: 359) fasst zusammen, dass bis zum damaligen Stand in empirischen Studien nur *functionings* statt *capabilities* gemessen wurden. Ebenso gibt Leßmann (2012) einen Forschungsüberblick über den empirischen Umgang mit *agency*, allerdings findet sie vor allem arbeitsbezogene Studien. Ein Großteil der Studien mit Capability-Ansatz sind demnach Sekundäranalysen von Daten, welche nicht zur Messung von potentiellen *functionings* konzipiert wurden.

Entsprechend der vorangegangenen Beschreibungen des Capability-Ansatzes führt Comim (2008: 163) Kriterien auf, die eine adäquate Messvorschrift von *capabilities* enthalten muss: a) sie ist mehrdimensional, erfasst also verschiedene relevante Bereiche; b) sie erfasst die (individuelle) Bewertung dieser Dimensionen; c) sie erfasst auf irgendeine Weise den *agency*-Aspekt. Die empirischen Versuche, diesen multi-dimensionalen Ansatz zu verwirklichen, zeichnen sich durch große Varianzen aus. Leßmann (2012) führt einige wenige empirische Studien zum Thema Armut und Zufriedenheit als auch Arbeit auf, die *capabilities* statt *functionings* messen. So fragen Anand und Hees (2006: 280) beispielsweise spezifische *capabilities* ab für verschiedene Lebensbereiche mittels eines relativ rigiden Musters. Darunter etwa: „I feel the scope for intellectual stimulation in my life is... (1) Very good ... (7) Very inadequate.“ In einer weiteren Studie haben Anand et al. (2009) auf Basis von Nussbaums Liste Fragen entwickelt, wobei sie möglichst Formulierungen aus dem BHPS wählten. Diese Fragen sind entsprechend spezifischer, weniger schematisch und entsprechen somit eher der konkreteren Herangehensweise von Hobson, Fahlén und Takács (2011).

Der kritische Punkt in der Operationalisierung von *capabilities* ist demnach der oben genannte Punkt c) aus Comims (2008: 163) Liste: der *agency*-Aspekt. Entsprechend beinhaltet die häufig zitierte Kritik an empirischen Capability-Arbeiten, dass sie zumeist nur *functionings* messen statt der potentiellen Möglichkeiten. Diese Kritik trifft zur Hälfte zu. Richtig ist, dass nicht (alle) potentiellen Möglichkeiten erhoben werden. Es steht jedoch infrage, ob dies überhaupt möglich ist. Schließlich sind die Kombinationsmöglichkeiten an objektiven Optionen schlicht zu hoch, um dies ernsthaft in Erwägung zu ziehen. Darüber hinaus zieht ein Individuum in Abhängigkeit von Persönlichkeit und Wahrnehmung subjektiv ohnehin eventuell nicht alle objektiv theoretischen Möglichkeiten in Erwägung (siehe Burchardt und Holder 2012).<sup>3</sup> Der Anspruch auf vollständige Erhebung ist in meinen Augen zudem nicht sinnvoll, da sich individuelle Möglichkeiten beständig verändern und der eigentliche Wert allein einer Fähigkeit bereits von anderen vorhandenen Fähigkeiten abhängig ist.<sup>4</sup> Schon aus diesen Gründen müssen Erhebungen wie die von Anand und Hees (2006) oder die Kurzsкала des GeNECA-Projektes im SOEP-IS<sup>5</sup> die gestellten Fragen relativ unkonkret und abstrakt formulieren. Damit werden sie jedoch zwangsläufig stark subjektiv eingefärbt, da sie den Befragten großen interpretatorischen Spielraum lassen. Der empirische Mehrwert und die Aussagekraft einer solchen Untersuchung bleibt damit unklar. Die konkreteren Studien wiederum wie von Anand et al. (2009) oder von Hobson, Fahlén und Takács (2011) beinhalten dagegen spezifische Fragestellungen. Deren Aussagekraft ist entsprechend nachvollziehbar, aber die vollständigen Möglichkeiten einer Person können wiederum nicht abgebildet werden.

Falsch ist die Kritik unter Umständen dahingehend, dass „nur“ *functionings* gemessen würden. Denn einige Messungen können auch als „Mangel an Verwirklichungschancen“<sup>6</sup> oder

<sup>3</sup> Die Instrumenten-Entwicklung berichtet von Burchardt und Holder (2012) macht deutlich, dass persönliche Eigenschaften, die Psychologen als internale und externale Kontrolle oder Kontrollstrategien bezeichnen, oder Persönlichkeit eine große Rolle dabei spielen, ob jemand Optionen im Leben als erreichbar zur Kenntnis nimmt oder nicht. Eine Person muss sich in der Lage fühlen, aktive Entscheidungen treffen zu können und sein Leben in der Hand zu haben, um eine objektiv potentielle Option auch subjektiv als erreichbar und realistisch einzustufen. Diese Subjektivität liegt also jenseits von tatsächlichen Optionen beziehungsweise Restriktionen.

<sup>4</sup> Nussbaum hat an anderer Stelle den Terminus *combined capabilities* eingeführt (Fn. 36 in Nussbaum 1998), der etwa das Fahrrad-Beispiel sehr treffend theoretisch umreißt. Der Begriff meint, ob oder nicht mehrere solcher *capabilities* gleichzeitig verfügbar sind, die voneinander abhängig sind. Denn häufig bringen erst zwei Fähigkeiten einen sinnvollen individuellen Nutzen zustande, wie eben das verfügbare Fahrrad und die Kompetenz, Fahrrad fahren zu können. Ohne einander sind beide wertlos, zumindest weniger nützlich.

<sup>5</sup> Vergleiche: Richter, David/Schupp, Jürgen (2012): „SOEP Innovation Sample (SOEP-IS) – Description, Structure and Documentation.“ SOEPpaper 463. Berlin. DIW Berlin. Fragebogen erhältlich beim DIW Berlin. Genaueres auch in: Leßmann, Ortrud (2014): „Arbeit und das Gute Leben – Erfassung von Verwirklichungschancen.“ In: *Was macht ein gutes Leben aus? Der Capability Ansatz im Fortschrittsforum*. Bonn/Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung: 54f.

<sup>6</sup> Nach dem Titel von Jürgen Volkert (2005): „Armut als Mangel an Verwirklichungschancen: ein »Adäquater Methoden-Ansatz« (AM-Ansatz).“ In: Jürgen Volkert (Hrsg.): *Armut und Reichtum an Verwirklichungschancen. Amartya Sens Capability-Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsbeurteilung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 73–94.

Mangel an *capabilities* verstanden werden. So gewendet, bietet der Capability-Ansatz eine weitergehende Möglichkeit, über einfache Tatsachenbeschreibungen hinauszugelangen. Denn der *agency*-Aspekt, wenn auch negativ, ist hier durchaus enthalten.

Eine ebensowenig triviale Frage ist die aus Punkt b) der Kriterien Comims (2008): die subjektive Bewertung einer Dimension. Gerade in Sekundäranalysen sind sehr häufig keine genaueren Präferenzen erfasst. Eventuell auch, um mit diesem Problem umzugehen, charakterisiert Robeyns (2006b: 267) drei Gruppen von *functionings*:

1. *Functionings sind uneingeschränkt positiv zu werten.* In diesem Fall sind die messbaren *functionings* gleich den *capabilities*. Zu dieser Gruppe zählen: physische und mentale Gesundheit, körperliche Unversehrtheit und Sicherheit, Obdach haben, Ökologie sowie Respekt.
2. *Functionings werden subjektiv unterschiedlich bewertet in Abhängigkeit von individuellen Präferenzen.* *Functionings* und *capabilities* sind nicht gleichzusetzen. Zu dieser Gruppe gehören: Ausbildung und Wissen, Mobilität, Freizeit, Zeitautonomie, Wohnraum und Religion.
3. *Functionings sind normativ geprägt, etwa durch das biologische Geschlecht.* *Functionings* und *capabilities* sind dann je nach Interpretation verschieden oder gleich. Dazu gehören: soziale Beziehungen, politische Wirkungskraft, Hausarbeit und sonstige unbezahlte Arbeit sowie Erwerbsarbeit.

Der erste Punkt aus Robeyns' Liste weist entsprechend auf grundlegende Bedürfnisse des Menschen, die im Idealfall immer erfüllt sein sollten. Laut Robeyns' Definition kann ein Fehlen dieser *functionings* immer als Mangel an der entsprechenden Verwirklichungschance, als mangelnde *capability*, gewertet werden. Derartige Messungen entsprechen solchen der Armutsforschung. Da in der hier angelegten Studie erwerbstätige westdeutsche Paare analysiert werden, können allerdings die Grundbedürfnisse in der Regel als erfüllt gelten. Interessanter sind daher die zweite und vor allem dritte Kategorie von *functionings*, deren Bewertung von den subjektiven Einschätzungen der betrachteten Individuen selbst abhängig ist. Für diese Kategorien soll von einem Mangel an Verwirklichungschancen gesprochen werden, wenn bestimmte Fähigkeiten subjektiv gewünscht, aber nicht erreicht sind. Bei Erfüllung von gewünschten *functionings* kann entsprechend nicht von einem Mangel ausgegangen werden. Eine scheinbar paradoxe Kombination sind erfüllte *functionings*, die individuell als unwichtig erachtet werden. Diese Kombination entspricht dem freiwillig Fastenden. Gleichzeitig zeigt dieses Beispiel, dass mit zusätzlichen Präferenzmessungen der Unterschied zwischen unfreiwillig Hungernden und freiwillig Fastenden bestimmt ist.

Erst eine beobachtete Kombination von verschiedenen relevanten *functioning sets*, sofern Präferenzen auch bekannt sind, kann entsprechend ein genaueres Bild von Ungleichheiten geben. Ein einfaches Beispiel sind Einstellungen zu Geld: Wie wichtig ist ein hohes Einkommen? Wie wichtig ist es, viel Freizeit zu haben? Wie ist zu bewerten, wenn sowohl Geld als auch Freizeit individuell wichtig sind? Wenn der Preis für ein hohes Einkommen weniger Freizeit ist, dann ist Einkommen vielleicht wiederum weniger bedeutsam. Güter und deren Nutzen sind also nicht unabhängig voneinander, wie oben bereits theoretisch diskutiert wurde. Selten können alle Dinge gleichzeitig realisiert werden, sondern eine Wahl muss getroffen werden. Zumindest ab einem gewissen Punkt ist der Vorteil eines hohen Einkommens nur in Verbindung mit Freizeit nutzbar. Die ist eine bestehende Problematik in empirischen Erhebungen.

### 2.3. Diskussion und Fazit – eigenes Verständnis

Der Capability-Ansatz liefert drei Merkmale, die das Verständnis von Ungleichheiten erweitern: zum Ersten strebt er eine mehr-dimensionale Betrachtungsweise an. Obwohl es zahlreiche Vorschläge und Dispute über die Konkretisierung solcher Dimensionen gibt, sind sie grundsätzlich für jede Forschungsfrage neu auszuwählen. Dennoch hält der Ansatz dazu an, über die üblichen ökonomischen Faktoren hinauszugehen und möglichst neu zu justieren, welche Faktoren insgesamt relevant für ein Thema sind. Zum Zweiten macht der Capability-Ansatz deutlich, welche Unterschiede subjektive Einschätzungen für die Interpretation von Ungleichheiten haben. Präferenzen sind nicht nur *Ursache* für eine gegebene Situation in einem Auswahlprozess. Sie haben Auswirkungen auf das subjektive Wohlbefinden einer Person. Zum Dritten betont er die individuelle Freiheit als wichtigstes Kriterium für eine Betrachtung von Ungleichheit. Die zahlreichen Schwierigkeiten, die diese Forderung an empirische Arbeiten stellt, wurde bereits diskutiert. Auch ein Vorschlag für einen praktischen Umgang wurde gegeben. So sind auch in den hier verwendeten Daten keine Informationen darüber enthalten, welche die potentiellen Möglichkeiten einer Person jenseits des Erreichten erfassen würden. Der dritte Aspekt wird auch in dieser Arbeit nicht direkt gemessen. Stattdessen werden entsprechend des obigen Vorschlags unter anderem die gewünschte und tatsächliche Situation in verschiedenen Dimensionen betrachtet. Ein Mangel an (beruflichen) Verwirklichungschancen wird somit untersucht werden können.

Wie zu bedenken war, sind alle möglichen Alternativen im Sinne von *agency* praktisch nicht messbar. Wie Gasper (2007: 350f) sogar klar sagt, sollten stattdessen immer die erreichten *functionings* gemessen werden. Die objektiven Alternativen wären eine *agency*-Information im Sinne des Capability-Ansatzes, die theoretisch durchaus interessant und weitreichender wäre als der hier vorgeschlagene Weg. Dennoch nehme ich an, dass jede

Person ihre aktuell beste *wahrgenommene* Option wählt und realisiert. Im Sinne einer Nutzenmaximierung schöpft eine Person ihr Potential also immer voll aus. Dies gilt unter folgenden Annahmen:

- es gibt keine alternative *mögliche* Situation, die besser – also von höherem Nutzen – wäre als die aktuelle;
- falls es eine subjektiv bessere Option gibt, dann wird die Person faktisch daran gehindert, sie zu ergreifen. Sie ist dann zumindest in ihrer Wahrnehmung nicht erreichbar;
- falls es eine subjektiv bessere und erreichbare Option gibt, schränkt sich die Person freiwillig ein, etwa weil die bessere Option die Wohlfahrt einer anderen Person beeinträchtigen würde<sup>7</sup> oder es zu viel Aufwand in Vergleich zum Nutzengewinn wäre.

Für die Erfassung aussagekräftiger *capabilities* ist also immer entscheidend, aktuelle Restriktionen und Präferenzen zu erfassen, um systematische Unterschiede in *functionings* auf gesellschaftlicher Ebene bewerten zu können. In dieser Interpretation ist die aktuell beobachtete Situation, die erreichten *functionings*, immer gleich den subjektiv besten potentiellen *functionings* in einer gegebenen Situation. Bessere Alternativen könnten dann objektiv durchaus vorhanden sein. Sofern sie jedoch nicht subjektiv in Betracht gezogen werden, sind sie nicht handlungsrelevant. Dies ist eine utilitaristische Interpretation, die vom Capability-Ansatz so nicht formuliert wird.

Ziel der Arbeit wird es sein, Geschlechterungleichheiten im Mangel an beruflichen Verwirklichungschancen und *functionings* in Partnerschaften zu untersuchen. Der Capability-Ansatz ist entsprechend der Rahmen, mithilfe dessen diese Untersuchung konzeptionalisiert wird. Als Denkanstoß ist der Capability-Ansatz daher auch für diese Arbeit leitend. Wie Robeyns (2005: 94) jedoch klarstellt, will der Capability-Ansatz keine Erklärungen für Ungleichheiten liefern. Dazu müssen andere Theorien herangezogen werden. Die Konzeptionierung von Partnerschaften in concreto wird daher im Teil II erläutert.

---

<sup>7</sup> Zum Beispiel: Ein Haushaltsvorstand lehnt ein besseres Jobangebot ab, weil sein Haushalt dafür hätte umziehen müssen. Der Umzug hätte seinen Kindern und seiner Partnerin mehr abverlangt, als der Haushaltsvorstand gewonnen hätte. Dies kann als Opportunitätskosten interpretiert werden. Wichtiger ist jedoch, dass der eigene individuelle Nutzen auch eine Funktion des Nutzens anderer Personen sein kann.

### **3. Partnerungleichheiten in der Forschung: Gender, Präferenzen oder Entscheidungen?**

Im folgenden Kapitel werden Forschungsergebnisse zu den meistuntersuchten Themen über Partnerungleichheiten vorgestellt. Obwohl Geschlechterungleichheiten auf gesellschaftlicher Ebene gut erforscht sind, sind die Untersuchungen zu Ungleichheiten in Partnerschaften thematisch relativ eingeschränkt. Die wichtigsten Ungleichheitsthemen hierbei sind Einkommensdifferenzen, berufliche Arbeitsteilung sowie häusliche Arbeitsteilung. Forschung zu anderen Partnerschaftsthemen außerhalb von Ungleichheiten, etwa zu Stabilität, Partnerschaftsqualität, Zufriedenheiten und spezifische organisatorische Details wie Geldmanagement, werden hier nicht diskutiert, da sie nicht zum Kernthema der Arbeit gehören. Theoretische Erkenntnisse aus anderen Forschungssträngen finden stattdessen im anschließenden Theorie-Teil direkt Eingang, sofern sie relevant erscheinen.

Die vorgestellten Forschungsergebnisse werden zum einen danach sondiert, inwiefern Unterschiede zwischen Partnern bestehen. Zum anderen werden die präsentierten Erklärungsfaktoren der Ungleichheiten besprochen. Im Wesentlichen dreht sich die Debatte um Gender und kulturelle Normen, Präferenzunterschiede und Verhandlungsmacht. Teilweise werden auch sozialpolitische Rahmenbedingungen diskutiert. Letztere werden zwar nicht in die empirische Untersuchung eingehen, da mit westdeutschen Paaren das politische Umfeld der Beobachtungsdaten identisch ist. Sie bieten dennoch eine wichtige Grundstruktur und finden daher auch Erwähnung. Im Anschluss werden Forschungslücken ermittelt, die für die spätere empirische Analyse von Bedeutung sind.

#### **3.1. Einkommensungleichheiten und andere Ressourcenunterschiede**

Die mit Abstand meisten Untersuchungen zu Einkommens- oder sonstigen Ressourcenungleichheiten zwischen den Geschlechtern untersuchen nur Individual- oder Haushaltsdaten. Die untersuchten Geschlechterunterschiede bleiben somit der Makro-Ebene verhaftet. McCall und Percheski (2010) geben einen Überblick über Forschungstrends zu Einkommensungleichheiten vor allem in den USA. Wie auch sie zeigen, bezieht sich die

meiste Forschung auf Ungleichheiten auf der Makro-Ebene. Sie weisen allerdings darauf hin, dass der Haushaltskontext und die Lebensformen, in denen Individuen leben, wichtig sind für die Umverteilung von Einkommen. Klassische ökonomische Annahmen über die gleichförmige Aufteilung von Haushaltseinkommen zwischen Haushaltsmitgliedern müssen somit hinterfragt werden. Der folgende Abschnitt wird daher zunächst die wichtigsten Erkenntnisse auf Makro-Ebene zusammenfassen. Er orientiert sich an den drei zentralen Phänomenen, dass Väter mehr verdienen als kinderlose Männer (*fatherhood premium*) ebenso wie verheiratete Männer im Vergleich zu unverheirateten Männern (*marriage wage premium*). Im Gegensatz dazu erfahren Mütter nach der Geburt eines Kindes erhebliche Karriereeinbußen, die sich möglicherweise bis zum Lebensende bemerkbar machen (*motherhood penalty*). Erst im Anschluss werde ich auf die wenigen bekannten Studien zu Ressourcenunterschieden auf Paar-Ebene eingehen.

**Fatherhood premium** Eines der bekannten Phänomene ist, dass Väter im Mittel ein höheres Einkommen erreichen beziehungsweise durchsetzen können als Männer ohne Kinder. Das so genannte *fatherhood premium* wurde dabei bereits für mehrere Länder untersucht. Nur eine bekannte Studie untersucht das Phänomen in einer experimentellen Laborsituation (Correll et al. 2007). Eine kleine Auswahl neuerer Studien wird hier vorgestellt.

Hodges und Budig (2010) erforschen das Phänomen mit den US-amerikanischen Daten des National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79). Diese Studie folgt einer US-Kohorte, die im Jahr 1979 zwischen 14 und 22 Jahren alt war. Hodges und Budig berechnen OLS- und Fixed-Effects-Regressionen des logarithmierten Jahreseinkommens für verschiedene Ethnien. Anders als andere Studien stellen sie zum Teil einen negativen Selektionseffekt in Vaterschaft fest: Männer, die eher ein geringes Einkommen erwarten lassen, wurden nach dieser Studie eher Väter. Zum anderen Teil gibt es aber auch eine positive Selektion. Selektionseffekte in Vaterschaft können den Vaterschaftsbonus im Wesentlichen jedoch nicht erklären. Laut dieser Studie kann auch eine eventuell höhere Produktivität von Vätern durch längere Arbeitszeiten den Einkommensbonus nicht erklären. Die Spezialisierungshypothese können sie im Wesentlichen ebensowenig bestätigen, welche besagt, dass Väter, deren Ehefrauen weniger arbeiten, einen größeren Bonus bekommen. Etwa die Hälfte des Bonus wird durch den Ehestand erklärt. Ein weiteres Bündel an Indikatoren sind Humankapital-Variablen. Letzteres operationalisieren Hodges und Budig vor allem anhand von Status-Eigenschaften, die sie als Symbole „hegemonialer Maskulinität“ werten. In ihrer Auslegung ist das *fatherhood premium* daher „another source of privilege for privileged men“ (ebd.: 742). Einige Ergebnisse weisen sie getrennt für weiße, Afro-Amerikaner und Latinos aus, womit sie die Unterschiede des Vaterschaftsbonus für verschiedene Ethnien demonstrieren.

---

Böckmann und Budig (2013) verwenden mit der Luxembourg Income Study (LIS) einen internationalen Datensatz, mit dem sie einen Ländervergleich durchführen können. Sie analysieren Männer zwischen 25 und 45 aus 14 Ländern, wovon zwölf europäisch sind, sowie Kanada und die USA. Die Daten stammen zumeist aus dem Jahr 2000. Obwohl sie ihren Fokus auf den Verdienst von Vätern legen, untersuchen Böckmann und Budig nur Väter, die in einer Partnerschaft in einem Haushalt leben. Somit können sie den Einfluss der Arbeitszeiten der Väter wie auch der Arbeitszeit ihrer Partnerin analysieren. Sie unterscheiden Haushalte mit zwei Verdienern sowie Lebensformen, in denen der Mann der Hauptverdiener ist. Abhängige Variable ist das logarithmierte Brutto-Jahres-Einkommen, wobei sie getrennte Modelle für die einzelnen Länder berechnen. Wegen der berichteten standardisierten Kovariateneffekte können Größenverhältnisse in den Effekten dennoch verglichen werden. Mit einer Heckman-Selektions-Korrektur kontrollieren sie für den Selektionsprozess in Vaterschaft, da beispielsweise Männer mit höherem Einkommen eher Vater werden als Geringverdiener. Eine Selektion in Vaterschaft ist nach dieser Studie vorhanden, allerdings ist diese nicht gleich stark in allen Ländern. Da sie auch für den Familienstand – verheiratet versus unverheiratet – kontrollieren, wird der Väter-Effekt getrennt vom *marriage premium*. Sie untersuchen die Hypothese der Haushaltsspezialisierung. Diese vermutet, dass Väter vom Arbeitgeber bevorzugt behandelt werden beziehungsweise sich als Ausgleich mehr im Erwerbsleben engagieren, wenn ihre Partnerin weniger arbeitet als der Vater selbst. Wie bei Hodges und Budig (2010) sind längere Arbeitszeiten von Vätern gegenüber kinderlosen Männern nach Aussage der Autoren keine wirkliche Erklärung des *fatherhood premium*. Zum Teil sind die Humankapital-Eigenschaften der Männer sehr wichtig, dies variiert allerdings stark zwischen den Ländern. Obwohl die Effekte von Vaterschaft auf das Einkommen in einfachen Modellen ohne weitere Kovariate in fast allen Ländern deutlich und signifikant positiv war, verschwindet dieser in einigen Ländern unter Kontrolle von Kovariaten. Böckmann und Budig kommen zu dem Schluss, dass in den meisten Ländern Männer mit Kindern mehr Verhandlungsmacht haben als kinderlose Männer beziehungsweise Arbeitgeber Väter tatsächlich bevorzugt behandeln.

Wie Hodges und Budig (2010) untersucht auch Killewald (2013) das *fatherhood wage premium* mit den NLSY-Daten der spezifischen US-amerikanischen jungen-Erwachsenen-Kohorte von 1979. Sie verwendet Daten aus den Befragungen zwischen 1994 bis 2008. Killewald legt ihren Untersuchungsschwerpunkt auf unterschiedliche Arten von Vätern. Sie unterscheidet nicht nur zwischen verheirateten und unverheirateten Vätern, sondern zusätzlich biologische Vaterschaft, also Stief- beziehungsweise Adoptivväter, sowie Väter, die nicht mit der Mutter ihres Kindes zusammenleben. Sie berechnet Fixed-Effects-Regressionen des logarithmierten Stundenlohnes. Für Selektionseffekte hat sie ausführliche Tests integriert. Insgesamt berechnet sie über den Ehezuschlag von sieben Prozent hinaus einen weiteren Gehaltsaufschlag von vier Prozent für Väter, die mit Kind und Partnerin

zusammenleben. Wenn Väter dagegen nicht mit ihrem Kind zusammenleben, unabhängig vom Ehestatus, erhalten sie im Mittel keinen Gehaltsaufschlag. Nach ihren Berechnungen sind 15 Prozent des Gehaltsaufschlages von verheirateten, mit Kind zusammenlebenden Vätern ihren persönlichen Eigenschaften zuzuschreiben, haben also nichts mit Arbeitgeberdiskriminierung zu tun. Weitere Anteile könnten wahrscheinlich durch unbeobachtete Eigenschaften erklärt werden. In einer weiteren Analyse hat die Autorin zudem die Spezialisierungsthese geprüft. Und tatsächlich, nur wenn die Partnerin der Väter *nicht* in Vollzeit arbeitet, ist für Männer ein signifikanter Aufschlag nachzuweisen. Väter könnten also von der Spezialisierung der Frau auf Hausarbeit profitieren. Killewald bietet allerdings auch alternative Erklärungen für diesen Effekt an. Grundsätzlich weist sie darauf hin, dass von einem alternativen beziehungsweise kompetitiven Abgleich von finanzieller Versorgung und zeitlicher Betreuung für Kinder nicht eindeutig gesprochen werden kann.

Koslowski (2011) untersucht gleichermaßen die Veränderungen von Arbeitszeiten sowie Veränderungen des Stundenlohnes durch eine Vaterschaft in Abhängigkeit von den Kinderbetreuungszeiten. Mittels Daten des European Community Household Panel (ECHP) aus 14 europäischen Ländern aus den Jahren 1994 bis 2001 berechnet sie Fixed-Effects-Regressionen. Für den genannten Zeitraum unterscheidet sie Nicht-Väter von solchen, die nach ein oder zwei Jahren innerhalb des Beobachtungszeitraumes Väter werden. Sie zeigt, dass im Mittel Männer ohne Kinder fünf Prozent und baldige Väter zwei Prozent weniger verdienen als Väter. Auch wenn Väter verhältnismäßig viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, haben sie einen *höheren* Stundenlohn als solche Väter, die *weniger* mit der Kinderbetreuung beschäftigt sind. Dies liegt jedoch nicht an ihren Arbeitszeiten. Die Arbeitszeiten von Vätern unterscheiden sich nicht signifikant von denen der Männer ohne Kinder. Allerdings haben die Kinderbetreuungszeiten zwischen den Ländern einen unterschiedlich hohen Einfluss auf das Erwerbsleben der Väter, auch wenn Koslowski diese als nicht gravierend interpretiert. Für Selektionseffekte in Vaterschaft, vor allem von beruflich erfolgreichen Männern, wurde in dieser Studie allerdings nicht kontrolliert. Das *fatherhood wage premium* bleibt jedoch deutlich sichtbar.

Die viel zitierte Studie von Correll, Benard und Paik (2007) hat Arbeitgeberdiskriminierung experimentell untersucht. In dem Labor-Experiment wurden knapp 200 Studenten um eine Einschätzung zu verschiedenen Eigenschaften von Bewerbern einer Stellenausschreibung gebeten. Die fiktiven Bewerbungen wurden hinsichtlich Geschlecht, Elternstatus sowie Ethnie variiert. Auch das Geschlecht der Rater wurde zufällig zugeteilt. In Abhängigkeit von diesen Kriterien wurde getestet, ob die Rater Kompetenz, Commitment, Gehalts-, Weiterbildungs- und Einstellungsempfehlung unterschiedlich bewerten. Im Ergebnis zeigen sie, dass Mütter in allen Einschätzungen signifikant schlechter abschneiden als kinderlose Frauen, so dass klar von einem diskriminierenden Effekt gesprochen werden kann. Väter dagegen erfahren gegenüber kinderlosen Männern eine klare

Bevorzugung. Überraschend ist allerdings, dass kinderlose Frauen zumindest in einigen Eigenschaften auch gegenüber kinderlosen Männern besser eingestuft wurden. Ein Gehaltsvorsprung wird ihnen aber nicht zugestanden. In einem zweiten Experiment wurden mit ähnlichen Manipulationen über einen Zeitraum von 18 Monaten fiktive Bewerbungen zu realen Stellenausschreibungen verschickt. Allerdings konnten hier entsprechend nur positive Rückmeldungen seitens der potentiellen Arbeitgeber ausgewertet werden, nicht deren Einschätzungen über Bewerbereigenschaften. Im Ergebnis wurden Frauen signifikant häufiger eingeladen als Männer, allerdings gilt dies nur für kinderlose Frauen. Mütter hatten deutlich geringere Chancen, zurückgerufen zu werden.

**Marriage premium** Wie schon im vorangegangenen Abschnitt bei der Untersuchung von Killewald (2013) deutlich geworden ist, hängen Vaterschaft und Ehe oft eng zusammen. In einigen der genannten Studien wurde neben dem Vaterschaftsbonus auch bereits über den ebenso vorhandenen Ehebonus berichtet. In ihrer Diskussion über wahrgenommene Rollenzuschreibungen erläutert Killewald (2013), dass Vaterschaft und aktive Ehe mit der Mutter als Idealtypus eines „guten Vaters“ gelten können. Wie bei Vaterschaft ist die Selektivität in Ehe einer der Haupthypothesen des *marriage wage premium*. Auch hier kommen vermutete individuelle Produktivitätssteigerungen und Arbeitgeberdiskriminierung als Hypothesen hinzu. Eher ausnahmsweise werden wie bei Pollmann-Schult (2011) unterschiedliche Einstellungen und Lebensstile zwischen Verheirateten und Unverheirateten als mögliche Erklärung herangezogen.

Antonovics und Town (2004) haben Daten einer US-amerikanischen Zwillingsstudie ausgewertet. Diese enthält Informationen über eineiige Zwillinge, die zwischen 1936 und 1995 in Minnesota geboren wurden. Die Autoren erhalten jedoch ähnliche demographische Merkmalsverteilungen wie in der Gesamtpopulation zum Erhebungszeitpunkt 1994. Aus ihrer Analyse bleibt ein großer Gehaltsvorsprung von verheirateten gegenüber ihren unverheirateten Zwillingsbrüdern nachweisbar, auch unter Kontrolle verschiedener weiterer Variablen. Selektionseffekte in Ehe scheinen demnach auch hier nicht verantwortlich zu sein für das *marriage wage premium*.

Gupta, Smith und Stratton (2007) untersuchen dänische Daten, wobei sie Unterschiede zu US-amerikanischen Ergebnissen diskutieren. Ein Hauptaugenmerk legen auch sie auf die Selektion in Ehe. Sie erläutern, dass fast alle Männer bisher wenigstens ein Mal im Leben heiraten, und wenn sie heiraten, dann danach zumeist Väter werden. Da in Dänemark das Zusammenleben mit einem Partner ohne Heirat wesentlich verbreiteter ist, ebenso wie Haushaltsspezialisierung, sind dänische Daten besser geeignet zur Untersuchung des *marriage wage premium*. Sie verwenden dänische Paneldaten aus den Jahren 1984 bis 2001, wobei die Männer ihrer beobachteten Kohorte im Zeitraum 1966 bis 1975

geboren wurden. Sie benutzen Registerdaten, bei denen sie zwischen kohabitierenden und verheirateten Paaren unterscheiden können. Außerdem steht ihnen eine sehr genaue Partnerschaftsgeschichte zur Verfügung. In ihrer Untersuchung des Stundenlohns berechnen sie Fixed-Effects-Regressionen, wobei sie diese nach Bildungsgeschichte sowie Geschichte von Partner- und Vaterschaft variieren. Sie zeigen, dass auch Männer mit einer Partnerin im Haushalt einen Gehaltsvorsprung gegenüber alleinlebenden Männern haben. Selektionseffekte in Partnerschaft oder Ehe sind zwar ein wichtiger Erklärungsfaktor des *marriage wage premium*. Der Gehaltsvorsprung bleibt auch hier erhalten und ist größer, als Selektion erklären kann. Dieser Effekt ist allerdings recht klein. Obwohl in Dänemark ein Gehaltssprung von kohabitierenden und verheirateten Männern auftaucht, ist damit kein schnelleres Anwachsen des Gehaltes verbunden. Der Effekt ist dennoch auch langfristig stabil, auch nach einer Trennung bleibt er erhalten. Vaterschaft erzeugt in Dänemark im Mittel ebenso einen Gehaltssprung, die Wachstumsrate des Gehalts von Vätern ist dagegen wiederum geringer als von kinderlosen dänischen Männern.

Pollmann-Schult (2011) verwendet westdeutsche SOEP-Daten (Sozio-oekonomisches Panel), die zwischen 1985 und 2006 erhoben wurden. Er analysiert nur erwerbstätige Männer bis zum Alter 55 und mit einem bestimmten Stundenlohn. Für Selektivität in Ehe wird kontrolliert, wobei diese tatsächlich einen Teil des *marriage wage premium*s erklären kann, wenn auch nicht alles. Für die Spezialisierungshypothese meint Pollmann-Schult keinen Beleg zu finden. Zwar ist bei seinen Fixed-Effects-Regressionen das Gehalt für Männer niedriger, wenn deren Partnerin einer Vollzeittätigkeit nachgeht, beziehungsweise höher, wenn ihre Frauen nicht erwerbstätig sind. Die Beteiligung verheirateter Männer an Hausarbeit ist jedoch nicht von unverheirateten Männern verschieden. Hausarbeit beeinflusst auch nicht das Gehalt von Männern. Stattdessen interpretiert Pollmann-Schult seine Ergebnisse dahingehend, dass verheiratete Männer sich um mehr Produktivität im Erwerbsleben bemühen und so einen Einkommensvorsprung gegenüber unverheirateten Männern erhalten. Er führt dies auf unterschiedliche Lebensstile oder Einstellungen von Verheirateten zurück. Unterstützung erhält diese These wegen seiner Beobachtung, dass verheiratete Männer mit ihrer Erwerbstätigkeit und ihrem Gehalt unzufriedener sind als unverheiratete. Auch wenn verheiratete oder verpartnerte Männer eher Gehaltszuschläge bekommen, sind diese jedoch nicht, wie vermutet, auch mit größeren Arbeitsbelastungen oder Erschwernissen verbunden. In diesem Artikel bespricht er auch die mögliche Arbeitgeberdiskriminierung, wodurch verheiratete Männer in Gehaltsverhandlungen möglicherweise bevorzugt werden könnten, wie bereits für Väter im Vergleich zu kinderlosen Männern argumentiert wurde. Dort hat etwa Koslowski (2011) keinen Produktivitätsvorsprung von Vätern – gemessen an Arbeitszeit – feststellen können. Eine für Arbeitgeber positive Signalwirkung der Ehe scheint demnach auch hier wahrscheinlicher als eine höhere Produktivität von verheirateten Männern, sofern für Selektion in Ehe, wie hier gesche-

hen, kontrolliert wurde. Pollmann-Schult testet diese Hypothese, indem er selbständige und angestellte Männer miteinander vergleicht, da bei Selbständigen keine Arbeitgeberdiskriminierung möglich ist. Und in der Tat findet er sowohl einen Einkommensbonus für den Ehestand als auch für Kinder bei angestellten Männern, nicht aber bei Selbständigen. In seiner Interpretation zweifelt er allerdings die Validität dieses Ergebnisses an.

***Motherhood wage penalty*** Haben zumindest Väter, die durch Ehe und Vaterschaft im Haushalt eine traditionelle Versorgerrolle auf dem Arbeitsmarkt signalisieren, tendenziell einen finanziellen Vorteil gegenüber Nicht-Vätern, gilt dies dagegen nicht für Mütter. Untersuchungen dazu zeigen zuverlässig, dass junge Mütter im Gegenteil gravierende Karriereeinschnitte mit langfristigen Folgen erfahren. Ein großer Teil der Gehaltseinbußen von Müttern mit Geburt eines Kindes geht auf niedrigere Produktivität zurück. Das heißt, Mütter schrauben ihre Arbeitszeiten zurück, sei es vollständig oder auf Teilzeit einige Zeit nach der Geburt. Zum Teil werden auch Bildungswege verkürzt. Die dadurch entstehenden Lücken führen zu geringeren Arbeitsmarkterfahrungen, die einen Teil der Unterschiede zu kinderlosen Frauen erklären. Allerdings bleibt auch unter Kontrolle von Humankapital-Charakteristika hier ein *motherhood wage penalty* erhalten. Arbeitgeberdiskriminierung ist auch in dieser Diskussion eine der möglichen Ursachen des Gehaltsunterschiedes. Wie oben schon besprochen, hat so beispielsweise auch die experimentelle Studie von Correll, Benard und Paik (2007) über Arbeitgeberdiskriminierung klar eine Benachteiligung von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen im Bewerbungsprozess gezeigt.

Statt sich mit Einkommensdifferenzen zu befassen, geht die Studie von Aisenbrey, Evertson und Grunow (2009) auf Details der *motherhood penalty* ein. Die Autorinnen untersuchen für West-Deutschland, Schweden und die USA mittels Paneldaten die kurzfristige Auswirkung der Geburt eines Kindes auf die Karriere von Frauen. Sie fokussieren dabei die Auswirkungen unterschiedlicher Familienpolitiken auf die Arbeitsmarktbindung von Frauen nach der Geburt eines Kindes. Dazu betrachten sie zum einen die Dauer der Babypause von zuvor beschäftigten Frauen, zum anderen die Auswirkungen auf die Beschäftigung selbst im Vergleich zur ihrer vorherigen Tätigkeit, wenn Mütter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Diese Mobilität messen die Autorinnen anhand der Aufwärts- oder Abwärtsbewegung auf einer Berufs-Prestige-Skala. Sie analysieren die Paneldaten für jedes der drei Länder einzeln. Die betrachteten Kohorten wurden zwischen 1950 und 1975 geboren, wobei die spezifisch gewählten Geburtskohorten zwischen den Ländern allerdings schwanken. Sie beobachten die Frauen bis zu acht Jahren nach Geburt eines Kindes. Für die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zeigen sie wie erwartet, dass US-amerikanische Frauen am schnellsten in den Arbeitsmarkt eintreten. Dort sind die meisten Mütter bis zum zweiten oder dritten Lebensjahr ihres Kindes wieder in den Arbeitsmarkt eingetreten. Schwedische Frauen nehmen fast vollständig eine Auszeit für

ein bis anderthalb Jahre, während immerhin 20 % der deutschen Frauen sehr schnell ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Allerdings knapp drei Jahre nach der Geburt ändert sich das Gesamtbild deutlich. Ab diesem Zeitpunkt haben deutsche Frauen mit Abstand am häufigsten noch immer ihre Tätigkeit unterbrochen. Auch nach acht Jahren sind es noch immerhin ein Drittel der deutschen Frauen, die aus dem Arbeitsmarkt verschwunden sind, in Schweden dagegen weniger als 20 % und in den USA weniger als 10 %. Familienpolitiken verändern im Länder- und Kohortenvergleich vor allem den Zeitpunkt des Wiedereintritts in den Arbeitsmarkt, weniger die Auf- oder Abwärtsmobilität. Länger aus dem Arbeitsmarkt auszusteigen hat dazu nicht einen uneingeschränkt negativen Einfluss für alle Mütter, sondern hängt eher mit den Individualmerkmalen der Frauen zusammen. Nach Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt destabilisiert aber besonders in Deutschland die Dauer der Abwesenheit die Karriereverläufe von Müttern.

Budig, Misra und Boeckmann (2012) erstellen einen internationalen Vergleich über den Zusammenhang von staatlichen Familienpolitiken und kulturellen Normen beziehungsweise Einstellungen. Von möglichen familienpolitischen Maßnahmen betrachten sie die Länge der staatlich unterstützten Elternzeit sowie die Abdeckung der öffentlichen Betreuung von Kindern unter zwei Jahren. Als Individualinformationen benutzen sie LIS-Daten aus 22 Ländern, welche um das Jahr 2000 gesammelt wurden. Ihre Stichprobe beschränken sie auf Frauen im Alter zwischen 25 bis 49. In ihren mehrstufigen Analysen kommen sie zu dem Schluss, dass es – kontrolliert für Individualmerkmale und Selektion in Mutterschaft und Erwerbstätigkeit – in einigen Ländern keine signifikanten Gehaltseinbußen für erwerbstätige Mütter gegenüber kinderlosen Frauen gibt, etwa in einigen post-sozialistischen wie Ungarn und Russland oder in den skandinavischen Ländern, welche in der Analyse Finnland und Schweden sind. In 60 % der Länder finden sie aber ein *motherhood wage penalty*. Diese Einbuße schwankt zwischen 5 % in Polen und 33 % in Westdeutschland. In weiteren Analysen ergänzen sie ihre Daten um Maße für kulturelle Normen auf nationalem Level aus dem ISSP (International Social Survey Programme). Damit möchten sie die jeweiligen kulturellen Normen abbilden, inwiefern die Bevölkerung eines Landes im Mittel Erwerbstätigkeit von Müttern mit jungen Kindern eher unterstützend oder eher ablehnend gegenübersteht. Mittels Interaktionseffekten zeigen sie, dass familienpolitische Maßnahmen, die Frauen eher an den Arbeitsmarkt binden, dann am effektivsten den Gehaltsrückstand von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen verbessern können, wenn die Bevölkerung auch aufgeschlossen gegenüber Erwerbstätigkeit von Müttern ist. In konservativen Ländern ist der positive Politik-Effekt dagegen geringer oder sogar negativ. Sehr lange Elternzeiten, wie etwa in den Deutschland, können allerdings wiederum einen negativen Effekt haben. Die Studie unterstützt in dieser Hinsicht das Ergebnis von Aisenbrey, Evertsson und Grunow (2009) für Deutschland.

---

Bis auf Miller (2011) haben die meisten Studien eher kurzfristige Effekte von Mutterschaft auf die Karriere untersucht. Interessant ist jedoch zu erfahren, inwiefern sich diese nachgewiesenen negativen Auswirkungen auf die Karriere langfristig wieder wettmachen lassen oder gleich bleiben beziehungsweise verschärfen. Auch Wilde, Batchelder und Ellwood (2010) benutzen die US-amerikanischen NLSY79-Daten. Sie verwenden die Informationen des Panels von 1979 bis 2006, so dass der Beobachtungszeitraum der Frauen in ihren 40ern endet. Ihr Hauptaugenmerk der Einkommenseffekte von Frauen nach einer Geburt legen sie auf unterschiedliche Bildungsniveaus sowie auf den Zeitpunkt der Geburt. Die Autoren zeigen, dass Frauen höherer Bildung die größten Gehaltseinbußen erleiden. Dabei kontrollieren sie auch für die durch die Geburt häufige Reduktion der Produktivität und damit der Arbeitsmarkterfahrung sowie für das Alter bei der ersten Geburt. Die *motherhood penalty* ist mit 20 bis 24 % für hochqualifizierte Frauen nach zehn Jahren zudem deutlich höher als bisherige Schätzungen. Eine Erklärung, neben dem längeren Beobachtungszeitraum, ist auch der Ausschluss von kinderlosen Frauen aus den multivariaten Analysen. In einer weiteren Analyse gehen die Autoren genauer auf den Zeitpunkt der Geburt im Lebensverlauf ein. Im Ergebnis zahlt sich das Warten mit der Geburt des ersten Kindes vor allem bei hochqualifizierten Frauen aus. Allerdings ist dieses Ergebnis nicht ganz zweifelsfrei und eindeutig. Für niedrigqualifizierte Mütter gibt es zwar auch einen positiven Effekt, dieser ist jedoch nicht signifikant. Das Aufschieben der Geburt auch bei hochqualifizierten Frauen kann die *motherhood penalty* in den USA nicht komplett aufheben. Eine einfachere Berechnung von akkumulierten Einkommenseinbußen verbildlicht den höheren lebenslangen Einkommenseffekt von hochqualifizierten Frauen.

Zu einem ähnlichen Ergebnis wie Wilde, Batchelder und Ellwood (2010) kommt auch Miller (2011). Sie untersucht, wie sich das Aufschieben von Mutterschaft auf einen späteren Zeitpunkt auf die Karriere von Müttern auswirkt. Als Datenbasis dient auch ihr wieder das US-amerikanische NLSY79, wobei sie Daten aus den Jahren 1979 bis 2000 verwendet. Miller analysiert nur Frauen, die im Untersuchungszeitraum im Alter zwischen 21 und 34 Jahren ein Kind geboren haben. Das Alter bei Geburt des ersten Kindes ist daher die entscheidende Variable, deren Auswirkungen analysiert werden. Sie benutzt zwei von drei Instrumenten, die auch Wilde, Batchelder und Ellwood (2010) als Möglichkeit diskutieren, wenn auch abschlägig beurteilen. In ihrem Ergebnis errechnet sie einen im Mittel 3 % höheren Stundenlohn für jedes Jahr des Geburtenaufschubs. Allerdings arbeiten Mütter auch länger im Sinne wöchentlicher Arbeitszeit, je später diese Frauen ihr erstes Kind bekommen. Oder anders formuliert: je später Frauen ihr erstes Kind gebären, desto weniger reduzieren sie ihre Arbeitszeit nach Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Die unterschiedlichen Auswirkungen nach beruflichem Status und Bildungsstand sind allerdings erheblich. Vor allem für hochqualifizierte Frauen, die sehr lange Wissen und Erfahrungen akkumulieren müssen, ist das spätere Muttersein günstiger für ihre Karriere als eine Mutterschaft

in jüngeren Jahren. Außerdem ist der Lohnanstieg nach Geburt eines Kindes insgesamt geringer als vorher.

Kahn, García-Mangano und Bianchi (2014) untersuchen die Langfrist-Effekte von Mutterschaft auch mit US-amerikanischen NLS-YW-Daten (National Longitudinal Study of Young Women). Die Befragten entspringen einer Kohorte von Frauen, die 1968 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 14 und 24 Jahren waren, sie gehören also zu den Baby-Boomern. Die Befragung endet 2003, also als diese Frauen in ihren 50ern waren. Sie untersuchen neben Stundenlöhnen der Frauen auch die Arbeitsmarktbeteiligung als auch den Berufsstatus. Mit ihren Fixed-Effects-Regressionen zeigen sie, dass sich der negative Effekt einer Geburt langfristig stark abschwächt. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit Kindern ist jedoch auch im fünften Lebensjahrzehnt noch geringer als die von kinderlosen Frauen. Dieser Unterschied ist aber nach Interpretation der Autoren gering. Vor allem ist die Arbeitsmarktbeteiligung dann nicht mehr signifikant abhängig von der Anzahl der Kinder. Die Auswirkungen von Kindern auf das Gehalt ist an sich zwar durchgehend negativ. Der Effekt auf die Stundenlöhne ist allerdings nur für Frauen mit drei oder mehr Kindern signifikant niedriger im Vergleich zu kinderlosen Frauen. Interessanterweise ist bereits ab dem vierten Lebensjahrzehnt kein signifikanter Unterschied zwischen Frauen mit ein oder zwei Kindern und kinderlosen zu beobachten, wenn er auch sichtbar negativ ist. Bei Frauen mit nur einem Kind gibt es sogar zu keinem Zeitpunkt einen signifikanten Lohnunterschied laut dieser Studie. Die Statusunterschiede, welche mittels eines Prestige-Indexes gemessen wurden, sind in den 50er Jahren der Frauen sogar etwas höher im Vergleich zu kinderlosen Frauen.

**Ressourcenunterschiede in Partnerschaften** Trappe und Sørensen (2006) verfolgen die ökonomische Abhängigkeit von deutschen Paaren untereinander nach dem Fall der Mauer. Sie vergleichen auf Basis von SOEP-Daten den Anteil des Netto-Einkommens von Frauen im Vergleich zum gesamten Netto-Einkommen von Paaren in Ost- und Westdeutschland in den Jahren 1990, 1996 und 2002 im Alter zwischen 20 und 59. Sie berechnen getrennt für diese Jahre OLS-Regressionen des logarithmierten Einkommensanteils der Frauen. In deskriptiven Beschreibungen zeigen sie, dass der Beitrag, den Frauen zum Haushaltseinkommen beisteuern, in Ostdeutschland zwar höher war als in Westdeutschland. In beiden Landesteilen bringen Männer jedoch im Mittel den größeren Anteil ein. Insgesamt hat es allerdings eine Angleichung zwischen Ost- und Westdeutschland gegeben, auch wenn diese nicht linear verlaufen ist. Trappe und Sørensen machen zudem deutlich, dass die Arbeitsmarktsituation einen starken Einfluss auf die partner-interne Einkommensverteilung hat. Besonders in ökonomisch unsicheren Zeiten steigt die Abhängigkeit des Haushaltes von beiden Verdienern, so dass auch das Einkommen der Frau wesentlich zur finanziellen Absicherung des Haushaltes beiträgt.

---

Mit US-amerikanischen Daten untersuchen Raley, Mattingly und Bianchi (2006) die Einkommensrelationen von verheirateten Paaren. Sie verwenden dazu Daten des Current Population Survey, welche in vier Wellen etwa in Zehn-Jahres-Abständen zwischen 1970 und 2001 gesammelt wurden. Die untersuchten Ehepaare sind alle im Alter zwischen 25 und 54 Jahren. Aufgrund der Familienstandsrestriktionen rechnen die Autorinnen mit konservativeren Ergebnissen, als wenn auch unverheiratete Paare in den Analysen enthalten wären. Sie kategorisieren Zweiverdienerpaare nach ihrer Einkommensrelation in fünf Kategorien: neben jeweiligen Alleinverdienern untersuchen sie auch die Möglichkeit, dass einer den Großteil des Einkommens verdient versus der egalitären Relation, wenn beide zwischen 40 und 60 % des gemeinsamen Einkommens erwirtschaften. In binären und multinomialen logistischen Regressionen für die einzelnen Jahre legen sie dar, dass die relative Erwerbsbeteiligung von Frauen stark zugenommen hat. Allerdings sind US-amerikanische Frauen auch 2001 noch immer meistens Zuverdiener. Zu Gleich- oder Hauptverdienern werden Frauen besonders dann, wenn ihr Partner nicht in Vollzeit arbeitet, also häufig aus ökonomischer Notwendigkeit heraus. Die Bedeutung der Relation von Bildung beider Partner für das Arbeitsarrangement hat seit 1970 bis 1990 abgenommen. Seit 1990 ist sie dagegen deutlich wichtiger geworden, auch im Vergleich zu 1970. Die Autorinnen interpretieren allerdings, dass die Arbeitsmarktbeteiligung der Männer für die Berufsentscheidungen von Frauen weniger einflussreich sind als in der Vergangenheit. Das absolute Humankapital der Frau, gemessen am höchsten Bildungsabschluss, ist zwar nach wie vor wichtig, hat aber mit der Zeit abgenommen. Kinder, vor allem deren Anzahl im Haushalt, haben noch immer den stärksten negativen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern. Ihr Einfluss ist aber etwas schwächer geworden.

Brynin und Schupp (2000) untersuchen den kreuzweisen Einfluss von Bildung eines Partners auf den Stundenlohn des anderen Partners. Sie vermuten dabei, dass Männer mehr vom Status der Frau profitieren als Frauen vom Bildungsstatus ihres Partners, da Frauen dazu tendieren, ihr Humankapital nicht voll auszuschöpfen, weil sie eher auf ihren beruflichen Erfolg verzichten. Als Untersuchungsmaterial dienen Querschnittsdaten aus Großbritannien, und zwar die erste Welle des BHPS (British Household Panel Survey) von 1991, sowie aus Westdeutschland SOEP-Daten von 1991/1992. Brynin und Schupp untersuchen den Bruttostundenlohn separat von Männern und Frauen in Partnerschaften, wobei sie die Abhängigkeit vom Bildungsstatus vor allem des Partners fokussieren. Der jeweilige Bildungsstatus wird dabei als direkter Effekt modelliert. Zusätzlich sind auch Interaktionseffekte zwischen den Bildungsabschlüssen beider Partner in separaten Modellen eingefügt. In ihren Ausführungen interpretieren sie, dass Männer tendenziell etwas mehr vom Bildungsstatus der Frau profitieren, wobei dieser Effekt nicht linear ist und auch nicht konsistent für beide Länder. Sie versuchen die Selbstselektion der Partner in ihre Beziehung zumindest teilweise dadurch zu kontrollieren, dass sie den Bildungsstatus der

Eltern in die Analyse mit aufnehmen. Die Effekte werden dadurch minimal abgeschwächt, bleiben im Wesentlichen aber konsistent. Auch untersuchen sie Kohorteneffekte. Es bleibt anzumerken, dass die Vollzeit- respektive Teilzeittätigkeit von Partnerinnen lediglich für die Modelle der Männer kontrolliert wird. Die Autoren integrieren die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht in die Modellierung des Stundenlohnes von Frauen. Die Arbeitszeit beeinflusst jedoch häufig die Karriereperspektive und damit den möglichen Stundenlohn stark. Einige Längsschnittdaten sind beschrieben. Den relativ größeren Nutzen der Männer vom Bildungsstatus ihrer Partnerin begründen sie damit, dass Frauen ihrem Partner zuliebe weniger aus ihrem Humankapital schöpfen als sie könnten, und entsprechend weniger, als Männer es tun.

Mysíková (2010) vergleicht einige post-sozialistische beziehungsweise sechs neue EU-Mitgliedsländer mit fünf alten EU-Staaten. Ihre Datenbasis stammt von EU-SILC 2005 (European Union Statistics on Income and Living Conditions) sowie aus LIS, wobei sie sich im Wesentlichen auf Paare in einem Haushalt im Alter zwischen 25 und 65 beschränkt. In den elf untersuchten europäischen Ländern beträgt der Anteil, den Frauen zum beruflich erworbenen Brutto-Haushaltseinkommen beitragen, im Mittel zwischen 25 und 40 %.<sup>1</sup> Die höchste Ungleichheit haben Luxemburg und die anderen betrachteten alten EU-Länder sowie Tschechien. Zum Teil verringern staatliche Zuschüsse und Steuerregelungen die Ungleichheiten. Dies ist jedoch eher minimal. In Zweiverdienerpaaren ist es vor allem eine höhere Bildung von Frauen gegenüber ihrem Partner, die zumindest nahezu zu einer Einkommensegalität der Jahreseinkommen führen kann. Bei verheirateten Paaren ist die Ungleichheit zudem größer gegenüber unverheirateten Paaren. Jedoch ist die Geschlechterungleichheit der Stundenlöhne auf Makroebene (*gender wage gap*) in den neuen Mitgliedsländern höher als in den alten. Außerdem sind die Lohnunterschiede größer, wenn die Frauen mit einem Partner verheiratet sind. Teilweise sind die mittleren Stundenlöhne von Single-Frauen höher als von Single-Männern. Multivariat ergibt sich, dass ein Großteil der Unterschiede auf persönliche Merkmale zurückzuführen ist. Allerdings ist dies in den neuen Mitgliedsstaaten eher umgekehrt. Dort haben Frauen häufiger ökonomisch vorteilhaftere berufliche Merkmale als ihre Partner. Der Geschlechterunterschied im Lohn zwischen Lebensgemeinschaften und Single-Frauen kann jedoch nicht vollständig durch Individualmerkmale aufgeklärt werden. Eine Diskriminierung durch Arbeitgeber, eventuell wegen möglicher oder vorhandener Kinder, ist denkbar.

Grabka, Markus und Sierminska (2013) untersuchen Vermögensunterschiede bei deutschen Paaren. Dabei fassen sie Einkommensunterschiede als auch sonstige Einnahmen,

---

<sup>1</sup> Die etwa von Harkness (2010) genannten Zahlen sind demgegenüber deutlich niedriger. Sie zählt allerdings auch staatliche Transferzahlungen sowie – quantitativ noch wesentlich bedeutender – andere Einkommensquellen zum Haushaltseinkommen hinzu und betrachtet nicht nur Verdienste. Ihre Stichproben unterscheiden sich zudem deutlich.

---

Erbschaften und monetäre Besitztümer zusammen. Für ihre Analyse benutzen sie deutsche SOEP-Daten aus dem Jahr 2007. Sie untersuchen nur Paare, die in einem Haushalt leben. Obwohl bei etwa der Hälfte der Paare er mehr Vermögen hat als sie, besitzt bei einem knappen Drittel der Paare die Frau mehr als ihr Partner. In einer multivariaten OLS-Analyse der Vermögensunterschiede finden sie sowohl berufsbedingte Erklärungsmuster als auch Erbschaften und sonstige Reichtümer und zum Teil auch Verantwortung über Geldentscheidungen als Faktoren der Ungleichheit. Berufliche Selbständigkeit von Männern erhöht die Wahrscheinlichkeit, mehr Vermögen als seine Partnerin anzuhäufen, bei Frauen reduziert sie diese im Gegenteil. Je reicher ein Haushalt, desto eher übernimmt der Mann die finanziellen Entscheidungen des Paares.

Einige Studien untersuchen, wie sich die Einkommensunterschiede zwischen Partnern auf die Ressourcenungleichheiten auf der Makro-Ebene auswirken. Denn Einkommensungleichheiten innerhalb eines Staates hängen mit Armutsquoten und somit entsprechend mit Lebenschancen von Kindern, aber auch mit subjektiver Wohlfahrt zusammen. Schwartz (2010) zeigt mit US-amerikanischen Daten, dass zwischen 1967 und 2005 die Einkommensgleichheit innerhalb von Paaren deutlich zugenommen hat. Sie modelliert den zunehmenden Zusammenhang zwischen Ungleichheiten auf der Makro-Ebene, gemessen durch den Gini-Koeffizienten, und den Ungleichheiten innerhalb von Lebensgemeinschaften. Ebenso untersucht Harkness (2010) mit internationalen LIS-Daten, inwiefern ein höheres Einkommen von Frauen und eine geringere *gender wage gap* einen Einfluss auf die Einkommensungleichheit von Haushalten verschiedener Länder haben. Im Wesentlichen kommt sie zu dem Schluss, dass höhere Einkommen von Frauen einen egalisierenden Effekt auf generelle Einkommensungleichheiten haben. Esping-Andersen (2007) dagegen findet teils auch negative Einflüsse der Frauen-Erwerbstätigkeit auf die gesamte Einkommensungleichheit. Harkness' Untersuchung suggeriert allerdings, dass dies möglicherweise auf die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen in einigen der untersuchten Länder zurückzuführen ist, insofern wäre dies eventuell ein Artefakt. Mit größerer Einkommens- und Bildungshomogenität von Paaren verstärken aber auch höhere Einkommen die Ungleichheiten von Haushalten auf der Makro-Ebene. Noch wesentlich wichtiger als die *gender wage gap* ist es daher, Frauen niedriger Bildungschancen in Arbeit zu bekommen, um Ungleichheiten auf nationaler Ebene zu reduzieren.

Der vorangehende Überblick der Forschungsliteratur hat gezeigt, dass Väter und verheiratete Männer im Mittel größere Einkommen erzielen als kinderlose beziehungsweise unverheiratete Männer. Eine per se bewusste höhere Produktivität von Vätern im Vergleich zu kinderlosen Männern scheint zumindest nicht ausgemacht. So hat dieses Phänomen auch nichts mit dem Verhalten in der Partnerschaft zu tun: eine faktische Spezialisierung auf

die finanzielle versus die häusliche Versorgung, wie sie durch die traditionelle häusliche Arbeitsteilung zum Ausdruck kommt, scheint kein Grund für die finanzielle Besserstellung dieser Männer. Vielmehr scheint eine positive Diskriminierung der Arbeitgeber für Väter oder deren höhere Verhandlungsmacht bei Gehaltserhöhungen wahrscheinlich, wenn auch nicht direkt nachweisbar (mit der experimentellen Ausnahme von Correll et al. 2007). Dabei wurde in der US-amerikanischen Studie von Killewald (2013) deutlich, dass ausschließlich die äußerlich sichtbaren Merkmale von „guten Männern“, wie sie durch eigene Kinder im Haushalt und einer Ehefrau oder eine intensive Kinderbetreuung (Koslowski 2011) versinnbildlicht werden, entscheidend sind. So ist auch, wenn die Ehefrau in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig ist, möglicherweise die Versorgerrolle des Mannes nach außen hin explizit. Diese Forschung berücksichtigt häufig auch Selektionseffekte von Männern mit besserer Ressourcenausstattung in Ehe und Vaterschaft. Die Untersuchungen kontrollieren auch für eventuelle gestiegene Arbeitszeiten oder berufliches Engagement.

Im Einklang mit dieser Interpretation steht auch, dass Mütter im Mittel weniger verdienen als kinderlose Frauen. Die mögliche Arbeitsmarkterfahrung, die Frauen durch eine Babypause automatisch entgeht, ist dabei nur ein teilweise, keine vollständige Erklärung für den Gehaltsunterschied. Auch hier findet möglicherweise eine Form von Diskriminierung statt. Deutlich wird jedoch, dass Familienpolitiken einen großen Einfluss auf die Auswirkungen der Länge und den Effekt von Babypausen haben können. Am besten wirken sie jedoch, wenn auch die Einstellungen in der Bevölkerung positiv gegenüber arbeitenden Müttern sind. Die Länderunterschiede sind dementsprechend groß, in einigen wenigen Ländern scheint es sogar keinen Gehaltsunterschied zwischen Müttern und kinderlosen Frauen zu geben. Deutschland gehört allerdings zu den westlichen Ländern mit den größten Unterschieden.

Innerhalb von Zweiverdienerpaaren bestehen entsprechend auch signifikante Einkommensunterschiede. Deutlich wird, dass die ökonomische Abhängigkeit bei großen Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt sichtbar größer wird, und somit auch das Arbeitsaufkommen von Frauen. In dieser Hinsicht wirken schwache Wirtschaftssituationen ungewollt egalisierend auf Paare. Auch Bildung von Frauen erhöht die Erwerbsbereitschaft derselben und wirkt damit egalisierend. Inwiefern die Erwerbsbeteiligung jedoch Ergebnis von Aushandlungsprozessen in Partnerschaften oder von individuellen Einstellungen ist, bleibt in diesem Forschungsstrang unklar. Die beiden folgenden Abschnitte können dazu etwas tiefere Einblicke geben.

## 3.2. Berufliche Arbeitsteilung in Partnerschaften

Noch stärker als die Untersuchungen über Einkommensunterschiede innerhalb von Paaren gehen Studien über berufliche Arbeitsteilung auf die Beckersche Spezialisierungshypothese ein. Noch häufiger jedoch werden familienpolitische Maßnahmen thematisiert, die einen großen Einfluss auf die Erwerbsentscheidungen von Frauen nach Geburt eines Kindes haben. Kinder sind dabei der zentrale Faktor, aufgrund dessen Frauen ihren Beruf mindestens temporär verlassen.

**Studien einzelner Länder** In einer niederländischen Studie untersucht Verbakel (2010) mit Daten der Jahre 1998, 2000 und 2003, ob die Ressourcen des Partners Berufsentscheidungen befördern oder behindern. Die vorhandenen Informationen sind gepoolte Querschnitts-Daten, die allerdings ausführliche retrospektive Informationen über Arbeitszeiten und demographische Faktoren beinhalten. Verbakel kann daher via Ereignisdatenanalysen Ein- und Austritte aus dem Arbeitsmarkt sowie die Reduktion beziehungsweise Erweiterung der beruflichen Arbeitszeiten untersuchen. Sie analysiert den Einfluss von historischer Zeit, eigenem Humankapital wie das des Partners sowie Kindern. Eine Veränderung von mindestens acht Wochenstunden wird als substantieller Wechsel der Arbeitszeit aufgefasst. Verbakel kommt zu dem Schluss, dass die ökonomischen Ressourcen des Partners nicht ausschlaggebend für berufliche Veränderungen sind, weder bei Männern noch bei Frauen. Eine Ausnahme gilt für Frauen mit Kindern, die durchaus auf Basis des ökonomischen Status ihres Partners eigene Berufsentscheidungen treffen. Allerdings spricht dies wieder für eine traditionelle Versorgerrolle von Frauen auch in den Niederlanden. Insgesamt sind Lebensformen eher entscheidend bei beruflichen Veränderungen als Ressourcenunterschiede zwischen den Partnern. Dazu gehört zum einen der Partnerschaftsstatus, wobei Verbakel Singles von nicht-zusammenlebenden Partnern, unverheirateten Lebenspartnerschaften und Ehen unterscheidet. Je geringer der partnerschaftliche Zusammenhalt im Sinne dieser Lebensformen, desto stärker ist die ökonomische Unabhängigkeit der Partner. Männer wie Frauen verstärken dann also eher ihr berufliches Engagement, je weniger institutionalisiert ihre partnerschaftliche Beziehung ist. Bei Frauen, die nicht mit ihrem Partner zusammenleben, gibt es interessanterweise keinen signifikanten Unterschied zu Single-Frauen. Darüber hinaus ist die Anwesenheit und das Alter von Kindern im Haushalt sehr wesentlich für das berufliche Engagement. Verbakel schließt daraus, dass aufgrund der generell aufgeschlossenen, modernen niederländischen Gesellschaft vor allem persönliche Präferenzen wichtig sind für Berufsentscheidungen. Lebensformen spiegeln diese Einstellungen wider. Kulturelle Faktoren sind in diesem Sinne ausschlaggebender für das Arbeitsmarktverhalten als rein ökonomische Anreize.

Shafer (2011) ist interessiert am unterschiedlichen Einfluss von absoluten und relativen Einkommen auf den Austritt aus dem Arbeitsmarkt. Dazu benutzt sie die US-amerikanischen Daten des National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79) aus den Jahren 1979, als die befragten Frauen zwischen 14 und 21 Jahren alt waren, bis 2004. Sie betrachtet nur verheiratete Frauen, die zum Zeitpunkt der Eheschließung erwerbstätig waren. Ihre diskrete Ereignisdatenanalyse untersucht die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen aus dem Arbeitsmarkt austreten. Arbeitslosigkeit wird dabei als „im Arbeitsmarkt“ betrachtet und wird demnach explizit nicht als Ereignis gewertet. Eine Schwangerschaft ist laut dieser Studie der Hauptgrund, aus dem Frauen ihren aktuellen Job verlassen. Ältere Kinder dagegen lassen einen Arbeitsmarktaustritt typischerweise nicht oder kaum signifikant wahrscheinlicher werden. Niedrige Opportunitätskosten der Frauen scheinen das Risiko eines Arbeitsmarktaustritts deutlich zu erhöhen. Je stärker sie im Berufsleben involviert sind, etwa durch lange Arbeitszeiten oder ein gutes Gehalt, desto geringer die Wahrscheinlichkeit des Austritts. Anders als bei Verbakel (2010) befördert das Arbeitsengagement des Partners dagegen die Entscheidung, den Beruf zu verlassen. Wenn in das Modell das relative Einkommen eingebunden wird, verschwinden jedoch die Effekte der absoluten Einkommen beider Partner. Shafer kommt daher zu dem Schluss, dass die relative Ressourcenverteilung zwischen den Partnern wichtiger ist als die absoluten Ressourcen der Frauen oder ihrer Partner. Überlange Arbeitszeiten der Männer erhöhen zudem weiterhin signifikant die Wahrscheinlichkeit der Frauen, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Shafer erwähnt auch Tests, die keine Auswirkung von Genderideologien auf die Austrittswahrscheinlichkeit zeigen. Laut dieser Studie beeinflussen damit Männer die Karriereentscheidungen von Frauen in den USA. Die Ergebnisse sprechen für die Spezialisierungshypothese.

Kühhirt 2012 findet mit Fixed-Effects-Regressionen von SOEP-Daten der Jahre 1985 bis 2008 in Westdeutschland eine starke Traditionalisierung im Verlauf von Partnerschaften. Frauen reduzieren ihre Erwerbsbeteiligung stark mit Geburt des ersten Kindes. Im Mittel erreichen sie bei weitem nicht mehr das Erwerbsniveau von kinderlosen Frauen, auch wenn ihre Schulkinder bereits das Jugendalter erreicht haben. Die relative Einkommensverteilung der beiden Partner vor Geburt hat zwar einen leicht positiven Einfluss auf die Arbeitsmarkt-beteiligung der Frauen nach der Geburt. Wirklich ausschlaggebend scheint dies allerdings erst ab dem Schulalter der Kinder zu sein. Doch selbst wenn Frauen vor Geburt des ersten Kindes wenigstens gleich viel wie ihr Partner oder den größeren Teil des Haushaltseinkommens verdienen, ist frühestens ab dem Jugendalter ein (fast) positiver Effekt auf ihre Erwerbsbeteiligung festzustellen. Einstellungen konnten mit den Daten leider nicht direkt gemessen werden.

In einer britischen Studie analysiert Schober (2013) mit dem BHPS der Jahre 1992 bis 2007 unter anderem die berufliche Arbeitsteilung von Paaren. Sie verfolgt Paare von der

---

Schwangerschaft mit dem ersten Kind bis zu dessen zweitem Lebensjahr. Eine Kontrollgruppe aus kinderlosen Paaren wird in die Untersuchung integriert. Schober untersucht den Effekt sowohl der Einkommensrelation also auch des Individualeinkommens der Partnerin. Außerdem gehören Genderideologien zu ihrem Set an erklärenden Variablen. Ihre Analysen führt sie getrennt für Männer und Frauen durch. Im Ergebnis stellt sie fest, dass vor allem das absolute Einkommen der Frau vor Geburt des ersten Kindes die Arbeitszeit derselben nach der Geburt erhöht. Das relative Einkommen der Partner dagegen ist irrelevant. Der genannte Einkommenseffekt allerdings ist nicht linear. Schober interpretiert, dass Frauen in Großbritannien ein Mindesteinkommen benötigen, um in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Dies begründet sie damit, dass Kinderbetreuung in Großbritannien sehr teuer ist. In anderen Ländern mit größerer staatlicher Unterstützung kann dies entsprechend anders sein. Traditionelle Einstellungen verstärken ein traditionelles Erwerbsverhalten von Frauen auch nach der Geburt. Das Erwerbsverhalten der Männer dagegen wird nicht von den Einkommen vor der Geburt oder ihren Einstellungen bestimmt. Im Ergebnis deutet diese Studie darauf hin, dass die Erwerbsbeteiligung nicht Verhandlungssache zwischen den Partnern ist. Beckers Spezialisierungshypothese kann damit nicht bestätigt werden. Auch wenn die Geburt eines Kindes generell für ein traditionelles Erwerbsverhalten von Frauen auch in Großbritannien sorgt, können ihre individuellen Ressourcen und Einstellungen diesen Effekt etwas dämpfen.

Eine aktuelle österreichische Studie ist die von Berghammer (2014), die sich auf die Unterschiede von verschiedenen Bildungsgruppen auf die berufliche Arbeitsteilung konzentriert, wenn kleine Kinder im Alter unter sechs Jahren im Haushalt leben. Sie verwendet österreichische Mikrozensus-Daten der Jahre 1980 bis 2009. Sie poolt die Daten in 5-Jahres-Abständen. Die untersuchten Paare leben in einem Haushalt und sind im Alter zwischen 18 und 49 Jahren. In ihrer deskriptiven Auswertung zeigt sie, dass sich Frauen in Österreich zunehmend für eine Teilzeittätigkeit entscheiden, wenn sie kleine Kinder haben. Damit findet ein Traditionalisierungsprozess statt, als da im Zeitverlauf immer mehr Paare mit hochgebildeten Müttern das Modell mit einem männlichen Haupternährer wählen. Auch in den berechneten multinomialen Logit-Regressionen zeigt sie, dass Erwerbsarrangements mit zwei Hauptverdienern dagegen signifikant abnehmen. Haben Frauen einen Studienabschluss, ist ihre Haupternährerrolle jedoch signifikant wahrscheinlicher. Auch ältere Mütter arbeiten eher in Vollzeit. Insgesamt ist das Modell mit alleinigem männlichen Haupternährer in Österreich zunehmend weniger verbreitet, wobei niedrig gebildete Mütter eher von Teilzeitlösungen Gebrauch machen als hochgebildete Frauen. Erstaunlicherweise gibt es bei Paaren mit hochgebildeten Frauen keinen so starken Rückgang des Arrangements mit männlichem Alleinernährer, wie es erwartbar wäre. Der Einfluss des Bildungsstandes hat mit der Zeit allerdings abgenommen, so dass eine starke Annäherung bei der Wahl des Erwerbsarrangements zwischen den Bildungsgruppen sichtbar

ist. Da Berghammers Untersuchung eine Trendstudie ist, können keine Selektionseffekte kontrolliert werden. Der Familienstand zeigt keinen signifikanten Einfluss. Den Einfluss von Einstellungen konnte sie nicht untersuchen. In ihrer Darstellung verweist sie auf die gravierenden familienpolitischen Anreize, die Österreich in den letzten Jahren eingeführt hat. Insbesondere wurde Elternzeit mehrmals stark angehoben, so dass sich Eltern in Österreich für bis zu drei Jahre Elternzeit entscheiden können.

**Im Ländervergleich – institutionelle Einflüsse** Del Boca, Pasqua und Pronzato (2009) konzentrieren sich auf den Einfluss von Familienpolitik und Arbeitsmarktbedingungen. Dazu analysieren sie sieben Länder mit ECHP-Daten aus dem Jahr 1999. Sie ergänzen die Hauptdaten durch regionale Informationen über verfügbare Teilzeit-Arbeitsplätze und Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Autorinnen analysieren Paare mit Frauen im Alter zwischen 21 und 45 unabhängig vom Familienstand. Mittels Probitmodellen wird untersucht, ob Frauen im Jahr des Interviews ein Kind geboren haben beziehungsweise ob die Frauen zum Beobachtungszeitpunkt erwerbstätig sind. Sie stellen in bisheriger Literatur einen positiven Zusammenhang von Fertilitätsraten und Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen fest. Sie gehen davon aus, dass Frauen sich dann eher für ein Kind entscheiden, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit nicht komplett aufgeben müssen und somit trotz Kind finanziell abgesichert bleiben können. Entsprechende Kinderbetreuungslösungen oder kinderfreundliche Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit für Familie und Beruf sicherstellen, sollten sich daher positiv auf die Fertilitätsraten auswirken. In ihren Analysen können sie allerdings keinen Zusammenhang von familienpolitischen Maßnahmen auf Fertilitätsentscheidungen feststellen, wobei sie mit Hinweis etwa auf fehlende Präferenzmessungen die Genauigkeit des Ergebnisses einschränken. Nachweisen dagegen können sie den Einfluss von familienpolitischen Maßnahmen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen. Außerdem zeigen sie, dass sozialpolitische Umweltfaktoren eine wesentlich größere Auswirkung auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen geringerer Bildung haben als auf Frauen mit tertiärer Bildung. Die Verfügbarkeit öffentlicher Kinderbetreuung hat laut dieser Studie den höchsten positiven Effekt auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern.

Van der Lippe et al. (2011) untersuchen mit den internationalen Tagebuchdaten MTUS (Multinational Time Use Archive) Arbeitszeiten im Beruf. Mittels Mehrebenenanalysen analysieren die Autoren die gepoolten Querschnittsdaten aus den Jahren 1965 bis 1998. Auch sie legen ihren Fokus auf nationale Rahmenbedingungen, um deren Einfluss unter anderem auf die Erwerbsarbeitszeit von Männern und Frauen in Partnerschaften zu untersuchen. Sie zeigen, dass in liberalen Ländern egalitäre Partnerschaften mit hohem zeitlichen beruflichen Engagement von Frauen häufiger sind, in (post-)kommunistischen und südeuropäischen Ländern dagegen vor allem traditionelle Arbeitsarrangements vorherrschen. Drei weitere Makro-Indikatoren sollen die ökonomischen, sozialpolitischen und

---

kulturellen Bedingungen abbilden: das Bruttosozialprodukt, staatliche Ausgaben für Kinderbetreuung und ein Maskulinitätsindex zur Abbildung von Geschlechternormen. Kinderbetreuung und Normen, auch gemessen in Interaktion mit einigen Individualmerkmalen, haben sichtbar positive, wenn auch keine sehr großen Auswirkungen auf das berufliche Engagement von Männern und Frauen. Die ökonomische Produktivität eines Landes dagegen verringert die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen eher. Wesentlich bedeutsamer für die Arbeitszeiten vor allem von Frauen sind dagegen kleine Kinder im Haushalt, Bildung, Alter und Ehestand. Solche Effekte sind auch für Männer vorhanden, aber weniger stark ausgeprägt.

Eine internationale Studie von siebzehn latein-, nordamerikanischen sowie europäischen Staaten haben England, Gornick und Shafer (2012) durchgeführt. Sie verwenden dazu LIS-Daten, die zwischen 2002 und 2004 erhoben wurden. Ihre Stichprobe beschränken sie auf Personen zwischen 25 und 54, die mit einem Partner im Haushalt leben, verheiratet oder unverheiratet. Die Autorinnen untersuchen die Arbeitsbeteiligung und Arbeitszeiten von Frauen. In ihren Hauptanalysen berechnen sie logistische Regressionen getrennt für jedes Land, in denen sie neben Bildung und dem Alter von Kindern auch den Einfluss der Einkommensperzentile der Partner untersuchen. Generell sinkt die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit von Frauen mit steigendem Einkommen ihres Partners. Bei sehr niedrigen Einkommen ihrer Partner ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, häufig höher. Dies ist jedoch nicht konsistent. Oft scheinen beide Partner aus anderen Gründen wie etwa lokalen Gegebenheiten von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Israel bildet in den genannten Zusammenhängen eine Ausnahme. Ein höherer Bildungsstatus der Frau bietet ebenso einen höheren Anreiz zu einer Erwerbstätigkeit. Das Ausmaß der Effekte differiert jedoch stark zwischen den Ländern. Generell sind auch die deskriptiven Unterschiede der Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Bildungsgruppen, wie sie sie ausführen, immens. Sozialpolitische Effekte und Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt sind entsprechend sichtbar.

Ähnlich den Einkommensunterschieden machen auch die Studien zur Erwerbsbeteiligung im internationalen Vergleich deutlich, wie groß der Einfluss der wirtschaftlichen Lage auf das Arbeitsmarktengagement ist. In ökonomisch schwachen Regionen sind Paare häufig auf zwei Vollzeit-Löhne angewiesen – auch, wenn Kinder im Haushalt vorhanden sind. In wohlhabenderen Ländern dagegen ist die Arbeitsmarktbeteiligung im Mittel deutlich geringer, umso mehr bei Frauen mit Kindern. Wenn die ökonomische Wahlfreiheit besteht, scheinen sich Frauen mit Geburt eines Kindes überwiegend auf das Privatleben zu konzentrieren. Dies spricht eher für die Beckersche Spezialisierungshypothese. Familienpolitische Maßnahmen, wie das österreichische Beispiel zeigt, können dieses Verhalten noch gravie-

rend befördern. In Großbritannien ist das relative Einkommen nicht mehr relevant für die Arbeitsmarktentscheidungen. Dort bietet Frauen das absolute statt des relativen Einkommens einen positiven Anreiz zur stärkeren Arbeitsmarkteinbindung. In den Niederlanden, wo Teilzeittätigkeit weitreichend akzeptiert und praktiziert wird und Kinderbetreuungsmöglichkeiten sehr gut ausgebaut sind, sind die Ressourcen dagegen bereits vollständig irrelevant für die Arbeitszeiten. Wie in Großbritannien, sind dort möglicherweise die persönlichen Einstellungen entscheidender als Ressourcen-Anreize. Bildung ist ein auffallend wirksamer Moderator in allen Ländern. Unklar hierbei bleibt, ob dies eher den Einfluss von Humankapital oder von Einstellungen abbildet.

### 3.3. Häusliche Arbeitsteilung und verfügbare Zeit in Partnerschaften

Häusliche Arbeitsteilung misst immer den Zeitaufwand im Haushalt bei (hetero-sexuellen) Partnern. Hausarbeit meint dabei zumeist den Zeitaufwand für traditionell weibliche Tätigkeiten wie Putzen, Kochen, Einkaufen. Teilweise ist auch Kinderbetreuung Bestandteil der in den Indikatoren integrierten Tätigkeiten. Neuer, aber selten untersucht ist die für Freizeit verfügbare Zeit. Damit wird aktiv gestaltete Freizeit gemeint, also vor allem Hobbies und Sport. Zudem kann dies aber auch verfügbare Zeit sein, denn auch „inaktive“ Freizeit oder Zeit für Reproduktion ist Freizeit. Auch diese kann zwischen den Geschlechtern unterschiedlich verteilt sein. Die wohl erste quantitative Studie zur häuslichen Arbeitsteilung ist die von Blood und Wolfe aus dem Jahr 1960. Sie verfolgt eine ressourcentheoretische Argumentation, nach welcher ein höheres Einkommen auch eine geringere Investition in den Haushalt rechtfertigt. Verfeinert und dominierend auch in der quantitativen Sozialforschung über häusliche Arbeitsteilung wurde eine ähnliche Perspektive durch Gary Beckers (1981) Haushalts- oder Familienökonomie. Das Konzept der Verhandlungsfamilie konkurriert seither mit dem Doing-Gender-Ansatz, welcher von der qualitativen Forschung geprägt wurde und auch dieselbe zum Thema Hausarbeit dominiert. Vor allem die Studie von Hochschild (1989) wurde hier populär und brachte den Begriff der *second shift* in alle Munde, welche Frauen laut Hochschild zu Hause zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit erledigen.

Spätestens mit der amerikanischen Studie von Julie Brines (1994) gewann der Doing-Gender-Ansatz auch in der quantitativen Forschung zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung an Einfluss. Anhand ihrer Analyse mit amerikanischen PSID-Daten (Panel Study of Income Dynamics) aus dem Jahr 1985 entwickelt sie die sogenannte *gender display theory*. In dieser Studie kommt sie zu dem Schluss, dass beim Zeitaufwand für Haushaltstätigkeiten für Männer und Frauen unterschiedliche Mechanismen wirken. Bei Frauen

---

bestehe ein linearer negativer Zusammenhang zwischen Einkommen und Hausarbeit, der eine Rationalität im Sinne der Familienökonomie nahelegt. Bei Männern dagegen fand sie einen kurvilinearen Zusammenhang. Ihre *Gender-Display*-Hypothese besagt hierzu, dass Männer, die nur einen kleinen oder gar keinen Beitrag zum Haushaltseinkommen leisten, sich kaum im Haushalt engagieren, um dadurch ihre Männlichkeit zu demonstrieren. Wie bei Hochschild sei Hausarbeit demnach ein Metier, bei dem Männer und Frauen ihre Geschlechteridentität entwickeln, demonstrieren und perpetuieren.

Bis in die 2000er Jahre hinein herrschte in der internationalen Forschung zu Hausarbeit Einigkeit darüber, dass Frauen unabhängig von ihrem Berufsstatus den Großteil der häuslichen Arbeit übernehmen (Einen Literaturüberblick über englischsprachige Literatur zur häuslichen Arbeitsteilung aus Publikationen der 1990er Jahre gibt Coltrane 2000. Aktuellere Studien mit US-amerikanischen Daten aus den 2000er Jahren bis einschließlich 2009 fassen Lachance-Grzela und Bouchard 2010 zusammen). Auch die Art der Aufgaben weisen geschlechtstypische Muster auf. Dieses Phänomen sorgt seitdem insofern für Verwunderung und zahlreiche Publikationen, als dass Frauen am Arbeitsmarkt bereits seit einiger Zeit zahlreich vertreten sind und die haushaltsökonomische Prognose damit nicht mehr zutrifft. Zwar gab es in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Annäherung des zeitlichen Beitrages zum Haushalt von Männern und Frauen. Allerdings wird häufig konstatiert, dass dies vor allem auf den Rückgang des weiblichen Beitrages zurückzuführen ist. Männer investieren im Mittel zwar nun auch etwas mehr, diese Zunahme stagniert jedoch und liegt noch immer unter dem Beitrag der Frauen (vergleiche etwa zusammenfassend für die USA: Lachance-Grzela und Bouchard 2010: 768f).

Seit den 2010er Jahren gibt es jedoch Studien, die zumindest teilweise Geschlechtergleichheit in Paaren als gegeben ansehen. Esping-Andersen et al. (2013) beispielsweise sehen für Dänemark eine egalitäre Arbeitsteilung als erreicht an. Beblo und Robledo (2008) erhalten für deutsche SOEP-Daten in ihren Längsschnittanalysen im Mittel zu großen Teilen eine Geschlechtersymmetrie in der verfügbaren Zeit von Paaren. Auch Burda, Hamermesh und Weil (2007) finden in ihren überwiegend deskriptiven Analysen mit internationalen Daten, dass Männern und Frauen gleich viel Zeit zur Verfügung steht. Grunow, Schulz und Blossfeld (2012) finden für regionale, deutsche Daten einer Ehekohorte, dass etwa die Hälfte der Ehepaare zumindest zu Beginn ihrer Ehe egalitär organisiert waren. Obwohl es auch aus dieser Zeit zahlreiche Studien gibt, die eine nach wie vor bestehende Ungleichheit konstatieren, ist Geschlechterparität in einigen gesellschaftlichen Gruppen, in einigen Ländern, eventuell erreicht. Die im Folgenden zu beschreibenden ausgewählten Studien beziehen sich auf besonders häufig zitierte oder aktuelle Studien. Wie zuvor sind sie allerdings nicht probabilistisch ausgewählt.

**Querschnittsanalysen einzelner Länder** Greenstein (2000) analysiert nochmals die *gender display theory* von Brines (1994). Dazu verwendet er die US-amerikanischen NSFH-Daten aus den Jahren 1987/88 von knapp 3000 Ehepaaren. Männer und Frauen werden hierbei getrennt untersucht, wobei die Ergebnisse simultan berechnet werden und damit angenommen wird, dass die Fehlerterme beider Gleichungen korrelieren (*seemingly unrelated regressions*). Greenstein repliziert zunächst für Frauen den negativen linearen Zusammenhang zwischen der Zeit, die für Hausarbeit aufgewendet wird, und der ökonomischen Abhängigkeit vom Partner. Ebenso repliziert er den quadratischen Zusammenhang bei Männern, auch unter Hinzunahme von weiteren erklärenden Variablen wie einen Summenindex für Geschlechterideologie. Wie bei Brines interpretiert Greenstein dies zunächst als Bestätigung der *gender display theory*. Greenstein nimmt jedoch eine Variation vor. Wenn er die abhängige Variable in eine proportionale Messung ändert, nämlich als Anteil des geleisteten Zeitaufwandes für Hausarbeit am gesamten Aufwand im Haushalt, ergeben sich für beide Geschlechter quadratische Effekte. In Greensteins Interpretation nutzen demnach beide Geschlechter Hausarbeit, um ihre Geschlechteridentität zu demonstrieren. Rollenuntypische Frauen – also Frauen, die Alleinernährerin sind beziehungsweise den Großteil des Haushaltseinkommens verdienen – verrichten mehr Hausarbeit als Frauen in egalitären Ehen. Ebenso leisten Männer weniger Hausarbeit, wenn sie kaum etwas zum Haushaltseinkommen zuverdienen. Dieser Effekt ist unabhängig von Genderideologien gültig (ein Interaktionseffekt ist nicht signifikant). Greenstein interpretiert dies als Neutralisierung von abweichendem Verhalten, die die Betroffenen durch ihre jeweiligen untypischen ökonomischen Funktionen im Haushalt einnehmen. Greenstein bezeichnet dies explizit als nicht-genderbasierten Mechanismus, da das Verhalten offensichtlich nicht auf individuellen Überzeugungen beruht entsprechend seiner Definition. Das Ergebnis ist aber insoweit genderbasiert, als dass es ein wenn auch generalisiertes, so doch gendernormkonformes Verhalten beschreibt (ausführlicher auch in Bittman et al. 2003: 193). Greenstein schlägt als Namen dieser Hypothese *gender deviance neutralization theory* vor. Auch in dieser Studie leisten Frauen im Mittel in allen Einkommensschichten mehr Hausarbeit als Männer. Ein absoluter Gender-Effekt bleibt also vorhanden, unabhängig davon, ob er als linearer oder kurvilinearere Zusammenhang mit ökonomischer Abhängigkeit interpretiert wird.

Andere Studien bestätigen das Ergebnis von Greenstein (2000), zum Beispiel Bittman et al. (2003). Sie untersuchen die aufgewendete Zeit für Hausarbeit von Männern und Frauen mit australischen Daten, die im Tagebuchverfahren im Jahr 1992 erhoben wurden. In Sensitivitätstests replizieren sie unter anderem die Ergebnisse der US-amerikanischen Studien mit PSID und NFHS (National Family Health Survey), angepasst um ihre Modellierungsänderungen, soweit möglich, und verwenden umgekehrt die Modellierungen von Brines und Greenstein et al. auch für ihre australischen Daten. Die Ergebnisse bleiben stabil.

---

Anders als Brines (1994) und Greenstein (2000) bei der gleichen abhängigen Variable, finden sie für Frauen jedoch keinen linearen, sondern einen kurvilinearen Zusammenhang, welcher die *gender deviance neutralization theory* für australische Frauen bestätigt. Obwohl die abhängige Variable in dieser Studie der ersten Variante von Greenstein (2000) entspricht statt der zweiten, welche den Anteil der Hausarbeit untersuchte, besteht zumindest teilweise Kongruenz mit den amerikanischen Daten. Australische Männer dagegen erledigen unbeeindruckt von jeglichen Einkommensverhältnissen allgemein wenig Hausarbeit. Die Autoren erklären diesen Unterschied mit den institutionellen Besonderheiten in Australien, welche die Ernährerrolle des Mannes auch institutionell noch wesentlich mehr unterstützt hat als in den Vereinigten Staaten.

Gupta (2007) beschäftigt sich mit der Messung der unabhängigen Einkommensvariablen. Dazu verwendet er die zweite Welle der NFHS-Daten, welche Anfang der 1990er Jahre erhoben wurde. Er zeigt, dass praktisch ausschließlich das Einkommen der Frauen über ihre eigenen Investitionen in Hausarbeit entscheidet, nicht das Einkommen des Mannes. Dies wird in der Literatur zum Teil als *autonomy theory* benannt, ist im Grunde aber auch als ursprüngliche Ressourcentheorie zu bezeichnen, obwohl die Argumentation etwas unterschiedlich ist. Mit seiner Analyse kritisiert Gupta vor allem die bis dato übliche Verwendung des Einkommensanteiles am Haushaltseinkommen. Den quadratischen Zusammenhang, der oft beobachtet wurde, weist er als Artefakt aus. Auch hier wird jedoch nicht der Anteil der Hausarbeit an der gesamten Hausarbeit des Haushaltes untersucht, wie ihn Greenstein (2000) untersucht hat. Guptas Ergebnis spricht sowohl gegen die familienökonomische Verhandlungstheorie als auch gegen die *gender deviance neutralization theory*. Vielmehr unterstützen die Ergebnisse laut seiner Interpretation einen Gender-Effekt, bei dem Frauen für die Sphäre des Haushaltes zuständig sind. Demnach verwenden Frauen ihr Einkommen auch für kommerzielle Ersatzleistungen von Haushaltstätigkeiten und Kinderbetreuung, also Haushaltshilfen und Nannies, Männer jedoch nicht. Allerdings untersucht Gupta nicht die Hausarbeitszeiten der Männer, so dass genauere Schlüsse über Geschlechterverteilungen nicht möglich sind.

Evertsson und Neramo (2004) vergleichen schwedische Längsschnittdaten mit den US-amerikanischen PSID-Daten. Die schwedischen sind Zeitreihendaten aus vier Jahren zwischen 1974 und 2000. Die PSID-Daten stammen aus vier Wellen zwischen 1973 und 1999. Zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren wird nicht unterschieden. Auch hier wird die absolut für Hausarbeit aufgewendete Wochenzeit als abhängige Variable untersucht. Als erklärende Variablen werden die Relation im Bildungsstand, im beruflichen Status und die in der Literatur mehrmals verwendete Messung der ökonomischen Abhängigkeit auf Basis des Einkommens verwendet. Die Erwerbsarbeitszeit wird als Kontrollvariable zur Prüfung des *time-availability*-Ansatzes aufgenommen, deren Relation zwischen den Partnern allerdings nicht näher betrachtet. Wie auch schon in anderer Literatur dar-

gestellt, haben sich in beiden Ländern die Unterschiede für Hausarbeitszeit verringert: Frauen haben ihre Zeit für Haushaltstätigkeiten im Mittel deutlich gesenkt, Männer ihre investierte Zeit etwas erhöht. Ein großer Geschlechterunterschied bleibt allerdings in beiden Ländern erhalten. Evertsson und Neramo berechnen OLS-Regressionen getrennt für jedes Land, jede Welle und jedes Geschlecht. Die Fallzahlen schwanken zwischen 1500 und 3600. Generell investieren Frauen in allen Jahren noch immer mehr in den Haushalt als Männer, auch in Schweden. Für die ökonomische Abhängigkeit erhalten sie signifikante lineare Effekte bei schwedischen Frauen und Männern, was für ein verhandlungstheoretisches Modell in Schweden spricht. Für US-amerikanische Frauen können die Autoren den kurvilinearen Zusammenhang replizieren, nicht jedoch bei Männern. Es bleibt jedoch zu berücksichtigen, dass auch Nicht-Erwerbstätige und Selbständige in den Analysen enthalten sind, die in anderen Studien oft ausgeschlossen wurden. Der Effekt von Bildung und beruflichem Status ist jedoch inkonsistent. Insgesamt ist die Erklärungskraft der Modelle bei Frauen immer wesentlich höher als bei Männern.

Schneider (2011) analysiert US-amerikanische Tagebuchdaten aus den Jahren 2003 bis 2007 (ATUS – American Time Use Survey), wobei er die Querschnittsdaten für seine Analysen gepoolt hat. Auch untersucht er ausschließlich verheiratete Partner. Äquivalent zu den australischen Ergebnissen von Bittman et al. (2003) kann auch Schneider für die neueren und messgenaueren US-amerikanischen Daten keinen Zusammenhang zwischen Einkommen und geleisteter Hausarbeit bei Männern finden. Allerdings leisten arbeitslose Männer, deren Frauen erwerbstätig sind, substantiell mehr Hausarbeit als ihre erwerbstätige Vergleichsgruppe. Auch die Arbeitszeit von erwerbstätigen Männern hat einen linearen negativen Zusammenhang mit geleisteter Hausarbeit, wie ihn der *time-availability*-Ansatz prognostiziert. Insgesamt jedoch leisten amerikanische Männer auch in den 2000er Jahren noch substantiell weniger Hausarbeit als Frauen. Für Frauen bestätigt Schneider dagegen den kurvilinearen Zusammenhang zwischen ihrer geleisteten Hausarbeit und ihrer ökonomischen Abhängigkeit. Guptas Autonomie-Hypothese kann er nicht bestätigen, das eigene Einkommen von Frauen hat keinen signifikanten Einfluss auf ihre geleistete Hausarbeit, wenn ihr Anteil am Gesamteinkommen kontrolliert wird. Insgesamt erhöhen Frauen also ihre Hausarbeit, sobald sie einen substantiellen finanziellen Beitrag zum Haushaltseinkommen erwirtschaften, die Ergebnisse sprechen also auch hier für die *gender-display*-Hypothese bei amerikanischen, verheirateten Frauen.

Esping-Andersen et al. (2013) verwenden Tagebuchdaten aus Spanien, Dänemark und Großbritannien jeweils vom Anfang der 2000er Jahre. Sie analysieren sowohl verheiratete als auch unverheiratete Paare, mit und ohne Kinder. Die Autoren untersuchen an sich zwar nur Männer, die Merkmale der Partnerin werden bei der Operationalisierung der Arbeitsteilung aber integriert, insofern ist die Partnerschafts-Perspektive auch hier erhalten. In Dänemark haben laut den Autoren fast alle Paare eine fast vollständig egalitäre

Arbeitsteilung, bei welcher Männer fast die Hälfte der unbezahlten Arbeit im Haushalt übernehmen. Spanische Paare sind noch relativ traditionell, während Großbritannien eine mittlere Stellung einnimmt. Allerdings beziehen die Autoren das Erwerbsverhalten der Paare bei der Bewertung von Egalität der Hausarbeit und Kinderbetreuung mit ein. In ihrer Definition von symmetrischer Arbeitsteilung in Partnerschaften gehen sie also von der Verhandlungsfamilie aus. Sie argumentieren, dass infolge der jeweiligen sozialpolitischen Regelungen, besonders der Verbreitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sich in Dänemark eine egalitäre Arbeitsteilung sowohl im Beruflichen als auch im Privaten herausbilden konnte. In Spanien und Großbritannien dominieren in beiden Sphären ungleiche Muster, die sich aus der unzureichenden Betreuungssituation ergeben. Allerdings interpretieren sie Letzteres als Übergangsstadium. Gleichverteilung im Sinne eines egalitären gesamtgesellschaftlichen Leitbildes produziert auch eine fairere Verteilung der Aufgaben selber, was sie am Beispiel von Kinderbetreuung demonstrieren. Hier zeigen sie, dass in Dänemark Männer genauso viel Routinearbeit wie Frauen bei der Kinderbetreuung übernehmen (Esping-Andersen et al. 2013: 1288f). Sie finden keinen Alters- oder Klasseneffekt. Für Großbritannien und Spanien erhalten Esping-Andersen et al. einen starken negativen quadratischen Effekt des Einkommens auf die Arbeitsteilung. Sprich: wie bei Greenstein und Gupta, wirken ökonomisch abhängige Männer dem untypischen Männlichkeitsbild entgegen, indem sie ebensowenig in Hausarbeit investieren wie beruflich stark involvierte Männer. Die *gender-display*-Hypothese wirkt demnach auch laut diesen Ergebnissen in Großbritannien und Spanien. In Dänemark allerdings ist dieser Effekt verschwunden. *Gender display* wird in egalitären Ländern unwichtig. Die Autoren argumentieren in ihren Ausführungen auch gegen die Individualisierungsthese: im bereits sehr egalitären Dänemark ist das Verhalten sehr homogen, nämlich homogen egalitär, und nicht individualisiert und heterogen. Auch die Aufgabenverteilung ist fair im Sinne einer ökonomisch rationalen Verteilung, wie sie die Verhandlungsfamilie prognostiziert, wenn ein Land eher egalitär organisiert ist.

Bianchi et al. (2000) verwenden verschiedene US-amerikanische Querschnittsdaten aus unterschiedlichen Jahrzehnten. Zum einen poolen sie vier Wellen von Tagebuchdaten der Jahre 1965 bis 1995, welche in 10-Jahres-Abständen erhoben wurden. Ihre OLS-Regressionen analysieren die wöchentliche Zeitaufwendung für Hausarbeit, die sie getrennt für Männer und Frauen berechnen. Zusätzlich analysieren sie Verheiratete gesondert. Die ausgewiesenen Jahreseffekte zeigen den starken Trend, dass Frauen im Laufe der vier Jahrzehnte immer weniger Hausarbeit leisteten und Männer mehr, wobei eine grundsätzliche Ungleichheit dennoch bestehen bleibt. Sie testen den *time-availability*-Ansatz mithilfe des Erwerbsstatus, wobei sie Vollzeit und Teilzeittätige unterscheiden. Der Effekt verläuft in die erwartete Richtung für Männer wie für Frauen, aber bei Frauen wesentlich deutlicher. Um den Relative-Ressourcen-Ansatz zu prüfen, verwenden die Autoren den

Bildungsstatus. Wie auch in anderen Studien, kann ein Hochschulabschluss bei Frauen eventuell ihre Verhandlungsmacht steigern. Der positive Effekt bei Männern lässt aber eher darauf schließen, dass Bildung mit persönlichen Überzeugungen korreliert. Höhere Bildung korrespondiert dann eher mit einer egalitäreren Einstellung. Ältere Partner sind dagegen tendenziell traditioneller eingestellt. Verheiratete Frauen weisen etwas traditionellere Verhaltensmuster auf als unverheiratete, allerdings ist bei Männern kaum ein Effekt festzustellen. Mit einer Dekompositionsanalyse der OLS-Regressionen zeigen die Autoren, dass nach 40 Jahren es *nicht* vor allem die Verhandlungsmacht von Frauen ist, also ihre Ressourcen in Form von Bildung und Erwerbsstatus, welche sie besser in weniger Hausarbeit übersetzen können als die US-amerikanischen Frauen der 1960er Jahre. Der Rückgang der Hausarbeit ist in den anderen Gruppen sogar größer. Zum anderen untersuchen Bianchi et al. die zweite Welle des NFHS, die zwischen 1992 und 1994 erhoben wurde, wobei nur verheiratete Paare betrachtet werden. Der Datensatz erlaubt es ihnen, neben Genderideologien auch weitere Merkmale beider Partner zu untersuchen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass Frauen mit ihrem Beitrag zur Hausarbeit wesentlich sensibler auf wechselnde Umstände und Einstellungen reagieren als Männer. Insgesamt steuern die verfügbare Zeit, wie Kinder im Haushalt und Arbeitszeit, sowie Individualeinkommen und Einkommensrelation die häusliche Arbeitsteilung am meisten. Bildung und Genderideologien sind weniger wichtige Mechanismen. Dass Männer und Frauen allerdings unterschiedlich auf diese Rahmenbedingungen reagieren, zeigt einmal mehr den Genderbias.

Sullivan (2011) fasst einige der genannten und weitere Studien, auch qualitative, zusammen, und kommt zu dem Schluss, dass die Anzeichen von *gender display* vor allem in den eben erwähnten Studien ein Artefakt seien. Für Männer fasst sie mehrere Indizien zusammen, wonach der Effekt auf eine sehr kleine Gruppe von gering verdienenden Männern zurückgeht und somit einer Fehlinterpretation unterlag. Bei Frauen verweist sie unter anderem auf die von Gupta (2007) festgestellte irreführende Operationalisierung der Einkommensabhängigkeit. Eine geringere ökonomische Abhängigkeit der Frau ist demnach eher in Paaren mit insgesamt geringerer Einkommensausstattung zu finden. Bei besser verdienenden Paaren sei die Einkommensrelation der Partner oft ungleich, zuungunsten der Frau, obwohl insgesamt beide mehr verdienen. Eine Verwendung der Individualeinkommen bestätigt das. Zumindest was Hausarbeit angeht, bezweifelt Sullivan demnach einen realen Mehr- oder Weniger-Beitrag von Partnern oder Partnerinnen, um ihre gender-untypischen Einkommensrelationen zu kompensieren.

**Im Ländervergleich – institutionelle Einflüsse** Oben bereits erwähnt wurden Studien wie die von Evertsson und Neramo (2004) oder Esping-Andersen et al. (2013), welche Daten mehrerer Länder analysieren. Auch diese Studien möchten mittelbar den Einfluss der Rahmenbedingungen untersuchen, indem sie die Analysen der einzelnen Länder so

---

weit es geht gleich konzipieren und operationalisieren. Allerdings kann diese Vorgehensweise strenggenommen keine validen Vergleichsmöglichkeiten bieten. Im Folgenden werden daher einige Studien erwähnt, die den Einfluss von institutionellen Rahmenbedingungen oder normative Einflüsse hauptsächlich mittels Mehrebenenanalysen genauer kontrollieren und untersuchen können.

Eine der ersten bekannten Mehrebenenmodelle von Hausarbeit berechnen Batalova und Cohen (2002). Mit ISSP-Daten aus dem Jahr 1994 analysieren sie Daten von 22 Ländern westlicher Prägung, welche aber nicht auf Europa beschränkt sind. Als abhängige Variable zur Arbeitsteilung dient ein Index aus den Selbstauskünften darüber, welcher Partner bestimmte Tätigkeiten im Haushalt häufiger erledigt. Sie untersuchen den Einfluss von Partnerschaft vor der Ehe auf die Arbeitsteilung während der Ehe. Die Autorinnen gehen zunächst davon aus, dass kohabitierende Paare egalitärer eingestellt sind als verheiratete. Ein Index zur Messung von Genderideologie ist jedoch auch enthalten als erklärender Faktor. Und in der Tat ist bei Ehen, deren Partner bereits vorher unverheiratet zusammenlebten, die Arbeitsteilung etwas egalitärer als in Ehen ohne vorangegangene Kohabitationsphase. Auch individuelle Ressourcen wie Erwerbsstatus und Bildung wirken sich positiv auf eine egalitäre Arbeitsteilung aus. Allerdings weisen sie zusätzlich deutliche Ländervariationen nach. Inwiefern eine auf Länderebene insgesamt egalitärere Rollenverteilung entscheidend ist, um individuelle Ressourcen überhaupt wirksam werden zu lassen, bleibt unklar. Insgesamt beteiligen sich aber Frauen in allen Ländern mehr am Haushalt als ihre Partner.

Auch Fuwa (2004) benutzt dieselben Daten wie Batalova und Cohen (2002), das ISSP von 1994 für 22 Länder. Sie konzentriert sich aber auf den Einfluss der Makro-Ebene. Ihrer Hypothese nach profitieren Frauen in egalitären Länder mehr von individuellen Ressourcen als in weniger egalitären Ländern. In Anlehnung an Blumberg und Coleman<sup>2</sup> schreibt sie: „male control over the political economy and male dominated ideologies at the macro-level may act as »discount factors« against the power of individual womens resources“ (Fuwa 2004: 753). Nicht nur die Sozialpolitik eines Wohlfahrtsstaates, sondern auch gender-bezogene gesamtgesellschaftliche Normen könnten die Durchsetzung von individuellen Präferenzen befördern oder behindern. Die abhängige Variable ist gleich zu Batalova und Cohens Untersuchung. Für die drei prominenten Hypothesen der relativen Ressourcen, *time-availability* und Genderideologie untersucht Fuwa, inwiefern verschiedene Makro-Indikatoren die Wirkungsweise der genannten Faktoren beeinflussen. Sie verwendet deutlich mehr Indikatoren als Batalova und Cohen. Im Ergebnis stellt sie fest, dass wie vermutet in egalitären Ländern die Ressourcenverteilung und Präferenzen der Individuen entscheidender sind als in konservativen Nationen.

---

<sup>2</sup> Blumberg, Rae L./Coleman, Marion T. (1989): A Theoretical Look at the Gender Balance of Power in the American Couple. *Journal of Family Issues* 10(2): 225–250.

Auch Geist (2005) kommt zum gleichen Schluss wie Fuwa (2004). Sie untersucht häusliche Arbeitsteilung wiederum mit den Daten des ISSP von 1994, allerdings wählt sie für die Analyse zehn ökonomisch besonders entwickelte Länder aus. Auch hier werden die etablierten Hypothesen individueller Ressourcen untersucht: *time-availability*-, Ressourcen- und Genderideologie-Hypothese. Sie berechnet keine Mehrebenenmodelle, sondern analysiert zum einen die gepoolten Daten, im weiteren die gepoolten Daten unter Kontrolle der Wohlfahrtsregime, und zum Schluss nach Regime getrennte Modelle. Alle Analysen basieren auf Logitmodellen, da sie den Index der Arbeitsteilung als nominale Variable interpretiert. Laut Geists Ergebnissen spielen in liberalen Staaten individuelle Ressourcen überwiegend die größte Rolle für die Aufteilung der Hausarbeit zwischen Partnern, in konservativen Ländern dagegen kaum. Sozialdemokratische Länder stehen den liberalen in ihren Ergebnissen nahe. Auch gibt es in konservativen Ländern kaum egalitär organisierte Partnerschaften. Für die anderen beiden Regimetypen findet Geist dagegen ein Viertel bis ein Drittel Paare mit egalitärer Arbeitsteilung im Haushalt, wobei sich die liberalen Länder heterogener darstellen.

Cooke (2007) vergleicht Ost- und Westdeutschland miteinander. Mit deutschen SOEP-Daten untersucht Cooke (2007) Paare, die zwischen 1990 und 1995 geheiratet haben, und analysiert diese bis zum Jahr 2000, das sind etwa 350 Ehepaare. Cooke analysiert mittels Random-Effects-Modellen die Zeit, welche Männer im Haushalt beziehungsweise mit der Betreuung der Kinder verbringen, sowie den Anteil an Hausarbeit respektive an Zeit für Kinderbetreuung. Das Verhältnis des Einkommens der beiden Partner hat Cooke nicht in den berichteten Modellen integriert. Stattdessen untersucht sie den Einfluss des Stundenlohns der Frau. Der Stundenlohn der Frauen spielt in Ostdeutschland eine wesentlich größere Rolle bei der Hausarbeit, die Männer leisten. Bei ostdeutschen Paaren scheinen entsprechend möglicherweise mehr Verhandlungsprozesse möglich zu sein als in Westdeutschland, oder sie sind eher bereit, externe Hilfe mit ihrem zusätzlichen Gehalt einzukaufen. Die Arbeitszeiten dagegen haben den nach *time-availability*-Ansatz erwarteten negativen Effekt auf die zeitliche Beteiligung an der Hausarbeit. In Ostdeutschland ist dies aber nicht der Fall, zumindest was die Arbeitszeiten der Frau angeht: zwischen unterschiedlich langen Arbeitstagen der Partnerinnen gibt es fast keinen Unterschied in der Arbeitsteilung der Hausarbeit. Haben Männer einen Hochschulabschluss, leisten sie erstaunlicherweise weniger Hausarbeit. Cooke erklärt dies damit, dass dann auch Frauen weniger Hausarbeit leisten würden. Entsprechend wird in ihren Analysen der Bildungsabschluss auch dann irrelevant, wenn der Anteil des Mannes an der Hausarbeit betrachtet wird (ebd.: 940). Ein Universitätsabschluss der Frau wiederum bewirkt deutlich, dass Partnerinnen weniger Hausarbeit leisten. Bei der Kinderbetreuung hat der Bildungsabschluss keinen Effekt. Dass – regional unterschiedliche – Normen einen Rolle spielen, zeigt auch ein weiterer Ost-West-Unterschied zwischen den Paaren: ostdeutsche Männer leisten

---

generell mehr Hausarbeit als westdeutsche Männer. Auch Kontexteffekte wie die regionale Arbeitslosenquote und der Anteil der erwerbstätigen Frauen haben einen Einfluss auf die Arbeitsteilung von Paaren. Die höhere Arbeitsquote von Frauen befördert eine egalitäre Arbeitsteilung. Eine höhere Arbeitslosenquote dagegen traditionalisiert die Arbeitsteilung, was Cooke als *gender display* interpretiert (ebd.: 945). Beides sind Indikatoren für normative Prozesse, die mit zunehmender Egalisierung langfristig auch die individuelle Egalisierung befördern sollten.

Davis, Greenstein und Gerteisen Marks (2007) verwenden ISSP-Daten aus dem Jahr 2002. Ihre Mehrebenenanalysen decken 28 Länder ab. Auch in dieser Querschnittsdatenanalyse wird die verwendete Zeit für Hausarbeit untersucht. Der Fokus der Untersuchung liegt bei den Unterschieden zwischen verheirateten und unverheirateten Paaren, wobei empirisch nur Angaben eines Individuums pro Haushalt und deren Aussagen über den Partner vorhanden sind. Männer und Frauen werden in den Analysen getrennt betrachtet. Die Studie stellt große Länderunterschiede fest in Abhängigkeit von Ehequote und der vorherrschenden Gender-Egalität der jeweiligen Länder. Normen sind also auch bei der individuellen Arbeitsteilung im Haushalt wirksam. Andererseits ist auch die individuelle Genderideologie entscheidend. Zwischen Verheirateten und Unverheirateten wirkt sie sich allerdings bei Männern und Frauen unterschiedlich stark aus; bei Unverheirateten hat sie einen deutlichen größeren Einfluss als bei verheirateten Paaren. Die Arbeitszeit als auch das relative Einkommen der Partner haben einen großen Einfluss auf die verwendete Zeit für Haushaltstätigkeiten, unabhängig von der Lebensform. Der *time-availability*-Ansatz als auch die familienökonomische Hypothese werden somit bestätigt. Bei Frauen wirken sie allerdings stärker als bei Männern.

Auch Domínguez-Folgueras (2013) zeigt mit zehn bis fünfzehn Jahren alten Daten ein weiteres Mal, dass Frauen auch in westlichen Ländern noch immer den größeren Teil der Hausarbeit übernehmen. Sie benutzt dafür die bereits zuvor erwähnten MTUS-Daten, also harmonisierte nationale Tagebuch-Erhebungen der Zeitverwendung. Die Datenerhebungen fanden alle um die Jahrtausendwende statt, zwischen 1998 und 2003, wobei dies für alle Länder Querschnittsdaten sind. Die fünf betrachteten Länder sind Spanien, Frankreich, Deutschland, Großbritannien und Italien. Mittels OLS-Regressionen analysiert Domínguez-Folgueras den Anteil der geleisteten Hausarbeit von Frauen für verschiedene weibliche Tätigkeiten. Dabei schaut sie sich zum einen die Zeitaufwendung für alle zu leistenden Haushaltstätigkeiten an. Zum anderen weist sie gesonderte Modelle aus für Reinigungstätigkeiten sowie gelegentliche Arbeiten im Haushalt, die Männer tendenziell am ehesten hälftig erledigen. Laut dieser Studie hat der Erwerbsstatus beider Partner jeweils den erwarteten Effekt auf die Arbeitsteilung. Bildung dagegen wirkt theoretisch inkonsistent wie schon in anderen Studien. Ein Alterseffekt konnte nicht gefunden werden. Unverheiratete Paare sind insgesamt egalitärer organisiert als verheiratete. Dies ist

allerdings darauf zurückzuführen, dass Männer wie Frauen in Partnerschaften insgesamt weniger Hausarbeit leisten; die Partizipation an geschlechtertypischen Tätigkeiten selbst ist dennoch normkonform. Allerdings sind die Effekte der Kohabitation für die Länder unterschiedlich, was wahrscheinlich auf die verschiedene Bedeutung von Kohabitation zurückzuführen ist.

Bühlmann, Elcheroth und Tettamanti (2010) betonen den empirischen Widerspruch zwischen der häufig noch immer asymmetrischen Praxis in der Arbeitsteilung und der weiten Verbreitung von egalitären Ansprüchen von Paaren. Die Autoren setzen sich in ihrer Diskussion neben individuellen Werten auch mit dem Einfluss von Sozialpolitik eines Landes sowie den Einfluss von biographischen Ereignissen auseinander. Für ihre empirische Untersuchung verwenden sie den European Social Survey (ESS) aus dem Jahr 2004/2005. Für ihre Mehrebenenanalysen stehen zwischen 400 und 600 Individuen je Land der zwanzig ausgewählten zur Verfügung. Die Autoren untersuchen in einem Analyseteil nur egalitär eingestellte Individuen. Hier versuchen sie zu erklären, wie die traditionelle versus einer egalitären Rollenverteilung, gemessen an der Konstellation der Arbeitszeiten der Partner, zustande kommt. In einem weiteren Teil analysieren sie, wie eine egalitäre versus einer traditionalistischen Rolleneinstellung zustande kommt, wenn die Paare einer traditionellen Aufteilung ihrer Erwerbsarbeit folgen, also dem Male-Breadwinner-Modell. Sie zeigen, dass die Lebensform, und hier vor allem vorhandene Kinder und deren Alter, der wichtigste Motor sind für den Widerspruch aus traditioneller Praxis trotz egalitärer Einstellungen. Allerdings weisen sie auf Länderunterschiede, nach denen die Wohlfahrtsstaaten mittels ihrer Familienpolitik diese Diskrepanz lindern oder befördern können. Dabei zeigen sie, dass nicht die Elternzeit entscheidend ist, sondern vor allem das Bereitstellen von Kinderbetreuung. Als Auslöser für den Widerspruch zwischen der traditionellen Arbeitsteilung von Paaren trotz ihrer egalitären Einstellung weisen sie empirisch auf die Geburt des ersten Kindes. Hierbei finden die Autoren keine signifikanten Unterschiede zwischen den Ländern.

Wie schon Domínguez-Folgueras (2013) benutzen auch van der Lippe et al. (2011) MTUS-Daten, um häusliche Arbeitsteilung in verschiedenen Ländern zu untersuchen. Allerdings analysieren sie den Zeitrahmen von 1965 bis 1998. Alle sind Querschnittsdaten, wobei für die jeweiligen Länder ein bis fünf Wellen zur Verfügung stehen. In ihren Mehrebenenanalysen poolen van der Lippe et al. die Daten und weisen drei Zeitperioden über Dummy-Variablen aus. Sie konzentrieren sich auf die institutionellen Einflüsse auf der Makro-Ebene. Die Einbindung der Wohlfahrtstypologie zeigt abermals, dass liberale Länder eher eine egalitäre Organisation von Partnerschaften befördern. In (post-)kommunistischen und südeuropäischen Staaten dagegen ist die traditionellste Arbeitsteilung häufiger vertreten. Mittels des Bruttosozialprodukts möchten die Autorinnen die ökonomische Entwicklung eines Landes ausweisen. Die staatlichen Ausgaben für Kinderbetreuung dienen als Indika-

tor der Sozialpolitik. Ein Maskulinitätsindex soll die gesamtgesellschaftlich vorherrschende Geschlechternorm auf einer Skala von 0 bis 100 darstellen. In ihren Mehrebenenanalysen können die Effekte der individuellen Merkmale nicht zwischen den Ländern variieren, jedoch integrieren van der Lippe et al. in einem weiteren Analyseteil Interaktionseffekte einiger Individualmerkmale mit den drei metrischen Makro-Indikatoren. Insgesamt muss konstatiert werden, dass die genannten Makro-Indikatoren, auch die Interaktionseffekte, geringe Auswirkungen auf die häusliche Arbeitsteilung haben. Am ehesten sichtbar sind Zusammenhänge mit der beruflichen Arbeitsteilung. Die Individualmerkmale dagegen – das sind junge Kinder im Haushalt, Bildung, Alter und Ehestand – haben die theoretisch erwartbaren Einflüsse für beide Sphären, bei Frauen allerdings abermals wesentlich deutlicher als bei Männern.

**Veränderungen im Verlauf von Partnerschaften** Bisher gibt es noch relativ wenige Längsschnittstudien, welche die Verteilung von Hausarbeit während der Partnerschaft analysieren. Oben bereits erwähnt wurde die Studie von Cooke (2007), in der mittels SOEP-Daten von verheirateten Paaren Ost- und Westdeutschland verglichen werden. Hier hat die Dauer der Ehe und das Alter bei Eheschließung keinen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsteilung gezeigt. Allerdings wurde nur ein linearer Zusammenhang getestet. Die Veränderungen im Verlauf der Partnerschaft waren jedoch nicht Schwerpunkt der Untersuchung. Obwohl eventuell nicht vollständig, werden die in der Literatur wichtigsten beziehungsweise häufig zitierten Studien mit diesem Fokus im Folgenden zusammengefasst.

Cunningham (2007) versucht unter anderem, den Einfluss der Erwerbsbiographie auf die häusliche Arbeitsteilung zu untersuchen. Er verwendet US-amerikanische Paneldaten über einen Zeitraum von mehr als 30 Jahren. Die Daten erfassen Informationen weißer Mütter aus – zu Beginn der Studie – Detroit und Umgebung, die zwischen 1962 und 1993 erhoben wurden. Er zeigt mittels Fixed-Effects-Regressionen und Change-Score-Modellen, dass je länger Frauen in der Vergangenheit erwerbstätig waren, desto egalitärer die Arbeitsteilung im weiteren Verlauf der Partnerschaft ist. Zudem wirken egalitäre Genderideologien ebenfalls ausgleichend auf die Arbeitsteilung. Allerdings ist die Gültigkeit der Ergebnisse eingeschränkt, nicht nur wegen der regionalen Begrenzung. Die Daten beinhalten zudem nur eine inzwischen ältere Kohorte, da die Probanden alle im Jahr 1961 ein Kind geboren haben. Analysiert wurden zudem nur Frauen, die in diesem Zeitraum kontinuierlich verheiratet waren.

Gershuny, Bittman und Brice (2005) haben britische (BHPS), deutsche (GSOEP) und US-amerikanische (PSID) Paneldaten untersucht. Die analysierten Daten wurden für Deutschland und die USA überwiegend in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre erhoben, die briti-

schen Daten decken den Großteil der 1990er Jahre ab. Zwischen Verheirateten und Unverheirateten wird nicht unterschieden. Für alle drei Länder finden sie Anpassungsprozesse bei der investierten Zeit in Hausarbeit, wenn sich der Beschäftigungsstatus der Partnerin ändert. Frauen reduzieren Hausarbeit deutlich und kurzfristig, also binnen eines Jahres, wenn sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihre Arbeitszeit erhöhen. Männer passen ihre eigene Hausarbeitszeit zwar auch an, aber es dauert einige Jahre und der Adaptationsprozess ist weniger stark als bei Frauen. Der grundsätzliche Geschlechterunterschied trotz äquivalentem Erwerbsstatus zwischen den Partner bleibt jedoch in allen Ländern deutlich bestehen.

Anders als Cooke (2007) finden Grunow, Schulz und Blossfeld (2012) deutliche Veränderungen in der Arbeitsteilung von deutschen Ehepaaren. Als Datenbasis benutzen sie das Bamberger Ehepaar-Panel. Dieses folgt 1500 neuvermählten Ehepaaren zwischen dem Jahr ihrer Eheschließung, 1988, und 2002, sofern sie sich in diesem Zeitraum nicht getrennt haben. Sie untersuchen damit nur eine regional begrenzte westdeutsche Ehekohorte. Über alle fünf Wellen sind Daten von 500 Paaren vorhanden. Abhängige Variable ist ein Index, der für eine Anzahl von überwiegend „weiblichen“ Tätigkeiten misst, ob der jeweilige Partner komplett oder überwiegend die jeweilige Tätigkeit übernimmt. Die absolute Zeitverwendung ist entsprechend nicht erhoben worden. Für die Untersuchung wurde die abhängige Variable kategorisiert in stark traditionelle, traditionelle und egalitäre Paare. In Westdeutschland haben 1988 mit Beginn ihrer Ehe immerhin die knappe Hälfte von Ehepaaren eine egalitäre häusliche Arbeitsteilung. Über die Jahre sind fast ausschließlich Traditionalisierungsprozesse zu beobachten, so dass nach 14 Jahren Ehe nur noch etwa 15 % der Paare egalitär organisiert sind, aber 85 % traditionell. Sie zeigen, dass Einkommen oder – unter Kontrolle des Alters der Kinder – Arbeitszeit-Relationen keine Relevanz für Veränderungen der häuslichen Arbeitsteilung haben. Familienökonomische oder andere rationale Erklärungsversuche können damit nicht bestätigt werden. Grunow et al. gehen dagegen davon aus, dass Kinder vor allem aus normativen Gründen für eine starke Traditionalisierung ursächlich sind. Diese wird auch mit zunehmenden Alter der Kinder nicht rückgängig gemacht, vielmehr schaffen Kinder eine tendenziell irreversible Pfadabhängigkeit. In diesem Sinne findet eine Routinisierung statt, denn die Änderung der Arbeitsteilung wird zunehmend unwahrscheinlicher, je länger die Ehe anhält.

**Wenn Kinder vorhanden sind** Einige der oben erläuterten Studien haben den extrem traditionalisierenden Einfluss von Kindern auf die häusliche Arbeitsteilung bereits dargelegt. So finden auch etwa Evertsson und Neremo (2004) für Schweden und die USA einen Traditionalisierungseffekt von Kindern auf die Investition in Hausarbeit, ebenso Bianchi et al. (2000) für die USA und Domínguez-Folgueras (2013) für Spanien, Italien, Frankreich, Großbritannien und Deutschland. Cooke (2007) vergleicht mit dem SOEP unter anderem

---

die Beteiligung an der Kinderbetreuung von ost- und westdeutschen Vätern. Die Zeit, welche Väter ihre Kinder betreuen, hängt ausschließlich von ihrer verfügbaren Zeit und dem Alter der Kinder ab. Hier scheinen also keine Verhandlungsprozesse stattzufinden. Auch die bereits erläuterte Studie von Grunow, Schulz und Blossfeld (2012) mit einer westdeutschen Kohorte des Bamberger Ehepaar-Panels zeigt, dass Kinder den Traditionalisierungsprozess der häuslichen Arbeitsteilung mit ihrer Geburt noch deutlich verstärken. In den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes verstärken auch laut Pollmann-Schult (2008) deutsche Väter ihr berufliches Engagement. Gleichzeitig verringern sie ihre Investition in Hausarbeit (Grunow et al. 2012), wobei dieser Prozess mit zunehmenden Alter der Kinder nicht mehr zu finden ist. Allerdings wird eine einmal traditionell organisierte Arbeitsteilung auch langfristig kaum mehr rückgängig gemacht. Ebenso haben Bühlmann, Elcheroth und Tettamanti (2010) für zwanzig europäische Länder eindrücklich gezeigt, dass auch Paare mit egalitären Einstellungen vor allem eine traditionelle Rollenverteilung ausüben, wenn sie Kinder haben, abhängig vom Alter des Kindes. Kohorten-Effekte werden in den vormals genannten wie auch in den nächstgenannten Studien jedoch nicht beachtet.

Grundsätzlich gibt es in vielen Ländern zudem auch Geschlechterunterschiede bei der Aufgabenverteilung selbst. Esping-Andersen et al. (2013) haben beim Vergleich dänischer, britischer und spanischer Tagebuchdaten vom Beginn der 2000er Jahre festgestellt, dass in Großbritannien und Spanien Männer wesentlich mehr Nicht-Routineaufgaben bei der Kinderbetreuung übernehmen als Mütter, während Frauen eher die Routineaufgaben erledigen. In Dänemark dagegen können die Autoren keinen Gender-Bias nachweisen. Im Rahmen ihrer Analyse korreliert die Aufgabenverteilung bei der Kinderbetreuung auch stark mit der Aufgabenverteilung im Haushalt und der Erwerbstätigkeit. Hier kann also von einem Genderthema ausgegangen werden. Laut ihrer Konzeption ist die Aufgabenteilung in Partnerschaften *doing gender* beziehungsweise gesellschaftlich-normativ geprägt, je nachdem, inwieweit gesamtgesellschaftlich Geschlechtergleichheit erreicht, also zur Norm geworden ist. Wenn kleine Kinder im Haushalt vorhanden sind, erhöhen britische Männer ihre berufliche Arbeitszeit, ohne ihr privates Engagement im Haushalt zu reduzieren. Dies trifft aber für egalitäre Paare nicht zu. In Dänemark dagegen investieren Väter deutlich mehr in private Hausarbeit und Kinderbetreuung. Traditionell organisierte Paare gibt es in Dänemark wenige, diese agieren aber weniger traditionell als solche in Großbritannien. Im Unterschied zu anderen Studien kommen Esping-Andersen et al. (2013) zu dem Schluss, dass kleine Kinder im Haushalt nicht per se zu einer Traditionalisierung führen. Vielmehr ist dieses Partnerschaftsverhalten von ihren Einstellungen beziehungsweise der Organisationsweise als Paar abhängig sowie von der vorherrschenden Norm des jeweiligen Wohlfahrtsstaates. Dänische Väter investieren bei kleinen Kindern deutlich mehr in Haus-

halt und Kinderbetreuung, umso mehr, wenn sie auch sonst eine egalitäre Rollenverteilung mit ihrer Partnerin verfolgen.

In einem deutschen Beispiel untersucht Kühhirt (2012) mit SOEP-Daten westdeutsche Paare, und zwar sowohl verheiratete als auch unverheiratete mittels Fixed-Effects-Regressionen. Ihre Arbeitsteilung vor Geburt des ersten Kindes wird ebenso erfasst. Im Unterschied zu allen anderen hier zitierten Studien untersucht er eine sehr langfristige Zeitperiode von 1985 bis 2008. Damit kann er die Arbeitsteilung auch von solchen Paaren verfolgen, deren Kind innerhalb des Beobachtungszeitraumes erwachsen wird. Abhängige Variablen sind die Investitionen in Hausarbeit, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeitszeit, getrennt für Männer und Frauen. Er analysiert den Effekt sowohl des Haushaltseinkommens als auch der Einkommensrelation, wenn auch letztere nur kategorial, so dass das eigene Einkommen der Frau indirekt erfasst ist. Auch Kühhirt zeigt abermals die starke Traditionalisierung in der Hausarbeit, welche die Geburt von Kindern auslöst. Die Ressourcen des Haushaltes haben dabei insgesamt keinen Effekt auf die Arbeitsteilung, so dass Substitution von Haushaltstätigkeiten durch externe Dienstleister bisher wahrscheinlich nur in geringem Maße von westdeutschen Paaren in Anspruch genommen wurde. Das relative Einkommen der Frau hat zwar einen positiven Einfluss auf die häusliche Arbeitsteilung, allerdings nur einen geringen. Das grundsätzliche Schema kann auch dieses nicht aufbrechen. Das traditionale Muster wird auch beibehalten, wenn die Kinder schon ein höheres Schulalter erreichen. Der direkte Einfluss von Einstellungen konnte in dieser Studie nicht gemessen werden.

Eine auf Großbritannien bezogene Untersuchung ist die von Schober (2013). Sie schaut sich die britischen BHPS-Daten der Wellen 1992 bis 2007 an. Aus diesem Sample analysiert sie etwa 300 Paare, von der ersten Schwangerschaft der Frau bis zum zweiten Lebensjahr dieses Kindes nach seiner Geburt, sowie eine Kontrollgruppe ohne Kinder im selben Zeitfenster. Wie bereits Gupta (2007) bindet Schober sowohl die Einkommensrelation also auch das Individualeinkommen der Partnerin in ihre Analyse ein. Zusätzlich untersucht sie die Varianz durch unterschiedliche Genderideologien. Abhängige Variablen sind die Veränderung um mindestens eine Standardabweichung in der Hausarbeit und beruflichen Arbeitszeit jeweils beider Partner, also getrennt nach Geschlecht, welche sie mit OLS-Regressionen analysiert. Entgegen Beckers Familienökonomie hat die Einkommensrelation vor Geburt eines Kindes keine Auswirkung auf die Arbeitsteilung in britischen Partnerschaften. Allerdings das absolute Einkommen: Partnerschaften, bei denen Frauen ein hohes Einkommen haben und egalitäre Rolleneinstellungen vorherrschen, haben eine geringere Wahrscheinlichkeit einer Traditionalisierung mit Geburt eines Kindes. Dies trifft für die Veränderungen in Haus- und Erwerbsarbeitszeit der Frauen zu, nicht für die der Männer. Männer bleiben unbeeindruckt von ihrem Einkommen. Der Bildungsabschluss hat ebensowenig einen Einfluss, ebensowenig wie die Einstellungen der Männer

---

einen Effekt hätten. Traditionelle Geschlechterbilder der Frauen dagegen verstärken das traditionalistische Verhalten derselben. Die signifikante Konstante in den Modellen demonstriert die auch im Mittel vorherrschenden traditionellen Geschlechterunterschiede in Investitionen in Arbeitszeit und Hausarbeit. Die langfristige Veränderung der Arbeitsteilung im Verlauf der Partnerschaft wie bei Grunow, Schulz und Blossfeld (2012) oder Kühnert (2012) untersucht Schober allerdings nicht.

**Verfügbare Zeit** Eine wenig verbreitete Idee betrachtet sowohl Hausarbeit als auch Erwerbsarbeit als produktive Tätigkeiten. Hausarbeit ist in dieser Interpretation nicht Freizeit. Burda, Hamermesh und Weil (2007) addieren die Zeit, die in bezahlter Tätigkeit und in nicht-bezahlter Hausarbeit verbracht wird. Im Ergebnis möchten sie somit die verfügbare Zeit von Männern und Frauen vergleichen. Sie verwenden dazu ausschließlich Ergebnisse anderer Studien, so dass sie nur deskriptive Unterschiede zwischen den Geschlechtern beschreiben können. Paarvergleiche spielen hier keine Rolle. Die Autoren finden in ihrem umfangreichen internationalen Datenmaterial in den wohlhabenden westlichen Ländern, ausgenommen Italien,<sup>3</sup> keine Geschlechterunterschiede in der verfügbaren Zeit von Männern und Frauen. Die geschlechterspezifische Spezialisierung auf Erwerbs- oder Hausarbeit bleibt jedoch auch in ihren Ergebnissen erhalten. In ihrer Interpretation hinterfragen sie damit unter anderem die haushaltsökonomische Annahme, nach welcher Verhandlungsmacht durch Einkommen erworben wird, da sonst Männer mehr Freizeit haben müssten als Frauen. Dies ist offensichtlich nicht der Fall.

Beblo und Robledo (2008) untersuchen längsschnittlich mit SOEP-Daten zwischen 1993 und 2001 die Partnerunterschiede der verfügbaren Zeit in heterosexuellen Partnerschaften. Auch hier wird verfügbare Zeit als Freizeit im weitesten Sinne interpretiert. Sie wird definiert als Zeit abzüglich Hausarbeit und Erwerbsarbeit. Sie vermeiden es absichtlich, nur aktiv gestaltete Freizeit zu analysieren, um unterschiedlichen Präferenzen in der Freizeitgestaltung Rechnung zu tragen. Beblo und Robledo untersuchen unter anderem den Einfluss der Einkommensrelation der Partner auf die Unterschiede in der verfügbaren Zeit. Wenn Partner gleich viel verdienen, steht laut ihren Ergebnissen in der Tat dem Partner mehr Zeit zur Verfügung als der Partnerin. Ein Alterseffekt erklärt allerdings diese latente Ungleichheit: vor allem ältere Paare, besonders mit höherem Altersunterschied, können die signifikanten Differenzen zwischen den Partnern erklären. Bei jüngeren Paaren – ohne Kinder – ist der zunächst beobachtete Unterschied also möglicherweise bereits ausgeglichen. Der Ehestand hat keinen signifikanten Einfluss auf die Geschlechterungleichheit, ebensowenig können die Autoren einen entscheidenden Unterschied zwischen Ost- und

---

<sup>3</sup> Zu diesem Ergebnis kommt auch Chiappero-Martinetti 2003 mit deskriptiven italienischen Daten von 1994.

Westdeutschland ausmachen. Ansonsten ist das Alter von Kindern im Haushalt auch hier wieder wesentlicher Trigger, der Ungleichheiten zuungunsten von Frauen verschiebt.

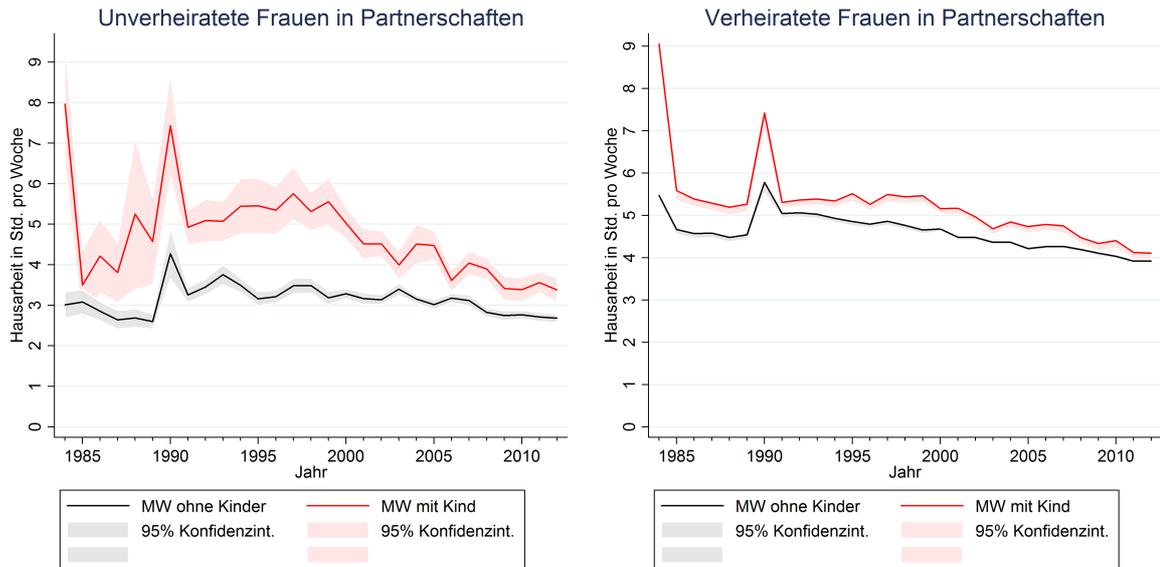
Im vorangegangenen Abschnitt 3.3 wurde deutlich, dass die Partnerunterschiede in der Hausarbeit insgesamt zwar durchaus gesunken sind. Im Wesentlichen sind Partnerschaften aber nach wie vor nach einem traditionellen Geschlechtermuster organisiert, bei welchem die Frau den Großteil vor allem der Routineaufgaben im Haushalt übernimmt. Zu bedenken gibt zudem die Erkenntnis, dass die geringer werdende Lücke überwiegend auf die Reduktion der Beteiligung der Frauen zurückzuführen ist und kaum auf ein größeres Engagement von Männern im Haushalt. Desweiteren wird behauptet, dass der Prozess auch in eine egalitäre Rollenverteilung favorisierenden Ländern stagniert (zum Beispiel Evertsson und Neramo 2004). Andere Autoren sprechen dagegen von einer Übergangsphase des Widerspruchs zwischen Werten und Praxis, nach welcher sich eines Tages eine neue Norm der Egalität durchgesetzt haben wird (Esping-Andersen et al. 2013). Dieser Widerspruch zwischen Wollen und Tun bei vielen Paaren allerdings scheint in vielen Ländern evident (Bühlmann et al. 2010).

Dennoch gelangen einige neuere Untersuchungen zu der Erkenntnis, dass ohne Kinder im Haushalt bei jungen Paaren die Arbeitsteilung durchaus egalitär organisiert sein könnte (Beblo und Robledo 2008; Grunow et al. 2012). Möglicherweise hat sich in Dänemark sogar die Egalität selbst mit Kindern fast vollständig durchgesetzt (Esping-Andersen et al. 2013). Dennoch sind Kinder noch immer in fast allen Ländern ein entscheidender Wendepunkt in Paarbiographien, der eine Traditionalisierung der Arbeitsteilung bewirkt (Kühhirt 2012; Grunow et al. 2012), ohne dass dies ökonomisch im Sinne der Verhandlungsfamilie zu rechtfertigen wäre. Entsprechend kommen die meisten Studien zur häuslichen Arbeitsteilung zu dem Schluss, dass noch immer traditionelle Normen die Paarorganisation bestimmen. Die meist nicht wieder auszugleichenden langfristigen negativen Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf die weibliche Erwerbsbiographie machen dies auch volkswirtschaftlich problematisch. Unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind dabei ein wesentlicher Faktor, der auf staatlicher Ebene einen mildernden Einfluss haben könnte (etwa van der Lippe et al. 2011).

Auch mit SOEP-Daten zeigt sich deskriptiv in Abbildung 3.1<sup>4</sup> nochmal deutlich, wie unterschiedlich die Zeitinvestitionen in Hausarbeit von Männern und Frauen in Partner-

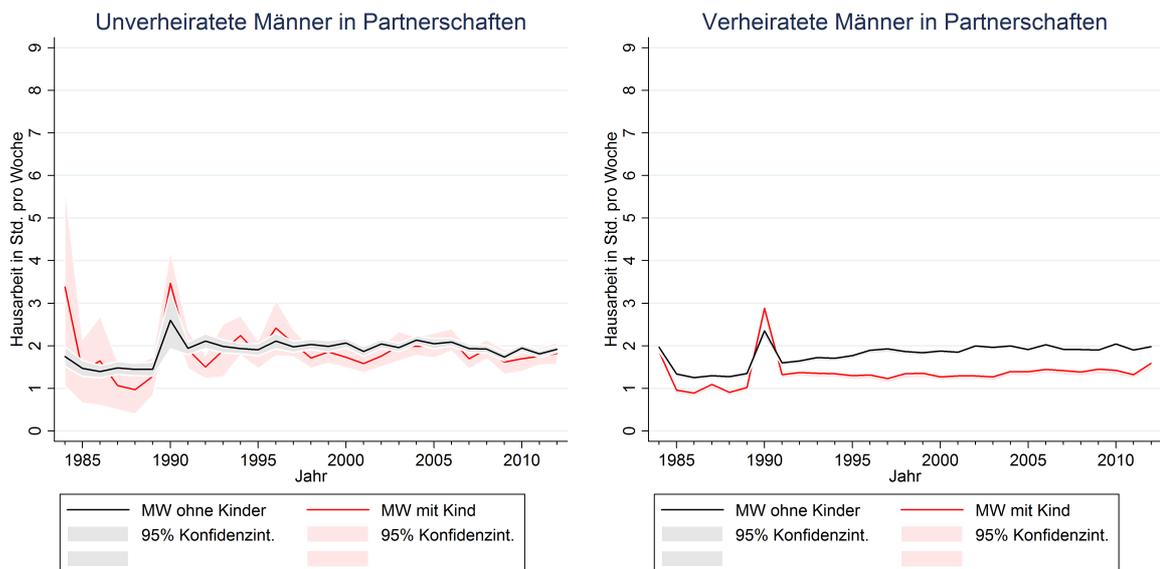
<sup>4</sup> Der in den Kurven jeweils sichtbare Peak im Jahr 1990 entstand durch eine nicht ganz eindeutige Abfrage im westdeutschen Sample von 1990, bei dem die Zeitinvestitionen für „Montag – Freitag“ erhoben wurden. In allen anderen Wellen sowie auch für die ostdeutsche Population von 1990 wurde nach der Zeitinvestition „an einem durchschnittlichen Werktag“ gefragt. In der hier verwendeten Darstellung sind in allen Jahren nur Angaben für Werktage eingegangen, gesonderte Abfragen nach Tätigkeiten am Wochenende wechselten zwischen den Erhebungswellen und sind hier daher nicht berücksichtigt.

**Abbildung 3.1.** – Geleistete Hausarbeit von Männern und Frauen in Deutschland in einem Haushalt, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschul-  
kinder im Haushalt, 1984 bis 2012



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

(a) Frauen



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

(b) Männer

schaften sind.<sup>5</sup> Die Zeitinvestition von deutschen Männern in Hausarbeit hat sich seit den 1980er Jahren bis 2012 nur unwesentlich erhöht. Bei den Frauen dagegen findet sich ein leichter Abwärtstrend. Der Ehestand scheint hier zudem zumindest bei Frauen einen Unterschied in der Zeitinvestition erkennen zu lassen. Dies könnte ein Ausdruck von Altersunterschieden sein, aber auch auf einen Präferenzunterschied deuten im Sinne egalitärerer Rolleneinstellungen von unverheirateten Frauen. Der signifikante Einfluss von Vorschulkindern im Haushalt wird zudem deutlich. Während Frauen mit kleinen Kindern im Haushalt einen signifikant höheren Zeitaufwand im Haushalt aufbringen, reduzieren Männer dagegen ihre Zeitinvestition in Haushaltstätigkeiten. Kinderbetreuungsaufgaben sind in der Abbildung jedoch nicht betrachtet.

### 3.4. Forschungslücken

Wie im vorangehenden Überblick von bisherigen Forschungsergebnissen deutlich geworden ist, bestehen noch immer weitreichende systematische Unterschiede zwischen Partnern. Dies gilt auch im internationalen Vergleich. Frauen sind selten Hauptverdiener, meist jedoch Zuverdiener zum Haushaltseinkommen, sofern sie überhaupt erwerbstätig sind. In modernen westlichen Ländern sind Kinder häufig der Auslöser für eine geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die privaten Langzeitfolgen sind dabei eklatant. Mit dem typischen Ausstieg aus dem Erwerbsleben haben Frauen nicht nur ein kurzfristig geringeres Einkommen. Vielmehr schlägt sich der Karriereeinschnitt auch langfristig in geringerem und weniger stark wachsendem Einkommen nieder, der sehr häufig bis einschließlich ins Rentenalter nicht wieder aufzuholen ist. Wie lang die Auszeiten von Frauen nach Geburt eines Kindes sind, wird dabei stark von familienpolitischen Rahmenbedingungen geprägt. In von Armut bedrohten Ländern oder in wirtschaftlich angespannten Situationen nehmen Frauen dagegen aus ökonomischer Notwendigkeit heraus relativ schnell nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit wieder auf.

Dieses Bild schlägt sich auch auf die häusliche Arbeitsteilung nieder: Frauen übernehmen häufig den größeren Teil der Hausarbeit. Damit komme ich auf die eingangs gestellte Frage zurück: Sind diese Unterschiede gewollt? Sind konservative Präferenzen dafür verantwortlich, dass sich Frauen überwiegend für die häusliche Sphäre verantwortlich zeigen? Oder entscheiden sich Paare für eine geschlechtertypische Arbeitsteilung aus ökonomischen Gründen? Dies würde einem Verhandlungsmodell entsprechen, wie es Gary Becker vorgeschlagen hat. Oder sind Genderprozesse am Werk, also unbewusste normative Vorstellungen, die zu einer ungleichen Verteilung und damit aber auch zu ungleichen Lebenschancen zwischen den Geschlechtern führen?

---

<sup>5</sup> Eine Darstellung als Partnerdifferenz findet sich in Abschnitt 14.2, Abbildung 14.1.

---

Einige Studien zeigen, dass bei egalitären Genderideologien auch die Arbeitsteilung in Partnerschaften eher ausgeglichen organisiert wird. Dies ist jedoch weder überall der Fall noch kann es ungleiche Arbeitsteilung vollständig erklären. Die Forschungsergebnisse demonstrieren dagegen auch, dass sich das traditionelle Bild der Arbeitsteilung auch bei Paaren mit egalitären Einstellungen niederschlägt (etwa Bühlmann et al. 2010). Dies spricht gegen die Hypothese, dass Präferenzen für die geschlechtertypische Arbeitsteilung vollständig verantwortlich sind. Eher wahrscheinlich ist, dass (unbewusst) noch immer vorherrschende konservative Normen dazu führen, dass Frauen das Ruder in Haushaltsdingen übernehmen – vor allem, wenn ein Kind geboren wird. Die eingangs vorgestellten Untersuchungen über Einkommensboni etwa von Vätern und verheirateten Männern sowie über die Benachteiligung von Müttern deuten darauf hin, dass auch Arbeitgeber anhand konservativer Wertvorstellungen diskriminieren. Einige Autoren bezeichnen diese Wirksamkeit traditioneller Normen jedoch als Übergangsstadium (Esping-Andersen et al. 2013). Möglicherweise sind in liberaleren Ländern traditionelle Normen weniger bedeutsam und mehr individualisierte partnerschaftliche Verhandlungsmöglichkeiten gegeben (Fuwa 2004; Geist 2005; Cooke 2007). Eventuell entwickeln diese mittel- bis langfristig sogar eine neue Norm der Egalität in Partnerschaften (Esping-Andersen et al. 2013), welche allerdings gleichermaßen einer Vielfalt partnerschaftlicher Modelle entgegenstehen würde. Sofern ein solcher Liberalisierungsprozess stattfindet, ist er jedoch noch nicht abgeschlossen und kann damit nicht abschließend beurteilt werden. Deutschland, insbesondere Westdeutschland, muss jedoch zu den Ländern gezählt werden, bei welchen konservative Wertvorstellungen noch immer dominant sind.

Ökonomische Erklärungen vermuten, dass ein ausgeglichenes Verhältnis ökonomischer Ressourcen zwischen den Partnern auch zu einem ausgeglichenem Verhältnis in der beruflichen wie häuslichen Arbeitsteilung führt. In der Diskussion um häusliche Arbeitsteilung wird dem entgegen auch argumentiert, dass das *absolute* statt des relativen Einkommens insbesondere der Frau entscheidend ist. Die empirischen Ergebnisse widersprechen sich hier. Verhandlungsmacht im Sinne der Einkommensrelation scheint tendenziell selten ein wirksamer Mechanismus zur Erklärung häuslicher Arbeitsteilung zu sein. Das absolute Einkommen der Frauen dagegen ist häufiger bedeutsam, Frauen mit höherem Einkommen leisten signifikant weniger Hausarbeit als Frauen mit niedrigem Einkommen. Männer zeigen sich überwiegend unbeeindruckt von den ökonomischen Ressourcen der Frau (Schneider 2011; Bittman et al. 2003). Teilweise wird Brines' (1994) *gender-display*-Hypothese unterstützt (Greenstein 2000; Bittman et al. 2003). Andere sprechen von einem messbedingten Artefakt (Gupta 2007; Sullivan 2011). Vermutlich kommt auch hier wieder zum Tragen, dass erst in liberalen Gesellschaften Paare ihre Arbeitsteilung auf Basis ökonomischer Beweggründe organisieren können. Allerdings deuten Indizien darauf hin, dass Frauen ihr überschüssiges Einkommen schlicht mehr in kommerzielle Substitute der

Hausarbeit investieren – was Männer nicht tun (etwa Schober 2013). Auch dies spricht dafür, dass traditionelle Normen noch immer bestehen. Gendernormen scheinen vielmehr auch in einer ökonomischen Perspektive persistent zu sein. Dass ausschließlich individuelle Präferenzen und bewusste Entscheidungen über die Arbeitsteilung in Partnerschaften ausschlaggebend sind, ist laut des vorgestellten Wissenschaftsdiskurses nur in stark liberalisierten Gesellschaften möglich. Diese ist demnach bisher jedoch nicht einmal in allen skandinavischen ausreichend.

Der Überblick hat dargelegt, dass es insgesamt nur wenige Studien gibt, die wirklich Arbeitsteilung in Partnerschaften betrachten. Die meisten Studien konzentrieren sich auf die absolut für den Haushalt aufgebrauchte Zeit. Auch werden selten die Einkommensrelation und das absolute Einkommen gleichzeitig betrachtet. Wie aber bereits gezeigt wurde, hat die Messung Auswirkung auf das Ergebnis (Greenstein 2000).

Auffallend ist, dass die von *Frauen* für den Haushalt oder die Kinderbetreuung aufgebrauchte Zeit wesentlich besser zu erklären ist als die der Männer. Frauen passen ihre eigene Erwerbsarbeitszeit wesentlich stärker an neue private Gegebenheiten an als Männer (Gershuny et al. 2005). Auch in Forschungsliteratur über Zufriedenheiten von Partnern wurde gleichermaßen gefunden, dass die (Berufs-)Merkmale des Mannes auf die Zufriedenheit der Partnerin eine Auswirkung haben, umgekehrt aber nicht (Pouwels 2011; Booth und Van Ours 2008b). Auch Verbakel (2010) zeigte mit niederländischen Daten: je geringer die Institutionalisierung von Paarbeziehungen, desto höher ist ihre ökonomische Unabhängigkeit. Möglicherweise wirkt hier ein weiterer Mechanismus, der im bisherigen Diskurs unbeachtet blieb. Auch heute noch scheinen sich Frauen in Lebensentscheidungen sehr häufig ihren männlichen Partnern oder ihrem Privat- und Familienleben unterzuordnen. Abhängigkeit und Unabhängigkeit vom Partner jenseits ökonomischer Relationen sind bisher weder theoretisch noch empirisch systematisch behandelt worden. Darüber hinaus ist fraglich, ob eventuelle Abhängigkeiten und Systematiken überhaupt aufgehoben werden können. Die Individualisierungsthese lässt vermuten, dass berufliches Engagement vor allem der Frau diese prognostizierte Relation der Abhängigkeit beider Berufslaufbahnen verschwinden lässt. Der Beruf könnte demnach ein Anreizsystem eigener Art bieten, das eigene Leben unabhängig vom Partner zu gestalten. Schafft berufliches Commitment – unabhängig vom Einkommen – eine Möglichkeit, den Anpassungsprozess von Frauen an ihre Männer aufzuheben?

Bisher sind in der Forschung überwiegend Ressourcen-Ungleichheiten zwischen Partnern untersucht worden. Robeyns (2003) macht darauf aufmerksam, dass die herkömmlichen Indikatoren, wie sie in der Forschung analysiert werden, subjektiv völlig irrelevant sein könnten. So mag zwar das Individualeinkommen als Hauptressource für ökonomische Handlungsfreiheiten objektiv zentral sein. Individuell könnte aber ausreichend oder hochwertige

Freizeit, die Arbeitsaufgabe oder Kollegenbeziehungen wesentlich entscheidender für ein positives Empfinden der eigenen Arbeitssituation sein. Bisher gibt es jedoch kaum Daten, die detailreich Berufsspezifika subjektiv und objektiv abbilden können. Damit sind auch keine Untersuchungen vorhanden, die Ungleichheiten in Partnerschaften mit den in Kapitel 2 beschriebenen Kriterien des Capability-Ansatzes analysieren. Unklar bleibt damit, ob sich diese ökonomischen Ungleichheiten auch in ihrer *subjektiven* Einschätzung strukturell niederschlagen. Lässt sich die systematische berufliche Ungleichheit zwischen Partnern auch nachweisen, wenn subjektive und mehrdimensionale Kriterien angelegt werden?

Grundsätzlich bleibt zu erwarten, dass sich die beschriebene Ungleichheitssystematik auch in den eigenen Berufseinschätzungen widerspiegelt. Dabei geht es nicht darum, ob sich positiv gesinnte Männer und Frauen zusammenschließen und daher ihre Wahrnehmungen im Sinne ihrer allgemeinen Berufszufriedenheit generell stark korrelieren mögen – dies ist weniger wahrscheinlich. Berufliche Zufriedenheiten oder Unzufriedenheiten sind nur ein Globalmaß, das sich vor allem bei sehr starken Schiefen auch subjektiv bemerkbar macht. Aufschluss über konkrete, tieferliegende subjektive Unterschiede kann es nicht geben. Vielmehr ist zu untersuchen, ob beispielsweise erfolgreiche Männer systematisch mit Partnerinnen liiert sind, die eine weniger ambitionierte berufliche Karriere verfolgen im Sinne von Substitutionseffekten. Dies entspräche einer reduzierten Variante des klassischen familienökonomischen, mehr oder minder arbeitsteiligen Modells. Im Kontrast dazu sind Homogamie-Effekte denkbar, bei denen eher Gleichgesinnte verpartnert sind, also entweder Partner mit beidseitig erfülltem Berufsleben oder beiderseits eher benachteiligte Partner.

## 4. Überblick über die Arbeit

### 4.1. Forschungsfragen

Analysen von Ungleichheiten in Partnerschaften beruhen implizit auf der Annahme, dass generell systematische Geschlechterungleichheiten zwischen Partnern und Partnerinnen vorhanden sind. Dies gründet darauf, dass in den meisten Untersuchungen noch immer Einkommensunterschiede oder Differenzen in den Arbeitszeiten und der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zu beobachten sind, wie eben gezeigt wurde. Untersuchungen dieser Forschungsrichtung schließen daran an, dieses Phänomen erklären zu wollen – ohne das Phänomen selbst genauer zu diskutieren. Kaum gibt es Analysen, welche alternative Konstrukte oder gar alternative inhaltliche Dimensionen untersuchen. Diese thematisch eingeschränkten Ungleichheiten bleiben damit einseitig behandelt. Obwohl die Beobachtungen fast immer ressourcenbasiert sind, werden systematische Partnerungleichheiten als gegeben hingenommen. Eine pauschale Generalisierung dieser Beobachtungen ist jedoch unzulässig.

Aus diesem Grund wird in dieser Arbeit die Perspektive auf berufliche Ungleichheiten in Partnerschaften erweitert. Im Sinne des Capability-Ansatzes wird die Betrachtung beruflicher Ungleichheiten zwischen Partnern und Partnerinnen mehrdimensional angelegt. Dabei werden neben subjektiven Situationsbeschreibungen auch die individuellen Wünsche der Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Kapitel 12 und 13 untersuchen, inwiefern sich die im Mittel vorhandenen Ressourcenunterschiede zwischen Partnern auch systematisch in beruflichen Lebenschancen fortpflanzen, wenn weitere Dimensionen als allein sozialer Status betrachtet werden.

Gleichzeitig wurde die Ursache von Ungleichheiten in Partnerschaften bisher innerhalb der Paarbeziehung verortet. Dies mag auch in der Theorietradition begründet liegen, mit welcher vor allem Arbeitsteilung hauptsächlich untersucht wurde. Besonders Gary S. Beckers Verständnis von Verhandlungsmacht hat den Fokus auf paarinterne Prozesse gelegt, welche auf objektivierbaren Kalkülen beruhen. Die Ergebnisse von Kapitel 12 und 13 lassen jedoch die Möglichkeit in Betracht ziehen, dass die beobachteten ökonomischen Ungleichheiten zwischen Partnern am Arbeitsmarkt generiert werden könnten.

In den theoretischen Ausführungen werden die bisherigen Theorien von partnerschaftlicher Ungleichheit wesentlich erweitert. In diesen Darstellungen wird die wie auch immer geartete Bindung an den Tauschpartner beziehungsweise die Tauschbeziehung als separates Konstrukt eingeführt. Dies wird als *Commitment* bezeichnet. Mithilfe dieses Konzeptes können nicht nur Partnerschaften besser beschrieben werden. Sie soll theoretisch jede Form von sozialer Beziehung zwischen Individuen besser darstellen und unterscheiden können. Damit wird jedoch nicht nur ein weiterer Erklärungsfaktor jenseits von ökonomischer Ratio, Rollen- und Präferenzentheorie und Gendertheorie eingeführt. Commitment bietet zugleich die Möglichkeit, das Zusammenspiel mehrerer Tauschbeziehungen besser zu verstehen und zu erklären. In Kapitel 14 werden die herkömmlichen Messungen beruflicher und häuslicher Arbeitsteilung untersucht. Dieses Kapitel testet die herkömmlichen Erklärungen ressourcenbasierter Ungleichheiten in Partnerschaften mit den in dieser Arbeit neu eingeführten Hypothesen.

### **Haben Männer und Frauen in einer Partnerschaft unterschiedliche berufliche Lebenschancen? Ein Vergleich von herkömmlichen Ungleichheitsmaßen mit einer mehrdimensionalen, subjektiven Messung**

Analysen beruflicher Ungleichheiten zwischen Partnern einer Lebensgemeinschaft deuten bisher mehrheitlich auf einen systematischen Geschlechterunterschied: obwohl auch in Deutschland Frauen immer häufiger erwerbstätig sind, verdienen sie überwiegend noch immer weniger als ihr Partner, auch wenn beide Partner voll berufstätig sind und eine vergleichbare Qualifikation haben. Umso mehr, wenn Kinder in der Partnerschaft vorhanden sind, verringern überwiegend Frauen ihre Erwerbsbeteiligung und nehmen langfristige Einkommens- und Karriereeinbußen in Kauf. Trotz dessen haben jedoch gerade junge Generationen von Frauen eher einen Bildungsvorsprung gegenüber ihren männlichen Konkurrenten. Offensichtlich schöpfen Frauen daher ihr Einkommenspotential seltener voll aus im Vergleich zu Männern. Untersuchungen zu Unterschieden in ihren Präferenzen weisen zwar darauf hin, dass Frauen häufig vermutlich mehr Wert auf ihr Privatleben legen. Uneindeutig ist, ob sie zudem seltener Karriereambitionen haben im Vergleich zu Männern. Eventuell trauen sich Frauen beruflich auch weniger zu. Andererseits tragen sie, wenn sie eine Mutterrolle ausfüllen, häufig eine Doppelbelastung und weisen dann systematische Einbußen in ihrer Lebenszufriedenheit auf.

Unklar ist daher, ob Frauen in Partnerschaften generell geringere (berufliche) Lebenschancen haben als ihre Partner. Im Sinne des Capability-Ansatzes meinen Lebenschancen hier die Möglichkeit eines Menschen, ein Leben den eigenen Zielen entsprechend zu verwirklichen. Fraglich ist, ob Frauen dabei bewusst beruflich Verzicht üben, weil sie damit zufriedener sind, oder ob sie tendenziell eher als ihr Lebenspartner bewusst auf berufliche Erfolge verzichten, um ihre beruflichen Interessen mit ihren privaten Zielen besser zu ver-

einbaren. Genauso ist denkbar, dass Männer eher an einer beruflichen Karriere festhalten, dafür aber private Einbußen in Kauf nehmen oder, sofern sie Familienväter sind, von ihrer Partnerin nicht mit einer Doppelbelastung konfrontiert werden und daher auf Kosten ihrer Partnerin in allen Lebensbereichen ihre Ziele erreichen können.

Forschung bisher war auf diesem ganzheitlichen Auge blind. Hier meinten Ungleichheiten fast ausschließlich Ressourcen-Ungleichheiten. Dieser Grundgedanke steht im Wesentlichen hinter bisheriger quantitativer sozialwissenschaftlicher Ungleichheitsforschung, welche Geschlechterunterschieden von Lebenschancen in Partnerschaften nachgeht. Zum ganz überwiegenden Teil ist die Verfügbarkeit von Ressourcen das Bewertungskriterium für Ungleichheiten zwischen den Partnern – sei es Zeit, Geld oder die Entscheidungsmacht über finanzielle Ausgaben und sonstige Entscheidungen im Haushalt. Hauptsächlich untersucht wurden Einkommensunterschiede zwischen Partnern, Erwerbsarrangements, sowohl zeitliche als auch aufgabenbasierte Arbeitsteilung im Haushalt, teilweise Bildungsunterschiede sowie das Verfügen über Haushaltsausgaben oder räumliche, oft berufsbedingte Mobilitätsentscheidungen. Dass Ressourcen und Entscheidungsfreiheit über Ressourcen ein entscheidender Faktor für die individuellen Lebensbedingungen sind, ist dabei unstrittig. Fraglich ist jedoch eine damit einhergehende, implizite Annahme: dass nämlich ein Mehr an Ressourcen besser gegenüber der geringeren Ressourcenverfügbarkeit sei. In dieser Auffassung ist der Partner mit der größeren Ressourcenverfügbarkeit auch besser gestellt gegenüber seiner Partnerin, Gleichheit im Sinne gleich großer Ressourcenverfügbarkeit ist damit implizit die optimale Konstellation, die es zu erreichen gilt.

Gleichheit von Partnern war allerdings nicht immer erklärtes Ziel: in der Haushaltsökonomie Gary S. Beckers wurde im Gegenteil die Arbeitsteilung noch als individuell im Haushalt ausgehandeltes Optimum betrachtet. In aktueller Forschung werden allerdings bereits die mit dem Allein- oder Zuverdienermodell langfristig einhergehenden negativen Konsequenzen diskutiert, insbesondere wenn die beruflichen Möglichkeiten meist der Partnerin nicht voll ausgeschöpft werden. Die dadurch entstehenden Lücken in der Erwerbsbiographie haben damit auch langfristig starke Einkommens- und Renteneinbußen zur Folge.

Vertreter des Capability-Ansatzes jedoch diskutieren eine andere Betrachtungsweise. Der Begründer dieses Ansatzes, Amartya Sen, bringt dazu häufig ein bekanntes Beispiel an: ein Fahrrad nützt nur einer Person, die auch Fahrrad fahren kann (siehe Abschnitt 2.2). Entsprechend kann dies auch auf genannte Ressourcen angewendet werden: mehr Geld nützt nur, wenn auch Zeit zum Ausgeben vorhanden ist; mehr Zeit nützt nur, wenn sie auch sinnvoll und bedarfsgerecht gestaltet werden kann; mehr Bildung ist nur zweckmäßig, wenn sie auch bei der Berufswahl äquivalent umgesetzt werden kann. Der Capability-Ansatz wirbt unter anderem für zwei Erweiterungen: Zum einen sind mehrere Ressourcen

---

und Fähigkeiten gleichzeitig statt nur einer zu analysieren. Eine Ressource wie Geld allein ist wenig aussagekräftig zur Bestimmung von Lebenschancen, denn die tatsächliche Nutzbarkeit einer Ressource hängt häufig von der Verfügbarkeit einer anderen Ressource ab. Defizite bei einer Ressource können andere vorhandene Werte wenig attraktiv werden lassen. Daher sollten mehrere Dimensionen gleichzeitig betrachtet werden, die erst im Zusammenhang ein deutliches Bild über Ungleichheiten von Lebenschancen geben.

Zum anderen ist der *persönliche* Nutzen einer Ressource entscheidend. Anstatt einen allgemeinen, für alle gleichen Nutzen anzunehmen, sind die individuellen Wünsche über eine Ressource zu berücksichtigen. Geld verliert bei bescheiden lebenden Menschen ab einer gewissen Grenze seine Bedeutung; schwer verdientes Geld birgt schwerwiegende Einschränkungen im Alltag oder sogar für den gesamten privaten Lebensverlauf. Die kurzfristigen Zugewinne an privat verfügbarer Zeit, insbesondere, wenn kleine Kinder im Haushalt leben, sind für viele möglicherweise ein höheres Gut als kurz- und langfristig höheres Einkommen. Wird die gewonnene, unbezahlte Freizeit allerdings vor allem mit Haushaltstätigkeiten verbracht, wurde eher aus alltäglichen zeitlichen Zwängen heraus beruflich verzichtet. Wahlfreiheit wäre in diesem Fall eher eingeschränkt denn höher.

Der Kern des Capability-Ansatzes ist es, die individuelle Freiheit von Menschen zu erfassen, ein Leben nach ihren eigenen Wünschen zu leben. Obwohl die potentiellen, unterschiedlichen *Möglichkeiten* der eigenen Verwirklichungschancen auch ein interessanter Analysegegenstand sind, ist jedoch schon über den vorherigen Schritt kaum etwas bekannt, nämlich über die Differenz zwischen den eigenen Wünschen und deren tatsächlicher, aktuell erreichter Realisierung. Bisherige Forschung hat zwar bereits Geschlechterunterschiede subjektiver Maßzahlen untersucht, vor allem von Präferenzen und individuellen Zufriedenheiten. Eine systematische Analyse von wahrgenommenen Defiziten im Leben, geschweige denn eine simultane Betrachtung mehrerer Dimensionen gleichzeitig, ist jedoch noch nicht vorhanden.

Ich beschränke mich hier zunächst auf berufliche Ungleichheiten. Die Hauptfrage, die es zu beantworten gilt, ist: Können Männer und Frauen in einer Partnerschaft gleichermaßen ihre beruflichen Wünsche verwirklichen? Oder gibt es systematische Geschlechterunterschiede zwischen Partnern: verzichten Frauen systematisch auf beruflichen Erfolg?

Zunächst werden die Ungleichheitsmuster herkömmlicher objektiver Maßzahlen reproduziert und das Ergebnis mit den repräsentativen Daten des SOEP verglichen. In Anlehnung an den Capability-Ansatz werden daraufhin persönliche Bewertungen des Berufes sowie deren individuelle Wichtigkeit in mehreren Dimensionen zu empirischen Gruppen zusammengefasst. Die Dimensionen werden entsprechend der Sozialen Produktionsfunktion von Siegwart Lindenberg entwickelt. Sie verarbeiten die Verfügbarkeit und individuelle

Bedeutung einer anspruchsvollen, stimulierenden Tätigkeit, gesundheitliche und Arbeitsplatzsicherheit sowie die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Status und soziale Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte. Fünf typische, also empirisch bedeutsame Gruppen werden mittels Clusteranalyse identifiziert und inhaltlich beschrieben. Neben den üblichen Kriterien zur Bewertung der Clusterlösung werden auch inhaltliche Prüfungen durchgeführt. Zusammenhänge mit den objektiven und subjektiven Berufsbedingungen demonstrieren und bestätigen die inhaltliche Bedeutsamkeit der Cluster-Dimensionen.

Nach Darstellung der Cluster wird geprüft, ob es typische Partner-Konstellationen in diesen Berufs-Typen gibt. Damit wird getestet, ob Männer und Frauen in einer Partnerschaft systematisch unterschiedliche Möglichkeiten haben, den Beruf auszuüben, welchen sie möchten. Können sich Männer besser in ihrem Beruf verwirklichen als ihre Partnerin? Erkaufen sich beruflich erfolgreiche Männer ihren Erfolg durch beruflich weniger zufriedene oder weniger erfolgreiche Frauen? Eine entsprechend von der herkömmlichen Interpretation abweichende, zumindest ergänzende Aussage über Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften kann somit getroffen werden.

**Partnerunterschiede in Ansprüchen und subjektiven Einschätzungen ihrer Erwerbstätigkeit** Im Wesentlichen stellt dieses Kapitel die gleiche Frage wie das vorangehende Kapitel 12: Haben Männer und Frauen in einer Partnerschaft unterschiedliche berufliche Lebenschancen? Die Clusteranalysen des vorausgehenden Kapitels sind lediglich deskriptive Beschreibungen. Sie fassen Wünsche und Situationsbeschreibungen für die untersuchten Dimensionen der Erwerbstätigkeit in einem einzigen Konstrukt zusammen. Clusteranalysen komprimieren die untersuchten Informationen damit sehr stark. Obwohl trotz der ursprünglich komplexen Inhalte somit eine einfache und anschauliche Typisierung möglich ist, kann analytisch nur schwerlich differenziert werden. Da die vorangehenden Clusteranalysen sehr deskriptiv und schematisch sind, wird in diesem Kapitel 13 die Fragestellung daher nochmals tiefergehend untersucht. Um auszuschließen, ob fehlende Zusammenhänge zwischen den Partnern möglicherweise auf methodische Vereinfachung zurückzuführen sind, werden auch hier die Zusammenhänge zwischen den Partnern nochmals getestet. Die Untersuchung dieses Kapitels ist damit auch ein Test der vorangehenden Clusteranalyse aus Kapitel 12.

In dieser Analyse werden die einzelnen Capability-Dimensionen als latente Variablen modelliert. Zur Messung derselben werden nun statt einer Aggregation der Basisinformation, wie sie in die Clusteranalyse eingegangen ist, die Basisitems selbst verwendet. Im Messmodell wird damit sichergestellt, dass unterschiedliche Messgenauigkeiten der Items aufgefangen werden und eventuell unterschiedlicher inhaltlicher Bedeutung der Items für das jeweilige Capability-Konstrukt Rechnung getragen wird. Wünsche sowie Zustandsbe-

schreibungen werden jeweils als separate latente Dimensionen modelliert. Der Partnervergleich findet damit auf Ebene der einzelnen Dimensionen statt. Die Analysen werden jedoch beschränkt auf die Dimensionen Status, Stimulation und soziale Anerkennung, da sich in den Clusteranalysen die Komfort-Dimension nicht als ausreichend diskriminierend herausgestellt hat. Des Weiteren wird die Untersuchung beschränkt auf Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements. Im jeweiligen Strukturmodell kann zudem der Einfluss der wesentlichsten Personenmerkmale auf die Ansprüche und die subjektive berufliche Realität überprüft werden.

**Unterschiede in produktiver und verfügbarer Zeit zwischen Partnern. Verhandlungsmacht, konkurrierende Commitments oder Gender?** In Kapitel 14 werden ein weiteres Mal herkömmliche Ungleichheitsmessungen in Paarbeziehungen betrachtet. Dabei wird insbesondere die berufliche und häusliche Arbeitsteilung von Paaren untersucht. Arbeitsteilung ist besonders anschlussfähig an bisherige Forschung, da sie zu den am besten untersuchten Gegenständen partnerschaftlicher Ungleichheitsforschung gehört. Besonders private Zeit steht jedem zunächst zur freien Gestaltung zur Verfügung. Damit scheint die Aufteilung von Zeit für Beruf und Privatleben zwischen Partnern im Gegensatz zur Einkommensverteilung am ehesten als Gegenstand von Aushandlung in Partnerschaften denkbar. Gleichzeitig können sie alltägliche Restriktionen und Rahmenbedingungen beeinflussen. Hinzu kommt, dass insbesondere häusliche Arbeitsteilung noch häufig mit traditionellen Wertvorstellungen verbunden ist. Die verschiedenen denkbaren Prozesse machen Arbeitsteilung somit zum idealen Thema, um verschiedene theoretische Ansätze über partnerschaftsinterne Vorgänge zu prüfen und zu diskutieren. Sie ist damit am ehesten geeignet, die herkömmlichen Theorien zu diesem Thema zu testen und gegen neue abzuwägen.

Die diesen Analysen vorangehenden Untersuchungen der beruflichen Capability-Defizite kommen zu dem Schluss, dass in einer mehrdimensionalen subjektiven Betrachtung des Berufes zumeist keine systematischen Ungleichheiten zwischen Partnern bestehen. Dagegen zeigt sich in Kapitel 13, dass auf globaler Ebene durchaus herkömmliche Geschlechterunterschiede reproduziert werden können: Frauen, vor allem weniger qualifizierte, in Teilzeit beschäftigte Frauen mit Kindern, schätzen subjektiv ihren sozialen Status und die erfahrene Stimulation im Beruf häufiger geringer ein als Männer. Nur bei sozialer Anerkennung sind die Unterschiede zu Männern und zwischen Frauen unter verschiedenen Bedingungen schwächer. Diese Beobachtung lässt vermuten, dass insbesondere berufliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern eventuell eher am Arbeitsmarkt entstehen als in der Partnerschaft. Sie wären dann nicht Ergebnis von vor allem ökonomisch motivierten Verhandlungsprozessen in Partnerschaften. Vielmehr scheinen Frauen ihre eigenen berufli-

chen Interessen weniger am Arbeitsmarkt durchsetzen zu können oder geringere berufliche Ansprüche zu haben. Diese Prozesse wirken jedoch unabhängig vom jeweiligen Partner.

Diese Beobachtung lässt die These der Familienökonomie hinterfragen, welche die partnerschaftliche Allokation ihrer beruflichen und privaten Zeit vor allem auf die Ressourcenrelation der Partner zurückführt. Auch Werte und Einstellungen sind insbesondere in Bezug auf häusliche Arbeitsteilung heutzutage, besonders in jungen Generationen, eher weniger bedeutsam, wie im Forschungsstand berichtet wurde. Stattdessen wird in den später folgenden theoretischen Ausführungen ein weiteres Konzept eingeführt, mit welchem Tauschbeziehungen näher beschrieben werden können: Commitment. Commitment wird dabei in allen Beziehungen als mehrdimensionales Konstrukt verstanden. Normatives Commitment erzeugt ein Pflichtgefühl, das über Normen oder Traditionen in Gesellschaft oder Peer Group in private Beziehungen übersetzt werden kann. Normatives Commitment bildet ab, welche Verhältnisse das Individuum für die Tauschbeziehung als erwünscht ansieht, so dass eine Abweichung davon weniger wahrscheinlich ist. Im Beruf sind neben den eigenen Überzeugungen und Präferenzen eher das Arbeitsklima und Sanktionen beispielsweise durch Kollegen entscheidend. In der Partnerschaft können es religiöse oder Rollenverständnisse sein, welche die Beziehung prägen. Institutionelles Commitment erzeugt eine Verpflichtung *sui generis*. In Partnerschaften sind es die gemeinsame Vergangenheit, gemeinsamer Besitz und Kinder (etwa Schober 2013; Pollmann-Schult 2008), die eine Bindung in die Beziehung und damit die Dauer der Partnerschaft erwiesenermaßen steigern können. Im Beruf sind es ebenso die Betriebszugehörigkeit oder mangelnde Alternativen, die eine Arbeitsbeziehung scheinbar unausweichlich werden lassen. Auch Arbeitsbedingungen wie die anfallende Arbeitsbelastung selber können hier hinzugezählt werden, denen sich ein Arbeitnehmer kurzfristig nur schwer entziehen kann. Emotionales Commitment dahingegen geht mit der intrinsischen Motivation einher. Es ist eine Selbstverpflichtung, die etwa durch Spaß am Beruf oder eine hohe emotionale Abhängigkeit zum Partner entsteht. Besonders in Partnerschaften wird dem emotionalen Commitment eine immer stärkere Bedeutung beigemessen, da die normativen Restriktionen gesamtgesellschaftlich mehr und mehr abnehmen.

Die Individualisierungsthese wertet das berufliche Engagement als den entscheidenden Faktor, der die Bindung an die Arbeit stärkt und damit die Bindung und Abhängigkeit von der Partnerschaft senkt. Der Einfluss dieser Faktoren auf die Arbeitsteilung soll hier untersucht werden. Vor allem interessant ist, ob ein stärkeres emotionales Commitment im Beruf insbesondere bei Frauen bewirkt, dass sie sich von ihrem Partner eher abnabeln – und sich vielleicht auch weniger stark an die Partnerschaft binden. Ist dies der Fall, sollte sich das auch in einer ausgeglicheneren Arbeitsteilung niederschlagen. Hat Commitment im Beruf also eine egalisierende Wirkung für partnerschaftliche Ungleichheiten? In gleicher Weise sollte die praktische berufliche Einbindung indirekt das normative oder emotionale

---

Commitment für den Beruf steigern. In diesem Falle entsteht eine Konkurrenzsituation zum Privatleben, welche sich ausgleichend auf die private Arbeitsteilung niederschlagen sollte. Kann hohes Engagement im Beruf zu einer Gleichverteilung besonders von häuslicher Arbeitsteilung beitragen? Commitment bietet damit konkurrierende Hypothesen zur ökonomischen Verhandlungsmacht. Zudem wird in den theoretischen Ausführungen dargelegt, dass möglicherweise eine Hierarchie zwischen den Tauschbeziehungen vorhanden ist, die bisher kaum theoretisch formuliert wurde: geht Arbeit vor? Oder trifft dies nur für Männer zu?

Anzumerken bleibt, dass mit den vorhandenen Querschnittsdaten keine Kausalzusammenhänge aufgedeckt werden können. Die bestehenden Ungleichheiten können immer auch Folge von Selbstselektion sein, etwa im Sinne des *assortative mating* in Partnerschaften. Ebenso wenig wird geklärt werden können, ob engagierte Arbeitnehmer aufgrund ihrer Präferenzen sich weniger in einer Partnerschaft engagieren, oder ob ihr Beruf sich erst weniger in der Partnerschaft engagieren lässt. Weniger entscheidend ist daher bei dieser Untersuchung, welcher Faktor was verursacht. Fraglich ist daher schon der vorausgehende Schritt: ob es überhaupt Zusammenhänge gibt.

## 4.2. Aufbau des Buches

In den bisherigen Ausführungen, Teil I dieser Arbeit, wurde zunächst der Ungleichheitsbegriff diskutiert (Kapitel 2). Verschiedene Begriffe und deren Deutungsnuancen werden diskutiert und das später zugrunde gelegte Verständnis von Ungleichheit dargestellt. Mit dem dort diskutierten Capability-Ansatz wird dargelegt, dass eine mehrdimensionale Betrachtung von Ungleichheiten und zudem auch die subjektive Sicht zur Beurteilung von Lebenschancen einbezogen werden sollte. Anschließend wurde in Kapitel 3 der aktuelle Forschungsstand zu Ungleichheiten in Partnerschaften vorgestellt. Er macht deutlich, dass Ungleichheiten bisher thematisch sehr beschränkt untersucht wurden. Die Forderung des Capability-Ansatzes nach einer umfassenderen Perspektive bleibt demnach bisher Forschungsdesideratum.

Teil II widmet sich den theoretischen Grundlagen und leitet daraus die später zu testenden Hypothesen ab. Kapitel 5 skizziert das eigene Theorie-Modell von Partnerschaften. Der Kern der Theorie beruht auf dem Rational-Choice-Ansatz, welcher mit der Austauschtheorie zwischen zunächst zwei Personen angewendet wird. Die Erweiterung um einen inhaltlichen Faktor, Commitment als Bindung zwischen zwei Personen, wird angerissen. Eine erweiterte Betrachtung der Personen in ihrem sozialen Umfeld, wie sie durch Netzwerke entstehen, wird deutlich.

In den anschließenden Ausführungen werden die handlungstheoretischen Grundlagen (Kapitel 6) diskutiert. Auf theoretische und empirische Widersprüche, welche die Rationalität von Handelnden stark beeinflussen, und deren theoretische Behandlung wird kurz eingegangen. Anschließend werden Einstellungen, normative Werte und Präferenzen in das Theoriemodell einbezogen (Kapitel 7). Wie die Erkenntnisse der Gendertheorie innerhalb dieses Modells verstanden werden können, wird ebenfalls kurz diskutiert. Die Grundlagen der Austauschtheorie (Kapitel 8) werden ausführlicher besprochen. Die subjektive Sicht der Beziehung wird als besonderer Faktor der Theorie dargestellt. Ein weiterer Schwerpunkt bildet die Kritik am Macht-Begriff, welcher in der empirischen Forschung um Ungleichheiten in Partnerschaften oft verwendet wird. Die bisher mangelnde emotionale Komponente vor allem in der üblichen theoretischen Darstellung von Partnerschaften quantitativer Forschung wird diskutiert. Einige Aspekte werden dabei so diskutiert, dass vom hier vertretenen Modell abweichende Interpretationen in der Literatur ebenso kurz angerissen werden. Diese Theoriegrundlage integriert dabei die wesentlichen Ansätze in der quantitativen empirischen Forschung zu Ungleichheiten in Partnerschaften. Vertieft und deutlich erweitert wird das bisherige Modell, indem auf den Bindungscharakter sozialer Beziehungen näher eingegangen wird (Kapitel 9). Der sozialwissenschaftliche Diskussionsstand zum Thema „Liebe“ wird dort ebenso kurz referiert. Kapitel 10 diskutiert, wie sich verschiedene Tauschbeziehungen zu einem Netzwerk zusammenfügen und zueinander in Beziehung stehen können. Bindung ist ein wichtiger Faktor, mit welchem die Verortung in Netzwerkbeziehungen erleichtert wird.

Der Hauptteil III beinhaltet die empirischen Ergebnisse. Kapitel 12 stellt die überwiegend verwendeten Daten des Projektes BEATA vor und zeigt die Ungleichheitsergebnisse mit herkömmlichen Indikatoren. Demgegenüber wird ein Instrument zur subjektiven, mehrdimensionalen Messung von beruflichen Möglichkeiten entwickelt. Neben technischen Prüfmaßen wird anhand von weiteren dritten bedeutsamen Indikatoren, wie etwa der Berufszufriedenheit, dieses Maß auch inhaltlich überprüft. Die Ergebnisse werden vergleichend diskutiert. In Kapitel 13 werden die subjektiven Berufswertungen und die beruflichen Ansprüche in weiteren Modellen genauer untersucht. Das grundlegende Ergebnis aus Kapitel 12 wird bestätigt: zwischen Partnern scheint es keine Zusammenhänge in ihren subjektiven Bewertungen ihres Berufes zu geben. Die herkömmlichen beruflichen Ungleichheiten zwischen Geschlechtern werden jedoch für karrierebezogene Dimensionen reproduziert. Es wird vermutet, dass berufliche Ungleichheiten eher am Arbeitsmarkt als in Partnerschaften entstehen. Kapitel 14 testet die überwiegenden dargestellten Erklärungszusammenhänge, wie sie vor allem im Theorieteil dargestellt werden. Für einen Vorrang des Erwerbslebens vor dem Privatleben in der alltäglichen Lebensgestaltung wird argumentiert. Ausnahme bilden Paare mit jungen Kinder im Haushalt, welche diesen Vorrang bei Müttern umkehren.

Abschließend werden die Ergebnisse in Teil IV zusammenfassend diskutiert.

## **Teil II.**

# **Theoretische Konzeption von Partnerschaften im Rational-Choice-Ansatz**

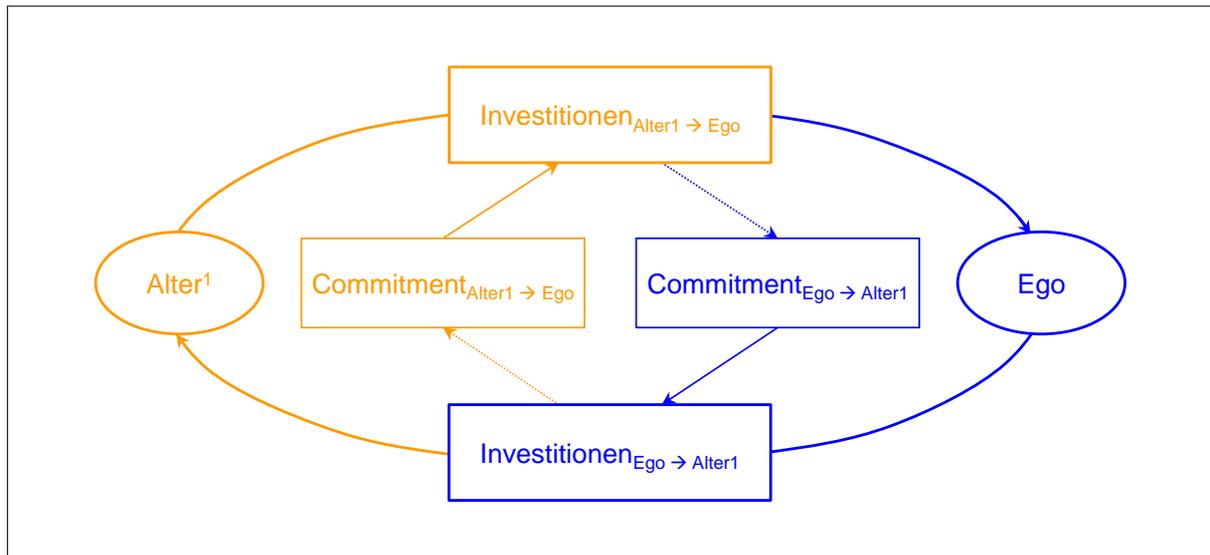
## 5. Überblick über die theoretische Partnerschaftskonzeption

Partnerschaften bestehen aus Individuen. Im Sinne der Rational-Choice-Theorie hat jedes Individuum Ziele und Präferenzen, die es nach seinen Möglichkeiten verfolgt. Jedes Individuum handelt und entscheidet streng nutzenmaximierend und im eigenen Interesse. Die individuellen Interessen wiederum werden durch die Präferenzen des Individuums bestimmt. Um seine Ziele zu erreichen, kann und wird es die eigenen Ressourcen einsetzen. Dazu gehören jedoch nicht nur monetäre Güter, auch die eigenen Fähigkeiten, Charaktereigenschaften, Handlungsweisen und Zeitinvestitionen stehen ihm zur Verfügung, prägen seine Präferenzen, seine Möglichkeiten und sein Handeln.

Anders als Gary Beckers Haushaltsökonomie postuliert, wird hier altruistisches Handeln in jeglichen sozialen Beziehungen grundsätzlich ausgeschlossen. Dies bedeutet jedoch *nicht*, dass Individuen die Interessen ihrer Partner missachten. Im Gegenteil. So wie in einer spieltheoretischen Kooperation die eigenen Interessen verfolgt werden, wird dies auch hier angenommen. In einem solchen Modell ist die eigene Nutzenfunktion insofern von der Nutzenfunktion eines anderen betroffen, als dass des anderen Handeln durch dessen Nutzen bestimmt wird. Wie später allerdings ersichtlich wird, geht das hier angewendete Modell noch weiter. Besonders in emotionalen Beziehungen wird die eigene Nutzenfunktion *direkt* abhängig von der Nutzenfunktion des Partners. Insofern ist scheinbar altruistisches oder scheinbar uneigennütziges Verhalten eben doch interessengesteuert.

Partnerschaften werden als soziale Tauschbeziehungen verstanden (siehe Abbildung 5.1). Ein Tausch ist eine Beziehung aus Geben und Nehmen von zwei Personen, die als Ego und Alter bezeichnet werden. Dieses Geben und Nehmen sind die jeweiligen Investitionen, die beide tätigen, um ihre Ziele zu erreichen und damit kurz-, mittel- oder langfristig vom anderen das zurückzuerhalten, was ihre eigenen Interessen befriedigt.

Soziale Beziehungen sind immer mehr oder weniger dauerhaft. Ein einfacher Austausch von Gütern, ein Warentausch, wie er etwa zwischen Kunden und Verkäufer im Supermarkt stattfindet, generiert allein entsprechend keine soziale Beziehung. Ein regelmäßiger Warentausch zwischen demselben Kunden und demselben Verkäufer dagegen *könnte* zu einer sozialen Beziehung führen. Entscheidend ist dabei ein Faktor, den ich Commitment nenne. Commitment ist der Motor einer sozialen Beziehung, der die Beziehung weiterrückt

**Abbildung 5.1.** – Beziehungen als soziale Tauschbeziehungen

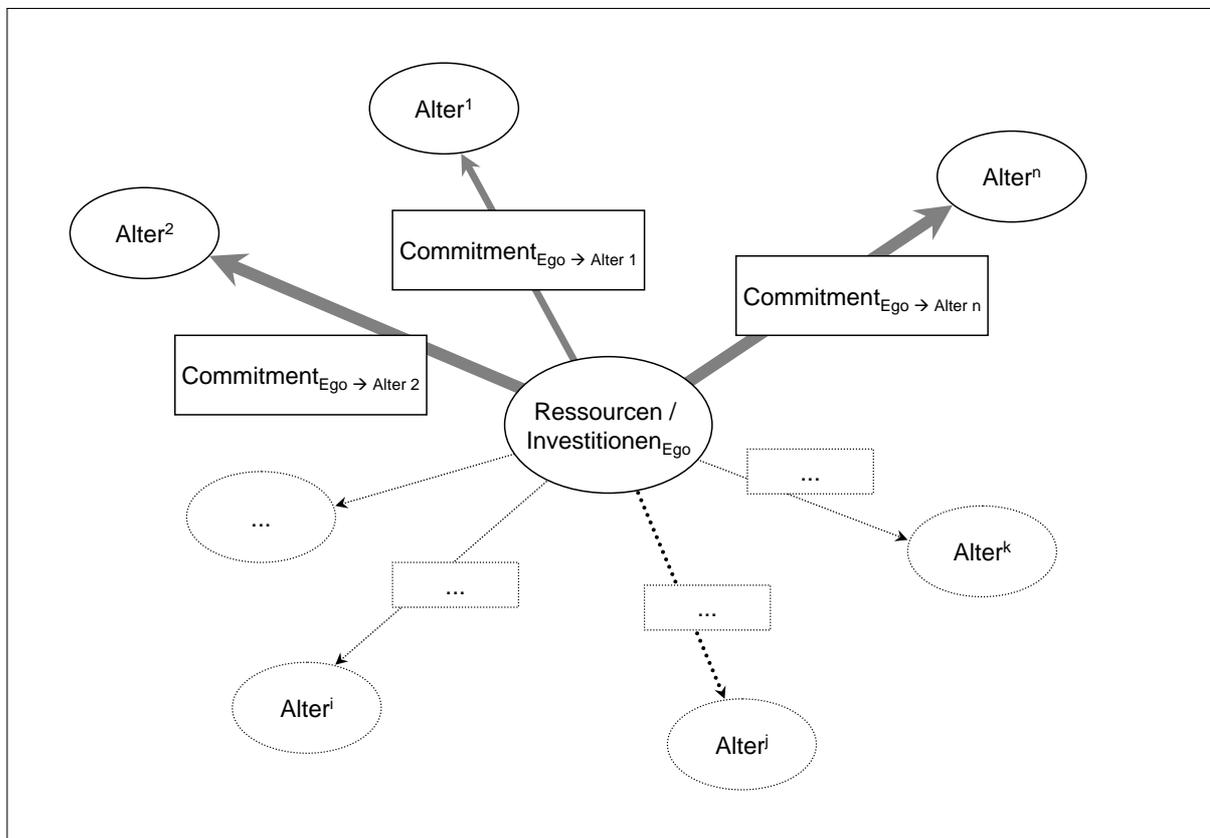
und bestehen lässt. Denn Commitment ist die zwingende Ursache für jede Investition in die Beziehung, gewissermaßen der Handlungsanreiz. Die Höhe und Art des Commitments bestimmen die Höhe und Bereitschaft zu (bestimmten, zukünftigen) Investitionen. Dabei sollen Investitionen mitnichten nur einseitig zweckrational verstanden werden. „Investition“ ist zunächst ein theoretischer Begriff, der in seiner Theoriegeschichte begründet liegt. Aus subjektiver Sicht kann auch Nicht-Handeln bereits als Input in die Beziehung wahrgenommen werden.

Das Commitment selbst wird wiederum von den Investitionen des Tauschpartners bestimmt. Wie in Kapitel 9 genauer dargestellt wird, entspricht die Wahrnehmung der Investition des Nutznießers dabei nicht unbedingt dem, was der Leistungsträger faktisch investiert hat. Objektive „Leistung“ oder Investition und Wahrnehmung derselben auf Empfängerseite können eklatant auseinanderfallen. Dabei sind nicht nur mentale Prozesse gemeint – diese zu beschreiben ist eher Aufgabe von Psychologen und nicht Thema dieser Arbeit. Vielmehr bestimmt die Art des Commitments auch den Nutzen, den eine Investition für den Empfänger hat. Durch verschiedene Arten von Commitment können somit auch unterschiedliche Typen von Beziehungen charakterisiert werden. Drei grundlegende Arten von Commitment werden unterschieden, normatives, institutionelles und emotionales Commitment, welche ebenso Gegenstand von Kapitel 9 sind.

Die verfügbaren Ressourcen der Person Ego beschränken natürlich deren mögliche Investitionen. Verfügbare Ressourcen sollen tauschtheoretisch als *potentielle* Investitionen verstanden werden. Potentielle Investitionen sind zwar zu unterscheiden von den *faktischen* Investitionen in die Beziehung. Sofern Alter aber die potentiellen Investitionen von Ego kennt und wahrnimmt, spielen sie dennoch eine große Rolle in deren Tauschbeziehung.

Wie Abbildung 5.1 bereits deutlich macht, wirken in diesem Modell die Investitionen Egos auch auf das Commitment von Alter. Und hier sind auch die potentiellen Investitionen eingeschlossen. Am Beispiel Einkommen und Hausarbeit würde das in der herkömmlichen ressourcentheoretischen Beschreibung etwa bedeuten: Den Teil des Einkommens, welchen der Partner in die Beziehung einbringen *kann*, wirkt auf die Bereitschaft der Partnerin, selbst in die Beziehung in Form einer Gegenleistung zu investieren, etwa Hausarbeit. Dies geschieht in diesem Modell dadurch, dass auch die potentiellen Investitionen des Partners etwa zu einer wahrgenommenen Verpflichtung oder dem Wunsch zur Gegenleistung führen, also zu normativen, institutionellen oder emotionalen Commitment.

**Abbildung 5.2.** – Netzwerk mit konkurrierenden sozialen Tauschbeziehungen



In der Tauschtheorie ist jedoch nicht nur die aktuell betrachtete Beziehung zwischen Ego und Alter relevant. Vielmehr sind alle Personen in ein Netzwerk aus vielen Tauschbeziehungen eingebunden, etwa die Beziehung zu Eltern, Kindern und sonstigen Verwandten, aber auch zu Freunden und dem Arbeitgeber. Abbildung 5.2 stellt dies graphisch dar. In der Folge müssen die vorhandenen Ressourcen von Ego wie Zeit und Geld auf die verschiedenen Tauschbeziehungen aufgeteilt werden. Das Einkommen von Ego sagt also nicht unbedingt darüber etwas aus, wie viel Geld Ego potentiell in die gegebene Beziehung zu Alter<sup>1</sup> investieren kann. Normative Verpflichtungen binden sein Geld auch in anderen Beziehungen und verringern damit dessen Investitionen in die Beziehung zu Alter<sup>1</sup>. Die ver-

schiedenen Tauschbeziehungen stehen also in permanenter Konkurrenz. Zeit als endliche Ressource ist dabei sicherlich das wichtigste knappe Gut. Aber es sind nicht nur die Investitionsgüter Egos, die geteilt werden. Mittelbar ist damit auch das jeweilige Commitment in eine Beziehung von anderen Beziehungen abhängig, da Aufmerksamkeit Commitment stärkt. Eine Beziehung kann also an einer anderen leiden, etwa die Partnerschaft an der Arbeitsbeziehung und umgekehrt. Wie die Prioritäten der Beziehungen verteilt sind, wird sich im weiteren Verlauf der Arbeit empirisch als ein systematischer Unterschied zwischen den Geschlechtern herausstellen.

In Kapitel 2 wurde bereits die Konzeption von Ungleichheit anhand des Capability-Ansatzes vorgestellt. Dieser Ansatz bietet jedoch keine Erklärungen für Ungleichheiten in Partnerschaften an. Dazu benötigt es genauere theoretische Vorstellungen von Partnerschaften, welche im Folgenden dargestellt werden. Bevor die Details des theoretischen Rahmens ausgeführt werden, wurde im aktuellen Abschnitt 5 zunächst ein Überblick des Modells gegeben. Dieser wird die anschließenden Ausführungen anleiten und als Interpretationsfolie zur Diskussion dienen. Erst im Folgenden werden die Details des Modells genauer betrachtet.

Die Basis des Modells ist nutzentheoretisch (Kapitel 6). Das Verständnis von Zielen und Präferenzen wird gesondert in Abschnitt 7 dargestellt. Dies ist insofern notwendig, als dass Theorien wie Doing-Gender und Normen grundsätzlich anders geartet scheinen als Rational-Choice-Theorie. Deren Verbindung verdient daher gesonderte Aufmerksamkeit. Das Herz des Konzepts stammt aus der Austauschtheorie (Kapitel 8), die von den gleichen Grundannahmen der Nutzenmaximierung ausgeht. Sie versteht jegliche sozialen Beziehung als Austausch, als ein Geben, also Investitionen, und Nehmen, wodurch der Nutzen der Beziehung für jeden Akteur generiert wird. Ergänzt wird dieser Theorie-Kern durch das Konzept Commitment, verstanden als Bindung der Tauschpartner (Kapitel 9). Dieser Begriff ist in der Psychologie weit verbreitet, wird dort jedoch etwas anders als verstanden. In der soziologischen Forschung ist diese Perspektive zwar auch nicht gänzlich unbekannt. Allerdings ist es bisher kein etabliertes Konzept und wurde bisher nicht systematisch in der quantitativen soziologischen Paarforschung angewendet. Mittels des Commitment-Konzepts können zahlreiche Forschungsergebnisse etwa zu Kindern in Partnerschaften oder Besitz auch theoretisch unter dieses Konzept subsumiert werden.

Die im Bereich der Partnerschaftsforschung üblichen Theorien werden vor dem Hintergrund dieses Gesamtmodells interpretiert werden. Aus den Ausführungen werden die Hypothesen für die späteren empirischen Untersuchungen abgeleitet. Jedoch werden nicht alle aus den theoretischen Ausführungen möglichen Hypothesen gebildet, sondern nur die für die Analysen entscheidenden. Das theoretische Modell geht in dieser Hinsicht über die empirischen Untersuchungen hinaus.

## 6. Individuen als nutzenmaximierende Akteure: Handlungstheorie

### 6.1. Nutzen und Nutzenmaximierung

**Wert-Erwartungstheorie** Rational-Choice-Ansätze nehmen an, dass alle Personen grundsätzlich streng nutzenmaximierend handeln. Individuen handeln und verhalten sich also, um in welcher Weise auch immer einen Nutzen daraus zu ziehen. Diese Idee ist Basis aller Handlungstheorien. Die Wert-Erwartungstheorie formuliert das Prinzip hinter jeder Handlung als Produkt aus dem Wert, den ein Handlungsergebnis für das Individuum einbringt, und der Wahrscheinlichkeit, dass dieses gewollte Ergebnis eintritt (Esser 1999a). Aus allen möglichen Handlungsalternativen wählt das Individuum diejenige, welche ihm den größten Ertrag, also Nutzen, verspricht. Entsprechend ist eine Handlung, die zwar potentiell einen sehr hohen Mehrwert erzeugen kann, aber dessen Eintreten praktisch unwahrscheinlich ist, nicht attraktiv. Ein weniger ertragreiches, dafür aber sicheres Ergebnis ist demgegenüber attraktiver. Wie auch Esser betont, geht es dabei nicht nur um den objektiven Mehrwert, etwa dem Lottogewinn von einer Million oder 1,2 Millionen Euro. Davon zu unterscheiden ist der subjektive Mehrwert. Der subjektive Unterschied zwischen 1 und 1,2 Millionen ist zumeist beispielsweise viel geringer als die faktischen 20 Prozentpunkte Unterschied. Zudem könnte die Vorfreude selbst oder die mögliche Situationsänderung durch einen Geldgewinn subjektiv ebenso einen Mehrwert haben. Für jemanden mit sehr konkreten, unbedingten materiellen Wünschen oder in einer materiellen Notlage ist der potentielle Lottogewinn auch ertragreicher, als wenn er keine speziellen Absichten oder Nöte hätte. Auch die erwartete Wahrscheinlichkeit wird subjektiv geschätzt. Sie entspricht also nicht immer der objektiven Wahrscheinlichkeit, diese ist zumeist unbekannt. Dieser Unterschied zwischen objektiven und subjektiven Nutzen wird in der SEU-Theorie beschrieben (SEU für *Subjective Expected Utility*, ebd.) als Entscheidung unter Risiko.

Güter – und in Erweiterungen auch Handlungen oder Emotionen – können Nutzen stiften. Handlungstheorien gehen davon aus, dass jedes Individuum eine klare Präferenzstruktur über solche Güter hat. Eine Person weiß theoretisch also, ob sie jenes Gut einem anderen vorzieht oder beiden gegenüber indifferent ist. Jedoch, wie etwa Rapoport bildhaft zum Ausdruck bringt: „It seems, too much is often taken for granted in developing a theory of

decision based on this principle“, oder: „this [...] makes sense only as a tacit declaration that the only rational being is *homo oeconomicus* (a homunculus whose world is a casino)“ (Rapoport 2004: 38, H.i.O.). Die meiner Meinung nach kritischsten Annahmen der Nutzentheorie sind daher das Transitivitäts-, Konsistenz- sowie das Unabhängigkeits-Axiom der Präferenzen (etwa Esser 1999b: 298f., zum Teil auch Rapoport 2004: 37f). Transitivität bezeichnet die klare Präferenzstruktur über drei Güter a,b und c: wenn  $a \succ b$  und  $b \succ c$ , dann  $a \succ c$ . Diese Annahme kann unter Zulassung von Indifferenz auch gelockert werden, beispielsweise mit: wenn  $a \succeq b$  und  $b \succeq c$ , dann  $a \succeq c$ . Konsistent sind Individuen, wenn sie diese Präferenzstruktur entsprechend der Wert-Erwartungstheorie anwenden: Individuen wählen immer entsprechend die Handlung mit dem subjektiv höchsten erwarteten Nutzen. Außerdem sei die Präferenzordnung zweier Güter unabhängig von dritten Gütern.

Rapoport lockert die strengen Annahmen im weiteren Verlauf seiner Zusammenfassung, indem er etwa spieltheoretische Konstellationen bei Entscheidungen unter Unsicherheit beschreibt und verschiedene scheinbar paradoxe Studien-Ergebnisse hinzuzieht. Auch Esser nennt einige bekannte Paradoxa, die vor allem die Verhaltensökonomie in Experimenten untersucht. Dazu gehören die Hypothese des abnehmenden Grenznutzens. Diese wurde oben anhand eines Beispiels bereits beschrieben: subjektiv ist der Mehrwert zwischen 1 und 1,2 Millionen Euro geringer ist als etwa zwischen 1000 und 201000 Euro. Ein weiteres bekanntes Phänomen ist die Diskontierungshypothese. Sie besagt, dass der subjektive Nutzen eines kurzfristigen Gewinns höher ist als der desselben Gewinns zu einem späteren Zeitpunkt. Als wohl kritischste Annahme bespricht Esser (1999b: 315–317) auch inkonsistente Präferenzordnungen. Hier argumentiert er mittels einer Studie zum Thema, dass Intransitivität ein tendenziell seltenes Phänomen ist. Es ist vor allem altersabhängig, da Präferenzen erst im Verlauf des Lebens entwickelt werden. Obwohl indifferente Antworten in der zitierten Studie grundsätzlich möglich waren, ist durch den paarweisen Vergleich zudem das Formulieren einer Präferenz trotz tatsächlicher Indifferenz wahrscheinlich. Das Phänomen könnte aufgrund des Untersuchungsdesigns also häufiger empirisch beobachtet werden, als es tatsächlich auftritt.

Die eventuell entscheidende problematische Annahme unter den drei genannten ist jedoch das Unabhängigkeits-Axiom. Wie in Abschnitt 2.2 über Amartya Sens Konzept von Ungleichheiten, *Capabilities*, erwähnt wird, sind Güter eben gerade nicht unabhängig voneinander. Etwa gehören Besitztum und Bedienungskompetenz zusammen: Ein Fahrrad, wenn man nicht Fahrrad fahren kann, taugt nur für Gäste, zum Verkauf oder der kommenden Fahrstunde. Mit Fahrkompetenzen dagegen ist der Wert eines Fahrrads wesentlich höher; eine Banane nach intensivem Sport wird subjektiv wahrscheinlich vorgezogen, obwohl unter Normalbedingungen dem Individuum Möhren besser schmecken; bei starkem Verkehr werden Personen eher an einer roten Ampel stehen bleiben als nachts bei geringem Ver-

kehrsaufkommen. Der Nutzen von Gütern ist also eher nicht unabhängig von dritten. Und somit sind unter verschiedenen Bedingungen auch Entscheidungen nicht konsistent oder Präferenzordnungen transitiv. Dies bedeutet nicht, dass Handlungsentscheidungen nicht subjektiv nutzenmaximierend erfolgen würden. Die Verhaltensexperimente in der Verhaltensökonomie als auch deren Annahmen sind jedoch stark situationsbedingt – genau wie die Präferenzen von Individuen. Zeit, Sicherheit, Frustrations- und Substitutionstoleranz, Kompetenzen, Persönlichkeit und genaue Situationsbeschreibungen sind also Faktoren, die den subjektiven Nutzen genauso wie die Wahrnehmung von Individuen beeinflussen. Solche Randbedingungen gilt es in Zukunft noch genauer zu untersuchen.

### **Zweck- und andere Rationalitäten: das Verfolgen individueller, anderer und gesellschaftlicher Ziele**

Eine bekannte Kritik an der rigiden Nutzenmaximierungs-Schematik ist die scheinbar permanente Zweckrationalität von Handeln. Individuen würden laut dieser Schematik bewusst handeln müssen, um eigene, egoistische Ziele zu erreichen. Dies ist natürlich mitnichten der Fall. Routinen und Gewohnheiten machen selbstverständlich den überwiegenden Teil des alltäglichen Geschehens aus. Deren eher automatisierte Abfolge ist also zum Großteil nicht-bewusst und damit nicht direkt entscheidungsgesteuert. Esser (2002; 2006) hat dafür das Prinzip der Frameselektion aufgegriffen und beschrieben. Für verschiedene Situationen kennt ein Individuum demnach mehr oder minder feste Handlungsabläufe, ähnlich Skripten beim Filmdreh. Symbole fungieren als Trigger, die solch ein Schema, also ein Modell, in Gang setzen können. Das Individuum wählt dasjenige von zwei alternativen Modellen aus, welches am besten zur aktuellen Situationsbeschreibung passt. Das dritte Weckerklingeln am Morgen ist ein solches Symbol, das uns eventuell aufstehen lässt. Esser unterscheidet zudem zwei Modi, mit denen die Frameselektion geschehen kann: einen bewussten und einen automatisierten Modus.<sup>1</sup> Je besser eine gegebene Situation beziehungsweise deren Symbole zu einem Modell passen, desto wahrscheinlicher ist es, dass eine Handlung automatisch nach diesem passendsten Modell abläuft. Entsprechend wird es wahrscheinlicher, dass ein Handeln unter mehr oder minder aufwändigem Überlegen entsteht, je uneindeutiger oder vielschichtiger sich eine Situation dem Individuum präsentiert.

Lindenberg kritisiert, dass Esser mit dieser Sichtweise zu sehr Habits und Routinen gegenüber Nicht-Routinen betont. Denn meist liegen die Handlungsabläufe irgendwo zwischen den beiden Modi „bewusst“ und „automatisch“. Faktisch muss der Großteil des Handelns in einer gemischten „semi-modularen“ Weise vonstatten gehen. Auch regelmäßige, also eher routinierte Abläufe wie Essen laufen nicht vollständig automatisch ab, sondern werden auch bewusst nachreguliert. Sie erfordern also Aufmerksamkeit. Denn ein Gut oder eine Handlung soll und wird häufig mehrere Ziele gleichzeitig befriedigen. Lindenberg (2009)

<sup>1</sup> Er bezeichnet sie mit „as“ für „automatisch-spontan“ und „rc“ für „bewusst rational“.

begründet das mit drei Typen von Zielen, die er unterscheidet: hedonistische, gewinnorientierte und normative Ziele (Lindenberg 2009: 57). Hedonistische Ziele (*hedonic goals*) sind kurzfristige Ziele des Wohlbefindens wie beispielsweise Satt-Sein. Gewinn- oder ertragsorientierte Ziele betreffen individuelle, aber eher langfristig ausgelegte Ziele wie den Erhalt der Gesundheit (*gain goals*). Normative Ziele sind von dem Wunsch geprägt, sich „richtig“ zu verhalten (*normative goals*), also nach allgemein akzeptierten Standards zu agieren, etwa mit Messer und Gabel am Tisch zu essen. Weil hedonistische Bedürfnisse kurzfristig orientiert sind und damit dringender erscheinen, haben sie die Tendenz, im Alltag eine größere Rolle zu spielen, sich also in unserer Aufmerksamkeit häufiger in den Vordergrund zu drängen. Ein in einem Augenblick vordergründiges Ziel hat wichtige Handlungsfolgen: „It is the effect of goals that makes any action more or less one-sided because goals create the selectivity of what we attend to, what information we are sensitive to, what chunks of knowledge (including scripts) are being activated, how things are being evaluated and how information is processed“ (Lindenberg 2009: 73). Das jeweils aktuelle vordergründige Ziel (*focal goal*) bestimmt damit zwar unsere Aufmerksamkeit und damit auch das aktuelle Handeln. Hintergrundziele (*background goals*) haben jedoch ebenso einen Einfluss auf das Geschehen: „It is background goals that make modularity porous (and in that sense »semi«modular), that make »mixed motives« the rule rather than the exception, and that create much of the dynamics of goal stability and change. [...] In short, the grip of the focal goal on the cognitive processes is strengthened or weakened by the background goals“ (Lindenberg 2009: 56). Lindenberg führt dazu das Beispiel Essen an: vornehmlich geht es darum, unseren Hunger mit am besten möglichst zucker- und fetthaltigen Nahrungsmitteln zu stillen (kurzfristig, hedonistisch). Dennoch wählt unser schlechtes Gewissen oder unser Verstand bewusst gesundes Essen, was vom langfristigen Ziel Gesundheit (ertragsorientiert) gesteuert wird. Lindenberg spricht hier von *goal-driven semi-modularity* (Lindenberg 2009: 73).

Um seine langfristigen Ziele zu erreichen, müssen also spontane hedonistische Ziele häufig geschwächt und die emotional weniger befriedigenden Ziele sich selbst gegenüber in den Vordergrund geschoben werden. Dazu bedarf es der Selbstregulierung. Im Grunde geht es hier unter anderem um Selbstdisziplin. Sie benutzt relevante Trigger, um ein bestimmtes Verhalten zu befördern oder abzuschwächen, etwa um bewusst eine Umgebung zu schaffen, die den eigenen Langfrist-Zielen zugute kommen und um verlockenden kurzfristigen Zielen der Ablenkung zu widerstehen:

„[Self-regulation] involves self-monitoring, self-reflection, goaldirectedness, and a keen awareness of the many modules that work beyond the direct reach of the will. However, it is much dependent on social circumstance, such as the ability to escape certain influences and to seek others or the ability to attach oneself to significant others that actually help one deal with the one-sidedness

of modularity, to have stable institutional constraints, etc. Being hampered in ones ability to regulate goal-frames can have severe long-term consequences in terms of occupational downward mobility, erratic work lives, and problematic partner-relationships“ (Lindenberg 2009: 60).

Auch Ajzen (2002) zweifelt das Konzept von Gewohnheiten als Erklärung für stabiles Verhalten an. In seiner *theory of planned behavior* geht er stattdessen davon aus, dass Handlungsintentionen auf verschiedenen Faktoren beruhen: Überzeugungen über die Konsequenzen einer Handlung (*behavioral beliefs*) führen zu persönlichen Einstellungen über ein spezifisches Verhalten; die Erwartungen von anderen (*normative beliefs*) lassen subjektive Normen und sozialen Druck wahrnehmen; wahrgenommene Restriktionen (*control beliefs*) lassen eine Art von Kontrollstrategien, also wahrgenommener Kontrolle über ein Handlungsergebnis, entstehen. Diese Faktoren führen zur Intention zum Handeln. Auch wenn nicht in jeder Situation alle Faktoren bewusst durchdekliniert werden, wird stabiles Verhalten in dieser Theorie nicht auf die immer gleichen Stimuli im Zeitverlauf zurückgeführt. Stattdessen geht Ajzen davon aus, dass bei stabilem Verhalten die genannten wahrgenommenen Faktoren schlicht konstant bleiben, so dass die Verhaltensintentionen sich nicht verändern. Vor allem für Verhalten bei seltenen Gelegenheiten wie beispielsweise Fremdgehen sind diese Faktoren bessere Prädiktoren statt ausschließlich das vergangene Verhaltensmuster. Neue Intentionen sind dabei manchmal nicht ausreichend für eine Verhaltensänderung. Die vorhandenen individuellen Überzeugungen müssen auch realistisch sein, genauso wie es eine konkrete Vorstellung über die Ausführung geben muss. Sonst wird es nicht zur Verhaltensänderung kommen.

Die genannten Erläuterungen machen deutlich, dass sich über den Grad von Automatismus im Handeln von Individuen durchaus diskutieren lässt. Allen Anschauungen gemein ist jedoch, dass Individuen auch hier intentionsgebunden und damit nutzenmaximierend handeln. Eine zweite Kritik am scheinbar nur zweckrationalen Verständnis der Handlungstheorie behauptet daher, dass Rational-Choice-Theorien soziales Verhalten nicht erklären können. Denn soziales Verhalten widerspricht oft den eigenen egoistischen Zielen. Wie jedoch bereits über Lindenberg's Auffassungen ausgeführt, können verschiedene, sich eventuell sogar widersprechende Ziele gleichzeitig wirken. Auch Esser kennt andere „Rationalitäten“ als die Zweckorientierung. So beschreibt er etwa „wertrationales“ Handeln mittels Modellen des Wünschenswerten, die bewusst und damit reflektiert gewählt werden, *ohne* die individuellen Folgen zu beachten (Esser 2004: 100f). Nach Esser ist wertrationales Handeln eine spezielle Form des zweckrationalen Handelns, denn auch Werte verfolgen Ziele, wenn diese auch dem gesellschaftlichen Allgemeinwohl statt individuellen Zielen dienen. Allein dies ist schon eine hinreichende Bedingung für nutzenmaximierendes Verhalten. Aber im Grunde kann man noch weiter gehen: „Die Befolgung eines Wertes wird offenbar – in den privaten »beliefs« – als eine Art von *notwendiger* Bedingung für

die Fortführung der gesamten gesellschaftlichen – und damit auch: der individuellen – Existenz angesehen“ (Esser 2004: 106, H.i.O.). Dadurch dass wert- oder normgeleitetes Verhalten die weitere und normativ „richtige“ Existenz der Umgebung sicherstellt, stellt dieses Verhalten eben auch die eigene Existenz sicher. Wertorientiertes Verhalten dient also auch den eigenen Interessen.

Auch Stegbauer sieht in seiner Kritik an Rational-Choice-Theorien alltägliche Rituale als Tausch von Gleichem, also als individuell scheinbar „sinnlosen“, oder besser: „nutzlosen“ Tausch. Im Sinne von Rational-Choice sei alltägliches Handeln, wie der Austausch von Begrüßungen, zweckfrei. Gleichzeitig stellt er ihre gesellschaftliche Funktionalität dar: „Oevermann hält die Begrüßung für ein elementares Beispiel des Strukturmodells von Sozialität und deren Strukturgesetzmäßigkeit von Reziprozität überhaupt. Es gehe um eine zweckfreie Reproduktion von Sozialität an sich unter der Bedingung der Gebrauchswertidentität“ (Stegbauer 2002: 45). Und später: „Eine wichtige, vielleicht die wichtigste Funktion solcher reziproker Rituale ist die Herstellung von Gleichheit in einem bestimmten Merkmal und damit auch die temporäre und partielle Aufhebung von sozialen Grenzen“ (Stegbauer 2002: 46). Derartiges Handeln ist zwar einerseits Routine. Wie Stegbauer aber selbst darlegt, stellt solches Verhalten Sozialität her. Der Austausch kann entsprechend auch als Wert an sich und damit zweckintendiert interpretiert werden.

Ähnlich verhält es sich mit „Altruismus“. Entsprechend Essers Modellierung von Wert-rationalität kann im Grunde jegliches Verhalten beschrieben werden, auch wenn es den eigenen „hedonistischen“ Zielen widerspricht. Auch „Altruismus“ meint eine Form sozialen, also auf das Wohlergehen anderer gerichteten Verhalten. Der oder die anderen sind hier allerdings nicht die abstrakte Gesellschaft, sondern konkrete andere Personen wie der Lebenspartner oder Kinder. So stellt etwa auch Björnberg (2008) fest, dass die altruistische Person eigentlich auch ihren eigenen Nutzen steigert, wenn sie scheinbar altruistisch handelt: „Even if Becker makes a clear distinction between selfish and altruistic acts, his view of altruism is anchored in utilitarian tradition. Altruism governs when the »utilitarian function« of one person depends on the well-being of another. When one person performs actions that are appreciated by another, this increases the utility of the person performing the action. Thus, altruistic actions become a way to increase one’s self-interest (Becker 1993:<sup>2</sup> 278–279)“ (Björnberg und Ekbrand 2008: 20). Damit handelt eine solche Person eigentlich eben nicht altruistisch, sondern auch nutzenmaximierend. So argumentieren etwa auch Diewald et al. (2009), dass altruistisches Verhalten einen reproduktiven Vorteil darstellt, also eine egoistische Überlebensstrategie ist. In den späteren Abschnitten zu Tauschtheorie, Kapitel 8, und Commitment, Kapitel 9, werde ich darauf noch genauer eingehen.

---

<sup>2</sup> Entspricht Becker 1981 in erweiterter Ausgabe.

**Mehrere Akteure** Um ihre Interessen zu verfolgen und ihre Bedürfnisse zu befriedigen, sind Individuen häufig auf die Interaktion mit anderen angewiesen. In der nutzenorientierten, häufig ökonomisch inspirierten Modellierung von Zweier-Beziehungen haben sich zwei Richtungen entwickelt: eine spieltheoretische und eine tauschtheoretische. Beide basieren auf den gleichen theoretischen Annahmen. So beschreibt etwa Coleman (1990) soziale Gefüge als Tauschbeziehungen. Beziehungen werden hier als Austausch von Ressourcen oder Kontrolle über Ressourcen oder Handlungen verstanden:

„Actors are connected to resources (and thus indirectly to one another) through only two relations: their control over resources and their interest in resources. Actors have a single principle of action, that of acting so as to maximize their realization of interests. Such action can be simply consummatory, to realize the actor’s interest; if it is not, the maximization principle leads most often to a single kind of action – exchange of control (or right to control) over resources or events. Under some circumstances, however, it may lead to unilateral transfer of control (or right to control) to another“ (Coleman 1990: 37).

Individuen befriedigen ihre Interessen zu großen Teilen dadurch, dass sie die ersehnten Dinge im Gegentausch mit anderen erlangen. Wie erfolgreich sie dabei sind, und wie viel sie ihre Zielerreichung kostet, hängt in der einfachen ökonomischen Interpretation von ihrer Verhandlungsmacht ab. Diese wird zum einen über den Wert ihrer eigenen Ressourcen für die potentiellen Tauschpartner bestimmt. Zum anderen entscheiden die spezifischen Interessen an den Ressourcen anderer darüber, wie viele alternative Tauschoptionen es außerhalb der jeweiligen gibt. Je mehr Alternativen ein Individuum hat, desto größer ist dessen Verhandlungsmacht. Der jeweils aktuelle Stand einer Partnerschaft ist in diesem Sinne auch Ergebnis eines direkten oder indirekten Verhandlungs- oder Tauschprozesses.

Ein weiter Ansatz ist die Spieltheorie. Auf ihr fußen familientheoretische beziehungsweise haushaltsökonomische Modellierungen, um etwa Arbeitsteilung im Haushalt zu erklären. Spieltheorie versucht Szenarien zu entwickeln, welche Strategien zwei Spieler unter bestimmten Bedingungen wählen, wenn sie die Wahl zwischen zwei Optionen haben. Spieltheorie soll damit die beobachteten Verteilungsmuster zwischen den Spielern erklären. Der Schwerpunkt liegt bei der Festlegung der Rahmenbedingungen des Spieles, etwa Kooperation oder Nicht-Kooperation, Unsicherheit oder vollständige Information, sequentielle Züge oder gleichzeitige Entscheidungen.

Der Unterschied zwischen den beiden Theorierichtungen liegt damit zu großen Teilen in ihrer Formalisierung. Beide versuchen einen Verteilungszustand beziehungsweise ein Equilibrium unter Einsatz der jeweiligen Ressourcen und Interessen zu beschreiben: „The

interests of actors lead them to carry out exchanges that redistribute the resources contained in the system“ (Coleman 1990: 132). Beide beruhen also auf den oben genannten Prinzipien der Nutzenmaximierung. Und beide betrachten Partnerschaften unter Kräftegesichtspunkten im Sinne einer Machtrelation. Partnerschaftsbeginn wie auch Trennungen sind weitere Szenarien, die getrennt in eigenen Modellen – mit den gleichen Prinzipien – diskutiert werden: „It is clear that marriage can be seen as taking place in a kind of market, but one that is quite special, with each actor having only one commodity – himself or herself – to barter and with exchange rates governed by the constraint of monogamy, which prevents variations in quantity to achieve equal value in exchange“ (Coleman 1990: 22). Ökonomische Tausch- und Spieltheorie treffen damit jedoch – im Wesentlichen – keine grundsätzliche Unterscheidung zu anderen Mehr-Personen-Beziehungen. Meist beschränken sie sich auf eine kleine Auswahl an Gütern wie Arbeit und Hausarbeit und bestimmte Szenarien oder zu erklärende Ressourcen- und Leistungskonstellationen. Ökonomisch angelegte Tauschtheorie unterscheidet sich von der hier verfolgten Tauschtheorie, welche mit psychologischen und soziologischen Erkenntnissen erweitert wird. Eine wesentliche Erweiterung und damit auch grundlegender Unterschied besteht darin, Unterschiede in Beziehungsarten zuzulassen. Obwohl eine Tauschbeziehung wie eine Partnerschaft auch hier nicht als eigene Entität betrachtet wird – Partner bleiben noch immer Individuen – entwickeln sich in Partnerschaften oder in Arbeitsbeziehungen verschiedene Dynamiken. Diese genauer zu charakterisieren, wird später Aufgabe sein. Wichtig ist, dass Tauschrelationen zwischen Kollegen und eine Beziehung zwischen Partnern oder Kindern unterschiedliche Merkmale aufweisen und entsprechend auch verschiedenen Regeln unterliegen. Diese Unterscheidung treffen die beiden ökonomischen Spielarten nicht. Sie sind eine einfachere Variante des weiterverfolgten Ansatzes beziehungsweise Grundlage, die es zu verfeinern gilt.

Dennoch besteht die Attraktivität dieser Ansätze in ihrer Einfachheit. Für bestimmte Themen sind sie nach wie vor erklärungsrelevant und finden noch immer Erwähnung in jeder sozialwissenschaftlichen Analyse zu Partnerschaften. Besonders in der Beschreibung von Einkommensrelation oder beruflicher wie häuslicher Arbeitsteilung sind sie unbestritten bedeutsam. Möglicherweise liegt aber genau hierin auch eine Ursache für ihren Erfolg: ihre Untersuchungen sind thematisch beschränkt.

## **6.2. Ressourcenverteilung in Partnerschaften: Verhandlungsmacht und Autonomie**

Bevor ich mit der eigenen Interpretation von Partnerschaften fortfahre, gehe ich auf die beiden erwähnten klassischen, eher ökonomisch geprägten Ansätze ein. Die Ressourcen-

oder Relative-Ressourcen-Theorie wurde von Blood und Wolfe (1960) entwickelt und entspringt einer prinzipiell soziologischen Arbeit. Der Teil dieser Arbeit, welche auf der Hypothese relativer Ressourcen basiert, folgt allerdings dem Prinzip von Verhandlungsmacht und ist damit in seiner Schlussfolgerung ähnlich der Familienökonomie. Der familienökonomische Theoriezweig und die *New Home Economics* folgen im Anschluss.

**Ressourcen-Relation zwischen Partnern** Wie gerade festgestellt, bilden das Interesse eines Tauschpartners an den Tauschgütern des anderen sowie die Verfügbarkeit von Alternativen zu diesen Tauschgütern außerhalb der Tauschbeziehung eine Abhängigkeit vom Tauschpartner. Das heißt einerseits, je größer sein Interesse an den Gütern des Tauschpartners und je spezifischer diese sind, also je weniger Alternativen es außerhalb der Beziehung gibt, desto abhängiger ist Ego von Alter, weil abhängiger von dessen Tauschgütern. Andererseits, je mehr eigene Ressourcen Ego besitzt, an denen Alter Interesse hat, desto größer ist die Abhängigkeit Alters von den Tauschgütern Egos. So schreiben Blood und Wolfe: „The sources of power in so intimate a relationship as marriage must be sought in the comparative resources which the husband and wife bring to the marriage [...]. A resource may be defined as anything that one partner may make available to the other, helping the latter satisfy his needs or attain his goals. The balance of power will be on the side of that partner who contributes the greater resources to the marriage“ (Blood und Wolfe 1960: 12). Die Relative-Ressourcen-Theorie von Blood und Wolfe (1960: 11–46 vor allem) kann als eine einfachere Variante der Tauschtheorie aufgefasst werden. Sie diskutieren in ihrem zweiten Kapitel Macht als die Fähigkeit, des anderen Verhalten zu beeinflussen. Und Macht ist damit auch die Fähigkeit Egos, seine eigenen Interessen gegen die Interessen des anderen durchzusetzen. Sie erwähnen, dass auch Autorität als legitimierte Macht und damit als Machtgrundlage dienen kann. Diese entsteht vor allem durch normative Rollenverteilung per Autorisation. Blood und Wolfe halten diese Machtgrundlage aber schon während der Entstehung ihres Buches nicht mehr für aktuell. Vielmehr sehen sie die Ressourcen-Verteilung als entscheidende Machtgrundlage; die verfügbaren Ressourcen Egos bestimmen also „Macht“ oder „Verhandlungsmacht“ von Ego.

Alternativen außerhalb der aktuellen Tauschbeziehung haben Blood und Wolfe noch nicht berücksichtigt. Stattdessen wird die Machtrelation allein durch die Ressourcen-Relation von Ego und Alter bestimmt: „Control over future resources is especially crucial, since decision-making involves the allocation of resources within the family. The partner who may provide or withhold resources is in a strategic position for influencing their disposition. Hence, power accrues spontaneously to the partner who has the greater resources at his disposal“ (Blood und Wolfe 1960: 13). Im weiteren Verlauf des Kapitels zeigen sie mit empirischen Daten, dass kulturelle Strukturmerkmale wie Religion, Stadt-Land-Unterschiede und Alter keinen linearen Einfluss auf die Entscheidungsmacht von Männern haben. Statt-

dessen sind es als Machtmerkmale gewertete Ressourcen wie Bildung, beruflicher Status, Einkommen, sozialer Status und Mitgliedschaften außerhalb des Berufs. Allein in Anbetracht des gerade dargestellten Zusammenhangs zwischen Interessen, Alternativen und den Ressourcen Egos als auch Alters muss diese Sichtweise von Macht verkürzt erscheinen. Denn zum einen werden die Interessen Alters in der empirischen Praxis nicht mehr berücksichtigt. Zum anderen werden nur ökonomische oder status-bezogene Ressourcen betrachtet wie Einkommen, Bildung, sozialer Status und Prestige.

Prinzipiell gehören nicht nur Ressourcen zu den Beiträgen in die Beziehung. Auch Fähigkeiten und Kompetenzen zählen Blood und Wolfe als Dinge, an denen Alter Interesse hat und die machtvorstärkend wirken. Allerdings notieren sie auch, dass vor allem Fähigkeiten außerhalb des Haushaltes, also im Beruf erworbenes Wissen und Kompetenzen, ein positives, machtvorstärkendes Potential haben (ebd.: 13). In der Konzeption Colemans (1990) werden nicht nur „private teilbare“ Güter (*private divisible goods*, ebd.: 33) getauscht. Relevanter ist für Coleman die Kontrolle über Besitztümer, persönliche Eigenschaften und Handlungen. Kontrolle zu haben, bedeutet Rechte über ein Gut oder eine Handlung zu haben: „Actors may have control over their own action, and if the actors have certain attributes, such as skills or beauty, in which others are interested, they may give up rights to control certain of their won actions. Note that in this case I have used the phrase »give up right to control« rather than »give up control«. The reason is that direct control over one’s own actions cannot be given up; it is inalienable. What can, however, be given up is a *right* to control the action“ (Coleman 1990: 33). Dies entspricht im weitesten Sinne den Fähigkeiten und Kompetenzen in Blood und Wolfes Interpretation als Tauschgüter. Genauso gut können Tätigkeiten als Güter angesehen werden, soweit Tätigkeiten wie beispielsweise Kochen als befriedigend empfunden werden (Pollak 2002: 18f).

In den neueren Interpretationen der Ressourcentheorie wird davon ausgegangen, dass Blood und Wolfe das *absolute* Einkommen der Partner als Machtfaktor auslegen (siehe etwa Gupta 2007). Richtig ist, dass sie die absoluten Ressourcen und nicht deren Relation in ihren eigenen empirischen Ausführungen verwenden. Wie an den Zitaten oben jedoch deutlich geworden sein sollte, argumentieren sie in ihren theoretischen Ausführungen klar mit der Ressourcenrelation. Aus der Relative-Ressourcen-Theorie (auch Ressourcentheorie) folgt daher diese Hypothese:

**Hypothese 1.1.** *Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen im Vergleich zum Partner, desto mehr werden eigene Interessen verfolgt und desto weniger kann der Partner seine Interessen durchsetzen.*

Obwohl Blood und Wolfe (1960) auch Kommunikation, Verbundenheit und Liebe in späteren Kapiteln diskutieren, werden als Machtgrundlagen nur die genannten ökonomischen Ressourcen betrachtet.

**Haushaltsökonomie und Verhandlungsfamilie** Im gleichen Jahrzehnt wie die soziologische Arbeit von Blood und Wolfe (1960) entstand auch *A Treatise on the Family* von Gary Becker (1981). Becker verfasste damit die erste mikro-ökonomische Arbeit zur Arbeitsteilung in Ehen, die Familien auf Basis von Rational-Choice-Grundsätzen beschreibt. Dieser Theorienzweig wird als Haushaltsökonomie oder Familienökonomie bezeichnet (Zusammenfassung und Diskussion etwa in Pollak 2002). Becker betrachtet den Haushalt als eine Produktionseinheit. Ein jeder Haushalt verfolgt in dieser Beschreibung eine gemeinsame Nutzenfunktion. Da sowohl Einkommen erwirtschaftet als auch Hausarbeit und Kinderbetreuung erledigt werden müssen, wird die partnerschaftliche Arbeitsteilung nach dem höchsten Produktivitätsvorteil entschieden. Da Männer und Frauen die auch damals traditionelle Arbeitsteilung des männlichen Familienernährers in Rechnung stellten, haben sie laut Becker schon während ihrer Sozialisation Kompetenzen in den entsprechend geschlechtstypischen Bereichen gestärkt. Diese Kompetenzverteilung führt zu einem erwartbaren und messbaren Gehaltsunterschied von Männern und Frauen, auch wenn Frauen erwerbstätig sind. Dies wiederum verursacht eine Spezialisierung von Frauen auf Hausarbeit und von Männern auf Erwerbsarbeit auch in der eigenen gegründeten Familie. Diese Lösung bietet also den besten komparativen Produktionsvorteil. Obwohl die Studienwahl aus soziologischer Sicht auch zu großen Teilen normativ erfolgt, ist nach Beckers Argumentation die traditionelle Arbeitsteilung also vor allem *ökonomisch* effizient.

England macht jedoch deutlich, dass besonders bei homogamen Beziehungen auch ein entgegengesetzter Effekt vorhanden ist:

„Economic theory offers two competing principles: income and price effects. Price effects are also called price-of-time effects or opportunity-cost effects. Women with more education have higher earning power; thus, the dollar value of what they would forego by staying home with a child is greater for them. On the basis of these higher opportunity costs, well-educated women are expected to have higher employment. By contrast, the »income effect« refers to the fact that the more sources of income individuals have other than their own earnings, the less they will work for pay. Income in the form of a spouse's earnings can be used to »buy« leisure or homemaking time. Given marital homogamy – the tendency to marry persons of similar education and earning power – these two effects operate at cross-purposes on any given woman. The highly educated woman typically has the higher earning husband, so her own

education encourages her employment while his earnings discourage it. The less educated woman typically has the lower earning husband, so her own education discourages her employment while his low earnings increase her need to be employed. Thus, it is an empirical question which of the two effects predominates. When people say that working-class or poor women work for pay because their families need the money, they are saying, in lay language, that the income effect predominates over the opportunity-cost effect. Past research showing that better educated women are more likely to be employed is consistent with the opportunity-cost effect predominating“ (England et al. 2012: 3f).

Becker betrachtet also den Preis-Effekt, während der Einkommens-Effekt aus der obigen Ressourcen-Theorie und in Hypothese 1.1 erläutert wird. Doch auch heute noch ist die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt präsent, die für die Dominanz des Einkommens-Effektes spricht. Diese Segregation kann aber auch durch die häufigere Wahl von wirtschaftlich weniger erfolgreichen Studienfächern von jungen Frauen begründet werden. So zeigt etwa Ochsenfeld (2014) anhand von Hochschulabgängern in Deutschland aus dem Jahr 1997 eine starke Geschlechtersegregation bei der Studienauswahl. Obwohl es also alternative Begründungen für das beobachtete Phänomen gibt, ist Beckers Spezialisierungs-Hypothese daher auch heute noch aktuell:

**Hypothese 1.2.** *Frauen spezialisieren sich auf Kinderbetreuung und Hausarbeit, Männer spezialisieren sich auf den Beruf.*

Und für Partnerschaften, in denen beide erwerbstätig sind, vermutet dieser Ansatz:

**Hypothese 1.3.** *In Zweiverdienerpaaren haben Frauen einen geringeren sozialen Status als ihr Partner.*

Becker verfolgt explizit keine spieltheoretische Formulierung. Doch er legt die Grundlagen für zahlreiche weitere Arbeiten und Erweiterungen, die als Neue Haushaltsökonomie (*New Home Economics*) oder Verhandlungstheorie (*bargaining theory*) oder Beschreibung der „Verhandlungsfamilie“ bezeichnet werden. Sie werden spieltheoretisch formuliert, untersuchen also verschiedene Szenarien mit unterschiedlichen Randbedingungen und deren Prognosefolgen. Eine der wichtigsten Änderungen im Vergleich zum ursprünglichen Becker-schen Ansatz ist, dass statt einer gemeinsamen Haushaltsnutzenfunktion nun individuelle Nutzenfunktionen für jedes Haushaltsmitglied angenommen werden. Dudel, Althammer und Ott (2010) untersuchen eine kleine Stichprobe von deutschen Pairfam-Daten. Ihre vorläufigen Ergebnisse zeigen, dass Männer und Frauen sowie Kinder und Eltern in der Tat ein unterschiedliches Konsumverhalten haben. Auch die Zusammenfassung von Pollak (2002:

33–35) führt empirische Studien auf, die gegen die Income-Pooling-Hypothese sprechen. Die Annahme, dass das Einkommen im Haushalt gepoolt und dann über einen altruistischen Diktator verteilt wird, kann somit nicht bestätigt werden. Vielmehr scheinen individuelle Nutzenfunktionen ein realistischeres Bild der realen familiären Gegebenheiten darzustellen. Auch wird dadurch eine Unterscheidung von Single-Haushalten und Mehr-Personen-Haushalten möglich. Dass die Nutzenfunktionen der Haushaltsmitglieder nicht unabhängig voneinander sind, kann dennoch modelliert werden.

In den ersten verhandlungstheoretischen Modellen wurden kooperative Spiele entwickelt, denen eine Nash'sche Verhandlungslösung zugrunde liegt (etwa Manser und Brown 1980; McElroy und Horney 1981; Ott 1989, 1993, 1999). Durch die Kooperation entsteht für beide Spieler ein Zusatznutzen, den sie ohne Kooperation nicht erzielen würden. Dies kann durch die gemeinsame Haushaltsproduktionsfunktion formuliert werden, da Haushaltsmitglieder einige Güter gemeinsam nutzen und damit gleichermaßen einen Vorteil durch die Gemeinschaft erlangen. Die individuellen Nutzenfunktionen werden von einem Drohpunkt bestimmt, bei dem der individuelle Nutzen bei Nicht-Kooperation höher ist als unter Beibehaltung der Kooperation. In den kooperativen Szenarien ist dies oft die Trennung der Partnerschaft beziehungsweise Scheidung der Ehe. Dieser Drohpunkt hat jedoch auch Auswirkungen auf die Nutzenfunktionen unter Kooperation: „In the Nash bargaining solution, the utilities received by husband and wife depend upon the threat point; the higher a spouse's utility at the threat point, the higher the utility that spouse will receive in the Nash bargaining solution“ (Pollak 2002: 28). Und weiter: „In »divorce-threat« bargaining models, the threat point is the maximal level of utility attainable outside the marriage“ (ebd.).

Der Drohpunkt wiederum wird auch durch Umweltfaktoren außerhalb der Beziehung beeinflusst. Dies sind etwa das Scheidungsrecht, wirtschaftliche Möglichkeiten von Frauen nach der Scheidung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und sonstige wohlfahrtsstaatliche Regelungen; Wohlfahrtspolitik hat in diesem Sinne auch Einfluss auf die Ressourcenverteilung in Ehen (Pollak 2002: 29, 30, auch McElroy 1990). Dies wird in einer weiteren verhandlungstheoretischen Variante modelliert, in nicht-kooperativen Szenarien etwa von Lundberg und Pollack (1994; 1996). Hier ist der Drohpunkt eine ineffiziente Lösung *innerhalb* der Beziehung, deren Lösung nicht pareto-optimal sein muss. Im *separate spheres model* stellen Lundberg und Pollack (1993) sogar eine nicht-kooperative Lösung vor, welche die im soziologischen Sinne traditionellen Geschlechterrollen als ineffizienten, nicht-kooperativen Drohpunkt des Spiels beschreibt. Hiermit haben sie normative Vorstellungen, die also nicht Präferenzen sind, auch explizit als solche formuliert. Diese Variante von ineffizienten Lösungen könnte über Untersuchungen der Lebens- oder Partnerschaftszufriedenheit in einer Hypothese formuliert werden. Da Zufriedenheiten nicht Gegenstand dieser Untersuchung sind, bleiben sie hier außen vor.

Die Optionen außerhalb der Beziehung determinieren – tauschtheoretisch formuliert – auch die Abhängigkeit von der Beziehung. Je höher die Attraktivität eines Partners auch für potentielle Kandidaten außerhalb der Beziehung, desto weniger ist er abhängig vom aktuellen Partner. Dieser Punkt kann als theoretischer Zugewinn der Familienökonomie anerkannt werden. Er fußt jedoch auf der „Portabilität“ der betrachteten Güter, also der Nutzbarkeit der Güter auch außerhalb der aktuellen Beziehung. Jedoch werden innerhalb von Beziehungen auch partnerschaftsspezifische Güter generiert, etwa persönliche Wertschätzung, bestimmte persönliche Eigenheiten, das gemeinsame Haus und Kinder oder auch gemeinsame Erlebnisse, die außerhalb der Beziehung keinen unmittelbaren Wert besitzen. Da sich die ökonomischen Überlegungen vor allem auf status-bezogene Ressourcen wie Einkommen und Bildung beziehen, beschränken sich ihre Formulierungen auf portable Güter.<sup>3</sup> Diese Unterscheidung zwischen portablen und nicht-portablen, also beziehungsspezifischen und transportablen Gütern, kann in einem tauschtheoretischen Rahmen besser formuliert werden. Die formulierte Hypothese der Beckerschen Haushaltsökonomie und vor allem der Ressourcentheorie, dass mehr Ressourcen eines Partners im Vergleich zum Partner zu mehr Verhandlungsmacht in der Beziehung führt, wird daher auch für die Verhandlungstheorie beibehalten.

Eine eher problematische Annahme der genannten Arbeiten ist, dass der Nutzen betrachteter Güter und Präferenzordnungen für jedes Individuum gleich ist. Nicht nur werden damit empirische Präferenzen, die sich zwischen zwei Individuen zu einem gegebenen Zeitpunkt unterscheiden können, missachtet. Sondern sie vernachlässigen auch ein weiteres Argument, das in den Ausführungen zum Capability-Ansatz in Kapitel 2.2 dargestellt wurde: der Nutzen eines Gutes kann sich in Abhängigkeit von anderen Gütern ändern. Ein weiterer problematischer Punkt aus soziologischer Sicht ist, dass Partnerschaften Vertrauensbeziehungen sind. Sie sind langfristige Tauschbeziehungen, so dass die diskutierten Untersuchungsgegenstände vor allem der Arbeitsteilung keinem sofortigen spontanen Tausch entsprechen, sondern zeitverzögert und repetitiv stattfinden. Teilweise wird dies in der Verhandlungstheorie bereits dadurch formuliert, dass in kooperativen Spielen beide Spieler bindende Verträge eingehen. Nicht-kooperative Spiele dagegen werden oft sequentiell beschrieben, so dass in ihrer Modellierung auch häufig neu verhandelt wird und kein dauerhaft bindender Vertrag über die Arbeitsteilung eingegangen wird. Ökonomische Versuche, Vertrauensbeziehungen mathematisch zu formulieren, gab es zwar durchaus (siehe Abschnitt 8.6). Allerdings hatten diese, so weit bekannt, keine Auswirkungen auf die Familienökonomie. Die Langfristigkeit des Tausches deutet auch nochmals auf das oben erwähnte Routinehandeln von Arbeitsteilung. Die Formulierung als „Verhandlung“ (*bargain-*

---

<sup>3</sup> In neueren Untersuchungen zum Heiratsmarkt wird auch physische Attraktivität von (potentiellen) Partnern diskutiert. Diese ist allerdings nicht Gegenstand der hier diskutierten Arbeiten zur Ressourcenverteilung in Partnerschaften.

ning)<sup>4</sup> ist zweifelsohne attraktiv vor allem durch ihre theoretische Einfachheit. Dennoch fehlt der undynamischen Formulierung der Verhandlungstheorie die Offenheit für sich ändernde Bedingungen und äußere Faktoren, denen Partnerschaften und Ehen im Zeitverlauf begegnen. In der späteren tauschtheoretischen Formulierung wird „Verhandlungsmacht“ daher in anderer Form eingehen.

**Absolute verfügbare Ressourcen** In Haushalts- und neuerer Familienökonomie wurden bisher nur die relativen Ressourcen als zentraler Faktor für Verhandlungsmacht diskutiert. Im Gegenzug dazu wurde in der empirischen Diskussion um häusliche Arbeitsteilung für die Verwendung des *absoluten* Einkommens statt des relativen Einkommens als eigenständigen Faktor plädiert. Dies wird auch als Autonomie-Theorie bezeichnet (*autonomy theory*, Gupta 2007, siehe auch Abschnitt 3.3). Guptas Argument besteht vor allem darin, dass Frauen ihr Einkommen anders einsetzen als Männer. Ursache ist in seinen Augen, dass Männer und Frauen möglicherweise unterschiedliche (bewusste oder unbewusste) Verantwortlichkeiten sehen, so wie es Beckers Haushaltsökonomie oder Gender-Ansätze erörtern. Frauen nutzen ihr hohes Einkommen dann eventuell eher dafür, Ersatzleistungen für Haushaltstätigkeiten einzukaufen wie kommerzielle Kinderbetreuung und Haushaltshilfen. Männer dagegen tun dies seltener. Er interpretiert dies auch im Sinne der als *gender performance theory* bezeichneten Begründung, dass bei Abweichung von der Norm wie bei einer beruflich erfolgreichen Frau Normkonformität anders erzeugt wird. Die traditionelle Rollenverteilung bliebe auch dann gewahrt.

Jedoch noch ein weiteres Argument spricht für diese These. Das absolute Einkommen muss auch im Sinne der vorherigen ökonomischen Ansätze und der Tauschtheorie mehr Autonomie von der aktuellen Beziehung verschaffen, da mit hohem Einkommen auch die Attraktivität und Möglichkeiten außerhalb der Beziehung größer werden – gänzlich unabhängig von der Verhandlungsmacht, die durch die Ressourcen-Relation entsteht. Je höher das eigene Einkommen, desto unabhängiger wird ein Tauschpartner von der aktuellen Beziehung. Dies gilt umso mehr bei Hocheinkommensbeziehern: hat eine Frau ein deutlich überdurchschnittliches Einkommen, ihr Partner verdient jedoch nochmals wesentlich mehr als sie, ist ihre finanzielle Unabhängigkeit gegeben obwohl in Anbetracht der Ressourcen-Relation ihre Verhandlungsmacht gering wäre. Daher ist die Autonomie-Hypothese zusätzlich zur Ressourcen-Relation bedeutsam:

**Hypothese 1.4.** *Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen wie Einkommen und Status (unabhängig vom Partner), desto mehr werden eigene Interessen verfolgt.*

<sup>4</sup> Obwohl etwa auch Becker deutlich machte, dass die beobachteten Ergebnisse in Partnerschaften nicht reell verhandelt werden, sondern automatisiert zustande kommen.

**Bewusste Entscheidungen versus Alltags- und Routinehandeln in Partnerschaften** Lindenberg bietet für den teilweisen Erfolg des Verständnisses von Verhandlungsmacht in Paarbeziehungen eventuell eine nicht-ökonomische Erklärung. Er sieht einen Unterschied zwischen großen Entscheidungen wie Hauskauf oder einem Umzug, welche einen Einfluss auf die Ressourcen in der Partnerschaft haben, und kleinen alltäglichen Entscheidungen wie das Leeren des Mülleimers. Wie oben besprochen, konzentriert sich Lindenberg auf die individuellen Ziele, die ein Individuum mit seinem Handeln verfolgt. Bei großen Entscheidungen, die langfristige oder zumindest spürbare Auswirkungen auf beide Partner haben, sieht er normative Ziele im Vordergrund. Laut Lindenberg dominiert das Partnerschaftsbild, das einen Interessenausgleich zwischen den Partnern geboten sieht:

„The mental models used in making such decisions should contain the model of the partner relationship as a central element. The goal that governs these interactions is one of balancing individual interests with shared views of what the partner relationship entails. It is a subgoal in a normative goal-frame“ (Lindenberg 2009: 70).

Kleine Entscheidungen dagegen basieren auf Kompetenzerwartungen:

„Such decisions are not likely to be governed by the mental model of the relationship but rather by a mechanism of expectation states in which experience and stereotypical notions lead to expectations about who can fulfill certain tasks better (Berger 1974).<sup>5</sup> [...] This is also a subgoal in a normative goal-frame, but it does not pertain to a mental model of the relationship. Real and stereotypical expectations about competencies have important cumulative consequences [...] so that the cumulative effect of small decisions leads to differences in task assignment that had never been negotiated or agreed on as a package but that more or less simply »happened« (West und Zimmerman 1987)“ (Lindenberg 2009: 70).

Und weiter:

„A larger share of the household work is not experienced by the woman as having lost out in a power struggle about who has to do the work. It has simply grown to be that way“ (Lindenberg 2009: 71).

<sup>5</sup> Berger, Joseph (1974): „Expectation states theory: a theoretical research program.“ In: Joseph Berger/Thomas L. Connor/M. Hamit Fisek (Hrsg.): *Expectation States Theory. A Theoretical Research Program*. Cambridge, Massachusetts: Winthrop Publishers: 3–22.

Thibaut und Kelley (Thibaut und Kelley 1959: 27) drücken es noch einfacher aus: Routinehandeln läuft infolge von gelernten Anreizen automatisch ab, ohne dass dies zwangsweise der bestmöglichen Handlungsweise im Sinne des bestmöglichen Handlungsergebnisses entspricht. Als Beispiel nennen sie Soldaten, Feuerwehrleute und Polizisten, die darauf trainiert sind, in gefährlichen Situationen zu handeln, ohne die möglichen Konsequenzen zu berücksichtigen.<sup>6</sup>

Bei Langfrist-Entscheidungen werden laut Lindenberg Paare versuchen, die Interessen beider Partner auszugleichen. Instrumentelle Ziele und Präferenzen der Partner spielen damit in dieser Auffassung die stärkste Rolle bei großen partnerschaftlichen Entscheidungen. Alltägliche Handlungen wiederum sind weniger bewusste Entscheidungen als viel mehr Routinehandeln, die auch hier durch unterschiedliche – und damit zumeist geschlechtsbezogene – Kompetenzen entstanden sind. Alltagshandeln weist nach Lindenberg also eher traditionelle Geschlechtermuster auf, damit sind sie eher von gesellschaftlichen Normen denn von individuellen Präferenzen geprägt. Entscheidend ist die systematische Differenz zwischen Entscheidungen, die ressourcenbezogene und somit langfristige Auswirkungen auf beide Partner haben, und Alltagshandeln. Alltagshandeln ist Routinehandeln, hier werden beständig die gleichen Abläufe wiederholt und damit systematische Muster verfestigt, die eine Pfadabhängigkeit erzeugen. Oben wurde die Essersche Variante der Frameselektion bereits dargestellt (Esser 2002). Sie unterscheidet zwischen automatisch-spontanen und bewusst rationalen Handlungen und bietet damit eine theoretische Grundlage für Lindenburgs Interpretation partnerschaftlichen Entscheidens. Diese Differenz führt zu folgender Hypothese:

**Hypothese 1.5.** *Über die Ausgestaltung von Alltags- und Routinehandeln entscheiden normative Wertvorstellungen.*

Instrumentelle Ziele und ökonomische Ressourcen spielen laut dieser Hypothese im alltäglichen Handeln damit keine Rolle.

---

<sup>6</sup> Gleiches müsste man sagen über Handlungen, die erstmalig, in unbekanntem Terrain und ohne die Konsequenzen zu kennen ablaufen. Erst bei mehrmaligem Verhalten werden Konsequenzen wie Sanktionen erlernt und Handlungsweisen nach diesem erwartbaren Ergebnis angepasst. Auf diese Weise wird etwa auch gesellschaftlich erwünschtes Verhalten erlernt. Erst in stabilisierten Beziehungen werden optimale Ergebnisse mit größtmöglichem Nutzen für beide Partner erwartbar (Thibaut und Kelley 1959: 28).

## 7. Präferenzen, Normen, und Gender

Sowohl in den Sozial- als auch in den Wirtschaftswissenschaften wird Verhaltenswahl mit individuellen Zielen theoretisch erklärt. Individuen entscheiden sich für ein Verhalten unter den gegebenen Umständen und Restriktionen, weil sie ein bestimmtes Ziel erreichen möchten. Während Präferenzen und Einstellungen individuelle Zielvorgaben benennen, sind Normen soziale Sollvorstellungen, die aus Sicht des Individuums in der Umwelt verortet sind. Solche Normen, umso mehr gelernte Verhaltens- und Denkmuster, wie sie Gendertheorien diskutieren, sind ein genuin soziologisches Konzept. Auch sie gehen davon aus, handlungsleitend zu wirken wie auch individuelle Präferenzen. Allerdings werden sie kulturell erzeugt. Sie können unbewusst individuelle Präferenzen beeinflussen.

### 7.1. Ziele, Präferenzen und Einstellungen

Präferenzen sind individuelle Rangordnungen von konkreten Handlungsergebnissen und Situationen. Sie beziehen sich auf die spezifische Situation des Individuums, auf die direkten Auswirkungen und Folgen von Handeln für das Individuum selbst. Präferenzen sind situations- und gegenstandsspezifisch, also nicht abstrakt oder allgemein und unkonkret. In der Denkweise von Rational-Choice-Theorie bedeutet dies, dass Objekte, Situationen und Handlungsergebnisse für Individuen unterschiedliche Nutzenfunktionen haben. Je nach Präferenz ist der Nutzen etwa von Erwerbsarbeit unterschiedlich (etwa Burda et al. 2007: 24 nennt dies als eine mögliche Erklärung für unpassende ökonomische Modellierung von Geschlechter(un)gleichheiten).

In ihrer *preference theory* formuliert Hakim, dass individuelle Lebenspläne größere Auswirkungen haben auf etwa berufliche Entscheidungen als normative Vorstellungen (unter anderem Hakim 2003). Damit legt Hakim theoretisch wie empirisch Gewicht auf die Unterscheidung von Werten beziehungsweise Normen und Präferenzen: „[...] what is good for society in general, what people should do generally, is distinct from what people actually choose or prefer for their own lives“ (Hakim 2003: 47). Wie Hakim sagt, stammt diese Differenz von Hofstede. Zur Verdeutlichung schreibt sie: „For example, a woman may think it is generally desirable for women to be employed, but prefer not to be employed herself“ (Hakim 2003: 47).

In ihren Schlussfolgerungen macht sie die Auswirkungen gerade für sozialwissenschaftliche Ergebnisse deutlich:

„What has changed is the idea that family roles are rigidly allocated by sex and are immutable. The great majority of Britons today accept that partners can and should substitute for each other, *in extremis*. [...] What has not changed much is personal preferences. Most reports on opinion polls results make the mistake of conflating public opinion with personal preferences and individual choice. Majority opinion now accepts that »anything goes«, that the rigid differentiation of roles by sex is outdated [...]. However, people still have to make choices for their own lives and most people find the existing models of family roles perfectly acceptable“ (Hakim 2003: 241f, H.i.O.).

Hakim schließt aus ihren Daten, dass keine grundsätzlichen Geschlechterunterschiede in den Werten von Männern und Frauen bestehen. Männer sind im Mittel dagegen genauso egalitär eingestellt wie Frauen, wenn nicht sogar noch offener. Dies wird auch von anderen Untersuchungen bestätigt. So untersuchen etwa Bühlmann, Elcheroth und Tetamanti (2010) mit dem European Social Survey aus dem Jahr 2004/2005 für zwanzig europäische Länder unter anderem, wie sich Geschlechterrollen nach verschiedenen Kriterien unterscheiden. Geschlechterrollen operationalisieren die Autoren mit drei Items: inwiefern Frauen zugunsten ihrer Familie beruflich zurückstecken sollten; ob Männer genauso viel Verantwortung für Heim und Kinder übernehmen sollten wie Frauen; und ob Frauen das gleiche Recht auf Arbeit haben wie Männer. Im Mittel finden sie, dass die Personen zu 75 % zu egalitären Werten neigen, obwohl die untersuchten Personen in Partnerschaften mit traditioneller Geschlechterrollen leben. Einen signifikanten Geschlechterunterschied in den Werten können sie jedoch nicht finden.

Dies entspricht also Hakims Interpretation. Die meisten Datenerhebungen, wie sie zitiert, erheben jedoch keine individuellen Präferenzen. Sie sind der soziologischen Vorstellung verhaftet, dass (Geschlechter-)Normen das individuelle und partnerschaftliche Verhalten prägen. Dem widerspricht sie deutlich. In ihrer allerdings rein deskriptiven Untersuchung beschreibt Hakim die beiden kontrastierenden Fälle Großbritannien und Spanien mit Querschnittsdaten von 1999. Dabei entwickelt sie entsprechend ihrer Theorie anhand von einfachen Präferenzvariablen drei idealtypische Familienmodelle: arbeitszentrierte versus familienorientierte Präferenzen oder eine Mischung aus beiden (etwa Hakim 2003: 7). Damit argumentiert sie für heterogene Präferenzen (*lifestyle preferences*) vor allem von Frauen und Männern. Statt eines einseitigen Idealtypus gäbe es also im Wesentlichen drei Typen beziehungsweise eine Bandbreite an Präferenzen zwischen zwei Extremen – jenseits des gesellschaftlich bereits akzeptierten egalitären Idealtypus. Wie Hakim anhand weite-

rer Einstellungs-Indikatoren darstellt, decken sich die beschriebenen Familienmodelle mit anderen Einstellungen, was sie als einfachen Robustheits-Test wertet.

Laut Hakim sind gesellschaftliche Differenzen in den Präferenzen also nicht bei den Geschlechtern zu suchen. Vielmehr sieht sie die entscheidenden Präferenzunterschiede zwischen Individuen mit verschiedenen Familienmodellen oder zwischen unterschiedlichen Altersgruppen (Hakim 2003: 88). Die idealtypischen Lebensstilpräferenzen sind über alle sozialen Schichten, Einkommens- und Bildungsgruppen vorhanden.

Die Präferenz als weiblicher Zuverdiener mit männlichem Haupternährer bleibt laut ihrem Ergebnis das wichtigste favorisierte Modell vor allem von Frauen. Laut Hakim ist auch langfristig nicht zu erwarten, dass Vollzeitberufstätigkeit die von Frauen am häufigsten bevorzugte Wahl sein wird. Dies ist auch familienpolitisch wichtig, da Familienpolitik oft auf dem Ideal des egalitären Vollzeitmodells für beide Partner aufgebaut ist (Hakim 2003: 89). Ihrer Meinung nach sind die nach wie vor beobachtbaren Ungleichheiten in Hausarbeit und ökonomischer Beteiligung bei Paaren durch entsprechende individuelle Einstellungen, nicht durch Normen, zu erklären: demnach wollen nicht alle Paare Egalität erreichen, sondern favorisieren eine familienorientierte Arbeitsteilung mit der Frau als Hauptverantwortlichen für den Haushalt:

„Dual-earner couples are not the innovators and trail blazers they are often assumed to be. Part of the reason is that so many of them consist of 1.5 workers: the husband works full-time while the wife works part-time and retains responsibility for domestic and family work – the classic compromise model of the family. The majority of wives in part-time work do not hold egalitarian values. In fact, there is almost no difference in the sex-role ideology of wives with part-time jobs and wives who do no paid work at all“ (Hakim 2003: 135).

Der Großteil von Frauen, auch mit Vollzeittätigkeit, ist nach Hakims Interpretation also nicht karriere-orientiert (Hakim 2003: 135f). Nur 10 % der Frauen sind karriere-orientiert und haben ein egalitäreres Rollenverständnis. Der überwiegende Teil der Frauen arbeitet aus anderen Gründen, etwa aus ökonomischen oder intellektuellen Motiven (Hakim 2003: 137f).

Hakim argumentiert, dass Präferenzen für ein Familienmodell das Erwerbsverhalten vor allem von Frauen bestimmen. Am Beispiel früherer Forschung mit amerikanischen NLS-Daten stellt sie dar, dass konkrete Entschlüsse und Pläne über eine spätere Berufstätigkeit von Frauen gravierende Auswirkungen auf die anschließend realisierte berufliche Karriere haben (Hakim 2003: 125–127). In ihren eigenen Analysen folgert sie ebenso, dass Geschlechterrollen einen größeren Beitrag auf Erwerbsentscheidungen haben als Bildung

(Hakim 2003: 128f). Dagegen sind die verschiedenen Familientypen in allen Bildungs- und Einkommensschichten vertreten. Damit begründet Hakim unter anderem, dass entgegen der Humankapitaltheorie Bildung keine reine Karriereentscheidung ist, sondern auch eine kulturelle. Frauen entscheiden sich für einen Hochschulabschluss etwa auch, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Zudem ist dies auch für den Heiratsmarkt bedeutsam (Hakim 2003: 119–121). Hochgebildete Frauen sind also nicht ausschließlich arbeitszentriert, auch wenn auf Basis von Selbstselektion mehr studierte Frauen in statushöheren Berufen zu finden sind.

Dass Präferenzen nicht bedingungslos durchzusetzen sind, sondern nur mit gegebenen Konditionen und Rahmenbedingungen operieren, betont auch Hakim. Präferenzen sind überwiegend in wirtschaftlich prosperierenden Ländern wirksam:

„Preference theory builds on these research results to argue that all women’s choices, including the decision to have children or not, and how many to have, as well as employment decisions, are guided by their fundamental values and goals. Preferences do not express themselves in a vacuum, but within the context of local social and cultural institutions, and the particular circumstances of each individual’s life. So preferences do not predict behaviour precisely or uniquely. In particular, preferences predict lifestyle choices, but they do not predict performance and achievements within each choice“ (Hakim 2003: 128f).

Der Einfluss von Werten und Einstellungen ist also nur in reichen Ländern gegeben, wo ökonomische Notwendigkeiten keine fundamentalen Einschränkungen oktroyieren (Hakim 2003: 125). Beschränkungen entstehen beispielsweise durch wirtschaftliche Verpflichtungen wie Kreditraten für den Hausbesitz, wegen einer Arbeitslosigkeit des Mannes oder fehlenden Teilzeit-Möglichkeiten wie in Spanien. Dennoch sind es an erster Stelle Präferenzen, nicht Restriktionen, die Karriereentscheidungen ausmachen: „Research on the decision to return to work or not, and attitudes towards childcare show that women’s choices are determined *first* by a woman’s values, and only *second* by practical issues such as the availability and cost of childcare“ (Hakim 2003: 123).

Im Gegensatz zu Hypothese 1.5 behauptet die *preference theory*, dass über die Ausgestaltung von Alltags- und Routinehandeln sowie (berufliche) Entscheidungen instrumentelle Ziele und ökonomische Ressourcen entscheiden. Normative Wertvorstellungen spielen keine Rolle. Präferenzen sind damit eine Neuerung in den theoretischen Erklärungen über

partnerschaftliches Handeln. Am Beispiel des Familienlebens lautet eine weitere Hypothese entsprechend wie folgt:

**Hypothese 2.1.** *Je wichtiger einem Tauschpartner das Familienleben ist, desto mehr investiert dieser in Tätigkeiten, die der Familie zugute kommen.*

Eine grundlegende theoretische Kritik, die auch die beschriebene *preference theory* betrifft, bleibt bestehen: in allen Arbeiten der Rational-Choice-Theorie wird die Präferenzordnung als stabil angenommen. Bereits theoretische Überlegungen zeigen jedoch, dass dies nicht realistisch ist. So schreibt etwa Stegbauer:

„Dagegen lässt sich bezweifeln, ob sich überhaupt Personen als eigenständig zu betrachtende Akteure gegenüberstehen können. [...] In dieser Auseinandersetzung [mit anderen] bilden sich auch erst die Interessen, jene Bedürfnisse heraus, die hier von Coleman als gegeben angenommen werden. Mehr noch: Diese Bedürfnisse unterliegen einem raschen Wandel, die beispielsweise durch die Werbung beeinflussbar sind. Sie lassen sich schnell wecken, verschwinden aber auch schnell wieder“ (Stegbauer 2002: 40).

Auch Homans (1966) hat dies am Beispiel von Forschung zum Lernverhalten von Tauben demonstriert. In solchen Verhaltensexperimenten lernen Tauben, wann sie Körner picken sollen. Diese Experimente veranschaulichen, wie Sättigung und Mangel an Nahrung das Bedürfnis der Tauben nach weiteren Körnern stark beeinflussen. Gleiches gilt für den Menschen. Homans verdeutlicht dies am Beispiel des Bedarfs an Hilfe zwischen Kollegen im Arbeitsleben, wie ihn Peter Blau in seiner Dissertation über bürokratische Organisationen untersucht hat: „Note that, unlike the pigeon’s need for grain, Person’s need for help is not substantially invariant among members of his species. It is not even invariant with himself: as he acquires, with time, experience on the job, he may come to value help less“ (Homans 1966: 44). Präferenzen können also nur innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens als konstant angesehen werden. Mit der Verfügbarkeit alternativer, eventuell besserer Güter oder Fähigkeiten ändert sich auch die Präferenzordnung.

## 7.2. Partnerselektion und Partnermarkt

**Partnermarkt als Gelegenheitsstruktur** Partner werden nicht nur nach den eigenen Präferenzen gewählt. Tauschtheorie beschreibt die Partnersuche mittels der Handelsprinzipien auf Märkten. Individuen stehen hier im Wettbewerb um die besten Partner. Die Konkurrenzbeziehungen sorgen dafür, dass die Partnerwahl entsprechend der als positiv erachteten beigebrachten Ressourcen und Fähigkeiten erfolgt. Die auf dem Partnermarkt

---

befindlichen Konkurrenten mit begehrteten Eigenschaften sind erfolgreicher und wirken restriktiv, also beschneidend auf die eigenen infrage kommenden Kandidaten.

Schon Blau benutzt die Vorstellung vom Heiratsmarkt, um am Beispiel von Ehen zwischen verschiedenen Ethnien den Bruch mit althergebrachten Normen aus rein statistischen Gründen herzuleiten. So lassen (mangelnde) Gelegenheitsstrukturen solches Handeln wahrscheinlich werden, welches den gesellschaftlichen Normen widerspricht. Personen aus kulturellen Minderheiten, die in einer Diaspora leben, haben eine geringe Auswahl an potentiellen Partnern innerhalb ihres eigenen Kulturkreises. Daher wird es schlicht numerisch wahrscheinlich, dass langfristig immer mehr Mischehen entstehen werden. Der (damalige) faktische Tabubruch bricht ebendiese Norm auf, so dass sie langfristig aufgehoben werden wird: „An underlying assumption of the theory is that the opportunity structure exerts a strong influence on friendship and even marriage, which often counteracts the opposite influences of cultural values and norms“ (Blau 2008: xii–xiii). Weil zu anderen Gruppen, etwa zu anderen Religionsgemeinschaften oder statusfernen Gesellschaftsschichten, seltener Kontakte bestehen, sind sich Partner in solchen Strukturmerkmalen tendenziell ähnlich. Auch empirische Untersuchungen zeigen die zunehmende Homogamie von Partnerinnen vor allem in ihrem Bildungsgrad, aber auch in ihrem sozialen Status. Mit steigendem Bildungsniveau, besonders von Frauen, verschiebt sich der Bildungsabschluss gerade bei einer Hochschulausbildung im Lebensverlauf nach hinten. Hochschulen und sonstige Bildungseinrichtungen fungieren dann mittelbar auch als Heiratsmarkt. Die längere Bildungsphase bildet die Gelegenheitsstruktur für die Partnerfindung und führt dazu, dass beide Partner zunehmend häufig den gleichen Bildungsabschluss haben.

Schwartz und Mare (2005) zeigen die zunehmende Bildungshomogamie bei US-amerikanischen Paaren vor allem zwischen 1960 und 2003. Dabei können sie sich nicht auf die Partnerwahl besonders in jungen Jahren fokussieren, sondern untersuchen vor allem etablierte Ehen. Damit sind ihre Ergebnisse auch mit partnerschaftsinternen Prozessen verbunden, die zur Trennung führen. Allerdings vergleichen sie diese Analyse mit einer separaten Stichprobe kürzlich geschlossener Ehen. Schwartz und Mare argumentieren zwar auch, dass mit zunehmender Verschiebung des Heiratsalters auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich Partner am Arbeitsplatz oder außerhalb des Bildungssystems kennenlernen und somit eher unterschiedliche Bildungsabschlüsse haben.

Dennoch deuten auch andere Dimensionen auf die zunehmende Homogamie zwischen Partnern. So zeigt etwa Schwartz (2010), dass die Einkommenshomogamie bei verheirateten Paaren in den USA zwischen 1967 und 2005 stark zunahm, welche auch die Einkommensungleichheiten von verheirateten Paaren insgesamt um 25 bis 30 % gesteigert hat. Sweeney und Cancian (2004) analysieren US-amerikanische Frauen mit Längsschnittdaten des NLSYW und NLSY. Sie modellieren den Einfluss des Stundenlohns der Frau vor ihrer

Ehe auf das Einkommen und den Status des späteren Ehemannes neun Jahre nach der Eheschließung als Indikator für ihren Erfolg am Heiratsmarkt. Dabei vergleichen sie zwei Kohorten: Frauen, die in den 1970ern geheiratet haben mit Frauen, die in den 1980ern oder 1990er Jahren heirateten. Sweeney und Cancian zeigen einen deutlich stärkeren positiven Zusammenhang von früherem Stundenlohn der Frau mit dem ökonomischen Status des Mannes in der späteren Kohorte. Auch dies ist ein Indiz für die zunehmende Statushomogamie von Partnern. Neben weiteren Kritikpunkten am empirischen Vorgehen muss allerdings auch beachtet werden, dass die vorehelichen Löhne der Frauen in einem sehr frühen Alter zwischen 14 und 17 Jahren gemessen worden sind.

**Ähnliche Charakteristika als Attraktivität** Schon Thibaut und Kelley erläuterten, dass nach dem ersten Eindruck von einer noch unbekanntenen Person die langfristig erwartbaren Vorteile darüber mitbestimmen, dass aus einer zufälligen Begegnung ein längerfristiger Kontakt wird (Thibaut und Kelley 1959: 20). Dies ist bei offenkundigen gemeinsamen Interessen und Idealen eher der Fall als bei großer Disharmonie. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bezeichnen diese Ähnlichkeit als *assortative mating* oder *matching*. Ähnlichkeit macht attraktiv. Auch hierzu gibt es bereits einige empirische Untersuchungen.

Skopek, Schulz und Blossfeld (2011) haben das Suchverhalten von 12600 Usern einer deutschen Online-Dating-Plattform aus dem Jahr 2007 untersucht. Im Unterschied zu Analysen von bereits gebildeten Partnerschaften, die vor allem im „reellen Leben“ zustande kamen, sind im Online-Dating prinzipiell keine institutionellen Beschränkungen vorhanden. Somit ist das Suchverhalten beim Online-Dating ein besserer Indikator für die tatsächlichen Präferenzen bei der Partnersuche. Getrennt für Männer und Frauen untersuchen die Autoren den Einfluss des Bildungsstatus der Kontaktperson sowohl auf die Wahrscheinlichkeit des ersten Kontaktierens als auch die Wahrscheinlichkeit, auf erste Anfragen zu antworten. In ihren Analysen kontrollieren sie für Alter und Bodymaßindex als grobe Indikatoren für Attraktivität. Gleiche Bildung werten die Autoren dabei auch als Signal eines ähnlichen Lebensstils, nicht nur für den erwartbaren ökonomischen Status. Skopek, Schulz und Blossfeld zeigen, dass Frauen hauptsächlich Männer mit ähnlichem Bildungsstatus wählen und eher den Kontakt zu Männern mit niedrigerem Bildungsstatus verweigern. Obwohl Männer ebenso Frauen mit ähnlichem Bildungsstatus bevorzugen, sind sie sowohl in Ansprache als auch Antwortverhalten Frauen mit niedrigerem Bildungsstatus gegenüber aufgeschlossener. Frauen sind Männern mit höherem Status etwas offener gegenüber, Männer andersherum dagegen etwas weniger. Homophilie ist bei beiden Geschlechtern jedoch das mit Abstand dominierende Muster, wobei es bei Frauen stärker ausgeprägt ist.

McClintock (2014) analysiert, ob es einen Tausch von Schönheit der Frau gegen den sozialen Status des Mannes – „the concept of a gendered beauty-status exchange, in which an economically successful man partners with a beautiful »trophy wife«“ (McClintock 2014: 576) – tatsächlich gibt. Dies könnte der oben erwähnten Reproduktion von sozialer Ungleichheit durch die Partnerwahl entgegenwirken. Obwohl es bereits Studien gibt, die diese „trophy-wife“-Hypothese unterstützen, kritisiert McClintock, dass solche Studien bisher nicht für die Ähnlichkeit in *beiden* Eigenschaften kontrollieren. Sie benutzt Daten der 3. Welle einer Studie etwa 1500 junger US-amerikanischer Partner und Partnerinnen in ihren frühen 20ern aus dem Jahr 2001/2002. Sowohl nicht zusammenlebende Partner (LATs), als auch unverheiratet und verheiratet zusammenlebende Paare sind befragt worden. Bereits deskriptiv zeigt sie, dass attraktive Individuen auch häufiger einen höheren sozioökonomischen Status haben, gemessen anhand verschiedener Indikatoren. Die Attraktivität der Befragten wurde dabei von den Interviewern bewertet. Auch gibt es deutliche Korrelationen der beiden Merkmale zwischen den Partnern. Obwohl bivariat zunächst auch positive Zusammenhänge zwischen Attraktivität des einen mit dem sozialen Status des anderen Partners sichtbar sind, ist Matching die dominante Partner-Konstellation. Gleiche positive Merkmale beider Partner sind also das typische Muster. Unter Kontrolle von Selektivität verschwinden auch multivariat die Indizien für „trophy wives“. McClintock findet keine robuste Unterstützung für den Austausch von Attraktivität gegen Status, dagegen sehr robuste Ergebnisse für das *matching* von Status und Attraktivität beider Partner. Der Austausch von Attraktivität gegen Status ist dagegen nur bei nicht zusammenlebenden, also weniger engen Beziehungen teilweise sichtbar. Dies gilt allerdings sowohl für Männer als auch für Frauen, ist also nicht im Sinne der „trophy-wife“-Hypothese geschlechter-asymmetrisch. In solchen status-disparaten Konstellationen wirken die sozialen Unterschiede eventuell negativ auf die Beständigkeit der Beziehung. Wegen der Einschränkung der jungen Stichprobe bleibt offen, inwiefern in älteren Kohorten andere Partnerkonstellationen typisch sein könnten. Allerdings hat die Autorin auch Tests mit etwas älteren Paaren des Samples durchgeführt, die zu den gleichen Ergebnissen führen. Doch auch diese Paare sind höchstens in einem mittleren Alter.

Lundberg (2012) unterscheidet Produktivitätsvorteile und Konsumvorteile von Ehen. Produktivitätsvorteile sind im Becker'schen Sinne am größten, wenn sich die Partner auf unterschiedliche Lebensbereiche spezialisieren, also einer der Partner vor allem für das Einkommen verantwortlich, der andere für Haushalt und Kinder zuständig ist. Im Laufe der Zeit haben sich mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frau die Produktivitätsvorteile von Ehen erübrigt. Stattdessen basiert der Ehevorteil mehr und mehr auf den Konsumvorteilen der Ehe. Diese wiederum sind am größten, je ähnlicher sich beide Partner sind, da sie dann umso mehr Güter gemeinsam konsumieren können beziehungsweise ähnliche Freizeiterwartungen haben. Mit diesem Argument möchte Lundberg die zunehmenden

Scheidungsraten erklären. In ihrer Untersuchung mit deutschen SOEP-Daten aus dem Jahr 2005 nutzt Lundberg Persönlichkeitsmessungen, um einen groben Indikator für Präferenzen zu erhalten. Sie zeigt, dass es zwischen Älteren und Jüngeren in der Tat einen Unterschied gibt im Einfluss von Persönlichkeit auf das Ehe- und Scheidungsrisiko. Sie schließt aus ihren Ergebnissen auf einen stärkeren Konsumvorteil der Ehe in jüngeren Kohorten.

Sowohl wegen der besseren Gelegenheitsstrukturen (Blossfeld und Buchholz 2009), als auch aus der ökonomische Notwendigkeit zur doppelten Absicherung der Existenz aufgrund zunehmender sozialer Ungleichheit (etwa Schwartz 2010: 1527), als auch wegen der wahrscheinlicheren Lebensstil-Ähnlichkeit und damit Attraktivität (McClintock 2014) beziehungsweise wegen des wirtschaftlichen Konsumvorteils (Sweeney und Cancian 2004: 1016, Lundberg 2012) folgt die Hypothese, dass Partner einander eher ähnlich sind. Sie widerspricht Hypothese 1.3:

**Hypothese 2.2.** *Partner sind sich sowohl in ihren Präferenzen als auch in ihren sozioökonomischen Merkmalen ähnlich, haben also den gleichen sozialen Status.*

### 7.3. Werte und Normen

Normen sind im Unterschied zu persönlichen Zielen und Präferenzen ein genuin soziologisches Konzept. Greenstein (2009) zeigt mittels Mehrebenenanalysen von 30 Ländern, dass Geschlechternormen auf nationaler Ebene einen deutlich sichtbaren Einfluss auf die Bewertung der eigenen Arbeitsteilung im Haushalt hat. In diesem Falle sind diese Normen durch einen Index offizieller Statistiken auf Basis eher qualitativer Auswertungen abgebildet. Häufig werden empirisch jedoch die mittlere Verteilung von Hausarbeit oder die Frauenerwerbstätigen-Quoten auf nationaler oder regionaler Ebene verwendet, vor allem, wenn keine verbalen Einstellungsmessungen erfasst worden sind. Grundsätzlich orientieren sich diese Messungen daher eher an tatsächlichen typischen Verhaltensmustern denn an Einstellungen.

Auch theoretisch repräsentieren Normen ein Spektrum von allgemein akzeptierten Verhaltensweisen. Zum Teil werden sie daher auch als Ideologien oder gesellschaftliche Leitbilder<sup>1</sup> bezeichnet. Homans beschreibt sie wie folgt: „A *norm* is a statement made by a number of members of a group, not necessarily by all of them, that the members ought to behave in a certain way in certain circumstances“ (Homans 1966: 46, H.i.O.). Eine Norm ist also zum einen eine *ideale Verhaltensweise* („ideal behavior“, ebd.). Zum anderen wird sie von

<sup>1</sup> Hochschild (1997) bezeichnet diese als *strategy*, die unbewusst verfolgt wird.

mehreren Personen geteilt. Damit bezieht sich eine Norm immer auf eine Gruppe, womit ihre Reichweite eingeschränkt sein muss. Diese Reichweite ist nur vage bestimmt, denn sie hängt von Gruppenzugehörigkeiten ab. Wie Homans deutlich macht, sind Kulturen – in seinem Beispiel amerikanische und chinesische, also westliche und fernöstliche – zwar relevant, aber genauso bedeutsam sind Subkulturen, etwa „white, Anglo-Saxons, Protestants living in New England“ (Homans 1966: 46), die noch homogener und spezifischer sein sollten. Auch diese könnten noch weiter spezifiziert werden. Welche Gruppe relevant ist, muss also fallweise bestimmt werden. Dennoch sind Normen relativ unbestimmt, da nicht jedes Mitglied einer ohnehin schon vagen Gruppe der exakt gleichen Norm zustimmt, sie eventuell nicht einmal wahrnimmt. Je größer eine Gruppe, desto größere Modellierungen und Abweichungen sind in den normativen Überzeugungen zu erwarten.

Milieus dagegen, wie sie etwa Burkart (1997) beschreibt, sollen zwar Gruppen mit gleichen Einstellungen und Lebensweisen identifizieren. Diese sind jedoch jenseits von Nationen nicht regional oder auf andere Art begrenzt und sind damit nicht genuin identitätsstiftend. In diesem Sinne werden sie häufig zu künstlichen Konstrukten. Eine Folge dessen ist, dass sie ein weiteres, noch nicht erwähntes Kriterium für Normen nicht erfüllen: sie werden nicht sanktioniert. Die positive oder negative Sanktion von Normen innerhalb einer relevanten Gruppe erhält die Norm auf Dauer.

Im Einzelnen kommt es jedoch weniger darauf an, welche Normen und Norm-Varianten in welchen relevanten Gruppen, zu denen ein Individuum gehört, vorherrschen. Neben der Sanktionierung bleibt letztlich die individuelle Wahrnehmung einer Norm handlungsleitend und damit entscheidend, denn an dieser wird sich das Individuum messen. Dieses individuelle Pendant zu Normen nenne ich Werte. Werte sind also die individuellen Überzeugungen über Normen, sprich die individuelle Ansicht darüber, was (gesellschaftlich) gut und richtig ist. Ajzen (2002) nennt dies normative Überzeugungen (*normative beliefs*). Unstrittig dabei ist, dass Normen auf gesellschaftliche Ebene die individuell verinnerlichten Werte stark prägen.

Das individuelle Gefühl, einer Norm zu entsprechen, wirkt dabei entsprechend der Handlungstheorie intrinsisch befriedigend: „To conform to existing norms is also a means to reach social approval. People want to have the feeling of having done »the right thing« in the eyes of relevant others, for example, with respect to their use of time. To conform to existing norms is rewarding and it gives behavioural confirmation“ (van der Lippe und Siegers 1994: 117). Positive wie negative Sanktionen des Umfelds, auch durch verbalen Tadel, werden die Befolgung von Normen befördern. Am Beispiel vor allem des innerfamiliären Schenkens formuliert Stegbauer Kritik an dieser Argumentation. Denn beim Schenken wird lediglich der eigenen Rolle entsprochen, also eine Erwartung erfüllt. Diese ist also häufig nicht intrinsisch befriedigend, „[s]ondern man schenkt, weil die Beziehungen dies

erfordern“ (Stegbauer 2002: 66). Allerdings ist davon auszugehen, dass mit dem Einhalten von Erwartungen Konflikten aus dem Weg gegangen wird, die aus eigenen Erfahrungen heraus bei Rollenmissachtung fast notwendig erfolgen würden. Damit ist Stegbauers Argument wenig relevant.

Darüber hinaus sind Normen wie Werte gegenstands- oder situationsspezifisch (etwa Homans 1966: 46). So werden beispielsweise „Paar- oder Partnerschaftsnormen“ (vor allem Partnerschaftlichkeit) und „Geschlechternormen“ unterschieden (Burkart 1997: 52). Häufig, wie auch hier, wird zudem von Rolleneinstellungen oder „traditionellen Geschlechterrollen“ gesprochen. Sie beschreiben oftmals die Idealvorstellung der „guten Mutter“, also ob beziehungsweise welcher Elternteil zu Hause bleiben sollte, wenn Kinder geboren werden, ob sie erwerbstätig sein sollten und wenn ja, wie intensiv. Die häufig verwendete Formulierung des ISSP beispielsweise erhebt Rollen unter anderem durch Einstellungs-Fragen wie: „A pre-school child is likely to suffer if his or her mother work“ oder „A mans job is to earn money; a womans job is to look after the home and family“. Sie entsprechen individuellen Werten darüber, was gesellschaftlich als gut erachtet wird. Im Sinne von Hakim ist dies strenggenommen also keine Präferenzmessung der eigenen Lebensweise. Huinink und Röhler (2005) beschreiben genauer die Auswirkung auf Partnerschaften selbst. Sie argumentieren, dass partnerschaftliche Beziehungen auf zwei Prinzipien beruhen: gegenseitiger Anerkennung und Fairness. Was als gerecht, vor allem in Bezug auf Arbeitsteilung, empfunden wird, bestimmen – in Huinink und Röhlers Analyse in Abhängigkeit vom Lebensmilieu gesellschaftlich variierenden – internalisierte Geschlechterrollen (Huinink und Röhler 2005: 71).

Eine interessanter Vorschlag zur Formulierung von traditionellen Geschlechterrollen im Sinne von Rational-Choice-Theorie ist der Folgende. In Anlehnung an Blumberg und Coleman<sup>2</sup> interpretiert Fuwa die Wirkung von gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechterrollen: „male control over the political economy and male dominated ideologies at the macro-level may act as »discount factors« against the power of individual womens resources“ (Fuwa 2004: 753). Traditionelle Geschlechterrollen hätten demnach eine einschränkende Wirkung auf die Verhandlungsmacht von Frauen. Dies kann empirisch überprüft werden. Daraus folgt diese Hypothese:

**Hypothese 2.3.** *Ökonomische Ressourcen und Präferenzen haben für Frauen eine geringere Bedeutung für ihre Verhandlungsmacht als für Männer.*

Normen ändern sich jedoch nicht nur über die Zeit. Solche Kohorteneffekte sind vielfach empirisch nachgewiesen. Individuen sind oft auch hin- und hergerissen zwischen ver-

<sup>2</sup> Blumberg, Rae L./Coleman, Marion T. (1989): „A Theoretical Look at the Gender Balance of Power in the American Couple.“ *Journal of Family Issues* 10(2): 225–250.

schiedenen widerstrebenden Interessen. Individuen können sich also auch in ihren Werten selbst widersprechen. So zeigt Sjöberg (2010) mittels sechs Geschlechterrollen-Items des ISSP von 2002 für 26 Staaten, dass im Mittel ein Viertel der Frauen ambivalente Rolleneinstellungen zum Zusammenhang zwischen Kinderfürsorge und Arbeitstätigkeit der Mutter haben. Dies ist auch stark korreliert mit dem institutionellen Widerspruch zwischen Erwerbstätigenquote der Frau und dem mittleren Bildungsstatus von Frauen in den Ländern. Sjöberg bestätigt dies in einer Mehrebenenanalyse. Auch qualitative Arbeiten zeigen solche individuellen Widersprüche etwa für die partnerschaftliche Arbeitsteilung im Haushalt wie beispielsweise die bekannten Untersuchungen von Hochschild (1997) oder Kaufmann (1994). Wenn Normen wirkmächtig sind, dann ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Normen den individuellen Gestaltungswillen überlagern, also Individuen auch gegen eigene Überzeugungen nach der gesellschaftlichen Norm handeln. Individuelle Charakteristika wie Einstellungen oder Ressourcen sind dann weniger bedeutend und haben geringere gesellschaftliche Relevanz.

Zu einem ähnlichen Schluss kommen auch Esping-Andersen et al. (2013). Die makrotheoretisch basierte Modellierung von Esping-Andersen et al. (2013: 1281f) entspricht in etwa gesellschaftlichen Leitbildern. Die Autoren vergleichen den Wandel einer Norm auf gesellschaftlicher Ebene mit der ökonomischen Vorstellung von stabilen und instabilen Equilibria. Eine Norm entspricht in ihrer Auslegung sinngemäß einer normativen, also gesellschaftlich akzeptierten und mehr oder weniger eindeutigen Erwartung von – in diesem Fall – partnerschaftlichem Verhalten. Eine gegebene Norm zeigt sich damit auch in *einem* auf Makroebene dominanten Verhaltensmuster. Alternative Verhaltensmuster setzen sich dann durch, werden also endogen von der Gesellschaft reproduziert, wenn äußere, exogene Schocks die Grundbedingungen der Verhaltensmuster verändern. Die Autoren benennen am Fall der Geschlechterrevolution die Geburtenkontrolle durch die Pille und die massenhafte Verwendung von Haushaltsgeräten als solchen Schock, welcher Frauen die Erwerbstätigkeit ermöglicht hat. Eine neue Norm von Zweiverdienerpaaren wird dann attraktiv und kann sich letzten Endes durchsetzen, wenn auf gesellschaftlicher Ebene eine kritische Masse von berufstätigen Frauen erreicht ist (in Anlehnung an Breen und Cook 2005). Erst dann wird dieses Verhalten von der Mehrheit adaptiert, so dass also eine neue Norm im Sinne eines „stabilen Equilibriums“ entsteht. Evertsson (2006: 417) bezeichnet diesen Prozess als *lagged adaptation*.<sup>3</sup> Alternative Verhaltensmuster sind entsprechend instabile Equilibria, die möglich sind, sich aber (noch) nicht durchgesetzt haben.

---

<sup>3</sup> In Anlehnung an: Gershuny, Jonathan/Godwin, Michael/Jones, Sally (1994): „The Domestic Labour Revolution: A Process of Lagged Adaptation?“ In: Michael Anderson, Frank Bechhofer, Jonathan Gershuny (Hrsg.): *The Social and Political Economy of the Household*. New York: Oxford University Press. Sjöberg (2010: 39) führt die verwandte, wenn auch nicht identische Idee eines *cultural lag* auf Veblen und Ogburn zurück.

Nach Esping-Andersen et al. sind in Bezug auf das partnerschaftliche Erwerbsverhalten gesellschaftlich drei Stadien zu unterscheiden:

- Das *traditionelle Equilibrium* entspricht der Dominanz des männlichen Hauptnährermodells, bei dem der Mann Alleinverdiener ist und die Frau alle Haushaltsaufgaben übernimmt.
- Das *instabile Equilibrium* zeigt Widersprüche zwischen den verinnerlichten Geschlechterrollen und dem zu beobachteten dominanten Verhalten in der Gesellschaft.
- Im *geschlechter-egalitären Equilibrium* sind im Idealfall beide Partner Vollzeit erwerbstätig und die Hausarbeit wird im Mittel gleich aufgeteilt.

Sie haben für jedes der drei untersuchten exemplarischen Länder Spanien, Dänemark und Großbritannien das Paarverhalten in diese drei Gruppen kategorisiert. In Spanien ist demnach das traditionelle Equilibrium am größten, auch wenn es nicht übermäßig dominiert. In Dänemark dominiert das egalitäre Equilibrium, in Großbritannien keines. Je nach Dominanz eines Equilibriums zeigen sie, dass die Homogenität im Paarverhalten über die gesamte Bevölkerung hinweg auch deutlich gegeben ist, wenn ein Equilibrium dominiert.

Esping-Andersen et al. argumentieren letztendlich auch gegen die Individualisierungsthese. Diese geht davon aus, dass individuelle Präferenzen wichtiger werden und gesamtgesellschaftlich mehr Vielfalt entsteht. Dagegen deute die größere Varianz in den Verhaltensmustern auf ein Übergangsstadium im Wechsel der Equilibria. Dies bewirkt in den Augen der Autoren, dass Normen weniger wirksam und daher individuelle Charakteristika bedeutsamer werden: „Multiple equilibria will include at least one that is unstable. This, in theory, implies the absence of any endogenously self-reproducing normative expectations, and, hence, choice is more likely guided by narrower individual or group identities“ (Esping-Andersen et al. 2013: 1282). Van der Lippe und Siegers (1994) bestätigen dieses Ergebnis mit niederländischen Daten von 1990. Sie analysieren 330 niederländische Paare im erwerbsfähigen Alter. Dabei untersuchen sie, wie sich die wahrgenommenen Geschlechternormen im unmittelbaren Netzwerk, das Alter – dieser könnte auch ein Kohorteneffekt sein – und der elterliche Hintergrund neben der Einkommensrelation und Restriktionen wie Kindern im Haushalt auf die Arbeitsteilung im Haushalt und im Beruf auswirken. Van der Lippe und Siegers zeigen, je weniger soziale Kontrolle im unmittelbaren Umfeld wahrgenommen wird, desto bedeutsamer ist die Einkommensrelation für die Verteilung von Hausarbeit und Erwerbsarbeitszeit von Paaren.

Gershuny, Bittman und Brice (2005) entwerfen ebenso eine *lagged adaptation theory*. Sie gehen implizit davon aus, dass besonders bei zwei Vollzeit-Verdienern eine egalitäre Rollenverteilung zu prognostizieren wäre, wie sie die neuere Familienökonomie erwarten lässt.

Prinzipiell konstatieren sie, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre damit verbundene geringere Verfügbarkeit für Haushaltstätigkeiten einen normativen Konflikt erzeugen. Denn der überwiegende Teil der analysierten Bevölkerung ist noch immer mit Müttern in Hausfrauenrolle aufgewachsen. Die traditionelle Rollenverteilung ist insofern entweder in der Kindheit internalisiert, also gelernt und damit *Gewohnheit*; Frauen haben im Sinne Gary Beckers (1981) eher die *Fähigkeiten* für die Hausfrauenrolle erworben als Männer; oder *Normen* und Genderidentitäten befördern die Konformität mit den traditionellen Rollenerwartungen (Gershuny et al. 2005: 657). Als Reaktion auf diesen Konflikt sehen Gershuny et al. drei mögliche Optionen für das neue Familienmodell an: ein Partner oder beide Partner können ihre Investitionen rational anpassen, was langfristig zu einer zunehmenden Verbreitung der egalitären Arbeitsteilung führen sollte; sie können in unlösbaren Konflikten enden, die zu einer Trennung des Paares führen; oder sie können mit den Konflikten leben und eine traditionelle Arbeitsteilung aufrechterhalten trotz Berufstätigkeit der Frau. Ihre Untersuchung US-amerikanischer, britischer und deutscher Paneldaten aus den 1980er und 1990er Jahren ergab, dass im Mittel sowohl Männer als auch Frauen ihre häusliche Arbeitsteilung erwartungsgemäß anpassen, wenn sich der Erwerbsstatus der Frau ändert. Bei Frauen erfolgt diese Anpassung jedoch stärker und ist häufig bereits direkt im Folgejahr der Änderung zu beobachten. Männer reagieren weniger deutlich und erst im Laufe der folgenden fünf Jahre auf diese Änderung. Im Mittel erledigen jedoch nach wie vor Frauen den größeren Teil der Hausarbeit, also noch immer im Sinne einer traditionellen Rollenverteilung (Zusammenfassung siehe auch 3.3).

Präferenzen und individuelle Ressourcen sind also nur relevant und von größeren Gruppen zu verfolgen, wenn es keine festen gesellschaftlichen Normen gibt. Laut Esping-Andersen und seinen Kollegen ist dies in Zeiten des gesellschaftlichen Übergangs der Fall, wenn sich noch keine neue feste Norm herausgebildet hat. Vor allem Präferenzen sind damit konditionell wirksam. Dies sollte auch auf den derzeitigen deutschen Fall zutreffen. Das führt zur gegenteiligen Hypothese von der vorher formulierten Hypothese 2.3:

**Hypothese 2.4.** *Gesellschaftlich verbreitete Geschlechternormen haben keine Wirkung.*

Stattdessen seien vor allem individuelle Präferenzen handlungsrelevant. Hypothese 2.4 entspricht damit indirekt These 2.1.

## 7.4. (Doing) Gender und Rational-Choice-Theorie

Wie im Forschungsstand in Kapitel 3, insbesondere Abschnitt 3.2, hinreichend dargestellt, findet sich in den meisten Ergebnissen ein hartnäckiger, mit Handlungstheorien scheinbar nur schwer erklärbarer Geschlechterbias. Sullivan bringt diese Beobachtung auf den Punkt: „[...] the effect of gender overrides the power of money – a forceful argument against explanations based on economic exchange theory“ (Sullivan 2011: 1). Gendertheorien könnten erklären, warum einerseits in westlichen Gesellschaften die Vorstellungen von Geschlechterrollen sehr häufig bei beiden Geschlechtern egalitär sind, ein Gros Frauen aber im Mittel noch immer mehr Hausarbeit leisten als Männer und Frauen auch dann mehr Hausarbeit leisten, wenn beide Partner gleich viel verdienen oder gleich lang arbeiten. In quantitativen Analysen zu häuslicher Arbeitsteilung sind Gendertheorien vor allem seit Brines' (1994) Arbeit bereits populär. Gendertheorien stehen jedoch in einer vor allem ethnomethodologischen Forschungstradition, die von diametral verschiedenen Denkweisen geleitet werden im Vergleich zu Handlungstheorien. Was bedeutet daher das Gender-Konzept genau für den hier verfolgten Rational-Choice-Ansatz?

West und Zimmerman (1987) vergleichen das ältere Verständnis von Gender mit ihrem daraus hervorgegangenen Doing-Gender-Ansatz. Vor *Doing Gender* stand die Rollentheorie, auch Genderideologie genannt, im Fokus feministischer Betrachtungen. Diesen erläutern West und Zimmerman als einen undynamischen und daher eher ungeeigneten Ansatz. Darauf folgte die Gender-Konzeption in der Tradition Goffmans, der geschlechertypisches Verhalten der Individuen als *gender display*, „construed as conventionalized expressions“ (West und Zimmerman 1987: 130), formuliert. Oder wie Sullivan beschreibt: „Gender display in these situations therefore refers to the performance of specific behaviors (in this case, housework) designed to emphasize traditional masculinities and femininities“ (Sullivan 2011: 2).<sup>4</sup>

*Doing Gender* baut auf dem Verständnis von *gender display* auf und erweitert dessen Erkenntnisse. *Gender display* signalisiert durch das individuelle geschlechertypische Verhalten das eigene Geschlecht und reproduziert damit geschlechterspezifische Konventionen. *Doing Gender* ergänzt die geschlechterfokussierte Interpretation dieses Verhaltens durch die Umwelt. Die Beobachter evaluieren also indirekt jegliches Verhalten dahingehend, inwiefern es dem jeweiligen Geschlecht angemessen oder unangemessen ist. Unangemessenes Verhalten wird dann als seltsam wahrgenommen und wahrscheinlich mit entsprechenden Reaktionen sanktioniert. Dies lässt Gender in Augen der Autoren zu einem institutionellen Sachverhalt, zu einer sozialen Ordnung werden. Sie benutzen auch die von Berk in

---

<sup>4</sup> Siehe auch die anschauliche Beschreibung von Greenstein (2000: 323f).

ihrer klassischen Arbeit<sup>5</sup> formulierte Kritik gegenüber Rational-Choice-Argumentationen, nämlich dass trotz zum Ausdruck gebrachter egalitärer Einstellungen Hausarbeit in Paaren nicht nur geschlechtertypisch aufgeteilt, sondern diese Regelung von denselben auch als gerecht empfunden wird (West und Zimmerman 1987: 143).

Dies bestätigt auch neuere Forschung, etwa von Liebig, Sauer und Schupp (2009) über gerechte Einkommen von Männern und Frauen. Auch Booth und van Ours (2008a) wenden den Gender-Identity-Ansatz an, um die höchste Zufriedenheit von Frauen in Teilzeit-Beschäftigung zu erklären. In einer Untersuchung schwedischer Mädchen und Jungen im Alter von 10 bis 18 Jahren aus dem Jahr 2000 zeigt Evertsson (2006), dass schon Mädchen und Jungen geschlechterspezifische Verhaltensweisen aufweisen unabhängig von egalitären Einstellungen der Eltern. Bereits in jungen Jahren beteiligen sich Mädchen etwas mehr im Haushalt als Jungen. Die Aufgaben selbst entsprechen ebenso geschlechterspezifischen Erwartungen. Mädchen werden eher als elterliche Substitute für Hausarbeit eingesetzt, wenn die Aufgabenlast im Haushalt etwa durch mehrere kleine Geschwister höher ist – nicht jedoch Jungen. Nur wenn der Vater mehr Hausarbeit als seine Partnerin erledigt, beteiligen sich Kinder mehr im Haushalt. Eine hohe Bildung der Mutter sorgt ebenso für eine egalitäre Verhaltensweise unter Kindern. Die Einstellungen der Kinder sind dabei unabhängig vom praktischen Vorbild ihrer Eltern. Evertsson interpretiert, dass nur geschlechter-untypische – nicht egalitäre – Verhaltensweisen der Eltern auch ein egalitäreres Verhalten und Denken unter Kindern befördert.

Lindenberg (2009: 71) berichtet von einer niederländischen Studie, welche die Zufriedenheit mit der Ehe untersucht. Sie analysieren dies für vier verschiedene Lebensabschnitte, namentlich vor Geburt des ersten Kindes, mit Kindern im Haushalt, *Empty Nest* und die Rentenphase. Im ersten Abschnitt ohne Kinder ist die Aufgabenteilung im Haushalt eher egalitär und die Ehezufriedenheit hängt für beide Geschlechter von der gegenseitigen Unterstützung ab. In den späteren Lebensphasen dagegen sind die Zusammenhänge für Männer und Frauen unterschiedlich: bei Frauen ist die Ehezufriedenheit von der Partnerschaftsqualität abhängig, bei Männern dagegen von der eigenen außerhäuslichen Tätigkeit und der praktischen Unterstützung vom Partner. Arbeitsteilung im Haushalt hat in diesen Lebensabschnitten keine Auswirkung mehr.

Ashwin et al. (2013) betonen im Sinne von *Doing Gender*, dass an Männer und Frauen unterschiedliche Erwartungen gerichtet werden. Obwohl es eine allgegenwärtige Reziprozitätsnorm in Tauschbeziehungen zu geben scheint, wird diese von unterschiedlichen Geschlechtererwartungen überschrieben. Die Gabe wird geschlechterspezifisch wahrgenommen und bewertet. Laut den Autorinnen ist Geben dabei mit gleichzeitiger Selbstgra-

---

<sup>5</sup> Berk, Sarah F. (1985): *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*. New York: Plenum.

tifikation verbunden. Geben perpetuiert die Geschlechteridentität, weil der Geber „das Richtige“ tut. Wenn Geben jedoch aus Selbstgratifikation geschieht, dann leisten Frauen trotzdem weiteren Input in eine Beziehung, auch wenn eine oder mehrere vorherige Gaben vom Tauschpartner unterbewertet wurden. Dieses Phänomen haben Ashwin et al. mit qualitativen Interviews zu mehreren Messzeitpunkten in Russland untersucht. Zwischen 1999 und 2001 wurden jeweils vier Interviews mit Abstand von sechs Monaten geführt sowie ein Folgeinterview im Jahr 2010, soweit möglich. Der Fokus ihrer Analysen liegt auf unbezahlten Arbeitstätigkeiten oder Dienstleistungen, welche die Befragten 2010 berichteten. Die befragten Männer und Frauen waren zu diesem Zeitpunkt zwischen 30 und 72 Jahren alt. Sie konzentrieren sich in ihrer Analyse auf die unbezahlte Arbeit von russischen Großmüttern. In ihrem Beispiel zeigen sie die fehlende Anerkennung für freiwillige Hilfeleistungen von Frauen, insbesondere für teilweise umfangreiche Kinderbetreuung und Pflegeleistungen. Je höher die geleistete Dienstleistung war, desto weniger wurde sie adäquat abgegolten. Solche Hilfeleistungen werden demnach in Russland von der Verwandtschaft eingefordert. Diese normative (Verhaltens-)Erwartung führt dazu, dass normkonformes Verhalten als selbstverständlich wahrgenommen und damit die erbrachte Leistung nicht anerkannt oder gleichermaßen erwidert oder abgegolten wird. Reziprozität ist laut dieser Untersuchung nicht für alle Geschlechter gleichermaßen gültig: „gender norms trump the norm of reciprocity and, indeed, serve to undermine it“ (Ashwin et al. 2013: 415).

Auch in im Rational-Choice basierten Arbeiten gibt es bereits direkte Versuche, Erkenntnisse der Gendertheorien innerhalb von Rational-Choice-Theorie zu formulieren. Beblo und Robledo (2008) beispielsweise beschreiben die ökonomisch gedachte partnerschaftliche Verhandlung etwa von Hausarbeit als ein spieltheoretisches Stackelberg-Spiel: Der Mann hat dann nur auf Basis seines Geschlechts einen Verhandlungsvorteil, indem er zuerst sein Engagement im Haushalt wählt. Die Frau reagiert darauf. Akerlof und Kranton (2000) bilden Identität, und beispielhaft auch die Geschlechteridentität, in einer ökonomisch formulierten Nutzenfunktion ab. Dabei gehen sie davon aus, dass gesellschaftliche Kategorien wie Geschlecht mit spezifischen idealen Merkmalen verbunden sind. Die eigene Identität wird dann durch die Ausprägung auf diesen Merkmalen gebildet. Sie beschreiben ein spieltheoretisches Modell und dessen Prognosen für zahlreiche theoretische Beispiele.

Aus handlungstheoretischer Sicht kann letzten Endes interpretiert werden, dass *Doing Gender* nichts anderes ist, als das eigene Verhalten mit nach obiger Definition *normativen* Geschlechter-Erwartungen in Einklang zu bringen. Selbst West und Fenstermaker formulieren es ähnlich: „Gender, we argue, is a situated accomplishment of societal members, the local management of conduct in relation to normative conceptions or appropriate attitudes and activities for particular sex categories“ (West und Fenstermaker 1995: 21). West und Zimmerman beschreiben mittelbar die Sanktionierung dieses den normativen Erwartungen entsprechend angemessenen oder unangemessenen Verhaltens: „If we

do gender appropriately, we simultaneously sustain, reproduce, and render legitimate the institutional arrangements that are based on sex category. If we fail to do gender appropriately, we as individuals – not the institutional arrangements – may be called to account (for our character, motives, and predispositions)“ (West und Zimmerman 1987: 146). Gender-Betrachtungen sind damit in den Formulierungen und Hypothesen in den Abschnitten 7.1 zu Präferenzen und insbesondere 7.3 zu Normen abgedeckt.

## 8. Beziehungen als sozialer Tausch: Austauschtheorie

### 8.1. Grundlagen

Tauschtheorie – auch Austauschtheorie oder Soziale Tauschtheorie (*Social Exchange Theory*) – legt den Fokus anstatt auf das Individuum auf die Beziehung zu anderen. Gegenseitig gerichtetes Handeln wird zu Interaktion und damit zur sozialen Beziehung: „The essence of any interpersonal relationship is *interaction*“ (Thibaut und Kelley 1959: 10). Tauschtheorie versteht Interaktionen als Geben und Nehmen. In einer der grundlegenden Arbeiten zur Tauschtheorie von Thibaut und Kelley (1959) werden die Folgen von Interaktionen, *outcomes*, als Belohnungen (*rewards*) und Kosten (*costs*) bezeichnet (Zusammenfassung etwa in Kelley/Thibaut 1978: 5–14). Diese Belohnungen sind es, weshalb Beziehungen zustande kommen und fortgeführt werden. Die grundsätzliche Annahme, dass Personen nutzengeleitet handeln, bleibt daher in der Tauschtheorie bestehen.

Neben den Arbeiten von Thibaut und Kelley sind auch Homans' (1966 [1961]) und Blaus (2008 [1964]) Arbeiten wichtige Wegbereiter der Tauschtheorie. Obwohl Blaus (2008) mikrosoziologische Ausführungen stark denen von Homans und Thibaut und Kelley gleichen, weist er auf einen Unterschied seiner Auffassung: „Emergent properties are essentially relationships between elements in a structure. The relationships are not contained in the elements, though they could not exist without them, and they define the structure. [...] The study of social life is concerned with the relations among people and thus always with emergent properties in the broadest sense of the term“ (Blau 2008: 3). Während vor allem Homans eher psychologischen Mechanismen verhaftet ist, versucht Blau darauf hinzuweisen, dass durch individuelles Handeln soziale Strukturen erzeugt werden. In seinem Sinne könnten Beziehungen daher auch als eigene Entität begriffen werden.

In der hier verfolgten Auffassung sind Beziehungen als solche zwar nicht „existent“. Sie werden jedoch von den Handelnden als solche wahrgenommen.<sup>1</sup> Diese Wahrnehmung der Beziehung ist es, durch welche die Beziehung tatsächlich zu existieren scheint. Und diese Wahrnehmung der Beziehung, mindestens durch die beiden aktiv Beteiligten, ist die Voraussetzung dafür, dass Erwartungen an den anderen, Normen und sonstige Eigendynamiken sozialer Beziehungen wirksam werden. Und so sagt Blau:

---

<sup>1</sup> Vergleiche auch die Diskussion von Emerson (1976) über die Relation als Beobachtungseinheit.

„[...] each individual's behavior is reinforced by the rewards it brings, but the psychological process of reinforcement does not suffice to explain the exchange relation that develops. This social relation is the joint product of the actions of both individuals, with the actions of each being dependent on those of the other. The emergent properties of social exchange consequent to this interdependence cannot be accounted for by the psychological processes that motivate the behavior of the partners“ (Blau 2008: 4).

Blau legt seinen Fokus auf die Struktur von sozialen Beziehungen (*social associations*), anstatt nur Werte und Normen als Erklärungen für Verhalten zu betrachten (Blau 2008: 13). Im Unterschied zur rein ökonomistischen, also ergebnisorientierten Ansatzweise, sind die erwarteten Ergebnisse also nur ein Teil der Erklärung, warum dieses Verhalten vor einer anderen Verhaltensweise gewählt wird. Austausch kann auch zufällig zustande kommen, etwa als Begegnung unter Kollegen oder Nachbarn (Thibaut und Kelley 1959: 20). Allerdings könnte man auch hier Höflichkeitsregeln des freundschaftlichen Miteinanders als Nutzen, wenn auch geringen, auffassen.

Thibaut und Kelley benutzen zwar Matrizen, um ihre theoretischen Überlegungen darzustellen. Damit wollen sie sich jedoch explizit von der Spieltheorie unterscheiden. Denn in der Spieltheorie kann anhand der Ergebnis-Matrix das Verhalten der beiden Spieler abgeleitet werden. In der Austauschtheorie jedoch ist das Ergebnis vor der Handlung den Spielern zumeist nicht bekannt. *Reward* ist Ergebnis des Tausches, er ist aber nicht zwangsläufig der unmittelbare Grund, warum eine Handlung zustande gekommen ist. Dazu gehören vielmehr externe und interne Stimuli und Erfahrungen aus der Vergangenheit derselben oder ähnlichen Tauschbeziehungen (Thibaut und Kelley 1959: 26). So können automatische, reflexhafte oder habituierte Handlungen etwa weniger günstige Ergebnisse produzieren. Wenn die Folgen einer Handlung noch nicht bekannt sind, kann ebensowenig das bestmögliche Verhalten gewählt werden. Das Ergebnis der Handlung ist danach wiederum Grundlage von zukünftigen Handlungen, indem es Erfahrungen und damit Erwartungen generiert. Mit der Darstellung von Transformationen von Gegebenheiten in subjektive Handlungen und subjektive Ergebnisse (Kelley und Thibaut 1978) wollen sie vor allem zeigen, dass Interdependenzen der Verhaltensweisen typisch sind, Tauschpartner also ihr Verhalten gegenseitig beeinflussen. Blau macht noch deutlicher, wie sich die Annahmen über Randbedingungen von der (damaligen) Spieltheorie unterscheiden:

„What is explicitly *not* assumed here is that men have complete information, that they have no social commitments restricting their alternatives, that their preferences are entirely consistent or remain constant, or that they pursue one specific ultimate goal to the exclusion of all others. These more restrictive assumptions, which are not made in the present analysis, characterize ratio-

nalistic models of human conduct, such as that of game theory. Of particular importance is the fact that men strive to achieve diverse objectives. The statement that men select the most preferred among available alternatives does not imply that they always choose the one that yields them the greatest material profit. They may, and often do, choose the alternative that requires them to make material sacrifices but contributes the most to the attainment of some lofty ideal, for *this* may be their objective“ (Blau 2008: 18f, H.i.O.).

**Reziprozität** Tauschtheorie unterscheidet zwischen ökonomischem und sozialen Tausch. Im ökonomischen Tausch wird Ware gegen Geld getauscht. Basis ist ein Vertrag, der den zeitnahen Tausch regelt. Willigen beide Seiten ein, ist somit beiden klar, welches Tauschgut und welchen äquivalenten Geldwert in welchem Zeitrahmen sie erhalten werden. Bei Missachtung sind juristische Sanktionen einklagbar. Sozialer Tausch ist ebenso als Geben und Nehmen zwischen zwei Personen, Ego und Alter, angelegt. Im Unterschied zum ökonomischen Tausch besteht jedoch kein Vertrag. Weder Zeitpunkt noch Art der Gegengabe sind festgelegt. Tut Ego den ersten Schritt, kann er noch nicht einmal sicher sein, dass Alter sein Tauschangebot erwidert. Am Anfang einer möglichen Tauschbeziehung werden daher Vertrauenszuschüsse durch kleine Symbole oder Gesten nach und nach erarbeitet. Wie Blau sagt:

„[individuals] prove themselves trustworthy of further credit. [...] the investments an individual has made by fostering a friendly relation with another [...] and by neglecting to cultivate other associates, who might constitute alternative sources of such services, commit him to the relationship. His commitment, which would make it disadvantageous for him to abandon the partnership in favor of another, gives the other additional reasons to trust him not to evade his obligations in their relationship“ (Blau 2008: 98).

Dieses *commitment* als mehr oder weniger starke Bindung an den Tauschpartner wird später noch thematisiert werden. Eine gewisse Bindung oder Vertrauen zwischen den Tauschpartnern ist jedoch wichtig, um die Ungleichzeitigkeit zwischen Gabe und Gegengabe zu überstehen, da einer der beiden Tauschpartner in Vorleistung gehen muss. Stegbauer bezeichnet dies als Latenzphase. Dies meint die Zeitspanne im Gabentausch, wenn eine Gabe vorgestreckt und die Gegengabe noch nicht erfolgt ist. In dieser Phase besteht also nur die Erwartung beziehungsweise Verpflichtung zur Gegengabe beziehungsweise Reziprozität, also Unsicherheit (Stegbauer 2002: 51).

Dass Gegengaben erwartet werden, ist Thema wissenschaftlichen Disputs. Vieles spricht jedoch dafür. So schreibt etwa Blau: „A person who fails to reciprocate favors is accused

of ingratitude. This very accusation indicates that reciprocation is expected, and it serves as a social sanction that discourages individuals from forgetting their obligations to associates“ (Blau 2008: 16). Noch deutlicher wird dies in diesem Zitat: „If other refuse his offer [...] [and] if their rank and affluence are beyond dispute, their refusal of his offer implies something else, namely, that they do not consider him worthy of being their companion in exchange, and in this case their refusal creates animosity“ (Blau 2008: 108). Gouldner (1960) spricht daher von einer Reziprozitäts-*Norm*. Die Norm-Behauptung stellt eine sehr starke Annahme dar, an welche Sanktionsbedingungen gekoppelt sind. Stegbauer konstatiert sogar kulturübergreifende Allgemeingültigkeit für dieses Prinzip:

„Das Phänomen der Reziprozität lässt sich in allen Kulturen nachweisen. Es stellt damit ein Grundprinzip menschlichen Handelns dar. Es scheint [...] als sei Reziprozität das Prinzip, durch welches Beziehungen hergestellt und unterhalten werden“ (Stegbauer 2002: 157).

Reziprozität als andauerndes Geben und Nehmen ist damit Basis jedweder sozialen Beziehung. Blau schränkt jedoch den universellen Erklärungsanspruch der Reziprozitätsnorm deutlich ein. Reziprozität ist für ihn eher der „»starting mechanism« of social interaction and group structure“ (Blau 2008: 92). Wird eine Norm verletzt, dann werden Gruppensanktionen notwendig. Eine Norm als alleinigen Erklärungsanspruch, um komplexe soziale Beziehungen zu beschreiben, scheint jedoch nicht ausreichend:

„[...] it is held here that the norm of reciprocity merely reinforces and stabilizes tendencies inherent in the character of social exchange itself and that the fundamental starting mechanism of patterned social intercourse is found in the existential conditions of exchange, not in the norm of reciprocity. [...] Exchange processes utilize, as it were, the self-interests of individuals to produce a differentiated social structure within which norms tend to develop that require individuals to set aside some of their personal interests for the sake of those of the collectivity“ (Blau 2008: 92).

Molm (2010) sieht in ihren Arbeiten Reziprozität als *Struktur*, nicht als Norm oder Prozess. Tauschbeziehungen können nach unterschiedlicher Ausgestaltung von Reziprozität grundsätzlich beschrieben werden. Sie unterscheidet danach direkten unilateralen, direkten bilateralen sowie indirekten, generalisierten Tausch (Molm 2010: 121). Partnerschaften wie auch freundschaftliche Beziehungen und sonstige private Kontakte sind vor allem als direkter unilateraler Tausch zu charakterisieren. Sie folgen im Wesentlichen den bereits beschriebenen Merkmalen: der Tausch ist direkt, die Tauschgüter werden zeitverzögert – daher unilateral – und ohne Sicherheit oder genau definierte oder erwartbare Gegenleistung erbracht. Dadurch ist Vertrauen Voraussetzung und eine entsprechende Eigendynamik

entsteht, welche die Grundlage von Sozialität ist. Direkte bilaterale Tauschbeziehungen sind dagegen durch Verhandlungen bestimmt, sind also weder in Bezug auf Zeit noch auf die zu erbringenden Tauschgüter unspezifisch. Indirekte, generalisierte Tauschbeziehungen werden etwa zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Organisationen beobachtet. Reziprozität ist damit ein prinzipiell variabler Faktor, der massive Auswirkungen hat: etwa auf Vertrauen, Solidarität, relationale Anziehung und Machtverhältnisse beziehungsweise deren (Nicht-)Gebrauch und Netzwerkstrukturen. Auf die Unterschiede der beiden direkten Tauschbeziehungen wird etwa in Abschnitt 8.2 noch genauer eingegangen werden.

**Investitionen – Was getauscht werden kann** In tauschtheoretischen Arbeiten wird kaum systematisch behandelt, was genau zwischen zwei Tauschpartnern ausgetauscht wird. Wohl aus der ökonomischen Tradition stammend, wird teilweise, manchmal auch hier, von Tauschgütern gesprochen. Dies repräsentiert sinnvoll Warentausch oder den Tausch von Waren gegen Geld, wie sie in ökonomischen Zusammenhängen ausschließlich vorkommen. Doch selbst in Arbeitsbeziehungen werden Arbeitsleistungen gegen Geld erbracht, die mit einem Gütertausch bereits weniger gut umrissen sind. Auch Coleman (1990: 33) hält daher neben dem Tausch von teilbaren Gütern die an einen anderen übergehende *Kontrolle* über Güter, Eigenschaften und Handlungen für eine bessere Umschreibung. Kontrolle deutet jedoch auf Machtrelationen, die hier nicht als zwangsläufig gegeben angesehen werden sollen.

Etwas klarer ist daher die Systematik von Foa und Foa (1980), die sechs Kategorien von Tauschmedien benennt: Güter, Geld, Informationen, Status, (Dienst-)Leistungen (*services*) und Liebe. Diese verstehen sie durchaus als materielle oder immaterielle Ressourcen, die zwischen Tauschpartnern getauscht werden. Teilweise haben sie vor allem symbolischen oder expressiven Charakter wie Liebe, die entsprechend nicht weiterverwertbar sind wie Geld und Güter. Interessant ist in ihrer Diskussion, dass sie diese Ressourcenklassen ihrer Ähnlichkeit nach ordnen. Je ähnlicher sich diese Ressourcen sind, desto eher können sie gegeneinander getauscht werden: etwa Güter und Geld werden getauscht wie auch Liebe und private Leistungserbringungen – aber Geld gegen Liebe oder Status gegen Güter sind unwahrscheinliche beziehungsweise gar gesellschaftlich geächtete Tauschakte. Die Vorstellung von Leistung als tauschbarer „Ressource“, „Medium“ oder „Gut“ bleibt jedoch sperrig.

Blau versteht Tausch vor allem als Handeln. Er unterscheidet intrinsische, extrinsische und unilaterale Leistungen, die wiederum in spontan im Sinne von unkalkuliert und in (nicht unbedingt bewusst) kalkulierte Handlungen differenziert sind (Blau 2008: 100). Zu den dadurch entstandenen sechs Kategorien zählt er: persönliche Anziehung, soziale Anerkennung, Respekt, soziale Akzeptanz, instrumentelle Dienste und Unterordnung unter

Macht. Diese Systematik wird nicht weiter verarbeitet. Deutlich wird jedoch, dass der reine Gütertransfer zu kurz greift. Vor allem lässt sich hier erahnen, dass dem expressiv-symbolischen Zutage-treten der zwischenmenschlichen Relationen wie gegenseitige persönliche Wertschätzung in persönlichen Beziehungen eine möglicherweise größere theoretische Bedeutung zukommen sollte. Das Wertgeschätzt-Werden und das Wertschätzen werden beiderseits „erfahren“, sind daher weder kalkuliert oder bewusst durch den Geber zu erfolgen noch können sie vom Nehmer eingefordert werden.

Blau geht sogar noch weiter. Nicht nur symbolische Werte wie Anerkennung können nicht bewusst als Leistung oder Gegengabe im Sinne des *quid pro quo* getauscht werden. Vielmehr bringt er zum Ausdruck, dass in persönlichen Beziehungen gegeneinander aufrechenbare Werte möglicherweise *überhaupt nicht* getauscht werden dürfen:

„We too tend to display role distance by depreciating the value of the presents we give – »It’s really nothing!« – and, while the recipient is supposed to show his appreciation for the gift, the stereotyped forms of gratitude prescribed by conventions function to conceal any strong interest he may have in the object itself. Gifts are tokens of friendship and social bonds, and the requirement not to exhibit an interest in their inherent value as objects helps to preserve their pristine significance as symbols of interpersonal sentiments“ (Blau 2008: 111).

Der Wert der (Tausch-)Beziehung liegt dann nicht in den getauschten Gaben, sondern im Tauschen selbst. Gaben werden zu Symbolen der Beziehung. Auch Stegbauer kommentiert zum Gabentausch: „Die Verpflichtung ist dabei ein wesentlicher Faktor, der über einem möglichen Kosten-Nutzen-Kalkül steht. Es ist also nicht die Gabe selbst, die im Mittelpunkt steht, sondern deren Funktion – die Funktion ist die Stiftung, Aufrechterhaltung und Auffrischung von Beziehungen“ (Stegbauer 2002: 51). Diese rein funktionalistische Interpretation entspricht zwar nicht genau dem hier verfolgten individualistischen Ansatz. Aber es zeigt, dass auch der Tauschakt selbst als Symbol, als Wert-an-sich jenseits von den Tauschgütern oder Leistungen wahrgenommen wird. Möglicherweise werden mit dem Tauschen persönliche Anerkennung, Wertschätzung oder das Eingebundensein in ein soziales Netzwerk individuell verfolgt. Das Tauschen hat zumindest auch einen Eigenwert: „actors allocate their reciprocal giving, and their feelings of trust and affective regard, to different partners, exchanging most often with the partner whose resources are more valuable, but forming stronger integrative bonds with the partner whose reciprocity is more constant“ (Molm 2010: 125). In sozialen Beziehungen, vor allem in Partnerschaften, werden offenkundig auch intimere und persönlichere Bedürfnisse befriedigt als der reine Gütertausch. Lindenberg hat dazu die Theorie der Soziale Produktionsfunktion entwickelt (Lindenberg 1990, zur inhaltlichen Beschreibung der instrumentellen Ziele siehe etwa Ormel et al. 1997). Sie geht davon aus, dass jeder Mensch nach physischem und sozialen

Wohlbefinden strebt. Soziale Beziehungen, und hier möglicherweise das reine Eingebundensein in ein Beziehungsnetzwerk, können dann bereits ein Mittel sein, wenigstens soziales Wohlbefinden, insbesondere soziale Anerkennung, zu erreichen. Tauschtheorie kann damit eine Vielzahl an möglichen Tauschgütern, -ressourcen, -medien und Bedürfnissen theoretisch integrieren. Nun wird auch offensichtlich, dass diese Theorie auch ein sinnvoller Ansatz, um mehrdimensionale Ungleichheiten, wie es der Capability-Ansatz vorschlägt (siehe Kapitel 2), zu untersuchen.

Wichtig ist, dass Tauschbeziehungen auch mit Kosten verbunden sind: „The cost incurred in providing social rewards in exchange for others may be thought of as »investment cost,« »direct cost,« and »opportunity cost.«“ (Blau 2008: 101). Wie Molm (2010) feststellt, wurden in den Arbeiten zur Tauschtheorie direkte Kosten in den seltensten Fällen empirisch berücksichtigt. Dabei stellt sie in ihren Arbeiten fest, dass Sicherheit, also die Vermeidung des Kostenfaktors Unsicherheit, in Tauschbeziehungen häufig vor der Maximierung positiver Gewinne verfolgt wird: „In addition to building trust, acts of reciprocity that are voluntary and uncertain – rather than a taken-for-granted part of a bilateral agreement – convey expressive value, over and above the instrumental benefits of exchange (Molm et al. 2007). In direct exchange, such acts communicate regard for the partner and a desire to continue the relationship“ (Molm 2010: 124).

## 8.2. Ökonomischer versus sozialer Tausch

Austauschtheorie differenziert in der Regel zwischen *ökonomischem* und *sozialem* Tausch. Diese Unterscheidung geht laut Clark und Mills (1979: 12) auf Goffman<sup>2</sup> zurück. Inzwischen allerdings sind vielfältige Auffassungen von diesen zwei grundsätzlichen Arten des Tausches zu finden. Nach sozialpsychologischem Verständnis der Tauschtheorie sind nur ökonomische Tauschbeziehungen (*exchange relationships* nach Clark und Mills 1979) rein ertragsorientiert. Im soziologischen Verständnis – wie auch hier – basiert jedoch auch sozialer Tausch auf einer Nutzenmaxime: „Simmel [1907] widerspricht auch der Annahme, Liebe sei interesselos: »Niemand kann ich einen Menschen um seiner selbst Willen lieben.« Vielmehr resultiert Liebe aus Egoismus, und Altruismus mag ihre Konsequenz sein; nicht etwa umgekehrt“ (Lautmann 1998: 58). Auch Batson (1993) stellt dar, dass freundschaftliche Beziehungen noch auf Nutzenkalkülen basieren. Ökonomischer Tausch kann vielleicht am besten umschrieben werden mit dem, was Molm (2003a; 2010) *verhandelten* Tausch (*negotiated exchange*) nennt. Vor dem Tauschakt wird klar definiert, welche Güter oder Leistungen wann von beiden Seiten zu erbringen sind ähnlich einer (impliziten) Vertragsschließung. Beide Parteien einigen sich daher auf einen Tauschwert, so dass beide Lei-

<sup>2</sup> Goffman, Erving (1961): *Asylums*. Garden City, New York: Anchor Books: 275–276.

---

stungen äquivalent oder zumindest angemessen sind. Das Bedürfnis nach einem Ausgleich der Nutzen-Kosten-Relation ist hier gegeben. Die Tauschgüter oder -leistungen werden gleichzeitig oder zeitnah getauscht, Molm (2010: 121) bezeichnet verhandelte Tauschakte daher auch als bilateral. Keine weiteren Tauschakte werden impliziert.

Soziale Tauschtheorie entspricht in Bierhoff und Graus (1999: 20) sozialpsychologischer Zusammenfassung einer Theorie der sozial motivierten Beziehung. Dies sei hier als *sozialer Tausch* im weitesten Sinne bezeichnet. Sozialer Tausch findet demnach in gemeinschaftsorientierten, also vor allem „sozial motivierten“ Beziehungen (*communal relationships* nach Clark und Mills 1979) wie Freundschaften, Partnerschaften oder familiären Beziehungen statt. Laut Clark und Mills (1979) sind sie durch wechselseitige Verantwortung für das Wohlergehen des anderen motiviert. Zumindest besteht eine Erwartung oder Norm der gegenseitigen Verantwortung: „In a communal relationship, the idea that a benefit is given in response to a benefit that was received is compromising, because it calls into question the assumption that each member responds to the need of the other“ (Clark und Mills 1979: 13). In Molms (2003a; 2010) Differenzierung entspricht dies am ehesten *reziproken* Beziehungen (*reciprocal exchange*). Reziproker Tausch entsteht durch unilaterale, also prinzipiell einseitige Tauschakte. Gegengaben sind hier nicht klar definiert. Diesen Unterschied zwischen sozialem und ökonomischen beziehungsweise reziproken und verhandeltem Tausch beschreibt auch Blau: „The basic and most crucial distinction is that social exchange entails *unspecified* obligations. [...] Social exchange [...] involves the principle that one person does another a favor, and while there is a general expectation of some future return, its exact nature is definitely *not* stipulated in advance“ (Blau 2008: 93, H.i.O.). Und weiter: „[social exchange] involves favors that create diffuse future obligations, not precisely specified ones, and the nature of the return cannot be bargained about but must be left to the discretion of the one who makes it“ (Blau 2008: 93). Diese Unsicherheit und Unklarheit nennt Molm Kontingenz des Ergebnisses für die Akteure. Unerwiderte Gaben sind damit möglich, obwohl Gegengaben im Sinne der Reziprozität dennoch langfristig erwartet werden. Wie sie zeigt, wird durch dieses maßgebliche Kontingenzprinzip Vertrauen in den Tauschpartner möglich und ist gleichzeitig Voraussetzung für das Weiterführen der Beziehung. Diese Tauschbeziehungen sind damit eher langfristig orientiert.

Beide Tauschformen, wie Molm betont, treten jedoch sowohl im privaten als auch im Berufsleben auf, auch wenn Verhandlungen eher im Arbeitsleben zu finden sind und die meisten Tauschbeziehungen im Privatleben überwiegend reziprok entstehen. Doch beide sind in der Realität nicht klar voneinander zu trennen: „Many exchanges involve elements of both; even economic exchanges are heavily embedded in ongoing social relationships“ (Molm et al. 2000: 1425). Diese Vermischung der Tauschformen beschreibt auch Blau:

„Exchange processes occur in love relations as well as in social associations of only extrinsic significance. Their dynamics, however, are different, because the specific rewards exchanged are merely means to produce the ultimate reward of intrinsic attraction in love relations, while the exchange of specific rewards is the very objective of the associations in purely instrumental social relations. In intrinsic love attachments, as noted earlier, each individual furnishes rewards to the other not to receive proportionate extrinsic benefits in return but to express and confirm his own commitment and to promote the other's growing commitment to the association“ (Blau 2008: 76).

Molm bezeichnet diese Kategorien daher als *Tauschformen*, nicht als Beziehungen. Da verschiedene Tauschformen innerhalb einer Beziehung vorkommen können, ist diese wie auch immer beschriebene Bipolarität grundsätzlich nicht zur Definition von Beziehungen geeignet.

Blau unterscheidet intrinsisch und extrinsisch befriedigende Gaben. Die positive Wahrnehmung durch den anderen ist eine intrinsische Entlohnung, die im sozialen Tausch weder gefordert werden noch kalkuliert erscheinen darf. Blau beschränkt das Kalkulations- und Verhandlungs-Verbot jedoch auf persönliche, intrinsische Belohnungen:<sup>3</sup> „Rewarding actions, in contrast to evaluations, can be bartered in social exchange since the fact that they are intended as inducements does not infringe on their inherent value as rewards“ (Blau 2008: 99).

Molm beschreibt, dass ökonomischer beziehungsweise verhandelter Tausch spieltheoretisch als kooperatives Spiel zu fassen wäre. Reziproke Beziehungen dagegen seien nicht-kooperative Spiele mit gleichzeitigen, unabhängigen Wahlentscheidungen ohne Wissen der Wahl des anderen, also mit unvollständigen Informationen (Molm 2003a: 3f). Die Dominanz der Haushaltsökonomie und Verhandlungsfamilie selbst in der Soziologie hat auch in Molms Wahrnehmung dazu geführt, dass selbst in der Familiensoziologie vor allem verhandelte Beziehungen beforscht worden sind, obwohl die theoretischen Ausarbeitungen der Tauschtheorie von Homans, Thibaut/Kelley und Blau eindeutig sozialen, reziproken Tausch als gesellschaftlich zentrales Tauschprinzip darstellen, das es zu untersuchen gilt (ebd.).

---

<sup>3</sup> Dazu gehören: „intrinsic attraction to a person, approvals of his opinions and judgments, and respect for his abilities“ (Blau 2008: 99). Sie dürfen nicht kalkuliert wirken und müssen glaubhaft spontan zum Ausdruck gebracht werden.

### 8.3. Beziehungsausput

Sozialer Tausch ist zwar eigennützig motiviert. Im Gegensatz zum ökonomischen Tausch allerdings kann Handeln nicht vom eigenen Nutzen geleitet werden. Da beim Tausch der eigene Nutzen zumeist durch die Leistung des *anderen* bestimmt wird und über diese nicht verhandelt wird, kann damit auch kein spezifischer Nutzen garantiert werden. So argumentieren Kelley und Thibaut (1978) in einer späteren Weiterführung ihrer Arbeit, dass zum Zeitpunkt eines Tauschangebots die Folgen, und damit auch der eigene Nutzen, für den Akteur unbekannt sind. Dies entspricht auch der Beschreibung des reziproken Tauschs durch Molm als unilaterale Gaben und Leistungen. Die Gegengabe liegt in der Verantwortung des anderen Tauschpartners.

Thibaut und Kelley unterscheiden zwischen den gegebenen Umständen und den daraus entwickelten Umgang der Akteure in der Interaktion (Kelley und Thibaut 1978). Wie in der Spieltheorie schematisieren sie eine Matrix, welche die potentiellen Entlohnungen der Akteure in Abhängigkeit ihrer beiden Handlungen enthalten. Diese nennen sie *given matrix*. Im Unterschied zur Spieltheorie durchlaufen beide Tauschpartner danach jedoch einen „Transformationsprozess“ (*transformation process*), bei welchem sie die Ergebnismatrix verändern können. Diese nennen Thibaut und Kelley *effective matrix*, sie entspricht dem nach dem Tausch erfahrenen Ergebnissen. Der Einfluss von Persönlichkeit und den Fähigkeiten der Handelnden soll mit diesem Prozess deutlich gemacht werden. Individuen sind hier also nicht nur Opfer ihrer Umwelt, sondern nehmen mit ihren Interpretationen und Handlungen aktiv Einfluss auf ihre Tauschbeziehung. Der Transformationsprozess entsteht durch Interaktion. Beide Tauschpartner interpretieren und beeinflussen also ihre Umweltsituation und nehmen sie nicht als gegeben hin. So kommen auch scheinbar irrationale – nämlich nicht nutzen-gesteuerte – Verhaltensweisen wie kooperatives oder scheinbar altruistisches Handeln zustande. Auch Homans kommentiert, dass das Andauern der Tauschbeziehung, also die wiederholten Tauschakte, die Verhaltensweisen der Akteure stark beeinflusst:

„Economics further simplifies its problem by considering the exchange of commodities for money in a perfect market, one in which the behavior of any single buyer or seller has a negligible effect on prices. Our market, if we may call it that, is far from perfect: the behavior of each party has a marked effect on the rate of exchange of activities between them. [...] no one buyer need enter into more than one transaction with any one seller, while we assume that the same two people will enter into repeated transactions with one another“ (Homans 1966: 68f).

**Kosten und Profit** Auch sozialer Tausch ist nutzenorientiert. Jedoch ist jeder Tauschakt mit Kosten verbunden, der in die Nutzenrechnung eingeht. Kosten sind die Gesamtheit der negativen Folgen, die das Auftreten einer Verhaltensweise grundsätzlich unwahrscheinlicher werden lassen. Dazu gehören nicht nur Mühen und Aufwendungen für den Tausch, sondern auch durch den Tausch verursachte negative Gefühle oder dem widersprechende Ziele und Verpflichtungen (Thibaut und Kelley 1959: 13). Profit sind dann die erfahrenen Entlohnungen des Tausches abzüglich der erfahrenen Kosten: „We define psychic *profit* as reward less cost, and we argue that no exchange continues unless both parties are making a profit“ (Homans 1966: 61, H.i.O.). Beide Faktoren werden subjektiv erfahren und sind abhängig von den Interessen und Fähigkeiten, die einem Individuum zueigen sind. So schreibt Homans auch: „[...] our profit is not the profit of accounting“ (Homans 1966: 63). Erfahrener Profit als Nettonutzen ist somit immer eine subjektive, keine objektive Variable. Objektiv gemessene und subjektiv empfundene Ungleichheiten können somit stark auseinanderdriften.

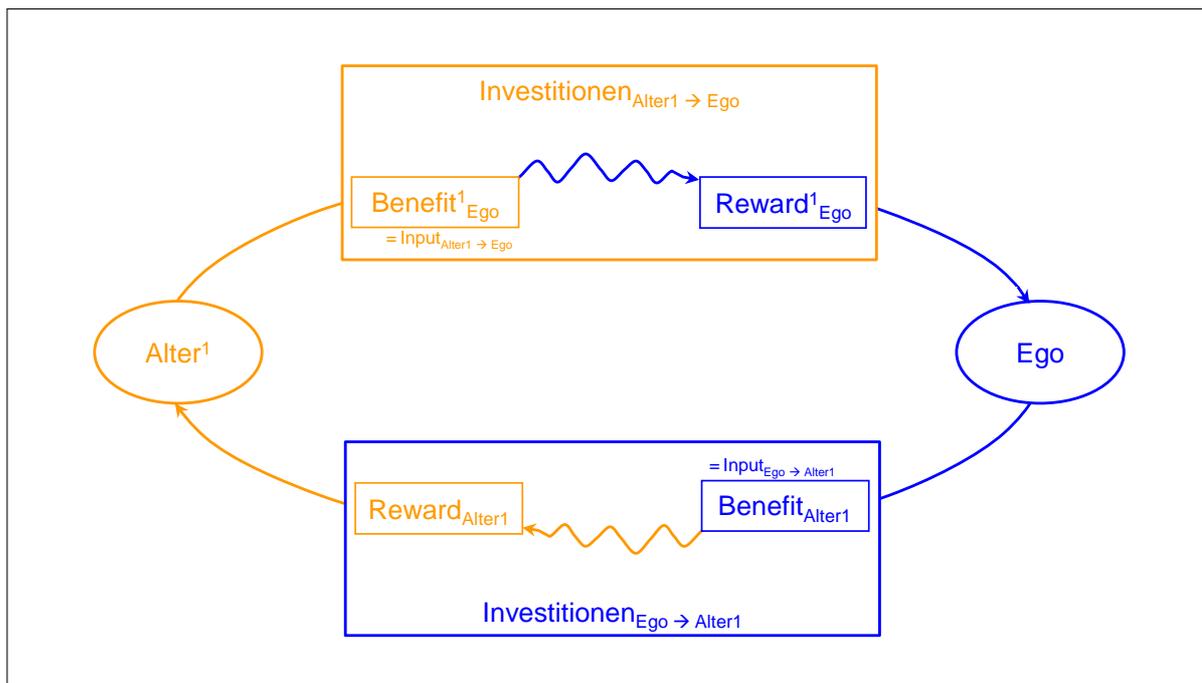
Wie Molm kritisiert, sind in bisheriger tauschtheoretischer Forschung die Kosten von Beziehungen kaum untersucht worden. Doch Individuen sind oft eher risikoavers, und Unsicherheit sind Kosten. Molm zeigt, dass es für die meisten ein höheres Gut, ihre Kosten und Unsicherheit zu verringern als ihren positiven Nutzen zu maximieren (Molm 2003a: 10f). Reziprozität scheint per se einen höheren Nutzen zu haben als der eigentliche Wert der getauschten Güter selbst. So hat in einer von Molms Studien die Frequenz der Tauschbeziehung den einzigen Beitrag zur wahrgenommenen Bewertung der Gerechtigkeit in der Beziehung geleistet, nicht jedoch der Wert der Tauschgüter selbst (Molm 2003a: 12). Reziprozität, also die Tauschfrequenz des anderen, baut Unsicherheit über die Gegengabe ab. Reziprozität hat jedoch auch einen zusätzlichen Eigenwert, sei es Sozialkapital, sei es das Gefühl der Zugehörigkeit oder Anerkennung. Zudem könnte die nicht einklagbare Verpflichtung zur Gegengabe ebenso nutzenstiftend sein: „Indeed, not only the act of reciprocity, but also the *obligations* created by the unilateral giving that precedes reciprocity, may add value to reciprocal exchanges. As a form of social capital, outstanding obligations contribute to the continuity and stability of relationships“ (Molm 2003a: 12, H.i.O.).

**Benefit und Reward** Am Beispiel eines Kaffeekaufs verdeutlicht Homans, dass für beide Tauschpartner der eigentliche subjektive Mehrwert der Transaktion *höher* sein muss als die objektiven Kosten oder der Verlust, den der andere durch den Tausch erfährt:

„Moreover, the value of what I get is greater than the value of what I have given up, for if at the moment I saw any better use for my dollar I should presumably not have bought the coffee. In our present terms, I have a profit. It may not be a great profit: I may be pretty evenly balanced between buying

.. the coffee and not buying it. But a psychic profit for the moment I have.  
 The open secret of human exchange is to give the other man behavior that is more valuable to him than it is costly to you and to get from him behavior that is more valuable to you than it is costly to him“ (Homans 1966: 62).

**Abbildung 8.1.** – Unterschied zwischen geleistetem und wahrgenommenem Input in sozialen Tauschbeziehungen



In einem ökonomischen Tausch wird zwar ein Vertrag über äquivalente Tauschwerte geschlossen. Jedoch ist auch hier für jeden Tauschpartner der instrumentelle Nutzen des Erhaltenen höher als der verhandelte Tauschwert. Der objektive Wert der erhaltenen Leistung kann also von deren subjektiven Mehrwert unterschieden werden. Dass objektiver und subjektiver Nutzen für Individuen auseinanderfallen, ist ein weiterer wesentlicher Aspekt der Tauschtheorie, vor allem des sozialen Tausches. Dies wird mit Unterscheidung von *Benefit* und *Reward* ausgedrückt. Wie in Abbildung 8.1 dargestellt, wird die objektive erhaltene Leistung als *Benefit* bezeichnet. Clark und Mills beschreiben sie wie folgt: „A benefit can be anything a person can choose to give to another person that is of use to the person receiving it“ (Clark und Mills 1979: 12). Im Unterschied dazu sind *Rewards* subjektive Empfindungen, also die empfundenen Freuden und Genugtuung, die Thibaut und Kelley mit „pleasures, satisfactions, and gratifications“ (Thibaut und Kelley 1959: 12) benennen. Diese Belohnungen werden als die Gesamtheit der durch die Interaktion positiv erfahrenen Dinge aufgefasst, die ein Bedürfnis erfüllen oder einen Trieb befriedigen.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Ähnlich diskutieren Ashwin et al. (2013: 5f) die Selbstgratifikation, welche das *eigene* Geben beziehungsweise der eigene Beziehungs-Input auf Geberseite hervorrufen kann. Dieser wird auch als „warm-glow-Effekt“ bezeichnet. Er wird beispielsweise wegen der antizipierten Anerkennung und des Respekts

Clark und Mills umschreiben diesen Zusammenhang beispielhaft: „The receipt of a benefit usually constitutes a reward, however rewards occur for reasons other than the receipt of a benefit. For example, the rewards that a parent receives from a newborn infant would not fall within the definition of a benefit, since the infant does not choose to give them to the parent“ (Clark und Mills 1979: Fn. 1).

Auch in der Wert-Erwartungstheorie, wie sie etwa Esser (1999a) darstellt, wird subjektiver Nutzen und objektive Bewertung eines Handlungsergebnisses unterschieden: „Es handelt sich bei den Bewertungen der outcomes also oft um *subjektive* Bewertungen, die von den objektiven Werten abweichen – etwa nach dem Gesetz des abnehmenden Grenzertrages bei der subjektiven Bewertung“ (Esser 1999a: 253, H.i.O.). Blau nennt diese Differenzierung intrinsische und extrinsische Vorteile einer Beziehung. Wie auch Clark und Mills betont er, dass extrinsische Benefits von der gebenden Person oder Quelle unabhängig sind (Blau 2008: 35, 95). Intrinsische Rewards dagegen sind nicht vom Geber zu trennen: „[...] the diffuse social support we derive in a love relationship, the significance of which depends entirely on the individual who supplies it“ (Blau 2008: 95).

**Erwartungen und subjektive Bewertung der Tauschbeziehung** Laut Thibaut und Kelley bewertet jedes Individuum die Tauschbeziehung anhand eines Standards, welchen sie Vergleichsniveau (*comparison level*, CL) nennen. Man könnte es passender auch Anspruchsniveau oder auch Erwartungen nennen, denn letzten Endes stellt es genau dies dar. Sie beschreiben es mit „what he feels he »deserves«“ (Thibaut und Kelley 1959: 21).<sup>5</sup> In diesen Standard gehen alle früheren Erfahrungen der jeweiligen Beziehung ein, aber auch die Beobachtungen aus äquivalenten anderen Tauschbeziehungen, von denen Ego nicht unbedingt selbst Teil war. Diese Auswertung bestimmt die Zufriedenheit mit der Beziehung: fällt ein Ergebnis höher aus als das Vergleichsniveau, als der erwartete Standard, so ist Ego zufrieden; bei einem Ergebnis unter diesem Standard ist Ego unzufrieden.

Die individuelle Bewertung des Tauschergebnisses und damit auch die Erwartungen an die Tauschrelation passen sich jedoch an. Blau gibt ein Beispiel: „The worker whose wages were raised from \$100 to \$120 might have been quite satisfied with \$110, but when his income is later cut by \$10 he will feel deprived with earning of only \$110, which means that the minimum expectations aroused by his higher income increased the significance of the difference between \$110 and \$120 for him“ (Blau 2008: 147). Beziehungsergebnisse, die ehemals über den Erwartungen lagen und somit zu hoher Zufriedenheit führten, werden jedoch bei dauernder Beigabe normal und damit zum neuen Standard. Das Anspruchs-

---

empfundene, welche als zukünftige Reaktion auf die eigene Gabe erwartet wird. Geber empfinden damit Befriedigung im Wissen, normativen Erwartungen entsprechend „das Richtige“ zu tun.

<sup>5</sup> Cook und Emerson (1978: 727) interpretieren dies als direktes Maß des Machtgebrauchs in einer Tauschbeziehung.

niveau erhöht sich entsprechend der neuen Normalität: „they come to take it for granted and to expect at least that much gratification from their associates in the future. [... they] become minimum standards of expectations that define future satisfaction.“ (Blau 2008: 144).

Blau (2008: 145–147) unterscheidet drei Typen von Erwartungen: zum Ersten, generelle Erwartungen. Sie sind unspezifisch und entsprechen eher Bedürfnissen oder allgemeinen Zielen wie dem Streben nach Gesundheit. Zum Zweiten nennt er spezielle Erwartungen an die konkrete Beziehung. Blaus Beschreibung entspricht hier dem Vergleichsniveau, wie es Thibaut und Kelley definieren. Zum Dritten entspricht die Vergleichserwartung dem erwarteten Profit, also den erwarteten Rewards abzüglich der Kosten. Normen diktieren diese sogenannten „fair rates“ (Blau 2008: 147). Erwartungen werden auch durch ähnliche Vergleichsgruppen gebildet (Blau 2008: 159). Erwartungen sind auch bei Blau das Minimum, das es zu erreichen gilt, und werden an die erfahrene Normalität angepasst. Werden sie nicht erfüllt, entsteht Frustration. Blau erklärt:

„The going rate of exchange in a group gives rise to expectations that certain returns will be received for certain services. Whereas these standards of expectation are not moral norms but merely anticipations that influence conduct, the normative expectations that a service that required a certain investment deserves a certain return are moral standards, the violation of which evokes social disapproval. Nevertheless, the going rates in many groups depart from the fair rates, making it impossible for some individuals to realize a fair return on their investments“ (Blau 2008: 155f).

Letzten Endes haben Paare also Erwartungen über ihre Beziehung, anhand welcher sie ihre Partnerschaft bewerten. Ist ihr Kosten-Nutzen-Verhältnis negativ, werden Partner unzufrieden und die Wahrscheinlichkeit, dass sie die Beziehung beenden, steigt.

Stegbauer macht darauf aufmerksam, dass Konventionen die konkrete Ausgestaltung von sozialen Beziehungen regulieren: „Da Formen überindividuell gesellschaftliches Zusammenleben regulieren, zeigt sich, dass Gaben und Gegengaben zwar vom Einzelnen überreicht und ausgestaltet werden, aber nicht ohne Weiteres durch den Einzelnen verändert werden können“ (Stegbauer 2002: 28). Haben insbesondere Thibaut und Kelley mit ihrem Vergleichsniveau eher Erwartungen über das Wie viel Wovon beschrieben, meint Stegbauer wohl eher das Wie. Dies entspricht am ehestem dem, was in Kapitel 7 als Leitbild bezeichnet wurde. Dazu schreibt er weiter: „[...] beruhen die Tauschmodi nicht (oder zumindest nicht nur, oft auch gar nicht) auf individuell-rationalen Kalkülen, sondern diese werden durch die Form der Beziehungen, in die die Akteure eingebunden sind, in spezifischer Weise strukturiert“ (Stegbauer 2002: 34). Und in der Tat gibt Austauschtheorie über die

*konkrete* Ausgestaltung von Beziehungen, etwa das gesellschaftliche Zustandekommen von Leitbildern, kaum Auskunft. Hierzu müssen Präferenzen, Einstellungen, Ziele und Normen herangezogen werden, wie sie in Kapitel 7 beschrieben werden.

**Deprivation und Sättigung** Der Wert eines Tauschguts hängt am individuellen Interesse an diesem Tauschgut, also an den Präferenzen. Zusätzlich muss es dem Individuum jedoch auch an diesem Tauschgut mangeln: „[...] it is the degree to which we are deprived of them that determines their value“ (Homans 1966: 63). Auch Blau beschreibt dies anschaulich: „When a man is satiated he wants no more; if food were forced upon him, he would reject it; he might vomit [...]. Social rewards do not have a point of complete satiation; instead, as more of them are obtained, their significance declines, either gradually or more abruptly“ (Blau 2008: 148). Dies wurde bereits als das Prinzip des abnehmenden Grenznutzens erwähnt. Auch dieses Argument zeigt ein weiteres Mal, dass die Präferenzordnung situationsabhängig ist. Homans schließt daraus auf ein einfaches Prinzip: „The profits from exchange decrease with the number of exchanges, that is, with the time spent in exchange“ (Homans 1966: 63). Diese These lässt vermuten – unter Konstanthalten aller anderer Faktoren –, dass mit anhaltender Dauer von Partnerschaften ihre Fortdauer zunehmend unwahrscheinlicher wird. Wie Blau erwähnt, hängt die Geschwindigkeit, mit welcher das Interesse an einem Tauschgut verloren geht, auch von der Spezifik der Ziele des Akteurs ab: wenn die Ziele sehr konkret sind, dann würde bei Erreichen oder Überschreitung dieses Wertes das Interesse an einem Mehr dieses Tauschgutes rapide abfallen. Wenn die Ziele dagegen unkonkreter sind, sinkt das Interesse etwas langsamer.

Jenseits des individuellen Interesses hat jedoch auch die Verfügbarkeit eines Tauschgutes Auswirkungen auf die Attraktivität desselben. Im Sinne von Angebot und Nachfrage steigt die Nachfrage, wenn das Angebot sinkt beziehungsweise das Gut knapp ist. Wenn etwas zu leicht erreichbar ist, dann sinkt dessen Wert (Blau 2008: 79). Wie er darlegt: „costly possessions are most precious [...]. Thus, the value of social approval depends on its being scarce, and scarce approval can be obtained only with costly effort“ (Blau 2008: 149). Blau nennt als Beispiel die Attraktivität von Frauen auf dem Partnerschaftsmarkt. Einerseits seien sie bei großer Popularität bei anderen auch subjektiv attraktiver. Gleichzeitig macht sie unattraktiv, wenn sie leicht zu haben wirken.

Das gleiche Prinzip der Sättigung erwähnen Thibaut und Kelley in langfristigen Beziehungen, die durch ständige Wiederholungen geprägt sind: „[...] sometimes there will be overridingly strong instigations from the task requirements or from outside the dyad to repeat the same [behavioural] sets. Relationships in which such instigations are chronic or in which repertoires include too few alternatives to permit nonrepetition will either be dissolved or become intermittent“ (Thibaut und Kelley 1959: 18f). Geringe Abwechslung,

wie sie vor allem in dauerhaften oder anhaltenden Beziehungen mit lange währendem gemeinsamen Alltag besteht, steigert damit die Trennungswahrscheinlichkeit. Akteure in einer Beziehung können diesem Sättigungseffekt jedoch entgegenwirken. Homans (1966) zählt nicht nur Güter, sondern auch Aktivitäten zu Investitionen in eine Beziehung. Diese Tätigkeiten kann Ego nicht nur in seiner Häufigkeit variieren. Denn je mehr er ein bestimmtes Verhalten an den Tag legt, an dem Alter ein Interesse hat, desto mehr kann er auch von Alter erhoffen, die gewünschte Leistung zu bekommen. Neben der Häufigkeit kann er auch die Tätigkeit selbst variieren, so dass sich dessen Wert für Alter erhöht: „if the interaction between Person and Other increases, each must have made the activity he gives the other more valuable“ (Homans 1966: 65). Dies ist besonders bei längerfristigen Tauschbeziehungen wichtig, da eine Sättigung an immer der gleichen Leistungserbringung eintritt und damit der Profit für Alter immer geringer wird.

Auch auf Empfängerseite nimmt der Profit einer Handlung bei häufiger Wiederholung ab. Thibaut und Kelley nennen eine Zunahme von Müdigkeit, die mit andauernder Produktion eines Gutes einhergeht und damit deren Kosten steigert (Thibaut und Kelley 1959: 18). Wie Blau zusammenfasst, erzeugen diese Prinzipien eine anhaltende Dynamik: Die permanenten Anpassungen von Nutzen und Erwartungen auf beiden Seiten „make it likely that the actual rate of exchange never catches up with hypothetical rate toward which supply and demand pull it“ (Blau 2008: 153).

## 8.4. Equity Theory

Wie gerade erwähnt, birgt der Sättigungseffekt gerade für lang währende Beziehungen ein gewisses Bedrohungspotential. Wie Homans dazu bemerkt, sollten beide Tauschpartner daher den Wert des Tausches für einander erhöhen – oder durch Anpassungen und Veränderungen den Wert zumindest so beibehalten, dass keine Sättigung entstehen kann. Homans sieht zudem ein Prinzip des „fairen Tausches“ (Homans 1966: 73): Er mutmaßt, dass beide Tauschpartner die gegebene interne Tauschrelation nach ihrer Verteilungsgerechtigkeit (*distributive justice*, Homans 1966: 74) bewerten, nämlich ob der *einseitig* erfahrene Nutzen und dessen Kosten ausgeglichen sind: „A man in an exchange relation with another will expect that the rewards of each man be proportional to his costs – the greater the rewards, the greater the costs – and that the net rewards, or profits, of each man be proportional to his investments – the greater the investments, the greater the profit“ (Homans 1966: 75). Für Homans hat diese Tauschgerechtigkeit einen Wert an sich: „all we need add is a new kind of reward. To the primary rewards exchanged we add the rewards of establishing fair exchange“ (Homans 1966: 78). Wie er betont, ist mit Aussicht auf Dauer der Tauschbeziehung diese Verteilungsgerechtigkeit bedeutsam: „Though

it holds no absolute monopolists – for our people are always free not to enter into exchange at all – neither does it offer a man many alternative sources of reward; exchanges between two persons tend to continue, and distributive justice does make a difference“ (Homans 1966: 78).

Obwohl mit der Gabe eines Partners auch der Nutzen des anderen Partners wesentlich bestimmt wird, hat Homans strenggenommen nur die einseitige Relation von Nutzen und Kosten *eines* Partners betrachtet. Tauschpartner bewerten jedoch nicht nur ihren eigenen Nutzen. Laut Blau vergleichen sie vielmehr beide auch das gegenseitige Engagement: „the explicit efforts [...] tend to be in balance, if only because a persistent imbalance in these manifestations of good will raise questions about the reciprocity in the underlying orientations of support and congeniality“ (Blau 2008: 95). Walster, Berscheid und Walster (1973) gehen noch einen Schritt weiter. Sie nehmen in ihrer *Equity Theory* an, dass der Nutzen für die Gruppe maximal ist, wenn Rewards und Kosten für alle Tauschpartner etwa gleich verteilt sind.<sup>6</sup> Um diese Gleichheit durchzusetzen, wird das Verhalten des anderen entsprechend positiv oder negativ sanktioniert. Im soziologischen Sinne muss diese Hypothese daher als Gleichheitsnorm in Tauschbeziehungen interpretiert werden. Eine Beziehung kann psychologisch oder faktisch ungleich sein. Individuen, die ihre Beziehung als ungleich wahrnehmen, empfinden häufig Ärger. Sie haben die Möglichkeiten, Egalität wieder herzustellen, etwa indem sie für ein höheres Ergebnis kämpfen, ihre Kosten senken, sich also weniger engagieren, den Tauschpartner schädigen oder dessen Ergebnis in welcher Form auch immer senken (Walster et al. 1973). Wie Walster, Berscheid und Walster betonen, gelten diese Regeln auch für Partnerschaften, auch wenn Partner das Quidproquo-Prinzip nicht zugeben würden (Walster et al. 1973: 170). Laut dieser Theorie sind Partner also eher unzufrieden, wenn sie benachteiligt sind, aber genauso, wenn sie übervorteilt werden. Im Gegensatz zur theoretischen Prognose schließen sie allerdings aus empirischen Studien, dass Personen immer den attraktivsten Partner wählen würden, unabhängig von ihrer eigenen Attraktivität (Walster et al. 1973: 171f).

Stegbauer nennt noch eine weitere Beobachtung, nämlich die Beurteilung einer Zweier-Beziehung durch die Umwelt: „Dabei sind die Kategorien von Gütern als äquivalent zu betrachten, wenn der Tausch von beiden Partnern als gerecht bezeichnet werden kann. Bei dieser Beurteilung von Austauschgerechtigkeit kommt die Umwelt ins Spiel. Auch dort werden Austauschbeziehungen, sofern sie sich beobachten lassen, beurteilt, so dass selbst private dyadische Beziehungen sich nicht einer Kontrolle zu entziehen vermögen“ (Stegbauer 2002: 50f). Und später schreibt er: „Eine Bewertung durch Außenstehende, welche den Kontext des Tausches nicht kennen, sich aber an gesellschaftlich geprägten

---

<sup>6</sup> Es existieren verschiedene mathematische Formulierungen für diese Gleichheitsrelation, siehe etwa die kommentierte Fassung von Walster, Berscheid und Walster (1973) in <http://www.elainehatfield.com/36.pdf>: 3f, oder Cook und Emerson (1978: 723).

Tauschnormen orientieren, können durchaus zu einem anderen Ergebnis kommen als ein Einzelner, der seine Subjektivität in die Waagschale wirft“ (Stegbauer 2002: 57). Auch Außenstehende können somit mit ihrer Beurteilung Einfluss auf eine Beziehung nehmen, und sei es nur durch ihren Ausdruck von Unmut. Die Gleichheitsnorm wird somit auch indirekt von außen durchgesetzt, wenn unter Umständen auch andere Maßstäbe angelegt werden.

## 8.5. Macht und Abhängigkeit in der Tauschtheorie

Im Unterschied zur gerade genannten Gleichheitsnorm diskutiert Blau, dass ebendiese zumindest aus objektiver Sicht häufig nicht erfüllt ist: „[...] individuals associate with one another because they all profit from their association. But they do not necessarily all profit equally, nor do they share the cost of providing the benefits equally, and even if there are no direct costs to participants, there are often indirect costs born by those excluded from the association“ (Blau 2008: 15). Trotz der theoretisch vorhandenen Gleichheitsnorm sind also häufig Ungleichheiten in Tauschbeziehungen zu beobachten. Dieses Phänomen wird oft mit Machtunterschieden erklärt. In Blaus Verständnis entsteht Macht dann, wenn ein Tauschpartner ein Tauschgut durch den (späteren) Machthaber nicht mit einem (subjektiv) gleichwertigen Tauschgut revanchieren kann. Der Machthaber gibt dem Unterlegenen daher zunächst eine Art Kredit (*credit*), um später nach seinem Gusto Vorteile zurückverlangen zu können (Blau 2008: 22).

Typischerweise wird die Macht Egos über Alter mit dem Einfluss auf das Verhalten Alters beschrieben: „Generally, we can say that the power of A over B increases with A’s ability to affect the quality of outcomes attained by B“ (Thibaut und Kelley 1959: 101). Dies stimmt damit überein, was andere über das grobe Verständnis von Macht formulieren, etwa: „The power of an actor resides in his control of valuable events“ (Coleman 1990: 132). Laut Coleman wird Macht generiert durch die verfügbaren Ressourcen einer Person und die Interessen, die andere an diesen Ressourcen haben:

„Actors have initial control over resources and initial interests. This distribution leads to exchanges, which in a market structure allow specifying the value of each resource. Then each actor’s power is the value of all those resources that he controls, and the amount of each resource that an actor holds at equilibrium is determined by his interest in that resource, his power (that is, the value of the resources he controls), and the value of that resource itself“ (Coleman 1990: 134).

Damit wird deutlich, dass die Fähigkeit, seine eigenen Interessen durchzusetzen – ich will das als Verhandlungsmacht bezeichnen –, von den Interessen des Tauschpartners abhängen. Der Wert der Ressourcen, über die Ego Kontrolle hat, hängt also vom Interesse Alters ab (etwa Coleman 1990: 133). Hat Ego viel Macht im Sinne von vielen Ressourcen, Alter aber kein Interesse an diesen Ressourcen, so hat Ego zwar viel Macht im Sinne von Ressourcenkontrolle, aber keine Verhandlungsmacht in der Beziehung zu Alter. Hinzu kommt, dass der „Marktwert“ subjektiv unterschiedlich ist. Der Wert der Ressource außerhalb der Tauschbeziehung kann also ein anderer sein als der Wert derselben innerhalb der Beziehung.

Die Generierung von Macht muss also noch einen Schritt weitergehen als über Ressourcenkontrolle. Coleman nennt hierfür das Prinzip des geringsten Interesses (*Principle of least interest*):<sup>7</sup> „[...] in a two-person relationship where each has control over his own actions (that is, the resources of the system), the person with less interest in the other has less interest in the resources controlled by the other. This gives him greater power and therefore greater ability to dictate the outcome of new events affecting both parties to the relationship“ (Coleman 1990: 135). Dieses Prinzip sieht Blau auch in Partnerschaften wirken. Demnach hätte der Partner, welcher geringeres Interesse am anderen zum Ausdruck bringt, Vorteile gegenüber diesen. Er hätte sogar „a better chance of inspiring another’s love for himself or herself“ (Blau 2008: 78). Blau beschreibt – wie auch andere – Macht als „[...] the ability of persons or groups to impose their will on others despite resistance through deterrence either in the forms of withholding regularly supplied rewards or in the form of punishment“ (Blau 2008: 117). Blau geht damit noch einen Schritt weiter, ich werde darauf gleich zu sprechen kommen. Zudem betont er, dass wenn es sich tatsächlich um Macht handelt, deren Ausübung wiederholbar ist und nicht nur einmalig wie etwa im Falle von Raubüberfällen.

Thibaut und Kelley drücken Macht in zwei Spielarten aus: sie unterscheiden Schicksals- und Verhaltenskontrolle. Schicksalskontrolle hat Ego über Alter, wenn das Handlungsergebnis Alters vollkommen abhängig ist vom Verhalten Egos, jedoch unabhängig von Alters eigenem Verhalten. Diese Schicksalskontrolle ist umso höher, je größer der Wertunterschied über das Ergebnis in den Verhaltensweisen Egos. Verhaltenskontrolle von Ego über Alter bedeutet, dass es (nutzenbasierte) Anreize Alters gibt, sein Verhalten an das Egos anzupassen, um ein höheres Ergebnis zu erreichen. Egos Verhaltenskontrolle ist umso größer, je höher der Ergebnisunterschied zwischen den Handlungsalternativen Alters ist, der durch Ego verursacht wird. Alter kann jedoch die Schicksalskontrolle durch Strafen in eine vorteilhaftere Situation ändern, also eine Verhaltensänderung Egos bewirken. Zudem

---

<sup>7</sup> Blau (2008: 78) führt dies auf folgende Textstelle zurück: Waller, Willard/Hill, Reuben (1951): *The Family*. New York: Dryden: 190–192. Cook und Emerson (1978: 724) zitieren dazu: Kuhn, Alfred (1964): „Bargaining power in transactions.“ *American Journal of Economics and Sociology* 23(1): 49–63.

hat Ego Anreize, seine Macht nicht auszuspielen, wenn eine Verhaltensänderung Alters ebenso negative Auswirkungen auf sein eigenes Ergebnis hat. Dies nennen Thibaut und Kelley *counter power* (Thibaut und Kelley 1959: 107f). Zudem können Einstellungsänderungen, welche Thibaut und Kelley als Lernprozess formulieren, die subjektiven Ergebniseinschätzungen ändern. Indem der ausgelöste Ergebniszuwachs Alters auch befriedigend für Ego ist, kann er seine eigene Einschätzung über einen möglicherweise geringeren Gewinn ändern. Der geringere Gewinn wird durch die verursachte Gewinnsteigerung beim Tauschpartner auch bei Ego wettgemacht. Auch Konfliktvermeidung kann eine Strategie sein, die Verhaltensänderung aufseiten des Machthabers bewirkt.

**Alternativen** Abhängigkeit – oder Macht – hängt vor allem an den verfügbaren Alternativen außerhalb der Beziehung. So schreibt etwa Blau: „The partner with fewer alternative opportunities tends to be more dependent on and committed to the exchange relation than the other“ (Blau 2008: 99). Wenn eine dritte Person zu einer Tauschkonstellation hinzukommt, die das Gleiche von Alter nachfragt, wird sie zum Wettbewerber von Ego: „We may say, if we like, that Other’s bargaining position has improved over what it was when he had only Person to deal with, even though no conscious bargaining need take place“ (Homans 1966: 56). Auch Homans spricht dann von steigender Verhandlungsmacht (*bargaining power*) Alters, wenn Alter ein Monopol hat für ein nachgefragtes Gut (Homans 1966: 67). Vor allem auch Kelley und Thibaut (vergleiche den Überblick in Kelley und Thibaut 1978) besprechen unterschiedliche Konstellationen mit Dritten genauer. Statt der Zahl der Alternativen und deren Wert ist jedoch auch die Verfügbarkeit dieser Alternativen entscheidend. Wenn die alternativen Tauschpartner selbst verfügbare Alternativen haben, sind sie weniger abhängig und damit weniger verfügbar für Ego (Molm et al. 1999: 878f, Cook und Emerson 1978). Erst mit zunehmender Verfügbarkeit werden sie machtrelevant.

Thibaut und Kelley konzeptionieren Alternativen außerhalb der Beziehung noch formaler. Die Bewertung der Alternativen außerhalb der Beziehung nennen sie Vergleichsniveau der Alternativen (*comparison level for alternatives*, abgekürzt  $CL_{alt}$ , etwa Thibaut und Kelley 1959: 21–23; ähnlich im Sinne Homans’ Benachteiligung relativ zu einer ähnlichen Tauschbeziehung, *relative deprivation*, Homans 1966: 74). Verfügbare, also tatsächlich erreichbare Alternativen sind das Output-Niveau, unter welches die aktuelle Beziehung nicht fallen darf – sonst verlässt der Tauschpartner die Beziehung. Hier zählt entsprechend nur die attraktivste erreichbare Alternative außerhalb der Beziehung. Mit diesem Konstrukt können Thibaut und Kelley stabile, aber unzufriedene Beziehungen erklären: wenn es keine besseren Alternativen gibt zur aktuellen Beziehung, bleibt die Beziehung stabil, obwohl das Ergebnis unter den Erwartungen bleibt. Formal ausgedrückt:  $CL > \text{Ergebnis} > CL_{alt}$ . Diese Formulierung beschreibt unfreiwillige Beziehungen. Andersherum gilt jedoch auch:

je höher das Ergebnis innerhalb der Beziehung, desto größer wird der Abstand zu erreichbaren Alternativen und desto abhängiger wird der Tauschpartner von der aktuellen Beziehung.

Zu bedenken bleibt Thibaut und Kelleys Hinweis, dass das Ergebnis innerhalb der Tauschbeziehung wiederum von den Vergleichsniveaus der Alternativen *beider* Tauschpartner abhängt. Sofern etwa das beste denkbare Ergebnis für Ego eine Handlungsweise Alters erfordert, deren Kosten höher liegen als die Alternativen Alters außerhalb der Beziehung, so ist das Erreichen dieses Ergebnisses für Ego unwahrscheinlich. Am wahrscheinlichsten ist die Fortdauer der Beziehung also dann, wenn beide Partner für die gleichen Verhaltensweisen hohe Nutzen und geringe Kosten wahrnehmen, in alternativen Verhaltensweisen dagegen das umgekehrte Verhältnis vorherrscht (Thibaut und Kelley 1959: 22). In anderen Worten: je höher ihre Präferenzen positiv miteinander korrelieren, desto wahrscheinlicher ist für beide ein hohes positives Ergebnis in der Tauschbeziehung. Sind für einen der beiden Partner die Kosten zu hoch, ist ein positives Ergebnis unwahrscheinlich. Eine Voraussetzung für das Bestehen einer dyadischen Beziehung sind also die dauerhaft positiven Belohnungen für beide Partner und damit ein gewisses Maß an Abhängigkeit voneinander.

**Opportunitätskosten** Alternative verfügbare Tauschbeziehungen determinieren nicht nur die Abhängigkeit von der aktuellen Beziehung. Die beste verfügbare Alternative geht nach Homans auch negativ als Opportunitätskosten in die Bilanzierung der aktuellen Beziehung ein: „The *cost*, then, of a unit of a given activity is the value of the reward obtainable through a unit of an alternative activity, forgone in emitting the given one“ (Homans 1966: 60, H.i.O.). Opportunitätskosten und Abhängigkeit stehen somit ebenso in enger Verbindung zueinander, wenn der Gewinn durch die aktuelle Tauschbeziehung äquivalent zum entgangenen Gewinn durch die verfügbare Alternative ist: „This further means that he is more likely to change his next unit to the alternative activity; and the point of zero profit comes where the probability of change between alternatives is greatest“ (Homans 1966: 63f). Sind die Opportunitätskosten gleich dem Gewinn, ist keine Abhängigkeit von der Beziehung gegeben und damit die Wahrscheinlichkeit zum Abbruch der Beziehung maximal.

**Abhängigkeit versus Macht in Tauschbeziehungen** Bisher, das heißt vor allem in der Familienökonomie, wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Macht und verfügbaren Ressourcen dargelegt. Oben wurde zusätzlich erläutert, dass eine äquivalente Alternative zur aktuellen Beziehung ein geringes Interesse an dieser Beziehung und damit Macht erzeugt. Laut Thibaut und Kelley erzeugen mangelnde Alternativen eine Abhängigkeit von der Beziehung. Der Grad der Abhängigkeit von einer Tauschbeziehung ist durch die

Entfernung ihres Wertes vom Wert der besten Alternative außerhalb der Beziehung bestimmt (Thibaut und Kelley 1959: 23, 100). In diesem Verständnis besteht damit ein negativer Zusammenhang zwischen Macht und Abhängigkeit.

Blau unterscheidet Macht, bei der ein Handlungsergebnis durch Zwang im Sinne negativer Sanktionen forciert wird, und solcher, die durch Belohnungen innerhalb einer Tauschbeziehung entsteht: „Regular rewards make recipients dependent on the supplier and subject to his power, since they engender expectations that make their discontinuation a punishment“ (Blau 2008: 116). In diesem Sinne sind Drohungen, etwa die Entlassung durch den Arbeitgeber, auch negative Sanktionen. Im Unterschied zum Drohpotential durch Gewalt beruht sie aber auf dem Abbruch der Tauschbeziehung und somit auf dem Unterlassen der positiven Belohnungen innerhalb der Tauschbeziehung. Somit ist ein wichtiger Faktor von Macht die Zustimmung beziehungsweise freiwillige Unterwerfung des Machtlosen: „[...] yet there is an element of voluntarism in power – the punishment could be chosen in preference to compliance, and it sometimes is – which distinguishes it from the limiting case of direct physical coercion“ (Blau 2008: 117).

Macht ist laut Blau nur dann ein wirksames Konzept, wenn sie asymmetrisch verteilt ist beziehungsweise wenn eine einseitige Abhängigkeit besteht: „[it is the] *net* ability to withhold rewards from and apply punishments to others“ (Blau 2008: 117, H.i.O.). Die vor allem empirische Komplexität entsteht dadurch, dass im Unterschied zur einfachen Machtkonzeption laut der Tauschtheorie häufig gegenseitige Abhängigkeiten (was Thibaut und Kelley schließlich auch als *interdependence* beschreiben) beziehungsweise gegenseitige Beeinflussungen vorhanden sind (Blau 2008: 118). Macht ist also die einseitige Abhängigkeit vom Tauschpartner. Im Gegensatz dazu ist Macht in Colemans Verständnis *keine* relationale Größe, sondern Eigenschaft eines Handelnden selbst: „Power by the definition given above is a property of *the actor in the system*. It is not a property of the relation between two actors (so it is not correct in this context to speak of one actor’s power over another, although it is possible to speak of the relative power of two actors)“ (Coleman 1990: 132f, H.i.O.). Richtig ist, dass Macht keine Eigenschaft der Beziehung sein kann, da die Beziehung im hier zugrundeliegenden Verständnis keine Entität *sui generis* ist. Im Unterschied zu Coleman ist Macht hier jedoch eine relationale Größe in dem Sinne, dass sie erst durch die Merkmale von *beiden* Akteuren zustande kommt. Denn Macht ist die ungleiche Verteilung der Abhängigkeiten zwischen zwei Tauschpartnern (vergleiche auch Cook und Emerson 1978: 723f). Wie in Kapitel 2 bereits ausführlicher diskutiert wurde, deutet auch dies abermals darauf hin, dass Macht nicht unbedingt ein geeignetes Konzept in sozialen Tauschbeziehungen ist, umso weniger in engen emotionalen Tauschbeziehungen wie Partnerschaften. Stattdessen deutet sich hier bereits an, dass (Un-)Abhängigkeit diejenige Größe ist, die Tauschbeziehungen und Ungleichheiten in denselben besser beschreiben kann als Macht.

Haben beide Tauschpartner viel Macht über den anderen – oder besser: ist die beiderseitige Abhängigkeit groß – kann dies als starker Zusammenhalt (*cohesiveness*) der Beziehung bezeichnet werden (Thibaut und Kelley 1959: 114). Wegen des großen Drohpotentials neigen solche Beziehungen generell eher zur Konfliktvermeidung und Anpassung ihrer Einstellungen und Werte: „One might say that interdependence begets further interdependence“ (Thibaut und Kelley 1959: 115). Bei sehr ungleicher Machtverteilung könnte der schwächere Alter dennoch bessere Belohnungen durch das Verhalten Egos erhalten, ist also statushöher, was seinen Gewinn anbelangt: „The point to be emphasized here is that there is no *necessary* relation between a person’s power and his absolute level of outcomes“ (Thibaut und Kelley 1959: 116f). Allerdings kann er die für ihn bessere Verhaltensweise von Alter eher hervorbringen und somit häufiger *sein* besseres Ergebnis erzielen im Vergleich zu Alter. Da ein Machthaber seine eigenen Werte und Einstellungen besser durchsetzen kann, hat er auch bessere Möglichkeiten, in seinen anderen Beziehungen ein konsistentes, seinen Präferenzen angemessenes Verhalten durchzusetzen.

Blau macht deutlich, dass Machtbeziehungen in Zweier-Relationen wenig attraktiv für den Machthaber sind:

„The weakness of the isolated subordinate limits the significance of his approval or disapproval of the superior. The agreement that emerges in a collectivity of subordinates concerning their judgment of the superior, on the other hand, has far-reaching implications for developments in the social structure“ (Blau 2008: 23).

Seine Machtposition besteht genau darin, dass er dem Unterlegenen etwas geben kann, was der Schwächere entsprechend nicht angemessen, also im gleichen Maße, erwidern kann. Daher kommt die Subordination zustande. Der Schwächere kann dies nur durch Anerkennung und das für den Machthaber eventuell erfahrene Vergnügen der Unterwerfung vergelten. Diese sind langfristig jedoch nur unter Beobachtung Dritter lukrativ, da sie erst dann wiederum Status erzeugen. Macht kommt via Statusgenerierung daher erst in größeren Kollektiven zur Geltung (ebenso: Cook und Emerson 1978: 724). In Zweier-Beziehungen, insbesondere in langfristigen emotionalen, wie nun schon mit mehreren Argumenten gezeigt wurde, sollten Machtunterschiede nur untergeordnete Bedeutung haben.

Zudem handelt ein Machthaber kontraproduktiv, wenn er seine Machtposition zu häufig ausnutzt. Blau beschreibt, dass aufseiten des Schwächeren damit das Gefühl von Ausbeutung evoziert wird (*exploitation*: Blau 2008: 22). Denn das Durchsetzen der Interessen Egos gegen den schwächeren Alter ist an tendenziell hohe Kosten für Alter gekoppelt. Vor allem wenn für Alter nur noch Kosten und keine Vorteile mit der dadurch gestalteten Tauschbeziehung verbunden sind, hat Alter ein zunehmendes Interesse, dieses Macht-

verhältnis zu umgehen. Alters Interesse an der Beziehung wird damit gering und somit auch dessen Anreiz, sich weiterhin an Egos Diktat anzupassen. Die Abhängigkeit Alters von der Beziehung geht langfristig verloren. Alter wird also Wege finden, sich der Macht Egos zu entziehen oder die Beziehung zu verlassen (Thibaut und Kelley 1959: 119). Damit liefern Thibaut und Kelley ein deutliches Argument dafür, dass Machtverhältnisse in langfristig angelegten Partnerschaften letztlich weniger bedeutsam sind. Denn in solchen Beziehungen werden langfristig nur kooperative Verhaltensweisen für beide Partner nutzbringend sein, die an den Interessen *beider* Partner orientiert sind, unabhängig von der objektiven Macht- beziehungsweise Abhängigkeitsverteilung. Zu dem listen Thibaut und Kelley einige Strategien auf, mit denen der machtärmere Alter seine Verhandlungsposition erheblich verbessern kann gegenüber Ego (Thibaut und Kelley 1959: 120–122). Auch Blau nennt solche alternativen Strategien (Blau 2008: 124). Machthabende wie Nicht-Machthabende tendieren zu reziproken Verhalten in sozialen Tauschbeziehungen, auch Machthabende machen also keinen Gebrauch von derselben (Molm 2003a: 11). Molm, Peterson und Takahashi (1999) zeigen in einem Experiment mit Studenten, welches entsprechend ihrer Definition die unterschiedlichen Rahmenbedingungen von verhandeltem (ökonomischen) und reziproken (sozialem) Tausch im Labor simuliert, dass Partner im reziproken Tausch weniger von ihrer verfügbaren Macht Gebrauch machen als Akteure im Verhandlungs-Setting. Die Autoren vermuten, dass sie damit ihr Risiko und ihre Unsicherheit minimieren, dass die Tauschbeziehung vom Schwächeren nicht erwidert wird, anstatt ihre möglichen Profite kurzfristig auszureizen.

Das Verständnis von Macht, welches Thibaut und Kelley anlegen, beschränkt sich zudem nicht auf ökonomische Ressourcen. Sie ist sogar unabhängig davon. Macht ist lediglich an der Abhängigkeit von der Beziehung orientiert und nicht auf ökonomische Tauschgüter beschränkt. Vor allem in Partnerschaften, die dazu geeignet sind, den individuellen Bedürfnis nach Zuneigung und Anerkennung gerecht zu werden, sind daher andere als ökonomische Tauschgüter mindestens ebenso relevant – und deren Verteilung muss mitnichten mit der Ressourcenverteilung zusammenfallen. Zudem generieren hohe Kosten, die durch eine Trennung entstehen können, ebenso Abhängigkeit. Damit sind nicht nur direkte Kosten gemeint. Auch die Verletzung normativer Wertvorstellungen kann als psychologischer Kostenfaktor wirken.

**Emotionen** In seiner verhaltensbiologisch inspirierten Arbeit beschreibt Homans, dass ein Ergebnis unterhalb der eigenen Erwartungen Ärger erzeugt. Tausch- und Handlungsergebnisse, welche dagegen die eigenen Erwartungen übertreffen, bewirken häufig ein Gefühl der Freude. Der Ausdruck von Emotionen ist auch eine Rückmeldung über die eigene Wahrnehmung der Beziehung für den anderen (Thibaut und Kelley 1959: 123). Da Machtpositionen ebenso von der Wahrnehmung abhängen, können sie auch unabhängig von der

tatsächlichen Ressourcenverteilung erzeugt werden oder nichtig sein. Manchmal kann somit die Veränderung der Wahrnehmung auch die Machtrelation verändern. Eine nach außen hin unveränderte emotionale Reaktion Alters trotz Verhaltensänderungen Egos signalisiert das Unbeeinflusst-Sein Alters von Ego und damit eine höhere Machtposition.

## 8.6. Ergänzung: Zur konzeptionellen Notwendigkeit von Bindung – Vertrauen, Altruismus und Moral in der Tauschtheorie?

### Der fehlende Faktor

„Würde Reziprozität nicht mehr bedeuten als lediglich der zeitverzögerte Austausch, wäre mit der Gegengabe die Verpflichtung erfüllt, die Beziehung beendet. Das interessante und *erklärungsbedürftige* Phänomen ist aber nicht der Inhalt, die Gabe selbst, [...] das wirklich Interessante ist, dass längerfristige Beziehungen auf diese Weise gestiftet werden können. [...] möglicherweise wird [die Beziehung] durch den ausgleichenden, dann gegenläufigen Tauschakt sogar verstärkt“ (Stegbauer 2002: 54, H.i.O).

Dass etwas im bisherigen Tauschkonzept fehlt, ist bereits in dieser einfachen Beobachtung sichtbar. Huinink und Röhler formulieren diese Problematik für Paarbeziehungen: „Der Wunsch nach einer stabilen Beziehung, auf deren Grundlage die Investition in bestimmte *einzigartige* Quellen des Austauschs, wie z. B. Kinder, erst lohnend erscheint, kollidiert mit dem genauso rationalen Wunsch, bessere Austauschgelegenheiten außerhalb der Beziehung, z. B. in Form eines Seitensprungs, wahrzunehmen“ (Huinink und Röhler 2005: 67, H.i.O.). Die vorangegangenen theoretischen Darstellungen geben jedoch überblicksartig den bisherigen Theoriestand insbesondere der Tauschtheorie wider, also die Betrachtungen auf Mikro-Ebene, wie er vor allem in der quantitativen Soziologie immer wieder herangezogen wird. Was genau eine Beziehung „verstärken“ kann, oder dass es überhaupt unterschiedlich enge Beziehungen gibt und warum, ist jedoch mit diesen bisherigen Mitteln nicht erklärbar – und damit ebensowenig vom Großteil der aktuellen Soziologie. Wie in Abbildung 5.1 sichtbar, ist jedoch noch ein weiterer wichtiger Faktor von Tauschbeziehungen ausgelassen worden: Bindung. Ich werde äquivalent auch die englische Bezeichnung *Commitment* verwenden, da dieser Begriff in der deutschen Sprache bereits etabliert ist und spezifischer verstanden wird. Commitment ist der Faktor, welcher das folgende einfache Phänomen beschreib- und erklärbar macht: „Während der Arzt und der Autohändler im Falle nicht erfüllter Rollenerwartungen leicht zu wechseln ist, bleibt man einer partnerschaftlich verbundenen Person in der Regel länger treu“ (Stegbauer 2002: 118). Commitment ist es, das den Unterschied zwischen Tauschakt und Beziehung

ausmacht. Anhand unterschiedlicher Commitment-Formen, die im anschließenden Kapitel 9 genauer ausgeführt werden, werden verschiedene Beziehungstypen charakterisierbar. Verschiedene Formen von menschlichen Beziehungen können damit unterschieden werden unabhängig vom rein institutionellen Zusammenhang wie dem Verwandtschaftsgrad.

**Lösungen in der Rational-Choice-Theorie** Selbst Theorievertreter wie Coleman weisen darauf hin, dass realistische Beschreibungen dauerhafter Beziehungen durch reine Kosten-Nutzen-Kalkulationen nicht möglich sind: „In the model of a perfect market, transactions are both costless and instantaneous. But in the real world transactions are consummated only over a period of time“ (Coleman 1990: 91). Bei seinem Vergleich mit dem perfekten Markt impliziert Coleman jedoch, dass Märkte mit unvollständigen Informationen das angemessene Konzept sind, um dauerhafte Beziehungen zu beschreiben. Ausschließlich mangelnde Informationen führen dazu, dass für gleichartige Tauschakte immer wieder derselbe Tauschpartner gewählt wird. Denn wenn sich eine Transaktion als erfolgreich erwiesen hat, führt sie auch zu einem Informationsvorsprung im Vergleich zu anderen potentiellen Tauschpartnern. Ein erfolgreicher Tauschakt generiert Wissen über die Zuverlässigkeit des Tauschpartners. Über andere Personen, mit denen noch nicht getauscht wurde, gibt es nur Mutmaßungen. Gerade wenn keine Verträge geschlossen werden können, also Sanktionierungen nicht möglich sind, seine Interesse durchzusetzen, ist Vertrauen die Grundlage des Tausches.

Vertrauen beschreibt Coleman als Wette: Einsatz und Gewinn sowie die Wahrscheinlichkeit des Gewinns sind erst bekannt, wenn ein Tausch mehrmals durchgeführt wurde (Coleman 1990: 99). Bei geringem Einsatz und Gewinn ist mangelndes Wissen von geringem Belang (Coleman 1990: 103). Erhöht sich jedoch der Einsatz, wird korrektes Wissen durch Erfahrungswerte entscheidungsrelevant – und damit Vertrauen: „Risk increases integrative bonds by promoting trust; as many scholars have recognized, risk is a necessary condition for proving ones own trustworthiness, and for judging another“ (Molm 2010: 124).

Die Grenzen von spieltheoretischen Varianten und mögliche Lösungsergebnisse erläutert etwa Braun. Braun (1992: 179) beschreibt ein typisches Beispiel, bei welchem auch bei einer rein nutzenmaximierenden spieltheoretischen Modellierung Kooperation für beide Spieler zusammen die beste Lösung bietet. Sofern allerdings die Alternative der Nicht-Kooperation, bei gleichzeitigem kooperativen Verhalten des Mitspielers, den individuell größten Gewinn verspricht, kann Kooperation unter den klassischen theoretischen Bedingungen nicht zustande kommen. Kooperation würde in diesem Fall irrationales Verhalten bedeuten und damit gegen eine Grundannahme der Spieltheorie verstoßen. Kooperation ist auch hier nur mit Vertrauen möglich. Kooperative Spiele basieren damit auf riskan-

tem Verhalten. Braun erörtert auch eine nicht-kooperative Spielvariante mit vollständiger Information, da in Vertrauensbeziehungen gemeinsames Wissen besteht. Auch diese Lösung wäre irrational, also riskant, da sie *zwei* vertrauende Personen für das für beide beste Ergebnis voraussetzt. Rationale Akteure werden nicht kooperieren: „ähnlich wie im Gefangenendilemma verhindert individuelle Rationalität ein soziales Optimum“ (Braun 1992: 180). Oder anders formuliert: „[...] actors remain far more willing to participate in unequal reciprocal exchanges that disadvantage them than in unequal negotiated exchanges“ (Molm 2010: 125).

Braun schlägt zwei weitere mögliche Gründe vor, warum Vertrauensbeziehungen geachtet werden: Moral und Altruismus. Moralische Empfindungen führen zu einem schlechten Gewissen, wenn einmal gewährtes Vertrauen missachtet wird. Die psychischen Kosten durch ein schlechtes Gewissen bei einem Vertrauensmissbrauch senken den Nutzen des Gewinns durch den Missbrauch der Vertrauensperson. Moral verhilft also dazu, dass sich der Vertrauensmissbrauch nicht lohnt. Dagegen wird dessen Gewinn mit einem gewissenbedingten Faktor gemindert, der jedoch unabhängig vom Verlust Egos ist. Nachteilig ist an dieser Überlegung jedoch, dass Vertrauen nur gewährt werden kann, wenn das Ausmaß der Moral beim anderen bekannt ist. Dies scheint wenig realistisch. Oder Vertrauen ist aus anderen Gründen gegeben, was wiederum nur durch eine vorher bereits bestehende Beziehung zu rechtfertigen ist – Moral erklärt also nicht den Beginn der Beziehung, in der Vertrauen aufgebaut wird. Auch andere Vertrauensindikatoren wie Reputation werden hiermit nicht erfasst. So könnten Langfristeffekte wie potentielle Gegenleistungen oder Rufschädigung auch Anlass für eine Vertrauenserwiderung sein (siehe Coleman 1990: 96).

Stegbauer macht ein ähnliches Angebot. Er möchte erklären, warum Menschen scheinbar altruistische Handlungen für Unbekannte leisten, von denen nichts zurück erwartet werden kann, etwa bei Spenden an Flutopfer oder Vereine: „Wenn es also darum geht, Erklärungen dafür bereitzuhalten, warum jemand für andere Unterstützung leistet, selbst, wenn er in gar keiner direkten Beziehung zu die[s]en anderen steht, dann kommt die Reziprozität der Perspektive ins Spiel. [...] Ich kann mich in den Mann einfühlen, der durch die Überschwemmung gerade sein Haus verlor. Ich setze mich gedanklich an seine Stelle und bin dadurch in der Lage mitzuleiden“ (Stegbauer 2002: 127). Wie Moral oder Mitleid entwickelt werden, bleibt in beiden Fällen ohnehin eine ausstehende Frage. Auch sie scheinen zur Beschreibung von engeren Beziehungen unangemessen.

Braun definiert sein zweites Theorieangebot wie folgt: „»Altruismus« meint hierbei, daß die Vertrauensperson ein positives Interesse am Wohlergehen des Vertrauenden besitzt (d.h. das Nutzenniveau der Vertrauensperson steigt, falls es dem Vertrauenden besser

geht“ (Braun 1992: 182).<sup>8</sup> Der Vertrauensperson wird kein Altruismusfaktor zugesprochen, der Vertrauende bleibt in dieser Spielvariante ein egoistischer Spieler: „[...] sei davon ausgegangen, daß sich das totale Nutzenniveau [der Vertrauensperson] als Summe ihres eigenen Nutzens und des mit einem »Altruismusparameter« gewichteten Nutzens des Vertrauenden ergibt“ (Braun 1992: 183). Das heißt, wenn Ego der egoistische Vertrauende mit erstem Zug im Spiel ist, so wäre bei Kooperation der Nutzen des Vertrauenden  $\text{Gewinn}_{\text{Ego}}$ . Alter sei die altruistische Vertrauensperson, deren Nutzen sich ergibt als  $\text{Gewinn}_{\text{Alter}} + a \times \text{Gewinn}_{\text{Ego}}$ , wobei  $a$  der Altruismusparameter zwischen 0 (bei Egoismus) und  $< 1$  ist. Bei Vertrauensmissbrauch wäre das Ergebnis  $\text{Verlust}_{\text{Ego}}$ , der Nutzen der Vertrauensperson dabei  $\text{Gewinn}_{\text{Alter}} - a \times \text{Verlust}_{\text{Ego}}$ . Dagegen ist in der Moral-Lösung Brauns bei Kooperation der Gewinn von Alter, der Vertrauensperson, nicht von Ego abhängig. Deutlicher Nachteil des Altruismus-Konzepts ist jedoch, das es nur bei vollständiger Information gilt: „Das Modell blendet somit aus, daß Altruismus generell nicht beobachtbar ist und die Vertrauensperson Anreize zur Täuschung des Vertrauenden über das Ausmaß ihrer Zuneigung hat“ (Braun 1992: 184). Auch dies scheint faktisch wenig realistisch. Auch Becker hat bekanntermaßen neben Altruismus auch Liebe in seine Überlegungen einbezogen. Liebe bezeichnet er nach Gary Becker als *utility externality*. Sie bezieht neben dem eigenen Nutzen auch direkt den Nutzen von Alter ein (Bolle 1991: 199, Pollak 2002: 11–16). Dies ist ähnlich der Darstellung Brauns und geht daher gleichermaßen davon aus, dass die Nutzenfunktion von Alter von allen Alteri gleich wahrgenommen werden. Die Annahme vollständiger Information scheint also abermals unrealistisch. Grundsätzlich scheint eine Modellierung als ein Spiel mit Risiko, also mit unvollständiger Information, sinnvoller.

**Bindung** Ökonomische Spieltheorie reduziert Tauchbeziehungen zumeist auf einzelne Tauschakte. Dies ist jedoch unrealistisch:

„Because acts of unilateral giving are reciprocated over time, in the course of ongoing relations rather than discrete transactions, the unit of exchange necessarily becomes the relation of recurring interactions between actors that Emerson (1972a)<sup>9</sup> envisioned as the smallest unit of analysis in exchange theory. This relation takes the form of a series of sequentially contingent, individual

<sup>8</sup> Äquivalent beschreibt Bolle (1991) Altruismus in Anlehnung an Gary Becker als *consumption externality*; es ist also ein externer Faktor in die Nutzenfunktion Egos eingebunden. Im Falle von Altruismus ist die Nutzenfunktion von den Konsumgütern Alters abhängig, ohne dessen Präferenzen einzubeziehen (Pollak 2002: 13f).

<sup>9</sup> Emerson, Richard M. (1972): „Exchange Theory, Part I: A Psychological Basis for Social Exchange.“ In: Joseph Berger, Morris Zelditch Jr., Bo Anderson (Hrsg.): *Sociological Theories in Progress*, Vol. 2. Boston, Massachusetts: Houghton-Mifflin: 38–57.

acts, in which discrete transactions are difficult to identify because the same act that completes one exchange often initiates another“ (Molm 2010: 122).

Um langfristige (Tausch-)Beziehungen zu beschreiben, müssen Ökonomen Vertrauen als gegeben annehmen und es damit zu einer Randbemerkung verbannen – oder unrealistische Entscheidungssettings beschreiben, die höchstens, wenn überhaupt, für unpersönliche Tauschakte gelten können. Ohne Vertrauen oder noch weitreichendere Konzepte ist es nicht möglich, den Unterschied zwischen unpersönlichem Tauschakt und sozialer, kooperativer Beziehung darzustellen. Diese Langfristigkeit hat jedoch Folgen: „Die hier vertretene Grundthese war, dass beim Austausch zwischen Akteuren immer mehr getauscht wird, als uns der rein ökonomische Vorgang andeutet. Mit dem »mehr« ist die Beziehungsdimension gemeint: Mit jedem Austauschvorgang ist gleichzeitig ein Beziehungsvorgang verbunden“ (Stegbauer 2002: 158). Und weiter: „Damit wird auch klar, dass dem sozialen Gebilde emergente Eigenschaften zukommen, die sich nicht aus der schlichten Addition der Eigenschaften ihrer Mitglieder ergeben“ (Stegbauer 2002: 136). Commitment als Konzept, das diese Lücke schließen soll, verändert das Tauschverhalten und damit das Tauschergebnis. Bindung ist derjenige Faktor, der dieses „Mehr“ erzeugt und zu scheinbar „emergenten Eigenschaften“ führt, die sich in Form gewisser Eigendynamiken in engen sozialen Beziehungen beobachten lassen.

Cook und Emerson (1978: 728) bezeichnen soziale Beziehungen oder Tauschbeziehungen im Allgemeinen ohne jegliches Commitment als Ausnahme oder abweichendes Verhalten. Commitment kann jedoch nicht nur erklären, warum Beziehungen auf Dauer bestehen können. Es verändert auch die Beziehungen selbst, etwa die Möglichkeit, bessere Verhandlungspositionen auszunutzen und die eigenen Interessen gegenüber den anderen durchzusetzen. So unterscheiden Cook und Emerson Macht, die eine Verhaltensmöglichkeit auftritt, und den Gebrauch von Macht (Cook und Emerson 1978: 723f). Commitment, also Formen von langfristigen Loyalitäten zu einem spezifischen Tauschpartner, obwohl Alternativen verfügbar sind, führen laut Cook und Emerson theoretisch dazu, dass potentiell verfügbare Macht weniger gebraucht wird. Sie prognostizieren einen umgekehrten Zusammenhang von Machtgebrauch und Commitment (ebd). Dies bedeutet auch, dass bessere verfügbare Alternativen nicht gewählt werden. Im Laborexperiment zeigen sie, dass selbst bei Tauschbeziehungen einander unbekannter Akteure die Tauschpartner mit der Zeit Bindung aufbauen und weniger von ihrer Machtposition gebrauchen (vergleiche auch die Zusammenfassung von Experimenten bei Molm 2003a). Marktprinzipien unter perfektem Wettbewerb mit vollständigem Wissen werden dadurch aufgehoben. Dieses Konzept weiter zu konkretisieren ist Aufgabe des nächsten Kapitels.

## 9. Bindung – Liebe – Commitment

### 9.1. Was ist Bindung?

Bindung – oder Commitment – soll das soziale Verhältnis zweier Tauschpartner zueinander bestimmen. Stegbauer nennt dies die „Entfernung im sozialen Raum“ (Stegbauer 2002: 160) und möchte damit die „Intensität der Beziehung“ beziehungsweise der Reziprozität bezeichnen:

„Gegenseitige Leistungen tragen zur Abstandsverschiebung bei: Eine erbrachte Leistung fordert eine Gegenleistung heraus etc. In diesem Prozess der Gegenseitigkeit wird Vertrauen hergestellt und der soziale Abstand verändert: Die Beziehung wird enger. In jemand anderen gesetztes Vertrauen hat sich bewährt, eine Beziehung erweist sich dadurch als belastbar. [...] Hier findet sich eine Dynamik, die auch von Reziprozitätsbeziehungen abhängig ist. In der gemeinsamen Geschichte bauen sich Beziehungen auch über gegenseitigen Austausch auf“ (Stegbauer 2002: 161).

Doch auch schwache Bindungen und Beziehungen sollen mit dem Commitment-Begriff beschrieben werden. Nicht nur Beziehungen zum Partner, sondern Beziehungen im Allgemeinen, also auch zum Kind, den Eltern, Freunden, Kollegen oder zum Arbeitgeber beziehungsweise Firmenbindung sind darin eingeschlossen. Punktgenau definiert Rubsult (1980b: 96) Commitment daher als „tendency to maintain a relationship“. Noch treffender bezeichnen Cook und Emerson (1978: 734) dieses Phänomen als *Verhaltensloyalität*. Dies bedeutet konkret: trotz verfügbarer (in Verhaltensexperimenten: besserer) Alternativen wählt eine Personen immer wieder den gleichen Tauschpartner.<sup>1</sup>

Je größer die Bindung, desto höher also die Kohäsion zwischen zwei Tauschpartnern. Diese Bindung ist der Motor, der aus einem Tauschakt oder auch einer Reihe förmlicher Tauschakte derselben Tauschpartner eine Beziehung macht. Dies ist prinzipiell mehr, als nur die Tauschfrequenz und den Wert der getauschten Güter zu beobachten. Eine erhöhte Tauschfrequenz von immer persönlicheren Tauschgütern mag eine mindestens typische Folge von

---

<sup>1</sup> Cook und Emerson (1978) weisen darauf hin, dass Commitment prinzipiell auch auf der Einstellungsebene zu messen sein könnte. Sie leiten Commitment aber nur über beobachtbares Verhalten ab.

steigender emotionaler Nähe sein, sogar ein valider Indikator für dieselbe. Dennoch sollen mehrere Formen von Bindung unterschieden werden – emotionale Nähe ist dabei nur eine von drei Commitmentformen. Bindung bestimmt neben Motivation und Intensität des Gebens darüber hinaus auch die zeitliche Perspektive von Beziehungen. Commitment hat Auswirkungen auf das soziale Netzwerk, in welchem sich die Tauschpartner bewegen. Vor allem aber hat sie Auswirkungen auf die Bereitschaft, Kompromisse oder gar persönliche Opfer für den anderen zu erbringen. Commitment ist zentral, wenn ein Tauschpartner über alternative Investitionen und Möglichkeiten zu entscheiden hat.

**Bindung und Bindemittel** Die Dauerhaftigkeit einer Beziehung oder ihre Bindung muss nicht durch einen einzelnen Faktor erzeugt werden. Tatsächlich gibt es sowohl für den Bereich intimer Partnerschaften als auch für den Bereich von Arbeitsverhältnissen verschiedene Typologien, welche die Motivation eines Tauschpartners beschreiben, in der jeweiligen Beziehung zu bleiben. In Anlehnung an diese Literatur werden hier drei Formen von Commitment definiert:

- *Normatives Commitment* – warum Ego in der Beziehung bleiben *sollte* – entsteht durch wahrgenommene normative Erwartungen, soziale Rollen oder eigene Werte wie religiöse Vorstellungen oder sozialen Druck der Umgebung, die ein Gefühl von Verpflichtung erzeugen.
- *Institutionelles Commitment* – warum Ego in der Beziehung bleiben *muss* – beruht auf der zweckrationalen Abwägung aus Nutzen der Beziehung und Kosten bei Verlassen derselben; dies wird etwa durch langfristige Investitionen wie Kinder oder Hausbesitz in Partnerschaften oder Arbeitsverträge und ökonomische Abhängigkeit in Arbeitsbeziehungen generiert.
- *Emotionales Commitment* – warum Ego in der Beziehung bleiben *möchte* – bildet die affektive Bindung an den Tauschpartner, etwa die Identifikation mit dem Arbeitgeber oder die emotionale Zuneigung zum Partner.

Diese Typologie basiert auf den von Meyer und Allen (1997: 10–13, Allen und Meyer 1990: 2–4) für Beschäftigungsverhältnisse formulierten Dimensionen. Meyer und Allen nennen sie *normative*, *continuance* und *affective commitment*. Für *continuance* – hier institutionelles – Commitment wird auch der Name instrumentelle Bindung vorgeschlagen, welche auch zweckmäßig erscheint, aber nicht beibehalten wurde.

Die von Meyer und Allen benannten Bindungsdimensionen sind dabei auf verschiedene Beziehungen übertragbar, in ihren Ausführungen sogar auf Tätigkeiten – auf die Arbeitstätigkeit selbst genauso wie auf ein Hobby: „Affective, continuance, and normative commitment are psychological states that characterize the person’s relationship with the

entity in question and have implications for the decision to remain involved with it“ (Meyer und Allen 1997: 93). Wie auch hier deutlich wird, sind die Dimensionen keine Eigenschaften der Beziehung selbst, sondern im Sinne des individualistischen Ansatzes ausschließlich Wahrnehmungen eines Tauschpartners. Sie sind also auf der kognitiven oder motivationalen Ebene zu verorten.

Im Unterschied zu dieser Typologie betrachten Untersuchungen von Partnerschaften, die Bindung oder Commitment explizit behandeln, zumeist nur emotionales Commitment. Diese Dimension wird dann häufig nur als „Commitment“ oder „Liebe“ bezeichnet. Zum Teil differenzieren sie noch weitere Formen von Liebe wie etwa Sternberg. Sternberg (1986; 1997) unterscheidet drei Dimensionen von Liebe: *intimacy*, *passion* und *decision/commitment*. Nur letztere bezeichnet dabei die Motivation zur Dauerhaftigkeit der Beziehung. Wie Meyer und Allen betont auch Sternberg, dass sie Komponenten sind, die in Mischformen auftreten können:

„Non-love refers simply to the absence of all three components of love. Liking results when one experiences only the intimacy component of love in the absence of the passion and decision/commitment components. Infatuated love results from the experiencing of the passion component in the absence of the other components of love. Empty love emanates from the decision that one loves another and is committed to that love in the absence of both the intimacy and passion components of love. Romantic love derives from a combination of the intimacy and passion components. Companionate love derives from a combination of the intimacy and decision/commitment components of love. Fatuous love results from the combination of the passion and decision/commitment components in the absence of the intimacy component. Consummate, or complete love, results from the full combination of all three components“ (Sternberg 1997: 316).

Auch die von Meyer und Allen vorgeschlagene Unterteilung ermöglicht es, die von Sternberg aufgeführten Beziehungsformen zu beschreiben. Darüber hinaus bietet sie sogar die Möglichkeit zur Konkretisierung. Zudem scheint diese Differenzierung allgemeingültiger – sie gilt sowohl für intime Beziehungen im internationalen Rahmen (Dion und Dion 1996) als auch für andere Beziehungsformen wie Arbeitsbeziehungen. Zusammenhänge in einem sozialen Netzwerk können somit besser innerhalb eines Theoriekonzeptes erörtert werden. Da emotionales Commitment sowohl inhaltlich am bedeutsamsten für Tauschverhalten als auch im Zusammenhang mit Tauschtheorie und Arbeitsteilung noch wenig verbreitet ist, wird dieses Thema im Folgenden als Schwerpunkt behandelt. Auch wird Commitment vor allem anhand von intimen partnerschaftlichen Beziehungen ausgeführt. Für konkre-

tere Betrachtung von Beschäftigungsverhältnissen sei etwa auf die Arbeit von Meyer und Allen (1997) verwiesen.

## 9.2. Emotionales Commitment

**„Liebe“ in den Wissenschaften** „Liebe“ ist in den vergangenen Jahrzehnten Gegenstand zahlreicher Forschung geworden. Besonders umfassend sind die Forschungen der Psychologie verschiedenster Ausrichtungen. Diese dauern bereits einige Jahrzehnte. In den letzten Jahren haben auch Neurowissenschaftler begonnen, emotionale Reaktionen auf nahestehende Personen im Gehirn und auf hormoneller Ebene messbar zu machen (Zusammenfassung etwa in: Cacioppo et al. 2012). Auch in der Soziologie gibt es zahlreiche Beispiele für Forschung zum Thema Liebe, wenn auch überwiegend in eher kultursoziologischen Arbeiten über romantische Liebe wie die von Illouz, Hochschild, Kaufmann, Burkart oder Koppetsch. Erwähnenswert sind zudem die Arbeiten von Vertretern der Individualisierungsthese wie Beck und Beck-Gernsheim oder Giddens, der Differenzierungstheorie von Luhmann, Tyrell oder Leupold, aber auch Forschung von Frank, Lenz, Dux und vielen anderen (vergleiche auch die Beschreibungen in Lautmann 1998; Huinink und Röhler 2005).

In der Soziologie eher selten wird Liebe mit Gefühlen in Verbindung gebracht (vergleiche dazu auch die Diskussion in Alberoni 1998). In der Differenzierungstheorie wird Liebe als Code oder Kommunikationsmedium diskutiert, als eine Art kulturell generiertes und vom Einzelnen aktualisiertes Deutungsschema. In Teilen vergleichbar ist Berger und Kellners Argumentation von der ehelichen Konstruktion der Wirklichkeit. Auch Hochschild spricht von Familienmythen (*family myths*). Dort und noch mehr in den Arbeiten von Burkart und Koppetsch werden partnerschaftliche Konstruktionen ihrer selbst eher als Werte beschrieben, die zum Teil typologisiert sind, also in idealtypischen Konstellationen häufig zu beobachten sind. Im Zusammenhang mit Vorstellungen von Arbeitsteilungen werden so auftauchende wie ausbleibende partnerschaftliche Konflikte erklärt. Im Anschluss an die Individualisierungsvermutung wiederum werden vor allem die im Laufe der Zeit gewandelten romantischen Liebesideale besprochen. Zudem wird die Bedeutung von Partnerschaft als wichtige Ressource für Anerkennung und Identitätsfindung beschrieben. Selbst Blood und Wolfe (1960) haben Liebe ein eigenes Kapitel gewidmet, und sogar Blau (2008) erwähnt sie. Blau verweist sogar ausführlicher auf den Gruppenzusammenhalt, das Gefühl von Gruppenzugehörigkeit und soziale Anziehungskraft anderer, um Gruppendynamiken zu beschreiben.

Trotz dieser bestehenden Literatur bleibt die naheliegende Forderung nach einer Integration in die Familiensoziologie bisher unbeantwortet (vergleiche Burkart und Koppetsch 2001; Röhler et al. 2000; Burkart 2006; Lautmann 1998). Konzepte wie Bindung zwischen Tauschpartnern haben nie in die klassische Familiensoziologie Eingang gefunden. Illouz beschreibt diesen Zustand:

„»Liebe ist die wichtigste Sache der Welt, der man alle anderen Erwägungen, insbesondere solche materieller Art, opfern sollte« (Stone 1977).<sup>2</sup> Romantische Liebe ist eher irrational als rational, eher uneigennützig als gewinnorientiert, eher organisch als utilitaristisch, eher privat als öffentlich. In der Populärkultur und im »allgemeinen Denken« steht die romantische Liebe ebenso wie in der Wissenschaft über dem Warenaustausch und der gesellschaftlichen Ordnung ganz allgemein sogar entgegen.

Bis in die [19]sechziger Jahre hinein übernahmen Anthropologie, Soziologie und Geschichtswissenschaft implizit diese Sichtweise. Diese Fächer betrachteten Kultur als öffentliche und kollektive Praxis und setzten Gefühle mit subjektiven, physiologischen und psychologischen Erfahrungen gleich; damit schlossen sie diese letztlich aus ihrer Untersuchung des kollektiven und symbolischen Lebens aus. Romantische Liebe wurde zwangsläufig eher in die soziologisch heikle Privatsphäre verbannt und weniger im Hinblick auf öffentliche Rituale, soziale Konflikte und Klassenverhältnisse diskutiert“ (Illouz 2007: 27).

**Die gesellschaftliche Bedeutung von „Liebe“** Zahlreiche Diskussionen kursieren um die Folgen der Wohlstandsentwicklung in den westlichen Gesellschaften des 20. Jahrhunderts. Mit der gestiegenen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen können diese zunehmend ökonomisch selbstbestimmt handeln. Die weibliche Erwerbsbeteiligung hätte damit die finanzielle Abhängigkeit von einem männlichen Haupternährer aufgehoben – mit weitreichenden Konsequenzen. Der Produktionsvorteil durch die eheliche Spezialisierung, wie ihn die Beckersche Haushaltsökonomie postuliert, ginge damit verloren. Dies ist eine Begründung für abnehmende Eheschließungs- und zunehmende Scheidungsraten.

Die Individualisierungsthese (etwa Beck und Beck-Gernsheim 1989; Beck-Gernsheim 1986, 2000, 1983, vergleiche auch Beck und Beck-Gernsheim 1993; ebenso: Burkart 1997: 49–51) geht jedoch noch weiter. Die steigende finanzielle Unabhängigkeit beider Partner führt laut dieser Argumentation zu einem zunehmenden Autonomie-Anspruch der Individuen. Sie verändert die Erwartungen an Partnerschaftlichkeit hin zu einer Autonomie- und Egalitätsnorm, unabhängig von individuellen Wertvorstellungen. Individualisierung kon-

<sup>2</sup> Stone, Lawrence (1977): *The Family, Sex and Marriage in England, 1500-1800*. New York: Harper and Row.

stituiert eine allgemeingültige partnerschaftlich-individualistische Orientierung, welche die Gleichberechtigung der Bedürfnisse beider Partner zur Grundlage hat. Die unterschiedlichen Präferenzen der Partner müssen somit ernst genommen und vor allem beständig thematisiert werden. Partnerschaften basieren dann auf Vertrauen, Kommunikation und Offenheit: „Autonomy, mutuality and satisfying exchange are thus regarded as prerequisites for equal love relationships“ (Björnberg und Kollind 2005: 19). Gleichzeitig sind sie jedoch an die ausgehandelten Konditionen eines *rolling contract* geknüpft (ebd.). Die Individualisierungsthese prognostiziert, dass damit das (Langzeit-)Commitment an den Partner vor allem von Frauen sinken würde. Zudem würden damit auch die Anpassungswilligkeit oder Kompromissbereitschaften an den Partner sinken. Der naturgemäße Wunsch nach Selbstverwirklichung behindere die absolute Hingabe an einen Partner im Sinne von Intimität und Wir-Gefühl. Koppetsch (1998; 2001) bespricht dies als dauerhaften Konflikt zwischen der modernen Egalitätsnorm in Partnerschaften und der Norm nach Unterordnung und Gemeinschaft im Liebesideal. Auch Huinink und Röhler (2005) diskutieren und untersuchen qualitativ verschiedene Milieus, in denen je nach Anspruch solche widersprüchlichen Werte aufeinanderprallen. Bei Paaren mit traditionellen Wertvorstellungen dagegen manifestiert sich ungleiche Arbeitsteilung nicht in der Infragestellung der Partnerschaft. *Individualisierung* hätte demnach massive Auswirkungen auf die Wertvorstellungen und die persönlichen Ansprüche und Erwartungen an das eigene Leben. Die Institution Ehe als Bindemittel verliere damit an Bedeutung. Mit den Worten dieses Kapitels ausgedrückt: Weder Partnerschaft noch Ehe führen im Individualisierungs-Fall zu normativem Commitment und nur unwesentlich zu institutionellem Commitment.

Oppenheimer (1997) dagegen kritisiert diesen postulierten Zusammenhang von steigender weiblicher Arbeitsbeteiligung und Bedeutungsverlust von Ehe, die sie als *independence hypothesis* bezeichnet. Sie führt eine Reihe von Argumenten auf, die an der empirischen Belegbarkeit der These starke Zweifel aufkommen lassen. Dazu gehören nicht nur die Kritik an zu kurzen beobachteten Zeitfenstern oder querschnittlichen Analysemethoden. Sie diskutiert auch einen möglichen Scheineffekt: die Zahl der Eheschließungen sei möglicherweise nur gesunken, weil sich der Zeitpunkt der Eheschließung im Lebensverlauf häufig nach hinten verschoben hat. Auch die dauerhafte Partnerschaft als äquivalente Alternative oder Vorbereitung zur Ehe seien Phänomene, die die Bedeutung von lebenslangen Zweierbeziehungen nicht infrage stellen würden. Auch die Untersuchung von Trennungs- oder Scheidungswahrscheinlichkeiten sei laut Oppenheimer bisher mangelhaft, da Paare kaum über die komplette Ehedauer beobachtet wurden und andere Informationen, welche die Ehestabilität beeinflussen können, nicht kontrolliert wurden. Außerdem ist die Messung der ökonomischen Spezialisierung von Paaren uneinheitlich und oft uneindeutig, wie sie genauer ausführt. Theoretisch weist sie zudem darauf hin, dass Einkommensgleichheit von Partnern nicht unbedingt etwas über ökonomische Unabhängigkeit aussagt: auch ein

geringerer Lohn kann ausreichend sein. Frauen mit niedrigem Einkommen seien dann sehr wohl finanziell unabhängig, weil überlebensfähig. Darüber hinaus kann finanzielle Gleichheit auch ökonomisch gesehen für Paare attraktiver sein, da sie den Lebensstandard insgesamt erhöht. Desweiteren ist Spezialisierung ökonomisch riskant wegen des Ausfallrisikos des Haupternährers.

Diese Diskussion um den möglichen Bedeutungs-*Verlust* von Ehe und dauerhafter Partnerschaft ist eine Begründungsmöglichkeit für steigende Scheidungsraten. Daneben gibt es noch eine entgegengesetzte Begründung: die Bedeutung von „Liebe“ *nimmt zu*. Denn gleichzeitig würden die Ansprüche an Liebe und Partnerschaft überhöht, wie etwa Björnberg und Kollind (2005: 18–20) in ihrer Zusammenfassung von der sozialwissenschaftlichen Diskussion betonen. Das Konzept der *pure relationship* nach Giddens (siehe Koppetsch 2005: 99; Björnberg und Ekbrand 2008: 17f) beispielsweise beschreibt ein solches Phänomen. Dazu fassen sie zusammen: „As opposed to previous ideals of love, it is not the person but the relationship which occupies the central position, and along with it the mutual exchange of intimacy and satisfaction that it may give. The perspective of this love relationship is not lifelong, but related to the exchange itself“ (Björnberg und Kollind 2005: 18f). Die hohen Ansprüche an Liebe und Partnerschaft wie auch die vorprogrammierten Konflikte lassen die lebenslange Stabilität von Partnerschaften damit unwahrscheinlich werden. Zwar wird die Ehe als auf Dauer angelegte Institution laut dieser Argumentation seltener. Allerdings wird Liebe beziehungsweise die emotionale Bindung als Mittel zur Kohäsion wesentlich wichtiger. Die Stabilität der Beziehung wäre von Liebe abhängig, da Stabilität von Bindung abhängig ist: „Diese rein emotionale Grundlage der Paarbeziehung – als Basis des psychischen Nutzen – gewinnt bei modernen Paarbeziehungen enorm an Bedeutung, da gleichzeitig sozio-normative und vermutlich auch instrumentelle Nutzenkomponenten für die Legitimation der Paarbeziehung keine stabilisierende Wirkung mehr beanspruchen können“ (Huinink und Röhler 2005: 72). Und weiter: „Die Fragilität einer individualisierten Paarbeziehung ist deshalb größer. Nachhaltige Ungleichgewichte können Folge (oder auch Ursache) des Scheiterns der besonderen emotionalen Beziehung sein, da andere Stabilisierungsmechanismen nicht mehr greifen“ (Huinink und Röhler 2005: 72, Fn. 23).

Die Frage der subjektiven Bedeutung von Ehe und (dauerhafter) Partnerschaft ist damit also noch ungeklärt. Neben Oppenheimer stellen auch andere Autoren infrage, ob Ehe tatsächlich weniger relevant sei: „Es ist kennzeichnend, daß sich die Partner in unserer Gesellschaft nicht scheiden lassen, weil die Ehe ihnen unwichtig geworden ist, sondern weil die Ehe *so* wichtig ist, daß sie sich nicht mit weniger als einer völlig zufriedenstellenden Übereinstimmung mit dem jeweiligen Partner begnügen wollen“ (Berger und Kellner 1965: 234, H.i.O.). Burkart (1997) legt hierzu dar, dass die romantische Liebesvorstellung keineswegs eine neuzeitliche Erfindung, sondern historisch bereits sehr alt ist. Allerdings

wurde sie wahrscheinlich erst mit der Entstehung des Bürgertums auch mehr und mehr an die (monogam angelegte) Ehe geknüpft. Wie auch Berger und Kellner annehmen, so illustriert ebenso Illouz, dass die individuellen Wahrnehmungen eigener Gefühle Interpretationen sind. Damit wiederum sind auch sie gesellschaftlichen Normen und Vorstellungen unterworfen (vergleiche Illouz 2007: 28f). In ihrer qualitativen Untersuchung zeigt sie, wie sich das westliche mediale Bild von Liebe mit der Zeit deutlich romantisiert hat.

Einige Untersuchungen fragen direkt nach dem Verständnis von Liebe, Ehe und Partnerschaft. Dion und Dion (1996) weisen auf große Länderunterschiede in der Auffassung von romantischer Liebe. Sie fassen verschiedene Studien zusammen, um zu zeigen, dass Individualismus und Kollektivismus gesellschaftlich unterschiedlich stark bedeutsam sind. In westlichen Kulturen sind Denkweisen individualistischer, hier wird romantische Liebe als Basis für Ehe und Partnerschaft daher eher akzeptiert oder gar gefordert. Individualistische Einstellungen wie die hohe Wertschätzung von Selbstverwirklichung und persönlicher Freiheit hängen zudem negativ mit innigen, fürsorgenden Liebeserfahrungen zusammen. Dion und Dion argumentieren, dass für Personen mit individualistischen Einstellungen Ehe und Partnerschaft vor allem der persönlichen Weiterentwicklung dienen sollen. Bei Verfehlung derselben sind Beziehungen mit einem individualistisch orientierten Partner daher eher zum Scheitern verurteilt (Dion und Dion 1996: 15). Wie Schneider und Rüger (2007) in ihrer nicht-repräsentativen Querschnitts-Untersuchung deutscher Ehepaare darlegen, ist die subjektive Bedeutung von Ehe durchaus gemischt. Liebe ist in der Tat mehrheitlich eine notwendige Voraussetzung zur Heirat. Zweckrationale Erwägungen allerdings werden auch häufig als (zusätzliches) Motiv zur Eheschließung genannt. Manning, Longmore und Giordano (2007) analysieren Daten einer lokal begrenzten US-amerikanischen Studie von Jugendlichen aus dem Jahr 2000 und ihren Eltern. Sie zeigen, dass eine große Mehrheit der Jugendlichen in den USA erwartet, später einmal zu heiraten. Mit einem Partner unverheiratet zusammenzuleben ist in ihren Erwartungen eine typische Lebensform, wird aber scheinbar überwiegend als Vorbereitung zur späteren Ehe gesehen. Eine zeitliche Verschiebung der Ehe ist somit nicht nur mit dem längeren Verbleib im Bildungssystem, sondern auch durch andere Wertvorstellungen begründbar. Nur ein kleiner Teil der US-amerikanischen Jugendlichen erwartet, später ausschließlich in unehelichen Partnerschaften ohne Heirat zu leben. Solche Untersuchungen unterstützen die These, dass romantische Liebe *und* Ehe auch heute noch wichtig, wenn nicht noch bedeutsamer geworden sind in den aktuellen Idealvorstellungen vom Leben.

**Liebe versus emotionales Commitment: was es meint** Weder in der Soziologie noch in der Psychologie gibt es eine einheitliche Definition für „Liebe“. Zumindest in der Psychologie aber herrscht Einigkeit darüber, dass zwischen kameradschaftlicher (*compa-*

*nionate love*) und leidenschaftlicher Liebe (*passionate love*) zu unterscheiden ist.<sup>3</sup> Alle Klassifikationen in diesem Bereich beinhalten im Wesentlichen diese Differenzierung, wenngleich sie häufig noch um andere Kategorien ergänzt wird, in der Dreieckstheorie von Sternberg (1986) etwa um Commitment.<sup>4</sup>

Um ein genaueres Bild zu erhalten, wurde daher auch untersucht, wie der Begriff „Liebe“ von Laien verstanden wird. Berscheid und Meyers (1996) diskutieren verschiedene Interpretationsmöglichkeiten und Auswirkungen für die empirische Forschung unter anderem anhand einer Untersuchung von 200 US-amerikanischen Studenten. Die Probanden sollten jeweils separat alle Personen benennen, welche sie „lieben“ (*to love*), in welche sie „verliebt“ sind (*being in love*) und für welche sie körperliches Begehren (*to feel sexual attraction/desire*) empfinden (Berscheid und Meyers 1996: 33–35). Das umgangssprachliche Verliebtsein entspricht scheinbar dem, was häufig als „leidenschaftliche“ oder „romantische Liebe“ bezeichnet wird. Die Studie zeigt, dass Verliebtsein überwiegend exklusiv ist, als normalerweise auf aktuell nur eine Person appliziert wird. Verliebtsein geht häufig mit sexuellem Verlangen nach dieser Person einher. Allerdings ist körperliche Attraktivität wiederum nicht zwangsläufig auf diejenige Person beschränkt, in welche die Probanden verliebt sind. „Liebe“ dagegen wird häufig mehreren Personen entgegengebracht. Am häufigsten werden von den Probanden sechs Personen bezeichnet, die Hälfte der Probanden nennen gar acht oder mehr Personen. Diese Zahlen lassen daher vermuten, dass im US-amerikanischen Kulturkreis „Liebe“ nicht nur mit Verwandten wie Eltern, Geschwistern oder dem Partner assoziiert wird, sondern auch mit Freunden. Interessant ist zudem, dass Verliebtsein dort offensichtlich als ein Spezialfall von Liebe wahrgenommen wird: Personen, in welche die Probanden verliebt sind, werden auch als geliebte Personen genannt. Das deutet darüber hinaus darauf hin, dass Verliebtsein und Partnerschaft für die Probanden zusammen gehören.

Berscheid und Meyers (1996) machen darauf aufmerksam, dass der kulturelle Kontext das Verständnis von „Liebe“ mitprägt. Während Verliebtsein früher eher auf platonischen Beziehungen beruhte, tritt es heute häufig mit körperlichem Verlangen auf und wird von ihren Probanden als Voraussetzung von Partnerschaft und Ehe gesehen. Auch Dux definiert Liebe „als das Bedürfnis des Subjekts, sein Leben in der Körperzone eines anderen Subjektes zu führen“ (Burkart 1997: 53). „Liebe“ meint bei Dux demnach recht eindeutig romantische oder leidenschaftliche Liebe und zeigt Wesenszüge des „Verliebtseins“ wie bei Berscheid und Meyers. Dagegen erläutert die bereits erwähnte Studie von Dion und Dion (1996), dass in fernöstlichen Gesellschaften Verliebtsein seltener als Basis für Ehe-

<sup>3</sup> Diese Differenzierung stammt aus: Hatfield, Elaine/Walster, G. William (1978): *A New Look at Love*. Reading: Addison-Wesley.

<sup>4</sup> An anderer Stelle wird (romantische) Liebe, die dann vor allem ein Gefühl bezeichnet, und Commitment unterschieden (Huinink und Röhler 2005: 30f). Commitment stabilisiere dagegen vor allem bereits etablierte, langfristige Tauschbeziehungen.

schließung akzeptiert ist. Zudem hat es dort deutlich negative, egoistische Konnotationen. Verliebtsein widerspricht daher den dortigen Vorstellungen familiären, fürsorglichen Zusammenhaltes. Berscheid und Meyers kommen zu dem Schluss, dass romantische Liebe vor allem eine Form von Beziehung konstituiert, sie aber nicht als einzelnes Gefühl verstanden werden kann. Denn romantische Liebe sei vor allem mit typischen Verhaltensmustern (*interaction pattern*) verbunden.

Unklarer dagegen wird die Einordnung von „kameradschaftlicher Liebe“. Berscheid und Meyers interpretieren, dass *companionate love* etwa mit „Mögen“ (*liking*) umschrieben werden kann. Sie wäre dann umfassender beziehungsweise allgemeiner als „Liebe“. Denkbar ist jedoch auch, dass Mögen wiederum etwas prinzipiell anderes ist als „Liebe“, und „Liebe“ nicht eine untergeordnete Kategorie von Mögen. Eine einfachere und vielleicht eindeutiger Definition liefern Aron und Aron.

Auch im Verständnis von Aron und Aron ist „Liebe“ kein Gefühl, auch wenn sie verschiedene Gefühle hervorrufen mag. Vielmehr beruht sie auf einem allgemeinen menschlichen Bedürfnis: „love is a desire, a motivation for a particular relationship. It is one especially satisfying, useful and human means of expanding the self through *including each other in the self*“ (Aron und Aron 1996: 48, H.i.O.). Dies nennen sie *Self-Expansion Model*. Wie im Überblicksartikel von Aron und Aron (1994) vorgestellt, meint „Liebe“ das Bedürfnis „to expand the self“. Sie treffen ebenso eine Unterscheidung zwischen leidenschaftlicher Liebe (*passionate love/passion*) und freundschaftlicher oder kameradschaftliche Liebe (*companionate love*). Leidenschaft impliziere „seeking of such a connectedness“, kameradschaftliche Liebe meint dagegen „living of the connectedness“ (Aron und Aron 1994: 150). Diese Formulierung trifft damit die subjektiven Beschreibungen von Intimität als Nähe-Empfinden, Gefühl der Verbundenheit oder Zugehörigkeit. Aron und Aron verorten „Liebe“ jedoch auf motivationaler und kognitiver Ebene. Verliebt-Sein und Liebe assoziieren sie mit Bedürfnissen wie Hunger oder Durst. Individuen suchen nach Auffassung der Autoren beständig körperliche oder mentale Erfahrungen von Selbsterweiterung, Selbstaudehnung, Ausweitung oder Entfaltung. „Liebe“ ist ein Weg, dieses zu befriedigen.

Was zunächst befremdlich erscheinen mag, entspricht tatsächlich der Wahrnehmung und den Beschreibungen von Probanden (Aron und Aron 1994; Aron et al. 2004), die „Liebe“ als Gefühl im Sinne einer *Wahrnehmung* des Eins-Werdens oder Eins-Seins mit dem anderen beschreiben. Die Wahrnehmung der beiden Partner als Einheit wird in qualitativen und auch theoretischen Untersuchungen als Konstruktion einer gemeinsamen Wirklichkeit dargestellt, etwa bei Berger und Kellner (1965), wenn Paare eine gemeinsa-

me Partnerschafts-Biographie entwickeln. Auch die Zusammenfassung von Björnberg und Kollind von Milton C. Regans<sup>5</sup> Erörterungen legt dies dar:

„Another important trait of this stance is the diffuse boundaries between the self and the other. Regan talks about the »expanding self«, a stance that implies neither egotism nor self-denial. This self includes the other in its identity. Being in love is normally seen as a case of obliterated boundaries. Persons who are in love tend to differentiate very little between the self and the other when it comes to sharing of resources. They take the perspective of the other, and are quick to ascribe attributes of the other to the self in a complex process or boundary-dissolving identification“ (Björnberg und Kollind 2005: 22).

Molm bestimmt emotionales Commitment wie folgt: „We define affective commitments as feelings of liking for, and attachment to, a specific exchange partner, which are indicated by expressions of commitment to the partner and positive evaluations of the partner“ (Molm et al. 2000: 1406; ähnlich: Blau 2008: 20). Für Molm ist diese Form der subjektiven Bindung also auch ein Gefühl. Stattdessen soll emotionales Commitment hier als *Kognition* der Zugehörigkeit definiert werden. Sie schließt den Wunsch ein, die wahrgenommene Beziehung mindestens beizubehalten, wenn nicht gar zu erweitern und zu intensivieren. Dieses wird zwar sehr häufig mit verschiedenen, auch in Form von biochemischen Vorgängen messbaren (Cacioppo et al. 2012) typischen Gefühlen begleitet. Gerade bei schwachen emotionalen Bindungen werden diese jedoch als solche nicht mehr bewusst wahrgenommen. Trotz der unterschiedlichen Deutungen und Bezeichnungen erlauben die ähnlichen Beschreibungen, romantische und leidenschaftliche wie auch kameradschaftliche Liebe als spezielle Formen emotionalen Commitments zu betrachten. Damit werden neben der subjektiven Wahrnehmung intimer Beziehungen auch freundschaftliche, geschwisterliche oder elterliche Beziehungen in diesen Begriff eingeschlossen. Neben privaten Beziehungen werden jedoch auch die subjektive Zugehörigkeit zu sozialen Entitäten allgemein dazugezählt, also auch etwa die emotionale Bindung an Kollegen oder den Arbeitgeber. Sie kann auch als subjektive Identifikation mit denselben beschrieben werden.

**Wie entwickelt sich emotionales Commitment?** Bindung entspringt den Bedürfnissen nach körperlicher wie auch geistiger Nähe und Zuneigung sowie dem Streben nach sozialer Anerkennung. Zur Erklärung partnerschaftlichen Verhaltens wurde dazu in der Psychologie die Bindungstheorie nach Bowlby vielfach herangezogen. Fraley und Shaver (2000) fassen die *Attachment Theory* zusammen, wie sie in Anlehnung an Bowlbys Theorieentwicklung von Eltern-Kind-Beziehungen auch auf die Liebes-Beziehungen von

<sup>5</sup> Regan, Milton C. (1999): *Alone together: Love and Meanings of Marriage*. New York: Oxford University Press.

Erwachsenen übertragen wurde. Bowlby geht davon aus, dass Menschen im Lauf der Evolution eine Art selbsterhaltendes Kontrollsystem aufgebaut haben, um Sicherheit und Überleben zu gewährleisten. Ein Ziel von Kindern – und später auch von Erwachsenen – ist, physiologische oder psychologische Nähe zu einer fürsorgenden Person herzustellen und beizubehalten. Emotionen wie Frust, Angst oder Freude signalisieren, inwiefern die aktuelle Situation mit diesem Ziel übereinstimmen. Die Nähe einer Bezugsperson ruft Emotionen von Sicherheit, Geborgenheit und Selbstvertrauen hervor. Kinder zeigen dann spielerisches, erkundendes, ungehemmtes, fröhliches und soziales Verhalten. Eine scheinbare Bedrohung dieser Beziehung wegen Trennung, Krankheit oder Angst führt zu entsprechender emotionaler Reaktion und Verhalten in unterschiedlichen Abstufungen, um die Aufmerksamkeit und Unterstützung der Bezugsperson wiederzuerlangen. Bei Erwachsenen löst der Partner oft ein Gefühl von Sicherheit und Geborgenheit aus, das als Ausgangspunkt für exploratives, ungehemmtes oder kreatives Verhalten dienen kann. Bei Frustration, Krankheit oder bedrohlichen Situationen wiederum wird der Partner häufig als unterstützende Instanz zurate gezogen. Erwachsene wie Kinder lassen sich nach ähnlichen Beziehungsverhalten charakterisieren, wie vermeidendes, sicheres oder ambivalentes Bindungsverhalten. Sie entsprechen in der Konzeption der Bindungstheorie psychosozialen Dispositionen, welche sich in idealtypischen Verhaltensweisen zeigen. Diese Typisierung wird durch empirische Untersuchungen vielfach unterstützt.

Wie Fraley und Shaver (2000) betonen, sind neben dem Bindungsverhalten auch Fürsorge- und Sexualverhalten in Erwachsenen-Beziehungen zu unterscheiden. Sie müssen sich in Partnerschaften nicht zwangsläufig überschneiden. Zudem entwickeln sie sich erst im Laufe einer Beziehung. Kumulieren alle drei Verhaltensweisen in einer Beziehung, kann von einer sehr engen Bindung ausgegangen werden. Diese Zusammenhänge sind laut Fraley und Shaver allerdings noch wenig untersucht (vergleiche ebenso die Zusammenfassung von Mikulincer und Shaver 2012). Vor allem das Sexualverhalten ist noch relativ wenig erforscht. Außerdem werden auch bei anderen Bezugspersonen wie Eltern oder Freunden Teile dieser Verhaltensweisen gezeigt. Feeney und Collins (2001) bestätigen mit einer Fragebogen- und einer Labor-Untersuchung von studentischen Paaren, dass Bindungstypen stark mit Fürsorge-Verhalten zusammenhängen. Ähnlich zeigen Grau und Doll (2003) mittels dreier Studien an überwiegend studentischen Populationen, dass signifikante Zusammenhänge zwischen Bindungstypen und der Wahrnehmung von *Equity* in ihrer Beziehung bestehen, also der wahrgenommenen Ausgewogenheit zwischen Geben und Nehmen in der Partnerschaft. Bindung hat entsprechend deutliche Auswirkungen auf das Verhalten in Beziehungen und deren Bewertung.

Auch Bindung basiert in der hier verfolgten Interpretation auf den Regeln des sozialen Austauschs: „The more profitable social relations are in terms of this standard, the more committed will individuals be to them“ (Blau 2008: 147). In Abbildung 5.1 wurde bereits

schematisch dargestellt, dass die wahrgenommene Beziehung Egos zu Alter (Commitment) eine Reaktion auf die Investitionen des Tauschpartners Alter ist, in diesem Falle vor allem auf emotionaler Ebene. So zeigt Eidelson (1981) an einer Untersuchung von Studenten mit mehreren Messzeitpunkten, dass bei erfolgreichen Beziehungen mit zunehmenden Fortschritt einer Beziehung, im Sinne größerer Intimität und Nähe, die wahrgenommenen Rewards zunehmen, wenn auch mit sinkendem Tempo im Sinne eines abnehmenden Grenznutzens. Die mit der Beziehung verbundenen Kosten dagegen sinken langfristig. In erfolglosen Beziehungen, die nicht dauerhaft halten, ist das Verhältnis dagegen umgekehrt. Rusbult (1980a) kommt bei einer einmaligen Fragebogen-Erhebung an Studenten für freundschaftliche Beziehungen zu einem ähnlichen Ergebnis. Allerdings untersucht sie konkreter das Investitions-Modell von Thibaut und Kelley (siehe Abschnitt 8.3): ist die Zufriedenheit mit der Beziehung vor allem mit Nutzen und Kosten sowie Erwartungen aus der Vergangenheit zu erklären, hängt Commitment in die Beziehung zusätzlich von verfügbaren alternativen Beziehungen ab.

Hinzu kommt der in Abschnitt 8.3 beschriebene Sättigungseffekt: „The profits from exchange decrease with the number of exchanges, that is, with the time spent in exchange“ (Homans 1966: 63). Ähnlich haben Thibaut und Kelley beschrieben, dass vor allem die ständige Wiederholung eines zudem begrenzten Verhaltensrepertoires dazu führt, dass der Nutzen der Beziehung stark nachlässt:

“Hence the likelihood of re-arousal of a [behavioral] set usually will be less than the likelihood of initial arousal of that set. As a direct consequence, in order to keep rewards up and costs down, both members of a dyad are likely to shift, over time, from one item to another in their repertoires with very little immediate repetition of the same items.

..  
sometimes there will be overridingly strong instigations from the task requirements or from outside the dyad to repeat the same sets. Relationships in which such instigations are chronic or in which repertoires include too few alternatives to permit nonrepetition will either be dissolved or become intermittent“ (Thibaut und Kelley 1959: 18f).

Mit zunehmender Partnerschaftsdauer sinken die subjektiv wahrgenommenen Profite, das heißt, dass emotionales Commitment tendenziell sinkt und die Attraktivität der Beziehung abnehmen lässt. Allerdings kann Abwechslung im Verhalten diesen Effekt entgegensteuern.<sup>6</sup> Zudem ist ein gegensätzlicher Effekt erwartbar, denn institutionelles Commitment wird sich in dauerhaften Beziehungen mutmaßlich beständig erhöhen.

<sup>6</sup> Aron, Arthur/Norman, Christina C./Aron, Elaine N./McKenna, Colin/Heyman, Richard E. (2000): „Couples' Shared Participation in Novel and Arousing Activities and Experienced Relationship Quality.“ *Journal of Personality and Social Psychology* 78(2): 273–283.

### 9.3. Normatives Commitment

Normatives Commitment ist die empfundene Bindung an den Partner, welche aus Erwartungsdruck von außen wahrgenommen wird. Rigide kulturelle Regelungen, die etwa Ehescheidungen missachten, tragen dazu wesentlich bei. So kann vermutet werden, dass Religiosität auch heute noch dazu beiträgt, dass auch wenig befriedigende Ehen aufrecht erhalten werden. Auch ist davon auszugehen, dass ältere Personen hier konservativeren Vorstellungen folgen, bei denen eine Trennung vom Partner kaum infrage kommt.

Kulturelle Beobachtungen der aktuellen westlichen Gesellschaften kommen einhellig zu dem Schluss, dass Trennung vom Partner als Option im hiesigen Kulturkreis weithin akzeptiert ist. Burkart beispielsweise verdeutlicht, dass sich die Dauern insbesondere von Ehen institutionell entwickelt haben. So schreibt er zum Wandel des Verhältnisses von Liebesbeziehungen und Ehen:

„Die Frage der Dauerhaftigkeit der Institution des Paares hängt auch von dessen Institutionalisierungsform ab. Paarung im biologischen Sinn, ausschließlich zum Zweck der Reproduktion der Gattung, benötigt keine Dauerhaftigkeit. Das historische Verhältnis von Liebe und Ehe verweist auf den Institutionalisierungsgrad und die Institutionalisierungsform des Paares. Das Liebespaar war lange Zeit außerhalb der Ehe institutionalisiert, als »Verhältnis«, als »Affäre«, als »Konkubinat«. Erst das Bürgertum hat das Liebespaar als Ehepaar institutionalisiert. Je mehr die Paarbeziehung an die Institution der unauflöselichen Ehe geknüpft ist, desto mehr ist auch die Paarbeziehung unauflöslich. Heute ist die Institution des Paares stärker von der Ehe abgekoppelt“ (Burkart 1997: 49).

Auch die kultursoziologische Arbeit von Illouz legt eine ähnliche Entwicklung dar. In ihrer Arbeit illustriert sie anhand von Auswertungen von Zeitschriften aus dem 20. Jahrhundert, wie eine hedonistische Grundauffassung von Partnerschaften durch die Kommerzialisierung von „Liebe“ und „Romantik“ entstanden sein könnte: „Das romantische Treffen wurde damit [mit dem expandierenden Massenmarkt für Freizeit] sozusagen dem Freizeitkonsum unterworfen, so dass die Praxis des Rendezvous das symbolische und praktische Eindringen des Marktes in die Liebesbeziehung markiert. Damit verschob sich auch der Fokus der romantischen Begegnung von der Ehe als dauerhafter und einziger Verbindung hin zur fragmentierten, aber wiederholbaren Jagd nach lustvollen Erfahrungen“ (Illouz 2007: 40).

Allerdings gibt es auch aktuell zwischen westlichen Ländern noch Unterschiede darin, wie etwa unverheiratet zusammenlebende Paare bewertet werden. Domínguez-Folgueras (2013:

1627f) führen eine Typologie von kulturell unterschiedlichen Positionen zu kohabitierenden Partnerschaften auf.<sup>7</sup> In Mitteleuropa sei das Zusammenleben mit einem Partner vorwiegend die Vorbereitung zur späteren Ehe. In Frankreich sei sie eine vollwertige Alternative zur Ehe oder nicht davon zu unterscheiden wie in den skandinavischen Ländern: dort ist sie auf Dauer angelegt und auch mit gemeinsamen Kindern verbunden. In den angelsächsischen Ländern sind Partnerschaften eher eine Alternative zum Single-Dasein, also relativ kurz, wenn auch zahlreich. In Südeuropa dagegen spielen kohabitierende Partnerschaften nur eine marginale Rolle. Mit diesen Beobachtungen kann vermutet werden, dass normatives Commitment in dieser Untersuchung aus normativen Gründen eine geringere Rolle spielt. Vor allem ist der untersuchte Kulturkreis, Westdeutschland, in den zu analysierenden Daten identisch.

Allerdings ist ein weiterer Beitrag zu normativen Commitment denkbar: die reine Dauerhaftigkeit einer Beziehung kann dazu beitragen, dass normatives Commitment aufgebaut wird. Denn die lange Dauer der Tauschbeziehung lässt erwarten, dass diese Beziehung aus ebendiesem Grund weiterhin Bestand hat. Die vergangene Beziehung, und zwar vergangenes Geben und Nehmen, erzeugt Erwartungen über den zukünftigen Bestand desselben beziehungsweise den weiteren Tausch. Eine Art „Gewohnheitsrecht“ erzeugt Erwartungssicherheit. Gleichzeitig ist ebendieses Vertrauen in die Dauerhaftigkeit der Beziehung Basis des Tausches überhaupt. Sie ist mit einer Erwartung des Tauschpartners verbunden: „To protect the investment of one party against loss as the result of the other’s withdrawal from the exchange relation, the other is expected to make a commitment to it also“ (Blau 2008: 160). Gleiches gilt entsprechend für lange währende Arbeitsbeziehungen: überschreitet das Arbeitsverhältnis eine kritische, nicht näher bestimmte Dauer, gehen beide Seiten eher von einem Beibehalten der Arbeitsbeziehung aus.

#### 9.4. Institutionelles Commitment

Institutionelles Commitment wird vor allem durch solche Faktoren geprägt, welche die Kosten einer Trennung erhöhen. Das Investitionsmodell von Rusbult baut auf dem Interdependenz-Modell von Thibaut und Kelley auf (siehe Abschnitt 8.3). Diese bestimmen die Abhängigkeit von der Beziehung aus der Zufriedenheit mit der Beziehung, welche wiederum aus der Relation von Input und Output des Tausches resultiert, sowie durch das Vergleichsniveau für Alternativen. Rusbult (1980b) erweitert dieses Modell um geleistete Investitionen in die Beziehung. Neben den direkten Ressourcen, die in eine Beziehung eingebracht werden, thematisiert sie vor allem indirekte Investitionen. Solche beziehungs-

<sup>7</sup> In Anlehnung an Heuveline, Patrick/Timberlake, Jeffrey M. (2004): „The Role of Cohabitation in Family Formation: The United States in Comparative Perspective.“ *Journal of Marriage and Family* 66(5): 1214–1230.

gebundenen Investitionen gingen mit Beenden der Beziehung verloren. Daher gilt: je höher die geleisteten Investitionen, desto größer ist die Abhängigkeit beziehungsweise wahrgenommene Bindung an den Tauschpartner:

„[Indirect investments] occur when initially extraneous resources become inextricably connected to the relationship (e.g. mutual friends, shared memories or material possessions, activities/objects/events uniquely associated with the relationship). [...] What distinguishes between typical rewards/costs and invested resources is the fact that once invested, direct and indirect investments cannot easily be removed from the relationship; normal rewards and costs are not as inextricably connected to a particular involvement, and do not as dramatically decline in »value« (or become lost) with the dissolution of friendship“ (Rusbult 1980b: 97f).

Bei Verlassen der Beziehungen gehen die geleisteten, nicht transportablen Investitionen in die Beziehung verloren, sie sind daher direkte Kosten dieser Option. Damit sind sie der Faktor, der institutionelles Commitment ausmacht.<sup>8</sup> Rusbult, Martz und Agnew (1998) entwickeln mittels dreier Studien anhand studentischer Populationen Skalen für diese Faktoren: Commitment, Zufriedenheit mit der Beziehung, wahrgenommene Alternativen und geleistete Investitionen. Sie bestätigen die Struktur des Investitionsmodells. In der zweiten Studie zeigen sie zudem, dass die Faktoren in vorhergesagter Weise mit anderen Prädiktoren der Partnerschaftsqualität als auch mit der Dauer der Partnerschaft übereinstimmen. Zudem hängen die Faktoren im Wesentlichen nicht systematisch mit der Persönlichkeitsstruktur der Befragten zusammen. Vor allem Commitment, Partnerschaftszufriedenheit und Alternativen sind in der dritten Studie sehr gute Prädiktoren, um das Bestehen der Partnerschaften einige Monate nach dem ersten Messzeitpunkt vorherzusagen. Wahrgenommene Alternativen zur Beziehung weisen signifikante, aber schwächere Vorhersagekraft auf.

Neben den geleisteten Investitionen erwähnt Blau einen weiteren wichtigen Punkt, der (institutionelles) Commitment erhöht: Investitionen, die ausgelassen wurden, also Opportunitätskosten. Am Beispiel von Firmenbindung schreibt er: „These alternative opportunities forgone strengthen commitments, and together with the investments made sometimes

<sup>8</sup> Rusbult unterscheidet nicht drei Formen von Commitment, sondern lediglich Commitment. Sie formuliert Commitment in eine Beziehung wie folgt (Rusbult 1980b: 97–98):

$$\text{Commitment}_x = \text{Zufriedenheit}_x - \text{Alternativen}_y + \text{Investitionen}_x, \quad (9.1)$$

wobei sie Zufriedenheit in Beziehung  $x$  mit Thibaut und Kelley bestimmt als:

$$\text{Zufriedenheit}_x = (\text{Rewards}_x - \text{Kosten}_x) - \text{Vergleichsniveau}. \quad (9.2)$$

produce firm attachments“ (Blau 2008: 160). So illustriert er, dass in Arbeitsbeziehungen vor allem hohe Investitionen in die Ausbildung berufliches Commitment stärken. Gleichzeitig macht ebendies den Arbeitnehmer unflexibel, da Ausbildung berufsspezifisch ist und es sehr schwierig wird, den Beruf zu wechseln (Blau 2008: 160–165). Auch diese These gilt natürlich ebenso umgekehrt für den Arbeitgeber: auch Unternehmen investieren in ihre Mitarbeiter. Die Höhe der geleisteten Investitionen ist ebenso ein Merkmal für die „Bindung“ der Unternehmen an ihre Mitarbeiter. Unternehmen, die mehr in ihre Mitarbeiter investieren, binden damit aus dieser Perspektive nicht nur ihre Mitarbeiter an ihr Unternehmen, sondern auch das Unternehmen an die Mitarbeiter.

Institutionelles Commitment ist daher vor allem in dauerhaften Tauschbeziehungen zu finden. Dieser Langfristeffekt ist kumulativ zu sehen, er steigert die Abhängigkeit von der Tauschbeziehung. Lindenberg verdeutlicht nochmals die theoretisch wichtige Unterscheidung zwischen transportablen und nicht-transportablen Investitionen. So weist er darauf hin, dass die Verteilung von nicht-transportablen Investitionen zwischen den Geschlechtern systematisch unterschiedlich sein kann, vor allem, wenn ein Partner nicht erwerbstätig ist:

„Through the cumulative small decisions, the woman is liable to invest more time and effort in aspects that are specific to the relationship, aspects that have value only within the present relationship and would be of no benefit outside a relationship or in a different one. These relationship-specific investments (see England/Stanek Kilbourne 1990)<sup>9</sup> are contrasted by portable investments, investments that contribute to partners own human or social capital, such as a career or friends of ones own. They make partners more independent of the relationship“ (Lindenberg 2009: 70).

In diesem Sinne könnte Verhandlungsmacht auch als Relation des institutionellen Commitments der beiden Tauschpartner verstanden werden.

## 9.5. Wozu führt Commitment

Molm (2003a) unterscheidet zwischen verhandeltem und reziprokem Tausch. Verhandelte Tauschbeziehungen beruhen auf einer klaren, gegenseitig akzeptierten Vereinbarung über den Tausch und entsprechen damit dem „ökonomischen“ Tausch. Reziproke Beziehungen dagegen sind unbestimmt wie beim „sozialen Tausch“. Molm (2003a: 5–7) fasst

<sup>9</sup> England, Paula/Stanek Kilbourne, Barbara (1990): „Markets, Marriages and Other Mates: The Problem of Power.“ In: Roger Friedland/A. F. Robertson (Hrsg.): *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*. New York: Aldine de Gruyter: 163–188.

einige Experimente zusammen, die verhandelte und reziproke Tauschbeziehungen in ihren Auswirkungen miteinander vergleichen: Sie konstatiert, dass reziproke Beziehungen zu weniger Machtgebrauch und weniger Ungleichheit, höherem Vertrauen und emotionaler Bindung (*affective Commitment*) als auch größerer wahrgenommener Gerechtigkeit führen. Auch ist die Netzwerkstruktur, deren Tauschbeziehungen als Handlungsalternativen wirken, in reziproken Beziehungen weniger relevant als in verhandelten Beziehungen. Während ökonomischer Tausch also auf kurzfristigen institutionellem beziehungsweise normativen Commitment beruht, wird im sozialen Tausch emotionales Commitment entwickelt. So zeigt Molm, wie diese unterschiedlichen Beziehungstypen zu verschiedenen weiteren Prognosen führen (Molm 2003a: 7–10). Die Art und Intensität des Commitments hat für die Tauschbeziehung also umfassende Folgen.

Personen mit niedrigen Opportunitätskosten und wenigen Alternativen zur aktuellen Beziehung, also wenig Macht, sollten eher hohes Commitment produzieren (Molm et al. 2000: 1406). In ihrem Laborexperiment untersuchen Molm, Takahashi und Peterson (2000) anhand einer studentischen Untersuchungspopulation die Auswirkungen verschiedener Tauschbeziehungen auf Commitment und Vertrauen zu den jeweiligen Tauschpartnern im Netzwerk. Probanden tauschen in Echtzeit fiktive Geldwerte mit mehreren echten Tauschpartnern, mit denen sie durch Computer verbunden sind. Das Experiment simuliert reziproke und verhandelte Beziehungen mittels unterschiedlich ausbalancierter Machtstrukturen, die durch alternative Tauschpartner erzeugt werden. Das Experiment dauert zwei Stunden, so dass eine subjektive Evaluation des Tauschverhaltens der währenddessen konstanten Tauschpartner möglich ist. Obwohl die zwei-stündigen unpersönlichen Tauschbeziehungen nicht sehr tief sein können, ist Vertrauen und emotionale Wahrnehmung der Tauschpartner in reziproken, also mit Unsicherheit behafteten Tauschbeziehungen signifikant höher als in verhandelten Beziehungen mit klaren Vertragsbindungen. Akteure mit wenig Alternativen, also schwacher Verhandlungsposition, entwickeln zudem größeres Vertrauen und emotionale Bindung zu ihren Tauschpartnern als Akteure mit starker Verhandlungsposition. In verhandelten Tauschbeziehungen ist dieser Zusammenhang ebenso sichtbar, aber weniger stark ausgeprägt.

Vertrauensbasierte Tauschbeziehungen folgen keinen klar geregelten Strukturen und entsprechen somit „sozialem Tausch“. Akteure in solchen Tauschbeziehungen entwickeln also relativ schnell emotionales Commitment. Auch dieses wiederum hat weitere Konsequenzen. Einige, vor allem emotionales Commitment, werden im Folgenden diskutiert.

**Verhaltensloyalität** Für Bielby und Bielby (1989: 776) *ist* Commitment die Selbstbindung an ein Verhaltensmuster. Bindung schafft Wiederholung und damit Stabilität und Kontinuität von Verhaltensweisen. In der hier verfolgten Interpretation *führt* Commitment

---

erst zu Verhaltensloyalität. Faktisch entsteht aus einer Reihe erfolgreicher Tauschakte mit der Zeit eine vertrauensvolle soziale Beziehung: „[exchange relations] which may originate in pure self-interest, generate trust in social relations through their recurrent and gradually expanding character“ (Blau 2008: 94). Vertrauen kann nur langsam und nur unter bestimmten Bedingungen aufgebaut werden: „Acts of trust, and attributions of trustworthiness, can be made only in situations in which the partner has both the incentive and the opportunity to exploit the actor, but instead behaves benignly“ (Molm et al. 2000: 1403). Dieses Vertrauen wird hier bereits als emotionales, wenn auch geringes, Commitment bewertet. Blau illustriert dies am Beispiel von Kollegen, die auf den Rat von anderen Kollegen angewiesen sind: „he tends to prefer to consult a colleague whose friendly relations with him make it easy for him to do so rather than a more expert consultant whom he hardly knows“ (Blau 2008: 95).

Diese Festlegung auf einen spezifischen Tauschpartner wird von emotionalem Commitment erzeugt. Verhaltensloyalität ist die Festlegung auf einen Tauschpartner. Damit hat sie automatisch eine Prioritätenverschiebung zwischen verschiedenen Tauschpartnern zur Folge.

In dem oben erwähnten zwei-stündigen Laborexperiment von Molm, Takahashi und Peterson (2000) wird auch die Verhaltenstreue zwischen reziproken und verhandelten Tauschbeziehungen untersucht. Wie erwähnt, sind reziproke Beziehungen solche ohne klare Vereinbarungen. Innerhalb der zwei Stunden haben Probanden in diesem Setting bereits messbares Vertrauen und emotionales Commitment aufgebaut. Allerdings sind die Ergebnisse für Verhaltensloyalität in diesem Fall eher gemischt. Die „Treue“ zu einem Tauschpartner (*behavioral commitment*), ist bei Akteuren mit schlechterer Verhandlungsposition signifikant höher als bei starken Verhandlungspartnern. Diese Verhaltenstreue erscheint in verhandelten Beziehungen sogar etwas höher als in unsicheren Beziehungen, dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant. Daher konstatieren die Autoren, dass die Tauschform keinen Einfluss auf die Verhaltenstreue hat (Molm et al. 2000: 1416). Wie jedoch deutlich sichtbar ist, nimmt die Verhaltenstreue bei schlechten Verhandlungspositionen in reziproken Beziehungen enorm im Laufe des Experiments zu. In den anderen Tauschkonstellationen bleibt sie weitestgehend konstant. Auch in reziproken Beziehungen mit starker Verhandlungsposition ist die Verhaltenstreue also niedrig. Bei starker Position in verhandelten Beziehungen ist sie dagegen konstant hoch.

Die in Abschnitt 8.3 erwähnten Folgen von Sättigung und Müdigkeit bei anhaltenden, langen Tauschbeziehungen, besonders bei Beibehalten der immer gleichen Verhaltensweisen, lassen emotionales Commitment eventuell sinken. Normatives und institutionelles Commitment können hier entgegensteuern und die Bindekraft zusätzlich stützen. So bestätigen Rusbult, Martz und Agnew (1998) in ihrer Untersuchung von Partnerschaften

zu zwei Messzeitpunkten, dass sich emotionales Commitment positiv auf den Bestand von Partnerschaften auswirkt. Alternativen außerhalb der Beziehung wirken sich jedoch positiv auf die Trennungswahrscheinlichkeit aus. Institutionelles Commitment, was durch mangelnde Alternativen befördert wird, kann also einen Ausgleich zu emotionalem Commitment schaffen.

Selbstbindung kann auch negativ interpretiert werden, da es die Abhängigkeit vom Tauschpartner erhöht und somit gleichzeitig objektiv bessere Alternativen nicht verfolgt werden: „As long as these alternatives appear tempting, individuals are inclined to explore them, but once they decide on what they consider the best alternative, they are likely to become committed to an exchange partnership and stop further exploration, with the result that they may not be able to take advantage of better opportunities that do become available“ (Blau 2008: 101). Gerade im Zusammenhang mit Firmenbindung kann geringeres Commitment auch eine höhere Flexibilität sicherstellen: „Firm attachments strengthen groups and organizations, but weak attachments are required to maintain individual mobility and a fluid, adaptable social structure“ (Blau 2008: 161). Immobilität wegen hoher Firmenbindung verhindert die Anpassung der Sozialstruktur, um „fair returns“ für alle Mitarbeiter eines Unternehmens zu garantieren (Blau 2008: 161).

**Emotionen** Auf die Erforschung neurologischer Indizien (vergleiche etwa Cacioppo et al. 2012) wurde bereits mehrfach hingewiesen. Emotionen haben demnach eine eindeutig physiologische Korrespondenz. Zusammenhänge zwischen soziologischer Theorie und Emotionen sind sicherlich noch selektiv und vage. Turner und Stets (2006) fassen fünf soziologische Theorien und einige Hypothesen derselben zusammen, welche Emotionen in ihre Annahmen und Beschreibungen einbinden. Sie weisen gleichzeitig darauf hin, dass Soziologie zu wenig die biologischen Grundlagen von Gefühlen betrachtet. Darüber hinaus behandle die Soziologie Emotionen sehr selektiv und lasse von den Akteuren nicht wahrgenommene Emotionen außen vor.

In Abschnitt 6.1 wurde bereits erwähnt, dass auch in den Modellierungen von Rational-Choice-Theorie Handeln spontan und unreflektiert anstatt bewusst rational erfolgen kann. Emotionen sind dann ein Mittel der Frameselektion (Esser 2006). Bolle (2006) versucht eine weitere Formalisierung von Emotionen in der ökonomischen Theorie zu geben. Gefühle sind bei ihm vor allem an die Präferenzbildung gekoppelt. Aktuelle Emotionen wie etwa Durst oder Hunger beeinflussen die Handlungswahl, sie lassen uns zum Beispiel die Essensvorbereitung favorisieren statt des Kinobesuchs. Schnabel (2006) merkt darüber hinaus an, dass Emotionen selbst auch einen Nutzen haben und dann als Handlungsziel begriffen werden können. Handlungen, die erfahrungsgemäß eine bestimmte Emotion in der Zukunft erzeugen, werden dann bevorzugt. Damit können auch zukünftige Emotionen

handlungsleitend sein. Neben der Präferenzbildung nennt Schnabel auch Emotionen als spontanen Ersatz bei mangelnden Informationen. Sympathie für einen Fremden erleichtert etwa kooperatives Verhalten mit demselben. Zudem beschreibt sie, wie Emotionen Kooperation stabilisieren können, indem sie die Kooperation störende Signale eher ausschalten. Diese würde der obigen Definition von Commitment entsprechen: „So lässt Liebe einmalige Seitensprünge des Partners verzeihen, Zuneigung lässt über Peinlichkeiten hinwegsehen, politische Solidarität über kleinere weltanschauliche Differenzen“ (Schnabel 2006: 189).

Wie die Ausführung der Bindungstheorie nach Bowlby in Abschnitt 9.2 zeigte, können zumindest einige Emotionen als physisches Anzeichen für Bindungsverhalten gelten. Huinink und Röhler (2005: 66–68) beschreiben anders herum die Wirkung von Gefühlen auf Beziehungen in Anlehnung an Frank:<sup>10</sup>

„sie bewirken die Festlegung auf eine bestimmte Handlungsoption und ermöglichen damit stabile Kooperationen in Situationen hochgradiger Unsicherheit, zu denen auch die Etablierung einer Paarbeziehung zählt. [...] Die emotionale Festlegung auf den Partner lässt die in die Beziehung notwendigen Investitionen sinnvoll erscheinen, und bildet somit die Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Paarbeziehung [...] Das Festlegungsproblem potentieller Partner wird durch das bindende Gefühl der Liebe gelöst“ (Huinink und Röhler 2005: 67f).

Gefühle *befördern* also auch emotionales Commitment.

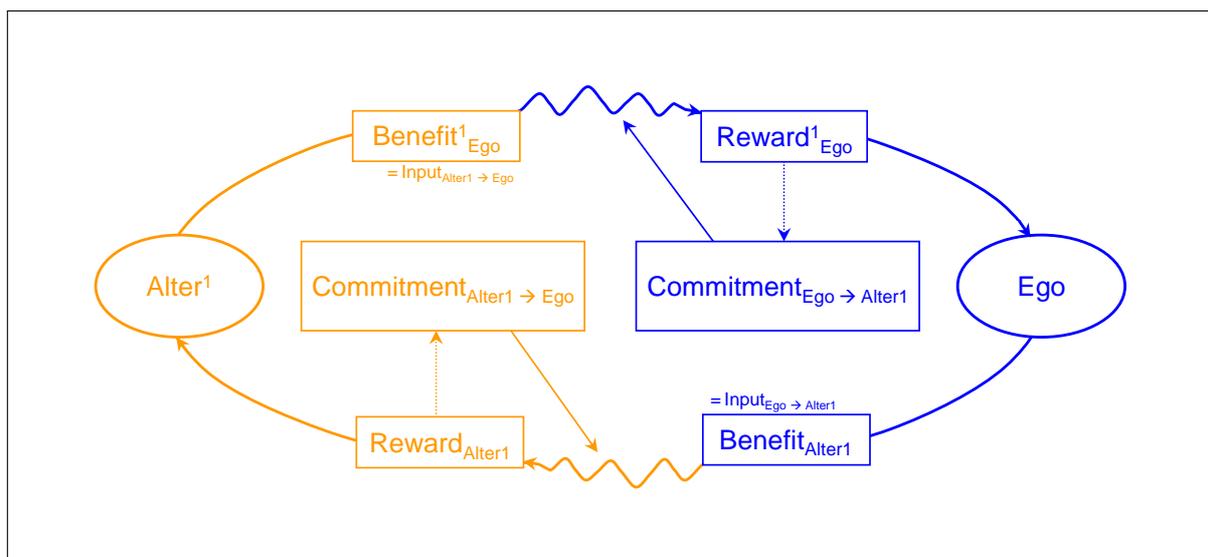
Auf diese Art integriert auch Lawler (2001) Emotionen in die Austauschtheorie (*Affect Theory of Social Exchange*). Tauschprozesse, vor allem deren Ergebnisse (*outcomes*), rufen je nach Resultat positive oder negative Emotionen hervor. Diese Gefühle beeinflussen die Wahrnehmung der Akteure über ihre Beziehung und ihre Verbundenheit. Sie wirken als internale Stimuli für zukünftiges Verhalten (Lawler 2001: 327). Experimente zeigten, dass eine hohe Zahl von erfolgreichen Tauschakten zwischen den selben Akteure bei diesen positive Gefühle erzeugen. Diese werden im Nachhinein kognitiv auf die soziale Gruppe attribuiert und stärken somit die emotionale Verbundenheit (*perceived cohesion and commitment*: Lawler 2001: 322). Auch andere Forschung deutet darauf hin, dass emotionale Verbundenheit weniger zwischen dem eigenen Ich und dem anderen, mit dem Ego sich verbunden fühlt, unterscheidet (Aron und Aron 1996: 53). Verbundenheit führt nach Lawler wiederum zu solidarischen und unilateralen Verhalten. Und mehr noch: „Emotions, in this sense, contribute to the »objectification« of relations and groups“ (Lawler 2001: 322). Solche Gruppenidentitäten lassen die Zugehörigkeit zu einem Wert an sich werden. Zudem reduzieren sie Unsicherheit, was Lawler als unabhängigen Prozess bewertet. Law-

<sup>10</sup> Frank, Robert H. (1992): *Strategie der Emotionen*. München: Oldenbourg.

ler unterscheidet kurzfristige, globale oder spezifische Gefühle von länger andauernden Stimmungen, welche auf soziale Objekte gerichtet sind (Lawler 2001: 325f). In seinen Ausführungen definiert er Bedingungen, die positive Attribution auf andere – statt auf sich selbst –, das Entstehen von Gruppenzugehörigkeit in Netzwerken oder das Generalisieren positiver Emotionen auf andere Gruppenmitglieder befördern. Dazu gehört etwa die geteilte Verantwortlichkeit in der Aufgabenbewältigung oder die Zurechenbarkeit von positiven Emotionen auf andere.

So fasst auch Molm in Bezug auf Lawlers Arbeiten zusammen: „That is, in the absence of assurance structures that can explain a partner’s positive behaviors, actors are more likely to attribute the behaviors to the partner’s personal traits and intentions“ (Molm et al. 2000: 1406). Auf diese Weise werden die objektiven Gaben, die Ego erhält, mit Emotionen verknüpft und in der subjektiven Wahrnehmung verändert. In Abschnitt 8.3 wurde dazu in Anlehnung an Clark und Mills (1979) die Unterscheidung von Benefits und Rewards getroffen und erläutert. Graphik 9.1 stellt dar, wie einerseits emotionales Commitment diese subjektive Umwertung von Benefits zu Rewards zum Zeitpunkt  $t_n$  vermittelt. Andererseits bewirkt die subjektive Wahrnehmung der Gaben aus der Tauschbeziehung, dass zum Zeitpunkt  $t_{n+1}$  emotionales Commitment entsprechend verändert wird. Zu beachten ist auch, dass der subjektive Nutzen eines Gutes, wie er im Reward zum Ausdruck kommt, auch über aktuelle Bedürfnisse, also Nachfrage- und Sättigungseffekte, vermittelt wird.

**Abbildung 9.1.** – Erzeugung von emotionalem Commitment in sozialen Tauschbeziehungen



Ein empirisches Indiz für diese subjektive Umwertung der Tauschbeziehung durch emotionales Commitment zeigt sich an Untersuchungen der Partnerschaftszufriedenheit. So ist in Ehen beispielsweise „kameradschaftliches“ Commitment, also etwa die Wahrnehmung von Nähe und Verbundenheit, für die Ehezufriedenheit wesentlich (Aron und Henkemeyer

1995: 140). Die in der Partnerschafts- und Liebes-Literatur oft besprochene Leidenschaft dagegen hat eher unklare Folgen. Aron und Henkemeyer (1995) finden bei Männern einer allerdings lokal beschränkten US-amerikanischen Studie keinen Zusammenhang zwischen leidenschaftlicher Liebe und Ehezufriedenheit oder anderen Variablen der Partnerschaftsqualität. Bei Frauen dagegen hat Leidenschaft durchaus einen Effekt auf die wahrgenommene Partnerschaftsqualität und -zufriedenheit, auch unter Kontrolle sozialer Erwünschtheit. Dagegen berichten Männer und Frauen nicht unterschiedlich viele leidenschaftliche Empfindungen. Auch getrennte Geld-Konten werden als ein Anzeichen für autonome Bestrebungen von Partnern gewertet. Addo und Sassler (2010) untersuchen dies anhand von US-amerikanischen, als repräsentativ erachteten Daten von 2006. Partner mit getrennten Bankkonten haben bei allen untersuchten Merkmalen, die emotionales Commitment durch Partnerschaftsqualität beschreiben können, geringere Werte als Partner mit gemeinsamem Bankkonto. Auch die Zufriedenheit mit der Partnerschaft ist höher, wenn Paare ein gemeinsames Bankkonto haben. Dies ist nicht kausal zu verstehen. Vielmehr werden getrennte Bankkonten als Indiz für individualistische Einstellungen mit geringerem Commitment gewertet. Letztlich kann diese Trennung auch ein Indikator dafür sein, dass diese Paare ihr institutionelles Commitment bewusst niedrig halten und eine Trennung damit auch praktisch erleichtert wird. Ähnlich wie bei Aron und Henkemeyer sind diese Zusammenhänge für Frauen deutlich stärker ausgeprägt als für Männer.

**Aufhebung der Erwartung zur Gegengabe** Laut Lawler (2001: 329) führt Solidarität oder hohes Commitment in einer Beziehung dazu, dass die Tauscharenen, also die Tauschgüter, zwischen den Tauschpartnern erweitert, unilaterale Geschenke erbracht und keine direkten Gegengaben erwartet werden. Zudem werden unklarere oder keine Vereinbarungen akzeptiert. Dies wird auch von anderen theoretischen Arbeiten vermutet, etwa von Blau: „Generally, posthaste reciprocation of favors, which implies a refusal to stay indebted for a while and hence an insistence on a more businesslike relationship, is condemned as improper. [...] Social bonds are fortified by remaining obligated to others as well as by trusting them to discharge their obligations for considerable periods“ (Blau 2008: 99). In diesem Sinne entspricht der Verzicht auf die direkte Gegengabe fast schon einer Norm in diesen Tauschbeziehungen. Dass es kein *quid pro quo* gibt, wird quasi von beiden Tauschpartnern eingefordert.

Koppetsch (2005) spricht allerdings von „Ambivalenzen moderner Paarbeziehungen“: sie argumentiert in ihrer qualitativen Untersuchung von Paaren und ihrer Arbeitsteilung, dass in modernen Paaren zwei Rationalitäten aufeinandertreffen, die im direkten Gegensatz zueinander stehen: Partnerschaftlichkeit und romantische Liebe: „In der Partnerschaft können Gegenleistungen eingeklagt werden, Leistungen von gleichwertigen Gegenleistungen abhängig gemacht werden: »Ich putze immer das Klo, du könntest wenigstens auch

mal...« In der Liebe dürfen solche Erwartungen nicht formuliert werden, soll die Ökonomie des Gabentauschs, nämlich das Prinzip der Freiwilligkeit, nicht zerstört werden“ (Koppetsch 2005: 100). Diese beiden Leitbilder „können sich in kurzer Folge abwechseln“ (ebd.). Mit der hier entwickelten Theorie kann daher vermutet werden, dass emotionales Commitment das Verhandlungsdiktat im Alltag leichter in den Hintergrund schieben lässt.

**Toleranz und Gerechtigkeitsempfinden** Die Aufhebung der direkten Gegengabe führt zu einer Unspezifik des Tausches, zu einer Verwaschung von Geben und Nehmen: „In contrast to economic exchange, moreover, there is no exact price in social exchange but only an approximate exchange ratio between two benefits, as other rewards experienced by exchange partners in their social association become implicated in the exchange of the two benefits under consideration and impede precise calculation of the worth of one in terms of the other“ (Blau 2008: 153). Auch der Unterschied zwischen Benefit und Reward macht plausibel, warum Tauschpartner geduldiger sind: bei hohem emotionalen Commitment kann eine empfangene Gabe wesentlich mehr „wert“ sein als ihr objektiver Wert. Schon der Tausch von trivialen Kleinigkeiten, wie etwa der gemeinsame Alltag, können daher bei hohem emotionalen Commitment zu einer befriedigenden Tauschbeziehung führen. Das erwähnte Bestreben einer ausgeglichenen Tauschbeziehung bleibt dabei trotzdem erhalten. Sie wird nur wesentlich schwieriger zu bemessen: „Bilateral flows of benefit heighten awareness of the competitive, conflictual elements, while unilateral flows mute their salience, by making it harder for actors to compare what each receives from exchange, and by diffusing responsibility for both the costs and the inequalities of exchange“ (Molm 2010: 124). Da Gaben unilateral, also einseitig, gegeben werden, muss jede Gabe wie ein freiwillig entrichtetes Geschenk wirken.

Dies hat Konsequenzen für die Wahrnehmung von Gerechtigkeit. Auch Lawler stellt fest, dass in Beziehungen mit mit vielen positiven Gefühlen Imbalancen eher akzeptiert werden und unvorteilhafte Verhaltensweisen des anderen eher vergeben werden (Lawler 2001: 329). Auch Rusbult, Martz und Agnew (1998) finden in ihren Tests des Investitionsmodells *keinen* Zusammenhang mit der wahrgenommenen *Equity*. Was ihren Prognosen widerspricht, ist im Licht der hier verfolgten Argumentation plausibel. Auch in Molms Laborexperimenten sind die subjektiven Bewertungen von emotionalem Commitment und Vertrauen (Molm et al. 2000) als auch die wahrgenommene Gerechtigkeit (Molm 2003b) auch dann höher, wenn ein Tauschpartner von einem anderen *objektiv* gesehen eher ausgenutzt wird, also große Ungleichheit im Tauschergebnis beobachtet wird. Entscheidend für die subjektive Bewertung ist vielmehr das, was die Autoren *behavioral commitment* nennen, also „Tausch-Treue“: das kontinuierliche Fortsetzen des Tauschaktes mit demselben Partner, obwohl alternative Partner verfügbar sind. Diese Verhaltenstreue führt zu

einem subjektiv ausgeglichenem Verhältnis. Molm (2010) macht darauf aufmerksam, dass dies unabhängig von der Art und der Höhe der getauschten Ressourcen, dem Netzwerk oder der gemeinsamen Tauschgeschichte geschieht.

Diese Zusammenhänge sollten umso mehr auf etablierte, emotionale Beziehungen mit bereits großen geleisteten Investitionen zutreffen: alle drei Dimensionen von Commitment, emotionales, institutionelles und normatives Commitment, sind potentiell wesentlich höher ausgeprägt als in den kurzen zweistündigen, unpersönlichen Laborstudien von Molm und ihren Koautoren. Auch Koppetsch erläutert aus ihrer qualitativen Arbeit, wie Umdeutungen zur Legitimation von Ungleichheiten in Partnerschaften führen können, etwa zur Rechtfertigung für ungleich verteilte Hausarbeit:

„Die meisten Frauen empfinden dieses Arrangement als *gerecht*, ja ihnen fällt oft nicht einmal auf, dass es dem Gleichheitsgedanken widerspricht, solange der Mann nur unaufgefordert und »von sich aus« einen kleinen Teil der Hausarbeit übernimmt und damit seine Dankbarkeit zum Ausdruck bringt. [...] Das eigentliche Ziel des Engagements der Frau besteht somit – anders als behauptet – nicht in dem Erhalt einer gleichwertigen Gegenleistung, sondern darin, dass auch der Mann sich gelegentlich und freiwillig in die Position des Gebenden begibt, was wiederum die Stärkung und Aufwertung der Rolle der Frau als Gebender zur Folge hat. [...] Das Prinzip ist simpel: Die Frau gibt ohne Hintergedanken, aber wenn Unstimmigkeiten auftreten, wenn sich der Beschenkte als undankbar erweist und die Gabe damit zu einer selbstverständlichen Routine herabwürdigt, für die die Frau keine Dankbarkeit und Zuneigung mehr verdient, fängt sie an, die Rechnung aufzumachen“ (Koppetsch 2005: 102, H.i.O.).

Koppetsch führt weiter aus, wie dieses faktische Ungleichgewicht von Paaren in eine gerechte Imbalance umgewertet wird. Sie rechtfertigen dies etwa durch unterschiedliche Zeitkontingente, durch unterschiedliche Vorlieben und Interessen oder mit dem Prinzip des geringsten Interesses. Dieses partnerschaftliche Autonomieideal – oder die Aufkündigung von Leistung und Gegenleistung – „kulminiert in der Aberkennung der von der Frau eingebrachten Gabe“ (Koppetsch 2005: 103).

Dieses Prinzip lässt auch Konsequenzen für den generalisierten Tausch mit dem Arbeitgeber vermuten: wenn Mitarbeiter bereits lange im Unternehmen tätig sind, führt dies zu einem Treueverhalten des Arbeitnehmers, aber zu auch subjektiv positiveren Bewertungen, auch wenn es eventuell bessere alternative Arbeitgeber gibt oder eine Arbeitsbeziehung objektiv möglicherweise nicht gerecht abgegolten ist.

**Zielanpassung, Opferbereitschaft und „altruistische“ Verhaltensweisen** Huinink und Röhler formulieren eine bereits mehrfach diskutierte Problematik: „Wir sind hier mit einem Paradox konfrontiert, wonach die nicht berechnende Bindung der Partner aus Liebe eine Voraussetzung für die Produktion und den Austausch von Gütern ist, deren Herstellung durch Verträge, die auf der Berechnung von Kosten und Nutzen beruhen, möglicherweise nicht zustande käme“ (Huinink und Röhler 2005: 28). In der obigen Besprechung von Haushaltsökonomie wurde bereits ein bekannter Missstand erwähnt: Becker musste erklären, warum ein nutzenmaximierender, egoistischer Familienernährer sein Einkommen mit den von ihm finanziell abhängigen Familienmitgliedern teilt. Becker hat dazu auf das Konzept des „Altruismus“ zurückgegriffen. Vielfach kritisiert, widerspricht es jedoch der Nutzenmaxime. Emotionales Commitment dagegen ist eine Erklärung für scheinbar altruistisches Verhalten: „Love appears to make human beings unselfish, since they themselves enjoy giving pleasure to those they love, but this selfless devotion generally rests on an interest in maintaining the other’s love“ (Blau 2008: 76). Mit dieser Erklärung wird klar, dass scheinbar uneigennütziges Verhalten eben doch eigennützig sein kann.

Blau beschreibt dieses Phänomen mit folgenden Worten: „What exactly is it that enables a person to obtain social rewards from associates without incurring obligations to reciprocate? It is basically the fact that their actions that reward him are experienced by them not as a net cost but as a net gain, that is, as sufficiently rewarding to themselves to motivate them to engage in these actions“ (Blau 2008: 102). Becker führt später dazu aus, dass dann die Nutzenfunktion Egos auch von der Konsumfunktion Alters abhängig ist. Die hier dargelegte Tauschtheorie erläutert dies näher mit der Unterscheidung von Reward und Benefit, wie sie in Abbildung 9.1 schematisch dargestellt wurde. Abbildung 5.1 verweist zusätzlich darauf, dass dieses erhöhte emotionale Commitment wiederum auch die zukünftigen Investitionen Egos für Alter positiv beeinflussen kann.

Obwohl Individuen einer Tauschbeziehung wie in der Familienökonomie auch hier individuelle Nutzenfunktionen haben, ist ihr Handeln nicht unabhängig voneinander. Vielmehr ist es zu einem unterschiedlichen Grad aneinander angepasst. Die verschiedenen Interessen beider Tauschpartner werden ausgelotet: „personal interests are confronted by needs of family ties [..., ] these issues concern the tense relationship between autonomy and togetherness, between the »I« and its aspirations towards a »we« and its needs. Every new couple is in one way or another confronted by issues regarding mine, yours and ours“ (Björnberg und Ekbrand 2008: 17). Dies lässt verschiedene Dinge vermuten: Hohes emotionales Commitment führt dazu, dass die eigenen Präferenzen eher zurückgestellt und die Interessen des Tauschpartners erfüllt werden. Dies ist empirisch jedoch nur relevant, wenn unterschiedliche Interessen konfliktieren. Zusätzlich ist allerdings denkbar, dass sich mit der Zeit die Präferenzen der beiden Tauschpartner immer weiter anpassen. Dies geht also noch einen Schritt weiter als die These zum *assortative matching* (siehe

---

Abschnitt 7.2), die bereits bei der Partnerwahl eine Selektion von Partnern mit ähnlichen Interessen prognostiziert. Die empirische Prüfung der weiteren Anpassung im Verlauf von Partnerschaften muss jedoch hier ausbleiben.

Ähnliche Diagnosen, die eine gewisse Opferbereitschaft von emotional verbundenen Tauschpartnern vermuten lassen, gibt es jedoch. Cook und Emerson (1978: 728) prognostizieren, dass Commitment und Machtgebrauch in umgekehrt proportionalem Verhältnis zueinander stehen. Im ökonomischen Sinne führen sie zu scheinbar irrationalen Verhalten. Tatsächlich bedeutet dies, dass von verfügbaren besseren Alternativen kein Gebrauch gemacht wird. Gleichzeitig betonen die Autoren aber, dass die Sicherheit der Tauschbeziehung einen langfristigen subjektiven Mehrwert hat. Für die beobachtete Ungleichheit bestätigen die Autoren um Molm die Ergebnisse von Molm et al. (1999): die zu beobachtende Ungleichheit ist bei starker Verhandlungsposition höher, aber insgesamt ist sie höher in verhandelten Beziehungen. In reziproken Tauschbeziehungen nutzen auch verhandlungsstarke Tauschpartner also ihre Machtposition nicht aus (Molm et al. 1999, 2000). Denn mit zunehmendem Festlegen auf eine Beziehung, also zunehmendem Commitment, steigen die Opportunitätskosten. Obwohl die ihre Interessen aufopfernden Tauschpartner Vertrauen und damit Sicherheit und Stabilität gewinnen, verwirken sie die Möglichkeit, andere, eventuell bessere Tauschbeziehungen zu erkunden (Molm et al. 2000: 1406). Daher: „For this reason, commitments are more likely to be used as a means of reducing uncertainty when alternatives are limited and opportunity costs are low“ (Molm et al. 2000: 1406). Sicherheit, so vermutet Molm, hat damit Vorrang vor reinem ökonomischen Gewinn.

Aus den genannten Ausführungen folgt damit für alle Commitment-Arten:

**Hypothese 3.1.** *Hohes Commitment zu einer Beziehung befördert hohes praktisches Engagement in diese Beziehung.*

## 10. Einbindung in Netzwerke

Dyadische Tauschbeziehungen finden nicht isoliert statt. Jedes Individuum ist in ein Netzwerk aus Tauschbeziehungen eingebunden, die zum Teil gleichzeitig aktiv praktiziert werden. Wie oben bereits diskutiert, wird die Abhängigkeit vom Tauschpartner primär durch zwei Faktoren bestimmt: durch das Interesse an den Tauschobjekten des anderen und durch äquivalente Alternativen außerhalb der Tauschbeziehung für diese Tauschobjekte. Dieser Einfluss von Alternativen außerhalb der eigentlichen Beziehung ist aber nur einer von mehreren Gründen, warum andere Tauschbeziehungen der beteiligten Individuen in den Überlegungen berücksichtigt werden müssen.

**Alternativen als Bezugssystem** Macht ist erst in Netzwerken relevant, wie etwa Blau (2008), aber auch Cook (1978: 724–727) ausführen. Dieser Zusammenhang zwischen Macht, Abhängigkeit und den Alternativen außerhalb der betrachteten Tauschbeziehung wurde in Abschnitt 8.5 bereits ausreichend dargestellt. Coleman bringt darüber hinaus noch deutlicher zum Ausdruck, dass eine Tauschbeziehung innerhalb eines ganzen (Tausch-)Systems zu betrachten ist:

„The value of a resource differs from the interest that a given actor has in it, for the value is a property of the resource *in the system as a whole*. The difference between a person's interest in a resource and the value of that resource is merely the difference between the utility a good holds for a person and the market value, or price, of the good. [...] Thus the value of a resource lies in what an actor who controls it can gain from exchanging it, and the interest a resource holds for an actor lies in the potential it has for affecting his satisfaction“ (Coleman 1990: 133, H.i.O.).

In dieser Aussage wird einerseits die Denkweise Colemans in eher ökonomischen Zusammenhängen deutlich. Andererseits tritt der strukturelle Bezug hervor: Für jedes Tauschgut ist ein Bezugssystem festzulegen. Dies ist in gewisser Weise der Radius, innerhalb dessen ein Tauschgut für ein Individuum verfügbar ist oder sein könnte. Gleichzeitig bestimmt das Bezugssystem den Marktwert des begehrten Gutes, als auch den Marktwert der eigenen Güter – jenseits vom persönlichen, subjektiven Nutzen eines Tauschgutes. In Partnerschaften werden in der Regel beziehungsspezifische Güter getauscht, sodass die dyadische

Partnerschaft das Bezugssystem bleibt. Dennoch sind auch hier Güter wie Anerkennung oder intellektuelle Anregungen gestreuter, also außerhalb der Partnerschaft verfügbar. In Zwei-Verdiener-Haushalten gilt dies umso mehr für die finanzielle Sicherstellung, welche der familiäre Zusammenhang zum Teil auch gewährleistet. Zudem ist Zeit immer begrenzt und muss damit für die Bedienung aller Tauschbeziehungen im gesamten Netzwerk ausreichen.

Molm (2010: 120–122) beschreibt in ihrer Darstellung von verhandeltem, reziproken und generalisiertem Tausch zwar auch, dass die Netzwerkstruktur die Möglichkeit für Austausch bietet und über Machtgefüge oder Ungleichheiten bestimmt. Hinzu kommt jedoch die Anmerkung, dass alle Mitglieder eines Netzwerks jederzeit den Tausch initiieren können. Wird dem Tauschpartner eine weitere Tauschbeziehung von außen angetragen, so wird dieser unter Umständen zunächst dem alternativen Tauschangebot folgen und die Gegengabe der aktuellen Tauschbeziehung aufschieben. Das Netzwerk bestimmt damit auch die Reziprozität innerhalb einer Tauschbeziehung, nämlich den Zeitrahmen, innerhalb dessen eine Gegengabe toleriert beziehungsweise intrinsisch motiviert geleistet wird.

**Andere Tauschbeziehungen als Ressourcen- und Kostengenerator** Laut Blau spielt die soziale Situation einer Person eine wichtige Rolle für die Tauschbeziehung. So werden sich mehrere Beziehungen überschneiden, indem Erhaltenes aus einer Tauschrelation in eine andere Beziehung investiert wird. In dieser Hinsicht generieren andere Tauschbeziehungen Ressourcen für den aktuellen Tausch. Dies gilt nicht nur für Einkommen. Beispielsweise kann der soziale Status oder der materielle Gewinn aus einer Beziehung in einer anderen Beziehung ausgespielt werden, etwa um in jener zu beeindrucken (Blau 2008: 104f) oder Rückhalt und Anerkennung zu erlangen (Blau 2008: 107). Blau geht davon aus, dass instrinsische und extrinsische Ressourcen eher in verschiedenen Beziehungen erlangt werden: „[...] there is also intrapersonal conflict between the individual's desire to gain social approval and support and his desire to gain instrumental advantage in his social associations. This conflict is usually resolved by obtaining intrinsic support primarily from some associates and extrinsic benefits largely from others“ (Blau 2008: 114). Aus heutiger Sicht ist eher davon auszugehen, dass prinzipiell verschiedene Güter in mehreren Beziehungen erhalten werden. Erwerbstätigkeit kann also nicht nur Einkommen, Status und soziale Anerkennung schaffen, sondern auch wichtig für soziale Kontakte bis hin zu privaten Kontakten sein. Bei finanzieller Abhängigkeit vom Partner ist Familie andersherum auch Quelle materieller Absicherung. Genauso können verschiedene Gruppenzugehörigkeiten als Substitute fungieren oder Mängel in anderen Tauschbeziehungen kompensieren, zum Beispiel wie folgt:<sup>1</sup> „It enables individuals in modern society to make the informal, and partly even the formal, sanctions of the community at large ineffective

<sup>1</sup> Vergleiche zu den Begriffen Substitution und Kompensation etwa Diewald 2003.

by organizing themselves into subcollectivities whose social approval alone is considered important“ (Blau 2008: 106). Individuen können also selbst Sanktionen größerer Organisationen unterwandern, indem sie sich zu einer Gruppe Gleichgesinnter zurückziehen, deren Überzeugungen ihnen entsprechen und wo sie damit Anerkennung – und eventuell sonstige fehlende Güter – erhalten können (vergleiche Blau 2008: 114). So können etwa politische Aktivitäten oder freiwilliges soziales Engagement Anerkennung schaffen, die im sonstigen Alltag eventuell fehlen.

So wie andere Tauschbeziehungen Ressourcen generieren, können sie auch Kosten hervorbringen. Wie zahlreiche Forschung zu Konflikten zwischen Beruf und Privatleben zeigt, werden Konflikte nicht immer in einem wie im anderen Bereich belassen, sondern häufig mitgetragen. Befördert wird dies, je unklarer die Grenzen zwischen beiden Bereichen etwa durch einen Arbeitsplatz zu Hause oder häufige berufliche Anrufe auch außerhalb der Arbeitszeiten sind, so etwa die *boundary theory* (Überblick etwa in Desrochers und Sargent 2004). Auch in dieser Hinsicht können sich also Tauschbeziehungen überschneiden.

Am Beispiel von Burnout zeigt unter anderem Bakker (2009) mit zwei Studien, dass sich Stresssymptome auf den Partner übertragen können. Mit diesen und ähnlichen Untersuchungen besteht der Nachweis, dass einerseits die Lebensbereiche miteinander verwoben sind. Andererseits zeigen sie auch, dass sich Partner einander anpassen und gegenseitig beeinflussen, sei es durch das Kopieren von Verhaltensweisen oder durch Einfühlungsvermögen und emotionale Abhängigkeit. Dieser Effekt wird als *Crossover* bezeichnet. In ähnlicher Weise zeigt Pouwels (2011: 31–55) anhand von Daten des SOEP aus dem Jahr 2004, dass Partner einander mental sehr ähnlich sind, nämlich ähnlich glücklich oder unglücklich sind, was ihre allgemeine Lebenszufriedenheit anbelangt. Dabei kontrolliert sie für gemeinsame Statusmerkmale, die durch Selbstselektion entstehen und gleiche Lebenshintergründe und damit Restriktionen beschreiben.

### **Alternativen als Ressourcen-Konkurrenz: Work-Life-Balance und darüber hinaus**

Im tauschtheoretischen Sinn werden neben der Partnerschaft sowohl das Arbeitsleben als auch die Beziehung zu Kindern als eigene Tauschbeziehung betrachtet. Individuen müssen die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen auf alle Tauschbeziehungen verteilen. Ressourcen wie Zeit, Aufmerksamkeit und Geld sind jedoch knapp. Daher besteht prinzipiell Konkurrenz zwischen den Beziehungen eines Individuums um dessen Güter und Handlungen. Thibaut und Kelley (1959) bezeichnen beispielsweise mit *interference* unterschiedliche, sich oft widersprechende Handlungsanreize und Reize um Aufmerksamkeit, welche Individuen filtern müssen. Die Autoren beziehen dies zwar eher auf sich widersprechende Signale innerhalb einer Beziehung, nicht unbedingt auf konkurrierende Signale

---

von außerhalb der Tauschbeziehung. Dennoch gilt dies im Wesentlichen auch für sich widersprechende Handlungsanreize zwischen unterschiedlichen Tauschbeziehungen.

Auch Meyer und Allen (1997) haben in ihrer Arbeit über Commitment am Arbeitsplatz besprochen, dass Bindungen faktisch gegenüber verschiedenen Entitäten empfunden werden können. Auch im Erwerbsleben kann etwa der Organisation, der Arbeit selbst, dem Vorgesetzten, den Kollegen oder der Gewerkschaft gegenüber Loyalität gezeigt und Engagement entwickelt werden. Wie sie betonen, kann Commitment prinzipiell *jeglicher Art* von Entität entgegengebracht werden (Meyer und Allen 1997: 93). Bindung an die Familie oder den Partner werden hier explizit mitgedacht. Diese Commitments können sich widersprechen und zu Interessenskonflikten führen (Meyer und Allen 1997: 99–102).

Bielby und Bielby (1989) legen ihrer empirischen Arbeit ein rollentheoretisches Verständnis von Tauschnetzwerken zugrunde. Individuen füllen demnach mehrere Rollen aus. Frauen sind beispielsweise Mutter und Arbeitnehmerin, Partnerin und Hausfrau, Tochter, Freundin und Nachbarin. Demnach müssen Individuen ihre knappen Ressourcen über verschiedene Lebensbereiche – in diesem Fall Arbeit und Familienleben – aufteilen. Ähnlich müssen auch im tauschtheoretischen Verständnis die verfügbaren Güter auf verschiedene Tauschbeziehungen aufgeteilt werden. Allerdings, wie auch Bielby und Bielby betonen, kann man sich in mehreren Rollen engagieren, muss sich also nicht zwangsweise zwischen Arbeit und Familie entscheiden: „In short, according to this »multiplicity« view of commitment, individuals make time and generate energy to engage in role behaviors to which they are committed. From this perspective, whether men and women trade off commitments is an empirical issue, since, under some circumstances, individuals might form strong commitments to both work and family“ (Bielby und Bielby 1989: 777). In ihrer vorherigen Studie (Bielby und Bielby 1988) sehen sie das bestätigt. Bielby und Bielby (1989) vermuten aber das Wirken geschlechterrollenspezifischer Normen, wobei nur Frauen ihre Hausfrauen- oder Mutterrolle gegen ihr Arbeitsleben abwägen müssen. Männer als Versorger sind dagegen nicht in einer Zwangslage. So zeigen sie empirisch anhand von amerikanischen Querschnittsdaten mit Personen traditioneller Familienstrukturen von 1977, dass es einen Konflikt zwischen Arbeit und Familie nur für Frauen gibt. Bielby und Bielby (1989) versuchen zu demonstrieren, dass mit der investierten Zeit und dem Engagement in einen Lebensbereich eine dem entsprechende Rollenidentität gebildet wird. Sie bestätigen, dass Frauen mit ihrem größeren praktischen Engagement im Haushalt tendenziell auch mental familienorientierter und Männer eher arbeitsorientiert sind.

Commitment zu verschiedenen sozialen Beziehungen können einen Wettbewerb um die eigene Aufmerksamkeit und Ressourcen zwischen diesen Beziehungen entstehen lassen, besonders um die knappe Ressource Zeit. Daher wird Folgendes angenommen:

**Hypothese 3.2.** *Je höher das Commitment in einen Lebensbereich, desto niedriger ist das Engagement in einen anderen Bereich.*

Die Attraktivität von Arbeit ist daher ein weiterer Faktor, der das Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben verkomplizieren kann. Großes Engagement im Beruf aufgrund hoher intrinsischer Motivation könnte also ein geringeres Engagement im Privatleben nach sich ziehen. Damit wäre ein endogener, quasi „freiwilliger“, selbst erzeugter, für Paare problematischer Faktor gefunden. Die gemeinsame Lebensplanung wird dann nicht nur durch Mobilitätsentscheidungen und rein ökonomische Überlegungen erschwert. Attraktive Arbeitsangebote lassen Berufsentscheidungen heikel werden, weil sie Opportunitätskosten erhöhen und persönlich, intrinsisch teuer werden für den Partner, der eventuell seine Karriereentscheidung seinem Partner unterordnen muss. Solche partnerschaftlichen Wettbewerbe mit dem Beruf könnten beobachtbare Geschlechterdifferenzen strukturell weiter konsolidieren.

Selbst Blood und Wolfe haben zu diesem Thema in ihrer frühen Arbeit bereits festgehalten:

„If the dishes need washing and the lawn needs mowing, somebody must do it. [...] As long as the option is equally available to either partner, the work is usually done along traditional lines. But if circumstances arise which make it impossible for the customary performer to do his duty, the »show must go on.« In this sense, every husband is a »stand in« for his wife, and every wife for her husband. [...] Availability is partly a matter of space, partly of time. To be able to help out at home, an individual must be home“ (Blood und Wolfe 1960: 57).

Zeit ist das offenkundig größte Konkurrenzprodukt zwischen Arbeits- und Privatleben. Der *Time-Availability-Ansatz* (vergleiche Coverman 1985: 84f) vermutet, dass die für das Arbeitsleben aufgewendete Zeit grundlegend auch die Zeit im Haushalt mitbestimmt. Coverman spezifiziert, dass Arbeitszeit nicht nur Restriktion für verfügbare private Zeit ist. Vielmehr muss auch die Nachfrage von Hausarbeitszeit konkretisiert werden. Diese beschreibt sie mit der Anzahl der Kinder im Haushalt und der Verfügbarkeit des Partners beziehungsweise der Partnerin im Haushalt, letzten Endes dessen Erwerbsstatus. Im Idealfall ist die Flexibilität der Verfügbarkeit auch vorhanden. Um beiden Faktoren genüge zu

tun, nennt sie dieses Konstrukt auch *demand/response capability*. Die daraus abgeleitete *Zeitbudget-Hypothese* wird hier wie folgt formuliert:

**Hypothese 3.3.** *Je stärker die zeitliche Einbindung in das Erwerbsleben, desto weniger Zeit steht für Hausarbeit und Freizeit zur Verfügung.*

**Hierarchie der Tauschverhältnisse** Im Alltag buhlen Erwerbsarbeit und Privatleben grundsätzlich um Zeit. Dennoch scheint es wahrscheinlich, dass Berufsleben und Privatleben typischerweise auch auf unterschiedlichen Commitments beruhen. Arbeit fußt mutmaßlich überwiegend auf institutionellem und normativem Commitment. Institutionelles Commitment ist hoch ausgeprägt, da die Erwerbstätigkeit vor allem die finanzielle Lebensgrundlage erwirtschaftet; zu dieser Tauschbeziehung gibt es für die meisten Menschen zumindest kurzfristig keine äquivalenten Alternativen. Tauschtheoretisch muss für die Masse der erwerbsfähigen Personen also eine äußerst hohe Abhängigkeit von der Erwerbstätigkeit konstatiert werden. Hinzu kommt die formale Regelung durch den Arbeitsvertrag. Die zumeist bestehende zeitliche Beschränkung auf eine bestimmte Tageszeit wird durch die Vertragsregelung, aber auch durch den organisatorischen Ablauf stark sanktioniert. Beim Abweichen von dieser organisationellen Norm droht daher hoher sozialer Druck, im Zweifel sogar Kündigung. Damit ist also auch hohes normatives Commitment offenkundig. Begeisterung für die eigene Tätigkeit, also emotionales Commitment im Beruf, würde die Bindung noch zusätzlich stärken.

Dagegen ist Partnerschaft tauschtheoretisch sehr verschieden strukturiert. Private Beziehungen werden häufig vor allem auf emotionalem Commitment fußen. Partnerschaften sind kein zeitlich beschränktes, „formalisiertes“ Tauschverhältnis, sondern, sofern sie etabliert und nicht mehr jung sind, vielmehr eine dauerhafte Beziehung. Sie sind nicht formal geregelt. Dies hat im Alltag, vor allem in langfristigen Beziehungen, eher diffuse Wirkung mit weniger klaren, flexibleren Regelungen über das alltägliche Engagement. Absprachen unter Partnern sind daher nicht unter Drohungen mit Sanktionierung einklagbar – und daher auch leichter zu brechen. Anders ausgedrückt: das Abendessen zu Hause wird schnell abgesagt, die Besprechung im Büro jedoch nicht. Auch empirisch gibt es dafür Indizien. Gershuny, Bittman und Brice zeigen in ihrer Analyse von US-amerikanischen, britischen und deutschen Paneldaten, wie Paare ihre häusliche Arbeitsteilung in den Folgejahren anpassen, wenn sich der Erwerbsstatus der Frau ändert: „It is plausible to infer a chain of cause *from* changes in both partners' employment statuses *to* the division of domestic labor“ (Gershuny et al. 2005: 664). Das Pflichtgefühl und die zusätzlichen Vertragsregelungen und Alltagsstrukturen mit sehr klaren Regeln im Arbeitsleben können dem Privatleben gegenüber eine schwer überwindbare Verpflichtung entfalten. Es ist daher davon auszugehen, dass in der grundlegenden Alltagsstrukturierung ein Primat der Erwerbsar-

beit besteht. Das bedeutet: Arbeit geht vor. Daraus folgt die gleiche Schlussfolgerung wie Hypothese 3.3. Allerdings kommt ein Nachtrag hinzu:

**Hypothese 3.4.** *Der Zeitaufwand für die private Lebensgestaltung hat keinen Einfluss auf das Erwerbsleben.*

Der Vorrang des Erwerbslebens ist nur scheinbar eine triviale Feststellung. Denn sobald das erste Kind geboren wird, tritt die Versorgerrolle der Eltern in den Vordergrund. Kinder drehen gewissermaßen die Vorrangstellung des Erwerbslebens um. Vor allem kleine Kinder verweisen alle anderen Tauschbeziehungen in den Hintergrund. Die geschlechterneutrale Formulierung dieser Hypothese lautet daher:

**Hypothese 3.5.** *Mit kleinen Kindern im Haushalt wird die Zeitverteilung zwischen Beruf und Privatleben zugunsten von Kindern und Hausarbeit verschoben.*

Wie unter anderem Bühlmann, Elcheroth und Tettamanti (2010) für zwanzig europäische Länder oder Schober (2013) für Großbritannien anschaulich demonstriert haben, sind Kinder der wesentlichste Faktor, um die traditionelle Rollenverteilung zu erklären trotz inzwischen vorherrschender egalitärer Einstellungen. Die verinnerlichten Werte und Idealvorstellungen vom Alltag und die gelebte Praxis driften also häufig stark auseinander. Erklärungsbedürftig bleibt dagegen abermals, warum diese Verdrehung der Vorrangstellung nicht geschlechterneutral erfolgt. Wie der Forschungsüberblick gezeigt hat, scheint dies eher unabhängig von individuellen Einstellungen zu geschehen. Allgemeine Geschlechternormen sind insofern keine zufriedenstellende Erklärung, da die gesellschaftlichen Sanktionierungsmöglichkeiten eher gering sind. Gesellschaftliche Leitbilder, die eine nicht sanktionierte, also positive Handlungsanweisung bieten, scheinen hier eher geeignet.

## 11. Fazit

Die meisten kanonischen Autoren der Tauschtheorie wie Homans, Thibaut und Kelley sowie Blau haben offensichtlich sozialen Tausch als Normalform zwischenmenschlicher Beziehungen gesehen. Umso mehr erstaunt es, dass die Konzeptionen in der quantitativen Familiensoziologie vor allem den Merkmalen des ökonomischen Tausches entsprechen. Einzige Ausnahme ist der immer wieder herangezogene Doing-Gender-Ansatz. Er hat seinen Ursprung einerseits in einer „denkfremden“ Forschungstradition. Andererseits füllt er die klaffende Erklärungslücke, welche die empirisch immer wieder beobachtbaren Geschlechterunterschiede auf tun. Die quantitative Familiensoziologie leidet daher unter unrealistischen theoretischen Vorstellungen, welche zudem ein seit Jahrzehnten beobachtbares Phänomen innerhalb ihrer Theorietradition nicht adäquat beschreiben können.

Werden speziell Prozesse in Partnerschaften wie Trennungen untersucht, greifen Soziologen daher häufig auf Ansätze der Psychologie zurück. Diese setzt sich sehr weitreichend mit Konflikten und Kommunikation in Partnerschaften auseinander. Leider werden diese häufig als erklärende Indikatoren für Trennungen verwendet, obwohl sie doch eher erklärungsbedürftiges Ergebnis sind. Nimmt man psychologische Forschung jedoch ernst,<sup>1</sup> sind diese Erklärungen eher als Tautologie zu bewerten. Quantitative Untersuchungen zur Work-Life-Balance wiederum greifen auf Theorien aus der eher qualitativ orientierten Forschung wie der *Bounded Theory* oder der theoretisch älteren, statischen Rollentheorie und Rollenkonflikte zurück. Diese sind theoretisch und empirisch allerdings nur schwerlich mit quantitativen Mitteln modellierbar.

Im vorangehenden Theorieteil wurde hierzu ein neues Theorie-Element vorgestellt. Emotionales, normatives und institutionelles Commitment bieten ein theoretisches Bindeglied, mit welchem unterschiedliche Beziehungen unterschieden und erörtert werden können. Vor allem scheint dieses Konzept geeignet, Partnerschaften besser und realitätsnäher darzustellen, als es die Familienökonomie tut. Sowohl die Notwendigkeit für diesen Faktor als auch die theoretischen – und empirisch zum Teil belegten – Konsequenzen für Tauschergebnisse wurden ausführlich dargelegt. Damit wurde demonstriert, dass Bindung, vor allem emotionales Commitment, auch zu unterschiedlichen und damit prüfbar empiri-

---

<sup>1</sup> Die weit verbreitete Theorie der *Vier apokalyptischen Reiter* beispielsweise beruht auf kommunikativen Mustern. Sie dient etwa als Früherkennung für wahrscheinliche Trennungen, da sie typische Symptome für Beziehungsprobleme darstellt. Die Erklärung muss jedoch an anderer Stelle erfolgen.

schen Prognosen führt. Die Ausführungen über die Zusammenhänge in einem Netzwerk zeigen darüber hinaus, dass Commitment auch für die theoretisch bisher uneinheitlichen Konzepte im Bereich Work-Life-Balance geeignet ist, Erklärungsansätze zu liefern.

Wie immer wieder dargestellt, können auch Präferenzen gemessene Geschlechterunterschiede meist nicht erklären. Maume (2006) zeigt etwa, dass Frauen eher berufliche Zugeständnisse machen, wenn ihr Partner oder das Familienleben dies erfordern, Männer jedoch nicht. Dies gilt auch bei egalitär eingestellten Paaren. Auch die Forschung von räumlicher Mobilität demonstriert, dass zumeist Frauen die *tight movers* sind, die mit ihren Partnern mitziehen – und dies über alle soziökonomischen Milieus hinweg. Frauen haben also keine systematisch von ihren Partnern verschiedenen Wünsche. Eben aus diesem Grund wird der Doing-Gender-Ansatz häufig als Erklärung herangezogen. Das Commitment-Konzept bietet prinzipiell *direkt* messbare Konstrukte, welche diese Lücke eventuell füllen könnten. Inwiefern Frauen strukturell oder in Abhängigkeit von bestimmten Bedingungen andere Commitments wahrnehmen als Männer, muss sich dabei empirisch noch herausstellen.

**Unberücksichtigte Faktoren** Die bisherigen theoretischen Betrachtungen sind mitnichten umfassend. Nur angerissen wurde die Entwicklung von Partnerschaften. Einige Ansätze wurden dennoch geliefert. So wurde etwa prognostiziert, dass emotionales Commitment im Laufe von sehr langen Beziehungen abnimmt. Allerdings ist auch der gegenteilige Effekt denkbar. Hierzu wären noch weitgehendere Analysen notwendig. Dass institutionelles und normatives Commitment dagegen im Laufe der Tauschbeziehung zunehmen sollten, scheint relativ eindeutig. Diese sich gegenseitig stabilisierenden Effekte können theoretisch sehr gut erklären, warum Partnerschaften aufrecht erhalten werden, obwohl beispielsweise emotionale Bedürfnisse nicht mehr befriedigt werden. Dennoch bietet der Commitment-Ansatz erstmalig eine dynamische Perspektive auf Tauschbeziehungen, wie sie zuvor nicht gegeben war.

Ein weiterer nicht diskutierter Faktor ist Stress. Dazu gehört einerseits Arbeitsstress, etwa schwierige Arbeitsbedingungen wie lange Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit als auch Burnout. Andererseits ist auch privater Stress ein vielbeforschtes Thema, wie es etwa unter *Work-Life-Conflict* gefasst wird. In den empirischen Auswertungen in Kapitel 14 werden berufliche Arbeitsbelastungen daher auch als Stressor für Commitment eingebettet. Auch dieses Thema kann also in Diskussionen um normatives und institutionelles Commitment eingebunden werden. Darüber hinaus sind etwa die Auswirkung von beruflichem Stress auf den Partner (etwa Bakker 2009) genauso wie die Übertragung von Zufriedenheit auf den Partner (etwa Pouwels 2011) tauschtheoretisch interessant. Sie scheinen jedoch eher

psychologisch relevant und erklärbar. Dies kann Tauschtheorie in meinen Augen nicht bieten.

Der eventuell wichtigste fehlende Punkt in der bisherigen Theoriediskussion ist der makrostrukturelle Rahmen. Einige Zusammenhänge wurden bereits im Forschungsstand in Kapitel 3 erwähnt. Insbesondere Familienpolitik, besonders familienpolitische Maßnahmen wie etwa (die Dauer) von Elternzeit und die Abdeckung staatlicher Kinderbetreuung vor allem kleiner Kinder, haben große Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Frauen (eine Zusammenfassung bieten etwa: Budig et al. 2012: 167–169. Die Autorinnen vergleichen zudem die politisch gewollten mit den tatsächlichen Effekten. Einen familienpolitischen Vergleich von Deutschland, USA und Schweden liefern etwa Aisenbrey et al. 2009). Dies ist jedoch nicht Thema dieser Arbeit. Zudem stammen die im Folgenden analysierten Daten alle aus Großstädten in Westdeutschland. Entsprechend sind einheitliche politische sowie infrastrukturelle Rahmenbedingungen gegeben.

## **Teil III.**

# **Empirische Ergebnisse**

## **12. Haben Männer und Frauen in einer Partnerschaft unterschiedliche berufliche Lebenschancen? Ein Vergleich von herkömmlichen Ungleichheitsmaßen mit einer mehrdimensionalen, subjektiven Messung**

In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob zwischen Partnern und Partnerinnen systematische Unterschiede in ihren beruflichen Erwerbschancen bestehen. Dazu sollen zunächst objektive Dimensionen beruflicher Ungleichheit betrachtet werden, die mit herkömmlichen Indikatoren erfasst werden. Die verwendeten BEATA -Daten werden ausführlich vorgestellt und mit den für Deutschland repräsentativen SOEP-Daten verglichen. Anschließend werden die Ungleichheitsmuster üblicher objektiver Maßzahlen mit der Partnerstichprobe von BEATA reproduziert. Dazu gehören Einkommen, berufliche Position und die Aufteilung von beruflichen Arbeitszeiten. Obwohl die Befragten der BEATA -Erhebung im Mittel etwas höher qualifiziert sind als die vergleichbare westdeutsche Bevölkerung, sind auch hier die traditionellen Muster geschlechtlicher Arbeitsteilung und Einkommensunterschiede deutlich nachzuweisen.

Wie die Diskussion um Ungleichheiten und die Betrachtungen des Capability-Ansatzes in Kapitel 2 bereits deutlich gemacht hat, können die objektiven Dimensionen herkömmlicher Ungleichheitsmessungen wie Status, Einkommen und Arbeitszeit subjektiv unterschiedlich bewertet werden. Teilweise könnten Einkommen und Status geschlechterabhängig sogar irrelevant sein. Beispielsweise ist denkbar, dass Frauen besonders in qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten mehr auf eine positive Stimmung unter Kollegen und eine intellektuell anregende Tätigkeit wert legen – Männer dagegen eher auf Einkommen und Status. Andererseits ist auch denkbar, dass Männer und Frauen durchaus ähnliche Idealvorstellungen über ihre Erwerbstätigkeit haben, besonders, wenn sie in einer Partnerschaft leben. Die Möglichkeit, diese auch zu verwirklichen, könnte sich jedoch systematisch unterscheiden. Daher wird im Weiteren eine mehrdimensionale Konzeption der Erwerbstätigkeit entwickelt. Sie beachtet nicht nur die subjektiven Situationsbeschreibungen der aktuellen Tätigkeit. Darüber hinaus integriert sie auch die individuellen Wünsche und Wichtigkeit dieser Dimensionen. Das Ergebnis der vorgestellten Clusteranalysen gibt ein differenzierteres Bild darüber, inwiefern Beschäftigte ihre eigenen beruflichen Wünsche erfüllen können. Zusammenhänge mit weiteren mentalen Einschätzungen ihrer Erwerbs-

tätigkeit machen deutlich, dass der Informationsgehalt der Clusterlösung deutlich weitreichender ist als reine Statusmessungen.

Werden diese subjektiven Bewertungen des Berufes zwischen Partnern verglichen, zeigen sich jedoch keinerlei Zusammenhänge. Der Vergleich der subjektiven Bewertungen der Erwerbstätigkeit kommt damit zu einem fundamental anderen Ergebnis als der Vergleich reiner Statusmerkmale. Er widerspricht damit auch den bisher üblichen theoretischen Ansätzen. Dieses Ergebnis wird abschließend diskutiert.

## 12.1. Hypothesen

Dieses Kapitel soll vor allem die zentrale Ungleichheitsprognose der Haushaltsökonomie testen. Haushaltsökonomie stellt Ungleichheit zwischen Verhandlungspartnern als Ausdruck ungleich verteilter (ökonomischer) Verhandlungsmacht dar. Die Hypothesen sind bereits in Teil II genauer hergeleitet und ausgeführt worden. Die relevanten Hypothesen werden hier daher nur noch einmal kurz erwähnt, ohne deren Hintergrund nochmals zu diskutieren.

Mit der anschließenden Analyse wird ein herkömmlicher Erklärungszusammenhang der Haushaltsökonomie hinterfragt. Laut dieser würden sich Männer auf den Beruf spezialisieren, während Frauen sich eher für Haushaltstätigkeiten verantwortlich sähen und sich entsprechend sozialisierten. Obwohl diese Begründung inzwischen schwerlich akzeptabel scheint, könnte sie eine auch heute noch häufige Beobachtung erklären: dass Männer häufig einen höheren sozialen Status erreichen als ihre Partnerinnen. Dies wird in Abschnitt 6.2 als Hypergamie-Hypothese formuliert:

**Hypothese 1.3 – Hypergamie:** *In Zweiverdienerpaaren haben Frauen einen geringeren sozialen Status als ihr Partner.*

Die die Haushaltsökonomie weiterentwickelnde Verhandlungstheorie übernimmt aus dieser Argumentation, dass vor allem ökonomische Ressourcen die Verhandlungsmacht in Tauschbeziehungen bestimmen. Ein höheres Einkommen oder bessere Karriereaussichten führen zu einem wesentlichen Verhandlungsvorsprung innerhalb einer Partnerschaft. Damit wird begründet, dass vor allem Männer ausschlaggebend für Entscheidungen eines Haushaltes sind, da sie in der Regel den höheren beruflichen Status oder bessere Berufsperspektiven haben als ihre Partnerin. Da ökonomische Verhandlungsmacht auch eine Ressource für Attraktivität ist, kann sie darüber hinaus auch positive Effekte in anderen Dimensionen haben.

Eine zunächst deskriptive, explorative und noch ungeklärte Frage ist, ob das herkömmliche Muster der Geschlechterungleichheiten bestehen bleibt, wenn Ungleichheiten mittels mehrdimensionaler subjektiver Indikatoren gemessen werden. Dies ist nicht trivial. Arbeit ist für Individuen nicht nur Ressource von Einkommen, sondern auch von Sicherheit, Status und Anerkennung. Sie kostet nicht nur Freizeit, sondern kann auch Stress verursachen, wie es etwa in der Work-Life-Balance-Forschung gut erforscht ist. Nach der Capability-Konzeption sind über die Mehrdimensionalität hinaus Präferenzen, also die persönliche Wahrnehmung der Betroffenen, ausschlaggebend. Daher soll geprüft werden, ob obige Hypothese auch bestehen bleibt, wenn die eigene Erwerbstätigkeit subjektiv bewertet wird. Gibt es typische subjektive berufliche Konstellationen in Partnerschaften? Empfinden Frauen auch subjektiv größere berufliche Mängel als ihr Partner? Wenn größere ökonomische Ressourcen zu höherer Verhandlungsmacht führen, sollten Männer häufiger ihre eigenen Interessen durchsetzen können als Frauen. Damit würden bei Männern auch geringere berufliche Capability-Defizite beobachtet. Ist diese Hypothese richtig, sollten auch innerhalb von Partnerschaften geschlechterspezifische subjektive Ungleichheiten auftreten.

Eine andere Vermutung wird in Abschnitt 7.2 hergeleitet. Demnach werden einander ähnliche Personen eher eine Partnerschaft eingehen als einander unähnliche. Dies wird einerseits damit begründet, dass sich Personen zu anderen mit ähnlichen Merkmalen eher hingezogen fühlen. Ähnlichkeit macht also attraktiv. Dies trifft nicht nur für statusbezogene Kriterien zu, sondern auch für optische Merkmale. Hinzu kommt jedoch, dass gerade das Bildungssystem und der spätere Arbeitsmarkt Gelegenheiten zum Kennenlernen schaffen. Personen mit einander ähnlichen Statusmerkmalen haben damit eine größere Wahrscheinlichkeit, einander überhaupt erst zu begegnen. Auch in den Merkmalen von Paaren sollte sich dieser Zusammenhang niederschlagen. Dies wird als Homogamie-Hypothese verbalisiert:

**Hypothese 2.2 – Homogamie (assortative mating):** *Partner sind sich sowohl in ihren Präferenzen als auch in ihren sozioökonomischen Merkmalen ähnlich.*

Unter bestimmten Umständen kann angenommen werden, dass der eigenen Beruf gewählt wird oder zumindest aus vielen individuellen Entscheidungen resultiert. Das schließt prinzipiell nicht aus, dass die Berufswahl von zahlreichen Umweltfaktoren und Restriktionen abhängt. Präferenzen fließen dennoch in die Wahl des Arbeitsplatzes ein. Wenn Personen mit ähnlichen Präferenzen eher miteinander liiert sind, könnten sich dadurch auch ähnliche Berufsbilder ergeben. Subjektive Berufseinschätzungen sollten dann miteinander korrelieren.

## 12.2. Daten

Die Analysen basieren auf Daten des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierten Projektes BEATA – „Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch“<sup>1</sup>, dessen Leitung Hanns-Georg Brose, Martin Diewald und Anne Goedicke oblag. Die Querschnittsdaten wurden zwischen 2008 und 2010 in drei deutschen Unternehmen und drei deutschen Universitäten erhoben. Bis auf eine Universität sind alle Mitarbeiter dieser Institutionen in Nordrhein-Westfalen situiert. Die Unternehmen gehören entweder zum Finanzsektor oder zur Stahlindustrie, die Universitäten sind große öffentliche Volluniversitäten. Auf Basis der beruflichen Qualifikation und des Geschlechts wurden Quotenstichproben gezogen, so dass hochqualifizierte Beschäftigte überrepräsentiert befragt werden konnten. Aufgrund des inhaltlichen Fokus der Studie wurden unqualifizierte und Beschäftigte ohne Management-Funktionen, die älter als 55 Jahre waren, nicht in die Stichprobenziehung eingeschlossen. Damit sollte sichergestellt werden, dass Rentenprozesse nicht in die Daten einfließen konnten.

Aus jeder Organisation wurden zwischen 60 und 580 Beschäftigte befragt mithilfe von standardisierten, computer-unterstützten Selbst-Interviews (CASI), insgesamt 1780 Beschäftigte. In der Regel beantworteten die Beschäftigten den Fragebogen in dafür mitgeteilten Zeitfenstern in Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers. Persönliche Unterstützung war bei Bedarf vor Ort verfügbar. Als Ausnahme dazu wurden etwa 200 Befragungen der zweiten Universität als Online-Erhebung durchgeführt. Dessen Fragebogen wurde identisch zur CASI-Erhebung gehalten. Im Mittel dauerten die Beschäftigten-Befragungen etwa eine Stunde. Tabelle 12.1 führt wesentliche Strukturmerkmale der Beschäftigten und der befragten Partner auf.

Die erfolgreich befragten Beschäftigten, welche angaben in einer Partnerschaft zu leben, wurden um Kontaktinformationen ihres Partners gebeten. Dabei spielte es keine Rolle, ob die Beschäftigten mit ihrem Partner zusammenleben oder nicht. Bei Erhalt dieser Information wurde versucht, die Partner telefonisch zu erreichen und für eine telefonische Befragung zu gewinnen. Etwa 480 Partner der befragten Beschäftigten konnten so mittels Telefoninterview (CATI) befragt werden, dies entspricht etwa 40 % der angegebenen Partnerschaften. In einem Unternehmen wurden in 48 Fällen beide Partner mittels Beschäftigtenfragebogen interviewt, da beide Partner im selben Unternehmen arbeiteten und parallel für die Beschäftigtenbefragung gewonnen wurden. Insgesamt stehen somit von etwa 530 Partnerschaften die Daten beider Partner zur Verfügung. In den Analysen allerdings werden nur eindeutig heterosexuelle Partnerschaften ausgewertet, so dass nur Daten von maximal 524 Paaren im Weiteren besprochen werden.

---

<sup>1</sup> <http://www.uni-due.de/beata>

---

Inhaltlich wurden die Interviewten über ihre aktuelle Erwerbstätigkeit und ihr Privatleben sowie ihre persönlichen Ziele und Wünsche in diesen Lebensbereichen befragt (Auszüge aus den Fragebögen siehe Anhang B; Details werden an entsprechender Stelle dargestellt). Der Partnerfragebogen ist in den meisten Teilen identisch zum Beschäftigtenfragebogen. Etwas weniger ausführlich sind Informationen zur aktuellen Beschäftigung erhoben.

Tabelle 12.1 beschreibt die Verteilung wesentlicher Merkmale der beiden Stichproben. In der Beschäftigtenstichprobe sind deutliche Unterschiede in den Fallzahlen für die Unternehmen und Universitäten zu erkennen. Grundsätzlich wurden pro Unternehmen und Universität 200 realisierte Interviews angestrebt. In den ersten beiden Unternehmen konnte dies auch näherungsweise realisiert werden. Die Beschäftigten des dritten Unternehmens (Unternehmen Stahl 2) allerdings wurden während des Beginns der Finanzkrise im Winter 2009 befragt. Zu diesem Zeitpunkt war Kurzarbeit von Unternehmensseite offiziell bekanntgegeben worden und sollte im Folgemonat der Befragung beginnen. Die Rücklaufquote dieser Stichprobe war infolgedessen äußerst gering. Inhaltliche Auffälligkeiten in den Antwortstrukturen der Beschäftigten dieses Unternehmens lassen sich zum Teil ebenso darauf zurückführen. Die Befragungen in den anderen Unternehmen haben zu diesem Zeitpunkt bereits stattgefunden, die Universitäten waren von der Finanzkrise nicht betroffen. In den Universitäten konnten auffällig gute Rücklaufquoten erzielt werden, so dass eine Erhöhung der dortigen Stichproben beschlossen wurde. Die Kontexteffekte des Beschäftigtenbetriebes auf die Rücklaufquoten der Partner hielt sich erkennbar in Grenzen. Am auffälligsten ist hier nur die deutlich geringere Partnerausschöpfung als Folge der Online-Erhebung.

Die Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten spiegelt deutlich die Quotierung in der Stichprobenziehung wider. Hier wurde versucht, ältere Erwerbstätige, die bald die Rentenphase erreichen, nicht in die Befragung aufzunehmen. Für diese Phase wurden systematische Unterschiede in den Bedürfnisstrukturen der Erwerbstätigen erwartet, die nicht Thema der Studie sein sollten. Eine Ausnahme wurde für leitende Positionen zugelassen, um hier zu einer ausreichend hohen Befragtenmenge zu gelangen. Das Alter der Befragten schwankt zwischen 19 und 71 Jahren. Der Schwerpunkt der Beschäftigtenstichprobe liegt aber in der mittleren Lebensphase mit eventuell vorhandenem Familienleben, aber zumeist abgeschlossener Familienplanung. So beträgt das mittlere Alter 41 Jahre, wobei 45 % der Befragten zwischen 30 und 45 Jahren alt sind.

Von den befragten Beschäftigten sind 16 % Singles und nur 3 % Alleinerziehende. Die verbleibenden 80 % leben hälftig mit Partner und Kind im Haushalt, hälftig nur in Partnerschaft ohne Kinder, wobei Kinder außerhalb des Haushaltes hier nicht betrachtet werden. Im Vergleich dazu sind in der Partnerstichprobe Familien wie auch Frauen etwas überrepräsentiert, haben also bessere Rücklaufquoten erbracht. Im Zusammenhang mit

Tabelle 12.1. – Deskriptive Merkmale der Beschäftigten- und der Partnerstichprobe

	Beschäftigtenstichprobe		Partnermerkmale* in der Partnerstichprobe	
	n	%	n	%
<b>Betrieb / Universität</b>				
Unt. Finanz	203	11,4	87	16,6
Unt. Stahl 1	186	10,5	44	8,4
Unt. Stahl 2	59	3,3	25	4,8
Universität 1	436	24,5	134	25,6
Universität 2	388	21,8	122	23,3
Universität 2 online	191	10,7	18	3,4
Universität 3	317	17,8	94	17,9
<b>Gesamt</b>	<b>1780</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>
<b>Beruflicher Status</b>				
Nicht erwerbstätig	0	0	104	19,9
Einfach Beschäftigte	133	7,8	74	14,1
Qualifizierte Tätigk.	621	36,2	90	17,2
Hochqualifiz. Tätigk.	574	33,4	241	46,0
Leitende Funktion	158	9,2	14	2,7
Professor	231	13,5	1	0,2
<i>davon selbständig</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>46</i>	<i>8,8</i>
<b>Gesamt</b>	<b>1717</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>
<b>Erwerbsstatus</b>				
Nicht erwerbstätig	0	0	104	19,9
Teilzeit	523	29,6	166	31,7
Vollzeit	1245	70,4	250	47,7
<b>Gesamt</b>	<b>1768</b>	<b>100</b>	<b>520</b>	<b>100</b>
<b>Alter</b>				
bis 30	318	19,3	65	12,4
31-45	700	42,5	275	52,5
46+	630	38,2	184	35,1
<b>Gesamt</b>	<b>1648</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>
<b>Geschlecht</b>				
Männer	881	51,7	235	44,9
Frauen	822	48,3	289	55,2
<b>Gesamt</b>	<b>1703</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>
<b>Lebensform</b>				
Partner + Kind	674	40,4	302	57,9
Partner, keine Kinder	677	40,6	220	42,2
Kind, kein Partner	50	3,0	0	0
Single	267	16,0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>1668</b>	<b>100</b>	<b>522</b>	<b>100</b>
<b>Sind Interviews beider Partner vorhanden, falls zutreffend?</b>				
Nein	823	60,8		
Ja	531	39,2		
<b>Gesamt</b>	<b>1354</b>	<b>100</b>		

\* Beschäftigtenmerkmale der Partnerstichprobe sind nicht ausgewiesen

Quelle: BEATA , eigene Berechnungen

den Geschlechtsverteilungen ist auch sichtbar, dass in der Partnerstichprobe auffallend mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte vorhanden sind. Fast ein Fünftel der befragten Partner sind ohne Erwerbstätigkeit. Dies hat damit auch deutliche Auswirkungen für die Fallzahlen in späteren Analysen, wenn nur Doppelverdiener analysiert werden. Auch die Beschäftigungsstruktur nach beruflicher Position ist Ergebnis der Quotierung: hier ist das Qualifikationsniveau generell sehr hoch, mit einem überrepräsentativen Anteil von leitenden Angestellten und Professoren. Insgesamt konnten immerhin über 230 ProfessorInnen befragt werden, als Teil der Partnerstichprobe haben 90 ProfessorInnen teilgenommen. Nicht Qualifizierte wurden auch hier nicht in die Stichprobenziehung einbezogen. Bei den Partnern ist demnach mehr Varianz im Qualifikationsniveau sichtbar. Aufgrund von Homogamie-Effekten ist jedoch auch hier ein recht hoher Anteil hochqualifizierter Beschäftigter zu sehen. Die auffällig hohe Teilzeitquote bei Männern liegt überwiegend an der hohen Befragtenzahl von Universitätsmitarbeitern, da bei akademischen Angestellten unabhängig vom Geschlecht halbe Stellen weit verbreitet sind.

Die Hauptanalysen werden nur mit der Partnerstichprobe mit etwa 520 Paaren durchgeführt, beziehungsweise mit 420 Paaren, wenn nur Zweiverdiener-Paare betrachtet werden. Weitere Merkmale dieser speziellen Partnerstichprobe sind daher in Tabelle 12.2 zu finden. Die generelle Überselektion von hochqualifizierten Beschäftigten ist insgesamt auch in der Partnerstichprobe deutlich sichtbar, sowohl im Qualifikationsniveau, als auch in überdurchschnittlich hohem Einkommen und Arbeitszeiten.<sup>2</sup> Die herkömmlichen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sind dennoch in dieser deskriptiven Statistik deutlich vorhanden. Sowohl in der Qualifikation, als auch nach ökonomischen Status im Sinne des Einkommens sind Männer im Mittel besser situiert als Frauen. Auch in den vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten zeigt sich das herkömmliche Geschlechtermuster mit relativ vielen weiblichen Teilzeitkräften. Einen sichtbaren Zusammenhang mit dem Alter der Frauen gibt es nicht (nicht ausgewiesen).

Auch etwas überdurchschnittlich ist der Anteil der Verheirateten. In der verwendeten Partnerstichprobe sind etwa drei Viertel der befragten Paare verheiratet. Die Differenz beträgt in der mittleren Alterskohorte fast zehn Prozentpunkte und ist größer, je jünger die BEATA -Paare sind.<sup>2</sup> Ebenso ist die Arbeitszufriedenheit der BEATA -Befragten auffallend niedrig.<sup>2</sup> Hier sind die mittels Partnerfragebogen interviewten deutlich zufriedener mit im Mittel 7,1 Skaleneinheiten als die mit Beschäftigtenfragebogen interviewten Beschäftigten mit im Mittel 5,9 Punkten.

---

<sup>2</sup> Bei Vergleich mit SOEP-Daten über das Jahr 2008, Version v28, eigene Berechnungen (nicht ausgewiesen).

Tabelle 12.2. – Deskriptive Statistik für Partnerstichprobe, getrennt nach Geschlecht

	Männer		Frauen					
	n	%	n	%				
<b>Erwerbsstatus</b>								
Nicht erwerbstätig	26	5,0	78	15,0				
Teilzeit	68	13,1	253	48,6				
Vollzeit	427	82,0	190	36,5				
<b>Gesamt</b>	<b>521</b>	<b>100</b>	<b>521</b>	<b>100</b>				
<b>Berufliche Stellung</b>								
Nicht Erwerbstätige	26	5,0	78	15,0				
Einfache Ang.	70	13,4	41	7,9				
Qualifiz. Ang.	81	15,6	178	34,2				
Hochqual. Ang.	192	36,9	196	37,6				
Leitende / Professoren	152	29,2	28	5,4				
<i>davon Selbständige</i>	25	4,8	21	4,0				
<b>Gesamt</b>	<b>521</b>	<b>100</b>	<b>521</b>	<b>100</b>				
<b>Familienstand</b>								
Verheiratet	396	75,9	397	76,5				
Verheiratet, getrennt lebend	0	0	2	0,4				
Geschieden	14	2,7	18	3,5				
Verwitwet	1	0,2	0	0				
Eingetrag. Lebenspartnersch.	4	0,8	2	0,4				
Ledig	107	20,5	100	19,3				
<b>Gesamt</b>	<b>522</b>	<b>100</b>	<b>519</b>	<b>100</b>				
<b>Kinder vorhanden (j/n)?</b>								
Eigene Kinder im HH	302	57,9	313	59,9				
Kinder außerh. des HH	52	17,3	26	10,6				
Kinder unter 3 Jahre im HH	44	23,8	19	13,9				
Kinder zw. 3 und 7 im HH	44	23,8	39	28,5				
	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ø</b>	<b>n</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ø</b>	<b>n</b>
<b>Sonstiges</b>								
Alter	20	71	43,5	517	20	68	41,2	520
Partnerschaftsdauer	0	43	13,9	516	0	43	13,8	516
<b>Nur Erwerbstätige (Zweiverdiener-Paare)</b>								
	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ø</b>	<b>n</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Ø</b>	<b>n</b>
Alter	20	68	43,4	491	20	68	41,4	442
Vereinbarte Arbeitszeit	3	40	37,1	459	4	40	29,1	412
Tatsächliche Arbeitszeit	1	100	45,9	487	4	70	34,1	435
Brutto-Monatseinkommen	100	20833	4367	455	150	6667	2505	383
Stundenlohn	4,8	124,0	27,5	454	6,0	64,6	20,1	381
Betriebszugehörigkeit in Jahren	0	41	12,5	492	0	40	11,8	442
Arbeitszufriedenheit*	0	10	6,5	487	0	10	6,5	434

\* Skala: (0) ... Sehr unzufrieden ... bis ... (10) ... Sehr zufrieden

Quelle: BEATA (Partnerstichprobe), eigene Berechnungen

### 12.3. Empirische ökonomische Geschlechterungleichheiten im Vergleich

In den meisten Studien, die Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften untersuchen, werden häusliche und berufliche Arbeitsteilung sowie Bildungs- oder Einkommensungleichheiten untersucht (siehe Forschungsstand in Kapitel 3). Um die herkömmlichen Messungen von Ungleichheit mit multidimensionalen, subjektiven Messungen vergleichen zu können, werden zunächst die herkömmlichen Maßzahlen der Arbeitsteilung angeschaut und herkömmliche Ergebnisse repliziert. Bildungshomo- oder heterogamie wird hier allerdings nicht betrachtet. Stattdessen werden Unterschiede in der beruflichen Stellung herangezogen, in deren Messung die Qualifikation mit eingeht. Obwohl die untersuchten Paare überdurchschnittlich qualifiziert und beruflich engagiert sind, können die klassischen Ergebnisse auch in BEATA repliziert werden: Wie zunächst über die Darstellung der Verteilung und anschließend über Signifikanztests gezeigt wird, bleibt selbst bei Paaren, in denen die Frau mehr arbeitet als der Mann, die ökonomische Ungleichverteilung zugunsten des Mannes bestehen.

**Tabelle 12.3.** – Erwerbsarrangement von Paaren

	Erwerbsstatus Mann								
	Erwerbslos		Teilzeit		Vollzeit		Gesamt		
	n	%	n	%	n	%	n	%	
<b>Erwerbsstatus Frau</b>									
Nicht erwerbstätig	0	0	9	1,7	69	13,3	78	15,0	
Teilzeit	11	2,1	38	7,3	204	39,3	253	48,8	
Vollzeit	15	2,9	21	4,1	152	29,3	188	36,2	
Gesamt	26	5,0	68	13,1	425	81,9	519	100	

*Quelle:* BEATA , eigene Berechnungen

**Arbeitszeiten** Tabelle 12.3 beschreibt die formalen Erwerbsarrangements der untersuchten BEATA -Paare näher. Über die Hälfte dieser Paare verfolgt ein traditionelles Arrangement, in welchem der Partner im Sinne der vertraglich festgehaltenen Arbeitszeit mehr arbeitet als seine Partnerin. Bei einem knappen Drittel der Paare arbeiten beide Vollzeit. Im Wesentlichen sind diese Verteilungen mit denen im SOEP vergleichbar, allerdings gibt es in BEATA mehr in Teil- denn in Vollzeit arbeitende Männer als in der Gesamtbevölkerung sowie etwas mehr in Teilzeit arbeitende denn nicht erwerbstätige Frauen (vergleiche Anhang C, Abschnitt C.1, Tabelle C.1, wobei die betrachteten Paare im SOEP immer in einem gemeinsamen Haushalt leben; die Stichprobe ist so weit wie möglich der BEATA -Stichprobe angeglichen). Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung gibt es damit in der Partnerstichprobe von BEATA etwas weniger traditionelle Arbeitskonstella-

tionen, dafür etwas mehr „moderne“ Paare, in denen beide Vollzeit arbeiten, die Partnerin Hauptverdienerin ist oder beide Teilzeit arbeiten.

**Abbildung 12.1.** – Streudiagramm tatsächlicher Arbeitszeiten von Paaren in BEATA (in Stunden/Woche, Partnerstichprobe)

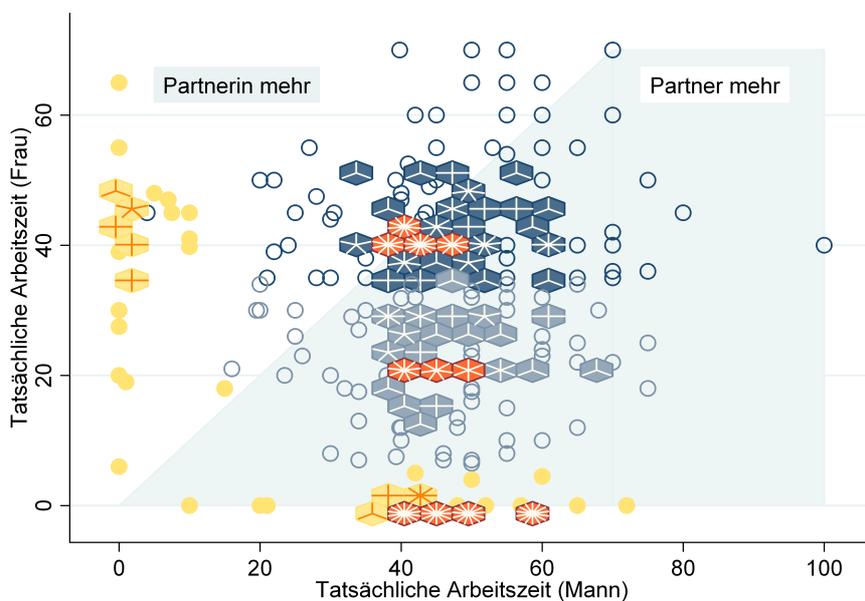
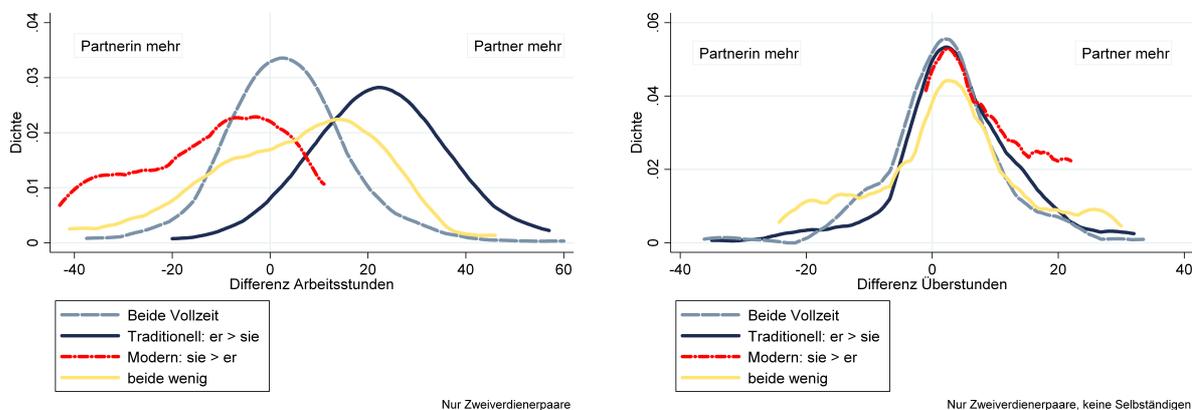


Abbildung 12.1 zeigt die Muster der tatsächlichen Arbeitszeiten, die von beiden Partnern für ihre Erwerbsarbeit aufgebracht werden. Das Streudiagramm weist mit den intensiver hervorgehobenen Symbolen größere Häufigkeiten der angegebenen Arbeitszeitkombinationen aus. Die typischen Arrangements von etwa vier Gruppen in den Daten werden somit nochmals deutlich: 1) beide Partner arbeiten in Vollzeit (mindestens 35 Stunden pro Woche), 2) die Partnerin arbeitet in Teilzeit oder 3) nur geringfügig (maximal 5 Stunden pro Woche) und er Vollzeit, 4) der Partner arbeitet nur geringfügig (maximal 15 Stunden pro Woche) oder gar nicht und seine Partnerin ist Hauptverdienerin.

Die Gruppierungen sind im SOEP etwas weniger eindeutig, aber dennoch klar voneinander abgrenzbar (Anhang C, Abschnitt C.1, Abbildung C.2). Die Abgrenzung der qua Arbeitszeit geringfügig Beschäftigten ist empirisch jedoch weniger eindeutig, sondern mit 5 Stunden pro Woche für Frauen und 15 Stunden für Männer anhand der BEATA -Gruppen festgelegt. In Anlehnung an diese Muster wird daher das Erwerbsarrangement nach vereinbarter Arbeitszeit im Weiteren besondere Berücksichtigung finden. Sowohl im SOEP als auch in BEATA liegt der in den jeweiligen Gruppen überwiegende Teil der Paare in dem hellblau unterlegten Bereich, das heißt, überwiegend arbeiten Männer mehr als ihre Partnerin, selbst wenn ihre vereinbarten Arbeitszeiten formal ähnlich sind.

Die Kern-Dichte-Schätzer der Differenzen beider Arbeitszeiten in Abbildung 12.2 heben diesen Unterschied nochmals graphisch hervor. Arbeiten beide Partner Vollzeit, arbeiten

**Abbildung 12.2.** – Differenzen in den Arbeitszeiten von Partnern mit zwei Verdienern (in Stunden/Woche, Partnersample)



(a) Tatsächliche Arbeitszeiten

(b) Überstunden von Zweiverdienerpaaren

die Männer in dieser Stichprobe noch immer im Mittel reichlich drei<sup>3</sup> beziehungsweise zwei<sup>4</sup> Stunden länger als ihre Partnerin. Dieser Unterschied ist zwar signifikant ( $m=2.1$ ,  $\text{std.err.}=0.91$ ,  $n=129$ ,  $p=0.01$ , keine Selbständigen; vergleiche auch Tabelle 12.6), allerdings ist er vor allem durch die langen Arbeitszeiten der männlichen leitenden Angestellten in der Stichprobe zu erklären. Ohne diese Gruppe, selbst wenn einer der Partner ProfessorIn ist, bestehen keine signifikanten Geschlechterunterschiede mehr in den tatsächlichen Arbeitszeiten ( $m=1.3$ ,  $\text{std.err.}=0.99$ ,  $n=110$ ,  $p=0.09$ , keine Selbständigen). Das BEATA-Ergebnis in den typischen drei Vierteln aller Paar-Konstellationen – Paare mit traditioneller Arbeitsteilung oder mit zwei Vollzeit-Verdienern – zeigt den gleichen Trend wie die Paar-Konstellationen auf Basis des SOEP (Vergleich Anhang C, Abschnitt C.1, Abbildung C.1). Bei den Paaren allerdings, in denen beide vertraglich wenig arbeiten, gibt es in BEATA eine ausgeprägte Tendenz, dass Männer deutlich mehr arbeiten als ihre Partnerin: Im Mittel arbeiten hier Männer fünf Stunden länger als ihre Partnerin, allerdings ist dies aufgrund der hohen Streuung nicht signifikant ( $m=5.1$ ,  $\text{std.err.}=3.2$ ,  $n=34$ ,  $p=0.06$ , keine Selbständigen; vergleiche auch Tabelle 12.6). Hier schlägt sich wieder die Stichprobenziehung von BEATA nieder mit den vielen in Teilzeit arbeitenden männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern, die deutlich länger arbeiten als vertraglich festgehalten. Im SOEP arbeiten in dieser Kategorie im Mittel Frauen etwas länger, allerdings ist dies ebensowenig signifikant.

Tendenziell leisten in allen Paarkonstellationen von BEATA Männer auch mehr Überstunden als ihre Partnerin (Abbildung 12.2, Graphik b), selbst wenn Frauen vertraglich festgelegt länger arbeiten als ihre Partner. Bezieht man Mittelwert-Tests in diese Ansicht

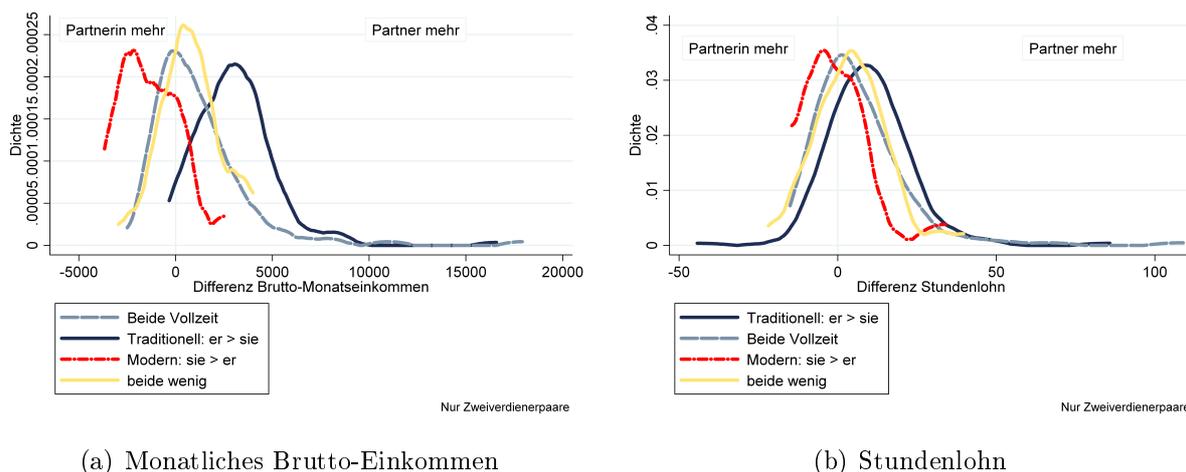
<sup>3</sup> Dabei kann einer der Partner selbständig sein.

<sup>4</sup> Ohne selbständig tätige Partner.

mit ein und vergleicht die Ergebnisse mit dem SOEP, so bleibt dieses Bild nur für die traditionellen Erwerbsarrangements und für Paare mit zwei Vollzeitverdienern bestehen (siehe Tabelle 12.6).

**Einkommen und Stundenlohn** Bei einem knappen Fünftel aller Zweiverdiener-Paare in BEATA verdienen die Frauen mehr oder gleich viel wie ihr Partner (19 % nach Monateinkommen, 14 % nach Stundenlohn). Im SOEP 2008 bei der entsprechend vergleichbaren Stichprobe trifft dies auf 8 % der Paare zu. Bei etwa 12 % der BEATA -Paare mit traditionellem Erwerbsarrangement haben die Frauen noch immer einen höheren Stundenlohn, bei zwei Vollzeit arbeitenden Partnern sind es, ebenso wie im SOEP, immerhin 30 %. Sofern die Partnerin nicht formal länger arbeitet, zeigt sich zwar insgesamt in beiden Stichproben eine klare, statistisch signifikante Verdienstungleichheit zugunsten des Mannes. Im Mittel verdienen Männer also auch hier mehr. Erstaunlich ist jedoch der Eindruck in den relativ hochqualifizierten Paaren von BEATA in Abbildung 12.3: die Häufigkeitsdichten weisen darauf hin, dass die auffälligste Gruppe von Doppel-Vollzeit-Paaren einen gleich großen Verdienst haben ohne jeglichen Geschlechterunterschied, lediglich die Streuung ist rechtsschief und sorgt für einen positiven Mittelwert in den Verdienst-Differenzen (vergleiche dazu SOEP-Abbildung C.3 in Anhang C).

**Abbildung 12.3.** – Differenzen im Verdienst von Paaren (in Euro, BEATA -Partnersample, nur Zweiverdienerpaare)



**Beruflicher Status** Tabelle 12.4 weist die Partnerkombinationen nach beruflicher Position aus.<sup>5</sup> Laut dieser Tabelle haben etwa ein Drittel aller Zweiverdiener-Paare in BEATA

<sup>5</sup> Die Kategorisierung basiert auf der Beschreibung der Berufe und konnte bei Unternehmens-Angestellten mit Kenntnis der Unternehmensstrukturen kodiert werden. Bei anderen, auch bei Selbständigen, ging der höchste Ausbildungsabschluss in die Kategorisierung mit ein.

**Tabelle 12.4.** – Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position für BEATA -Partnerstichprobe

	<b>Berufliche Position Frau</b>										<b>Gesamt</b>	
	Nicht erwerbst.		Einfache Tätigkeiten		Qualifiz. Tätigkeiten		Hochqualif. Tätigkeiten		Leitend/Prof.			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Berufliche Position Mann</b>												
Nicht erwerbst.	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	11	<b>2,1</b>	12	<b>2,3</b>	3	<b>0,6</b>	26	5,0
Einfache Tätigk.	8	<b>1,5</b>	12	<b>2,3</b>	45	<b>8,7</b>	4	<b>0,8</b>	0	<b>0</b>	69	13,3
Qualifiz. Tätigk.	14	<b>2,7</b>	13	<b>2,5</b>	34	<b>6,6</b>	17	<b>3,3</b>	2	<b>0,4</b>	80	15,4
Hochqualif. Tätigk.	21	<b>4,1</b>	7	<b>1,4</b>	56	<b>10,8</b>	87	<b>16,8</b>	20	<b>3,9</b>	191	36,9
Leitend /Prof.	34	<b>6,6</b>	9	<b>1,7</b>	31	<b>6,0</b>	75	<b>14,5</b>	3	<b>0,6</b>	152	29,3
Gesamt	77	14,9	41	7,9	177	34,2	195	37,6	28	5,4	518	<b>100</b>

**Pearsons Chi<sup>2</sup>(16) = 118,46; p=0,000; Cramérs V = 0,25**

*Quelle:* BEATA , eigene Berechnungen

einen vergleichbaren beruflichen Status. In dieser kategorischen Aufteilung, welche die Ungleichheit der beruflichen Position nominell begünstigt, hat bei 46 % der Paare der Partner eine höhere berufliche Position als seine Partnerin, bei 22 % der Paare ist die Partnerin qualifizierter beschäftigt. Ein Cramérs V von 0.29 weist auf einen signifikanten Zusammenhang hin, wenn auch keinen übermäßig starken. Für das SOEP (siehe Anhang C, Tabelle C.2) ist dies dieser Kontingenzkoeffizient ähnlich hoch, obwohl sich das in der Gesamtbevölkerung etwas geringe Qualifikationsniveau abermals niederschlägt.

**Tabelle 12.5.** – Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position (zusammengefasst) für BEATA -Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare

	<b>Berufliche Position Frau</b>					
	Einfache & Qualifizierte		Hochqualif. & Leitende		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%
<b>Berufliche Position Mann</b>						
Einfache & Qualifizierte	98	<b>26,6</b>	21	<b>5,7</b>	119	32,3
Hochqualifizierte & Leitende	96	<b>26,0</b>	154	<b>41,7</b>	250	67,8
Gesamt	194	52,6	175	47,4	369	<b>100</b>

**Pearsons Chi<sup>2</sup>(1) = 62,47; p=0,000; Cramérs V = 0,41**

*Quelle:* BEATA , eigene Berechnungen

Werden jeweils die beiden unteren und die beiden oberen Berufs-Niveaus zusammengefasst, sind sogar knapp 70 % der beschäftigten BEATA -Paare beruflich etwa gleich gestellt, aber noch immer ein Viertel der Männer ist höher qualifiziert beschäftigt als ihre Partnerin (Tabelle 12.5). Im SOEP (Anhang C, Tabelle C.3) sind in dieser Einteilung sogar drei Viertel der Paare auf einem ähnlich hohen Niveau beschäftigt, obwohl von diesen homo-

gamen Paaren weniger als 10 % mit hochqualifizierten oder leitenden Aufgaben bedacht sind. Dennoch sind auch hier ähnlich BEATA noch immer ein Fünftel der Paare traditionell strukturierte, hypergame Paare, bei denen der Mann besser gestellt ist als seine Partnerin. In beiden Stichproben sind nur etwa 5 % hypogam, mit einer besseren beruflichen Position der Frau. In beiden Stichproben weist Cramér's  $V$  einen bereits mittelgroßen Zusammenhang der beruflichen Stellung aus.

**Gesamtsicht auf ökonomische Ungleichheiten** Ein Überblick über die besprochenen Merkmale und deren bivariaten Zusammenhänge zwischen den jeweiligen Partnern gibt Tabelle 12.6 sowohl für BEATA - als auch für SOEP-Daten. Zum Teil wurde darauf bereits Bezug genommen. Insgesamt sind deutliche ökonomische Ungleichheiten zwischen den Partnern sichtbar. In BEATA sind die Einkommensunterschiede etwas ausgeprägter als im SOEP, dafür arbeiten Männer in der SOEP-Stichprobe im Vergleich zu ihren Partnerinnen noch etwas mehr als in BEATA. Nur bei den wenig verbreiteten Paarkonstellationen, in denen beide wenig arbeiten oder die Frau mehr als ihr Partner, können keine gesicherten Aussagen über die ökonomischen Ungleichheiten getroffen werden. Zumindest im Einkommen scheint aber selbst bei wenig arbeitenden Paaren eine noch immer höhere ökonomische Verhandlungsmacht für Männer vorhanden zu sein. Bei den Qualifikationsniveaus gibt es ähnlich starke Zusammenhänge wie für den Verdienst und die Arbeitszeiten, obwohl, wie oben gezeigt wurde, die BEATA -Paare im Mittel ein höheres Qualifikationsniveau haben. Eine multivariate Varianzanalyse von den Differenzen der Überstunden, Stundenlohn und tatsächlichen Arbeitszeiten unter Kontrolle von Betrieb, der beruflichen Stellung beider Partner, Kindern im Haushalt sowie Alter der Frau und Interaktion aus beidem bestätigt den signifikanten Unterschied zwischen Zweiverdienerpaaren.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Wilkins Lambda von 0,45 für das Gesamtmodell ist ein recht guter Fit, Ergebnisse nicht abgebildet.

**Tabelle 12.6.** – Ökonomische Ungleichheiten (t-Tests / Cramérs V) für BEATA -Partnerstichprobe und SOEP 2008, Stichprobe vergleichbar BEATA

	Alle Gruppen		Nur Zweiverdienerpaare		Er > sie		Beide Vollzeit		Sie > er		Beide wenig	
	Differenz	n	Differenz	n	Differenz	n	Differenz	n	Differenz	n	Differenz	n
<b>BEATA</b>												
Brutto Monatseinkommen	2115***	424	1931***	337	3072***	162	1158***	128	-1257**	16	756**	29
Stundenlohn	9,64***	422	7,69***	335	9,90***	162	6,79***	128	-1,09	16	4,21*	29
Vereinbarte Arbeitszeiten	–	–	8,3***	353	17,5***	176	0,3	127	-15,2***	17	2,6	33
Tatsächliche Arbeitszeiten	14,6***	503	12,0***	400	22,3***	196	3,4***	149	-12,1**	20	4,7	35
Überstunden	–	–	3,2***	338	4,1***	169	1,8**	124	6,9**	16	2,2	29
<b>SOEP 2008</b>												
Brutto Monatseinkommen	2050***	2205	2053***	2078	2887***	1271	900***	661	-837**	57	559**	89
Stundenlohn	9,51***	2092	5,89***	1432	7,28***	880	3,24***	473	2,19	28	8,55**	51
Vereinbarte Arbeitszeiten	–	–	12,1***	1432	19,9***	880	0,2	473	-14,8***	28	0,9	51
Tatsächliche Arbeitszeiten	20,6***	2805	15,9***	2056	25,4***	1259	2,8***	653	-19,5***	56	-0,8	88
Überstunden	–	–	1,6***	1659	2,2***	1030	0,8***	518	-0,9*	40	0,3	71
	<b>Homogamie</b>		<b>Hypogamie</b>		<b>Hypergamie</b>		<b>Gesamt</b>					
	(er = sie)		(er > sie)		(sie > er)							
<b>BEATA (nur Zweiverdienerpaare)</b>	%	n	%	n	%	n	Cramérs V	N				
4 Qualifikationsniveaus	32,3	134	46,3	192	21,4	89	0,292***	415				
2 Qualifikationsniveaus	69,6	289	24,8	103	5,5	23	0,425***	415				
<b>SOEP 2008 (nur Zweiverdienerpaare)</b>	%	n	%	n	%	n	Cramérs V	N				
4 Qualifikationsniveaus	42,4	734	46,4	803	11,2	194	0,292***	1731				
2 Qualifikationsniveaus	71,8	1242	23,2	402	5,0	87	0,325***	1731				

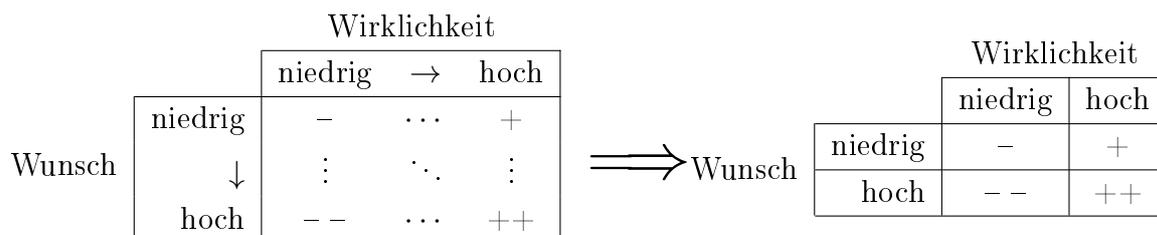
\*\*\* p<0.000, \*\* p<0.01, \* p<0.05; Markierte Zellen kennzeichnen Vorzeichen-Unterschiede zwischen BEATA und SOEP-Daten  
 Quelle: SOEP, v28; BEATA ; eigene Berechnungen

## 12.4. Messung von subjektiven, mehrdimensionalen Ungleichheiten in der Erwerbstätigkeit

Muster der Erwerbstätigkeit wurden mit Clusteranalysen der subjektiven Berufsbeschreibungen ermittelt. Die erhaltenen fünf Berufs-Typen werden später inhaltlich detaillierter beschrieben. Zuvor werden jedoch die theoretische Konzeption, die Itemauswahl und deren Aufarbeitung sowie die Clusteranalysen für die Berufstypisierungen genauer ausgeführt.

**Theoretische Konzeption von Lebenschancen** In Abschnitt 2.2 wurde bereits das hier zugrunde gelegte Verständnis von Lebenschancen diskutiert. Als Vorbild dient der Capability-Ansatz von Amartya Sen, der Lebenschancen im weitesten Sinne als *capabilities* – Verwirklichungschancen – bezeichnet. *Capabilities* werden beschrieben als die realisierbaren, wenn auch nicht unbedingt realisierten, Möglichkeiten einer Person, ein Leben entsprechend den eigenen Vorstellungen zu leben. Alkire (2005) stellt drei Faktoren heraus, die dieses Konzept ausmachen: 1) Lebenschancen sind mehrdimensional statt etwa rein finanziell zu verstehen; 2) sie sollen persönliche Bewertungen und Wünsche, also das der Person individuell Wichtige, berücksichtigen; 3) die tatsächliche Wahlfreiheit in einer Situation sollte bedacht werden.

Wie in Kapitel 2 diskutiert, werden dabei die tatsächlichen Wahlfreiheiten im Sinne der *potentiell* erreichbaren Ziele aus benannten Gründen im Weiteren nicht thematisiert. Vielmehr werden die *Einschränkungen in den Verwirklichungschancen* – im Folgenden auch Capability-Defizite genannt – betrachtet. Capability-Defizite sollen Einschränkungen in den Lebenschancen einer Person bezeichnen, also inwiefern sie beeinträchtigt darin ist, ein Leben entsprechend der eigenen Wünsche zu verwirklichen. *Capabilities* wie Capability-Defizite haben damit jeweils zwei Dimensionen: einerseits die jeweiligen Wünsche, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, andererseits, inwiefern dieses Ziel aktuell tatsächlich realisiert ist. Beide Dimensionen können sowohl metrisch als auch kategorial aufgefasst werden:



Eine metrische Abbildung der Dimensionen lässt das *Ausmaß* der Defizite oder der Übererfüllung von Wünschen differenzierter darstellen. Allerdings benötigt ein solches Kon-

strukt auch eine sehr gut diskriminierende Datenbasis. Metrische Skalen nehmen zudem implizit an, dass jeder Wert der Skala die selbe Bedeutung hat: ein Wert „2“ muss dann sowohl zwischen den Dimensionen, als auch zwischen den befragten Personen exakt das selbe meinen. Verstärkt wird darüber hinaus unter Umständen ein wahrscheinlicher Bias, der durch den psychologisch bedingten Zusammenhang von Selbsteinschätzung und Wünschen besteht,<sup>7</sup> und verkompliziert die interpersonelle Vergleichbarkeit, die durch Persönlichkeitsunterschiede und verschieden tendenziöse Antwortmuster verursacht wird.

Diese Annahmen der intra- und interpersonellen Skalenidentität scheinen eher unplausibel. Daher wird stattdessen auf die kategoriale Lösung mit vier Quadranten zurückgegriffen, für welche die folgenden Bedeutungen angenommen werden:

		Wirklichkeit	
		niedrig	hoch
Wunsch	niedrig	erfüllt, niedriger Ertrag	übererfüllt
	hoch	untererfüllt	erfüllt, hoher Ertrag

Für jedes (noch zu spezifizierendes) Ziel sind also eine nominale Variable mit vier Kategorien beziehungsweise zwei binäre Variablen zu konstruieren. Mittlere Schwankungen in der Skalenkongruenz werden dadurch in geringerem Maße relevant für Messfehler. Die Kategorisierung ermöglicht zudem eine flexible, empirisch an den Daten und somit an den Inhalten ausgerichtete Zweiteilung der Dimensionen. Messfehler reduzieren sich somit lediglich auf den Schwellenwert, der *hoch* und *niedrig* voneinander abgrenzt und der statistisch irrelevant sein sollte.

### **Theoretisch relevante Dimensionen der Capability-Defizite: Soziale Produktionsfunktion**

Auch Vertreter des Capability-Ansatzes diskutieren rege über die relevanten Dimensionen, die ein gutes Leben ausmachen. Während einige das Festlegen einer fixen Liste von relevanten Dimensionen ablehnen (etwa Robeyns 2006b), plädieren andere für eine Festlegung, die infolgedessen sehr umfänglich ausfällt (beispielsweise Alkire 2005). Diese empirisch komplett zu erheben, erfordert sehr viel Umfragezeit, ist aber inzwischen schon unternommen wurden (etwa Anand et al. 2009). Für BEATA, wo *capabilities* nur eines von mehreren Untersuchungszielen war, schien dies aber nicht praktikabel.

Eine kompaktere Liste von wichtigen Zielen oder Dimensionen bietet dagegen die Soziale Produktionsfunktion nach Siegwart Lindenberg (theoretische Grundlagen etwa in Lin-

<sup>7</sup> Bei unerreichten Zielen tendieren Personen dazu, ihren Misserfolg mental zu korrigieren, indem sie ihre Ziele nach unten regulieren und so ihre persönlichen Ziele der Realität anpassen. Somit können sie ein positives Selbstbild eher aufrecht erhalten oder wiederherstellen. Vergleiche dazu die Theorie der Kontrollstrategien, etwa in Heckhausen und Schulz 1995.

denberg 1990; Inhaltliche Beschreibung etwa in Ormel et al. 1997). Sie ist eine Theorie zur Erklärung der allgemeinen, psychischen Lebenszufriedenheit. Diese Liste beschreibt fünf mehr oder minder allgemeine, sogenannte *instrumentelle Ziele*, die alle jeweils dem eigenen physischen oder sozialen Wohlbefinden dienen. Sie muss zwar inhaltlich noch genauer gefüllt und angepasst werden auf den jeweiligen Untersuchungsgegenstand und die kulturellen Bezüge und Gruppen. Sie verfolgt jedoch den Anspruch, alle wesentlichen menschlichen Bedürfnisse komprimiert abzubilden (etwa Nieboer et al. 2005: 315f). Zudem wurde sie bereits empirisch auch in quantitativen Studien angewendet (etwa Nieboer et al. 2005; Ormel et al. 1999, zum Thema Arbeitsteilung etwa auch van der Lippe und Siegers 1994).

Die Soziale Produktionsfunktion definiert fünf *instrumentelle Ziele*, die dem physischen und sozialen Wohlbefinden dienen. Diese sind (Nieboer et al. 2005: 317; Ormel et al. 1997: 1053; Ormel et al. 1999: 67f):

- *Stimulation*, das heißt ausreichend – aber nicht übermäßig viele – intellektuell oder physisch stimulierende Aktivitäten oder Reize (englisch teilweise auch *activation* genannt),
- *Komfort* im Sinne der Abwesenheit nachteiliger Umstände, Reize oder unbefriedigter Bedürfnisse sowie aktuell angenehme Lebensumstände,
- *Status*, also Kontrolle über knappe Güter, die zu einer besseren Lage im Vergleich zu anderen führt,
- *soziale Anerkennung* als Gefühl von Zugehörigkeit oder Zustimmung und
- *Zuneigung*, welche Liebe, Freundschaft und emotionale Unterstützung bedeuten kann.

Für die meisten dieser Dimensionen wurden in BEATA Wünsche wie auch deren Realisierung zu Beruf und Partnerschaft mit jeweils mehreren Fragen erhoben. Die Fragen, wie sie in Kooperation mit Lindenberg entwickelt wurden (etwa Nieboer et al. 2005), wurden allerdings nicht verwendet. Stattdessen wurde ein eigener Fragenkatalog entwickelt, der sich soweit möglich eher an vorhandenen Studien und erprobten Instrumenten zu diesen Lebensbereichen orientiert.

**Item-Auswahl** Die meisten der fünf Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion wurden für mehrere Lebensbereiche erhoben. Eine breit gefasste Zuordnung von in BEATA erfragten Items zu den möglichen Kategorien sind im Anhang C in Tabellen C.9 für Ziele beziehungsweise Wünsche sowie in Tabelle C.10 für deren Realisierung gelistet.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> In einer ersten Analyse wurde versucht, alle verfügbaren Informationen in BEATA für die Bereiche Erwerbstätigkeit, Partnerschaft, Familie beziehungsweise Kinder sowie, mit Einschränkungen, für den

Diese Itemlisten wurden weiter eingeschränkt mit dem Ziel, auch empirisch weitestgehend zusammengehörige, also korrelierende Items auszuwählen und nicht-diskriminierende Items auszuschließen. Filterführung, die eine gleichzeitige Analyse unmöglich macht, führte ebenso zum Ausschluss aus der Analyse. Zudem sollte ein Item nicht in mehreren Dimensionen verwendet werden, da sonst in den Clusteranalysen ein Zusammenhang zwischen den entsprechenden Dimensionen technisch erzwungen würde. So sind beispielsweise für den Bereich der Erwerbstätigkeit „gute Aufstiegschancen“ sowohl als Maß für Stimulation als auch für Status denkbar. Aufgrund von geringeren Zusammenhängen mit den anderen Variablen in der Stimulationsliste, beziehungsweise besseren Zusammenhängen mit Einkommen, wurde dieses Item jedoch nur in der Status-Dimension belassen. Die in diesem Prozess entfernten Items sind in den genannten Tabellen durchgestrichen dargestellt.

In Anhang C sind für den Bereich der Erwerbstätigkeit in Tabelle C.11 die verwendeten Items mittels der wichtigsten Kennwerte der zentralen Tendenz und Streuungs- und Verteilungsmaße beschrieben. Skewness-Werte ab 1 und Kurtosis-Werte ab 5, umso mehr ab 7, bezeichnen bereits sehr schiefe Verteilungen. Viele der aufgeführten Items erreichen diese Werte beinahe oder liegen sogar darüber. Selbst die eingeschränkte Item-Auswahl weist also häufig noch sehr schiefe Verteilungen auf. Erschwerend kommt hinzu, dass bei einigen dieser 5er-Skalen sogar drei Ausprägungen kaum besetzt sind. Die Standardabweichungen demonstrieren häufig eine geringe Streuung. Da diese Items zudem ohnehin meist mittels 5er-Skalen erhoben wurden, ist eine metrische Interpretation nur schwer zu rechtfertigen. Eine höchstens ordinale Interpretation soll daher angenommen werden.<sup>9</sup>

**Item-Aufbereitung** Die Aufbereitung der Items soll der dargelegten Verteilungsproblematik inhaltlich gerecht werden. Die Masse der Befragten hat bei 5er-Skalen, vor allem bei der Formulierung von Wünschen für die eigene Erwerbstätigkeit in den einzelnen Di-

---

Bereich Freizeit in einer Clusterlösung zu komprimieren. Nach Aufarbeitung der Items wurden in Clusteranalysen aller Items, durch Filterführung bedingt getrennt für verschiedene Gruppen, jedoch keine stabile Clusterlösung gefunden. Diese Analysen werden daher nicht näher ausgeführt. In einem nächsten Schritt wurden die Lebensbereiche getrennt untersucht. Durch die weniger detailreichen Abfrageinhalte für den Familien- und Freizeitbereich sind in diesen beiden Lebensbereichen jedoch keine Vereinfachungen mehr sinnvoll.

<sup>9</sup> Tabelle C.12 im Anhang C zeigt deskriptive Merkmale für die letztendlich verwendeten Items für den Bereich der Partnerschaft. Diese Items weisen zwar eine ähnlich niedrige Streuung auf, die Verteilungen sind im Mittel aber weniger schief als im Bereich der Erwerbstätigkeit. Diese ausgewählten Items können daher auch mit einem anderen Verfahren analysiert werden als der Erwerbstätigkeitsbereich. Um eine Kohärenz zwischen den Bereichen beizubehalten, wurden zunächst Clusteranalysen angewendet, die aber keine stabile Lösung ergaben. Die ursprünglich verwendeten Items, auf denen Clusteranalysen ohne stabile Lösungen im Bereich des Partnerschaftsbereichs basierten, sind nicht näher dargestellt. Daher wurde stattdessen die im Anhang dargelegten Items zur Messung von Partnerschaftsqualität verwendet. Sie bilden daher nur teilweise die Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion ab.

mensionen, häufig einseitig extreme Antworten geben.<sup>10</sup> Daher liegt die Interpretation nahe, dass in diesen Fällen eher von einem latenten zwei-kategorialen Antwortverhalten von „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ ausgegangen werden muss. Wer sich also *nicht* auf der jeweiligen Extremantwort einordnet, ist bei diesem Merkmal bei „trifft nicht zu“ einzustufen. Die Differenzierungen auf dieser zweiten Kategorie sind dann keine realen, inhaltlich bedeutsamen Unterschiede zwischen Personenangaben, sondern können als Interpretationsunterschiede der Befragten behandelt werden. Eine Dummy-Lösung ist in dieser Deutungsweise also valider.

Als Kriterium für den Schwellenwert zur Dummybildung bietet sich der Median an, wie er in der Psychologie häufig verwendet wird. Dieses verteilungsabhängige Kriterium liegt näher bei der Interpretation der Befragten als es ein theoriegeleiteter Schnittpunkt ermöglichen kann, bietet also eine höhere Validität.

**Theoretische und empirische Dimensionierung der Items** Ziel ist es, am Ende für jede der fünf Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion im Bereich Erwerbstätigkeit, sofern Informationen dazu vorhanden sind, jeweils ein Messkonstrukt zu erhalten. Ob diese Konstrukte nur innerhalb eines Modells als latente Variable oder als gemessene Variable zur weiteren Nutzung vorliegen sollen, hängt vom jeweiligen Analyseverfahren ab.

Polychorische Korrelationen, Kendalls  $\tau_b$  als Zusammenhangsmaße zwischen den ausgewählten ordinalen Items in ihrer ursprünglichen Kategorisierung sowie Phi-Werte  $\Phi$  derselben als Dummy-Variablen kategorisierten Items sind im Anhang C, Tabelle C.13 für den Bereich der Erwerbstätigkeit innerhalb der jeweiligen Dimension aufgeführt.<sup>11</sup> Im Wesentlichen bestehen mittelstarke Zusammenhänge zwischen den Items. Für die Erwerbstätigkeit ist die inhaltliche Kohärenz für die Dimension *Komfort* wenig ausgeprägt, da dieser Dimension verschiedene Inhalte zuzurechnen sind. Sie wird daher aufgeteilt in „Sicherheit“ und „Vereinbarkeit in Familie und Beruf“. „Sicherheit“ wurde hier recht weit gefasst, so dass sowohl gesundheitliche als auch Arbeitsplatzsicherheit beinhaltet sind. Dies erklärt die empirisch geringeren Zusammenhänge. Aus theoretischer Sicht werden sie jedoch beisammen gelassen, sie sind als additive, voneinander unabhängige Komponenten zu betrachten. Bei „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ ist dies ähnlich: hier sind vor allem die Spillover-Items gering mit den anderen Variablen korreliert. Auch sie werden aus inhaltlichen Gesichtspunkten in der Dimension belassen. „Berufliche Belastungen“ können ebenso als eigene Kategorie in der Komfort-Dimension aufgefasst werden. Sie sind allerdings aus der Clusteranalyse selbst ausgenommen worden, um ihre Wirkungsweise später

<sup>10</sup> Dies trifft noch mehr für die Fragen im Partnerschaftsbereich zu (nicht dargestellt).

<sup>11</sup> Tabelle C.14 zeigt diese Zusammenhangsmaße für den Partnerschaftsbereich. Im Partnerschaftsbereich sind die Zusammenhänge der Items deutlich größer.

genauer analysieren zu können. Die Dimension „Zuneigung“ im Erwerbsleben wurde nicht im Partnerfragebogen erhoben und wurde daher aus der Clusterbildung ausgeschlossen.

Für die Clusteranalysen des Lebensbereiches *Erwerbstätigkeit* werden die ausgewählten Items am Median geteilt und so zu Dummy-Variablen vereinfacht. Innerhalb der jeweiligen Dimension wird jeweils für Wunsch und Wirklichkeit der Mittelwert dieser Items gebildet. Bei fehlenden Werten wird entsprechend der Mittelwert aus den restlichen Angaben gebildet, so dass mindestens die gültige Angabe eines Items in einer Dimension pro Person vorhanden sein muss. Tabelle 12.7 zeigt die Befragtenanzahl und Anteil der relevanten Stichprobe, bei denen nach diesem Verfahren noch fehlende Werte übrig bleiben. Der Anteil gültiger Informationen beträgt in allen Dimension 5 % oder weniger und ist damit ausreichend gut.

**Tabelle 12.7.** – Anzahl gültiger Angaben in den Capability-Dimensionen für Erwerbstätigkeit, BEATA Beschäftigten- und Partnerstichprobe, nur Erwerbstätige, N=2190

	Anzahl Items	n Personen ohne jegliche Angaben		n Personen mit Angaben	
		n	%	n	%
Stimulation – Wunsch	4	65	3,0 %	2125	97,0 %
Stimulation – Status Quo	4	64	2,9 %	2126	97,1 %
Komfort (Sicherheit) – Wunsch	2	67	3,1 %	2123	96,9 %
Komfort (Sicherheit) – Status Quo	3	70	3,2 %	2120	96,8 %
Komfort (Vereinbarkeit) – Wunsch	3	65	3,0 %	2125	97,0 %
Komfort (Vereinbarkeit) – Status Quo	5	58	2,6 %	2132	97,4 %
Status – Wunsch	3	69	3,2 %	2121	96,8 %
Status – Status Quo	3	66	3,0 %	2124	97,0 %
Soziale Anerkennung – Wunsch	3	109	5,0 %	2081	95,0 %
Soziale Anerkennung – Status Quo	5	110	5,0 %	2080	95,0 %

Auf den ersten Blick erscheint die Zusammenfassung als ein starker Informationsverlust. Diese Aggregation der Information macht die resultierenden Instrumente aber weniger sensibel für Messfehler. Zudem ist die unterschiedliche Anzahl an Indikatoren pro Dimension dadurch irrelevant. Artefakte von in der Erhebung quantitativ dominanten Dimensionen oder Items aufgrund einer ausführlicheren Messung sind bei der Clusteranalyse somit ausgeschlossen. Das Problem fehlender Werte kann zudem eingegrenzt werden.

Für jede der ausgeführten Dimensionen sind nunmehr zwei Variablen vorhanden: ein Dummy für die Ansprüche, ein weiterer für das Erreichte in der jeweiligen Dimension. Wunsch und Status Quo können nun kreuztabelliert werden, so dass ein zweidimensionaler Raum aus Wunsch und Wirklichkeit aufgespannt wird, wie er oben konzipiert wurde.

**Wahl des Klassifizierungsverfahrens** Clusteranalyse ist eines von vielen Klassifizierungsverfahren. Als solche werden Analysemethoden bezeichnet, welche die zu analysierenden Objekte anhand ihrer Gemeinsamkeiten gruppieren, also zu einer kleineren Anzahl von möglichst homogenen Gruppen aggregieren oder die gemeinsamen Eigenschaften der Objekte bestimmen. Diese Methoden wirken damit daten- oder dimensionsreduzierend. Das verbreitetste Verfahren ist die Faktorenanalyse. Faktorenanalysen beruhen auf einem modellbasierten Schätzverfahren, das für mehrere gemessene Variablen versucht, eine deren gemeinsame Varianz aufklärende latente Variable zu finden. Im Standardfall ist dieses Verfahren allerdings nur auf metrische, möglichst normalverteilte Variablen anzuwenden. Daher soll ein Verfahren bevorzugt werden, bei dem diese Annahme der metrischen Interpretation von zudem häufig schief verteilten 5er-Skalen nicht verfolgt werden muss. Bei einer Interpretation der Skalen als ordinale Variablen muss daher eine andere Methodik als Faktorenanalyse zur Anwendung kommen.

Neben Latenter Klassenanalyse können auch Clusteranalysen auf ordinale oder nominale Variablen angewendet werden. Die Latente Klassenanalyse ist ein probabilistisches Verfahren, das den Kombinationen von Ausprägungen in den untersuchten Variablen Wahrscheinlichkeiten zuordnet, mit welcher diese Kombination einer nicht gemessenen, latenten Klasse zugeordnet werden kann. Latente Klassenanalysen sind eher dazu geeignet, Modelle zu testen als tatsächliche Gruppierungen von Daten vorzunehmen. Daher werden zunächst Clusteranalysen angewendet.

**Was sind Clusteranalysen?** Clusteranalysen untersuchen Attribute von Untersuchungsobjekten auf Muster hin – in diesem Fall sind dies wie üblicherweise Variablenausprägungen von Personenangaben. Das Verfahren analysiert, inwiefern sich die Ausprägungsstruktur der gewählten Variablen zwischen den Personen ähnelt. In den Clusteranalysen werden daher zunächst für alle möglichen Personenpaare Distanz- oder Ähnlichkeitsmaße für deren Ausprägungskombinationen berechnet. Sie bilden einen Kennwert für die Ähnlichkeit oder Unähnlichkeit der jeweiligen beiden Untersuchungspersonen. Je nach Verfahren wird dann in einem mehrstufigen Prozess bestimmt, welche der Paare eine homogene Gruppe bilden, sich also am ähnlichsten sind im Vergleich zu anderen Paaren.

Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Vorgehensweisen: hierarchische und optimierende Verfahren. Hierarchische Clusterverfahren berechnen die – in der Regel – Ähnlichkeitsmaße zwischen allen Objektpaaren und fassen mithilfe eines auszuwählenden Algorithmus die jeweils ähnlichsten Objekte zu einer Gruppe zusammen. Dies geschieht maximal  $n-1$  mal so häufig wie zu Beginn  $n$  Objekte zu klassifizieren sind. Mit empirischen Auswahlverfahren und inhaltlicher Prüfung wird dann die beste Clusterlösung ausgewählt, wobei

die Gruppen selbst intern so homogen wie möglich und die Unterschiede zwischen den Gruppen so groß wie möglich sein sollten.

Optimierende Verfahren dahingegen gehen von einer vorgegebenen Gruppierung aus. Auf Basis der Ähnlichkeitsmaße werden wiederum mithilfe eines Algorithmus die Objekte zwischen den Gruppen hin- und hergeschoben, bis eine möglichst optimale Klassifizierung erhalten wird. Optimal meint dabei abermals: möglichst homogen innerhalb einer Gruppe bei möglichst großer Heterogenität zwischen den Clustern.

**Clusterverfahren** Zuerst wurde ein hierarchisches Clusterverfahren mit dem zumeist verwendeten Ward-Algorithmus auf die Daten angewendet. Bei hierarchischen Verfahren ist jedoch jede Zusammenfassung zweier Gruppen von der jeweils vorangegangenen Gruppierung abhängig, eine einmal gebildete Gruppierung kann also nicht mehr verändert werden. Um dadurch entstehende Folgefehler zu vermeiden und die Stabilität der Gruppierung zu erhöhen, wurden anschließend diese durch die hierarchischen Verfahren erhaltenen Vorabgruppierungen in optimierende Clusterverfahren eingespeist. Die hierarchischen Lösungen mit vier bis sieben Clustern des ersten Schrittes konnten so gegebenenfalls verändert werden (vergleiche etwa die Empfehlungen in Bacher et al. 2010; hier sind die hier genannten Verfahren und Koeffizienten beschrieben). Dazu wurde sowohl das kmeans- als auch das kmedian-Verfahren angewendet.

Das zu verwendende Distanzmaß soll vor allem nach inhaltlichen Kriterien ausgewählt werden (etwa Everitt et al. 2011: 47). Da positive wie auch negative Ausprägungen der dichotomisierten Items gleichwertig in die Clusterbildung eingehen sollten, wurde aus theoretischen Gründen der Simple-Matching-Koeffizient zunächst favorisiert. Um auch hier die Stabilität prüfen zu können, wurden neben diesem Koeffizienten in allen genannten Verfahren auch Lösungen mit Jaccard-, Dice und Kulczynski-Distanzmaße berechnet. Diese Koeffizienten gewichten Übereinstimmung in den positiven Ausprägungen stärker. Alle diese Maße sind für binäre Daten geeignet.

**Wahl der Clusterlösung** Die Clusterlösung wurde in verschiedenen Stufen ausgewählt. Dendrogramme zeigen graphisch die Zunahme der Fehlerquadratsumme bei jeder weiteren Zusammenfassung von zwei Gruppen. Betrachtung der Dendrogramme der hierarchischen Verfahren ergab einheitlich, dass für die Erwerbstätigkeit Clusterlösungen mit fünf oder sechs Gruppen zu wählen sind (nicht abgebildet). Um die Stabilität der Clusterlösungen zu prüfen, wurden die verschiedenen Clusterlösungen der unterschiedlichen Verfahren miteinander verglichen. Um die inhaltliche Kohärenz der Clusterbezeichnungen so weit es geht sicherzustellen, wurden sie so umkodiert, dass die Ausprägungen mit den häufig-

sten Überschneidungen gleich bezeichnet wurden. Aus den so entstandenen Kreuztabellen konnten Kappa-Werte und Übereinstimmungsraten miteinander verglichen und die Stabilität der Verfahren und Distanzmaße bewertet werden. Cohens Kappa ist ein Maß für die Inter-Rater-Reliabilität. Die Kappa-Werte des hierarchischen Verfahrens mit Simple-Matching-Koeffizienten und allen anderen Verfahren mit den jeweiligen vier verwendeten Distanzmaßen für die Lösungen mit sechs Clustern liegen im Mittel bei 0.76. Dies kann als sehr gute Übereinstimmung gewertet werden. Im Mittel stimmten die Clustereinordnungen zu 81 % überein. Für die anderen Verfahren liegen sie in einer ähnlichen Höhe. Die Clusterergebnisse mit kmean-Verfahren sind dabei grundsätzlich näher am Ergebnis des Ward-Verfahrens als die Weiterverarbeitung durch das kmedian-Verfahren. Auch die interne Konsistenz, sowohl mit unterschiedlichen und noch mehr mit den gleichen Distanzmaßen, ist beim kmedian-Verfahren jedoch höher als beim kmedian-Algorithmus. Insgesamt weisen insbesondere der Simple-Matching-Koeffizient und der Kulczynski-Koeffizient die deutlich größte interne Konsistenz auf. Der Kulczynski-Koeffizient erreicht dabei im Mittel noch minimal höhere Konsistenzwerte. Aus den Clusterlösungen wurde auf dieser Basis die Lösung eines kmean-Verfahrens mit Kulczynski-Koeffizienten gewählt. Die Wahl zwischen der 5- oder 6-Clusterlösung wurde inhaltlich entschieden.

## 12.5. Capabilities im Berufsleben – inhaltliche Beschreibung der Clusterlösung

Zur Beschreibung der Erwerbstätigkeit wurde eine Sechs-Cluster-Lösung gewählt. Tabelle 12.8 stellt die Clusterlösung inhaltlich vor. Sie bildet die Informationen ab, die in die Clusterlösung unmittelbar eingegangen sind. In der genaueren Darstellung wird Cluster 6 außen vor gelassen, da dieses als Rest-Kategorie zu bezeichnen ist: diese Gruppe hat sehr viele Fragen nicht beantwortet. Ein großer Teil dieses Clusters sind Universitätsmitarbeiter, die online befragt wurden. Cluster 1 bis 3 umfassen überwiegend Beschäftigte, die sich selbst eher als status-niedrig wahrnehmen. Diese Gruppen werden zudem hauptsächlich über ihre soziale Einbindung im Berufsleben diskriminiert. Cluster 4 und 5 dagegen umfassen eher subjektiv beruflich erfolgreiche Beschäftigte: Sie haben vor allem gemein, dass sie sich beruflich herausgefordert fühlen, also einer subjektiv stimulierenden Tätigkeit nachgehen. Tabelle 12.9 zeigt die wesentlichen Strukturmerkmale der Lösung für Cluster 1 bis 5. Im Folgenden beschreibe ich die fünf Gruppen genauer.

**Cluster 1 – status-mangelnde Gewinner** Das erste Cluster zeichnet sich dadurch aus, dass sich diese Beschäftigten zu etwa 90 % als status-niedrig wahrnehmen. Überwiegend entspricht das nicht ihrem Wunsch. Gleichzeitig fühlen sie sich jedoch von ihrem sozialen

**Tabelle 12.8.** – Clusterlösung der Beschäftigungsverhältnisse in BEATA nach zugrundeliegenden Informationen

	[1] status- mangelnde Gewinner		[2] Verlierer		[3] beschei- dene Verlierer		[4] Übervor- teilte		[5] Erfolg- reiche		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Herausfordernde Tätigkeit</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	60	12.8	143	29.9	34	9.3	1	0.3	5	1.1	243	11.6
(-) Wunsch -, Realis. -	103	22.0	150	31.3	168	46.0	15	4.8	11	2.4	447	21.3
(+) Wunsch -, Realis. +	131	28.0	77	16.1	89	24.4	299	94.9	0	0.0	596	28.5
(++) Wunsch +, Realis. +	174	37.2	109	22.8	74	20.3	0	0.0	451	96.6	808	38.6
<i>Sichere, gesunde Tätigkeit</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	106	22.6	163	34.1	59	16.3	37	11.7	65	14.0	430	20.6
(-) Wunsch -, Realis. -	64	13.7	78	16.3	102	28.3	69	21.9	52	11.2	365	17.5
(+) Wunsch -, Realis. +	58	12.4	73	15.3	97	26.9	156	49.5	164	35.3	548	26.3
(++) Wunsch +, Realis. +	240	51.3	164	34.3	103	28.5	53	16.8	183	39.4	743	35.6
<i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	62	13.2	132	27.6	70	19.2	44	14.0	91	19.4	399	19.1
(-) Wunsch -, Realis. -	16	3.4	36	7.5	40	11.0	31	9.8	36	7.7	159	7.6
(+) Wunsch -, Realis. +	65	13.9	73	15.2	102	28.0	154	48.9	128	27.4	522	24.9
(++) Wunsch +, Realis. +	325	69.4	238	49.7	152	41.8	86	27.3	213	45.5	1014	48.4
<i>Status: Karrieremöglichkeiten, hohes Einkommen</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	354	75.8	359	75.1	206	56.4	36	11.5	11	2.4	966	46.2
(-) Wunsch -, Realis. -	62	13.3	73	15.3	121	33.2	68	21.7	19	4.1	343	16.4
(+) Wunsch -, Realis. +	24	5.1	12	2.5	24	6.6	48	15.3	39	8.4	147	7.0
(++) Wunsch +, Realis. +	27	5.8	34	7.1	14	3.8	162	51.6	397	85.2	634	30.3
<i>Soziale Anerkennung</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	0	0.0	472	98.5	0	0.0	43	13.8	80	17.2	595	28.5
(-) Wunsch -, Realis. -	1	0.2	0	0.0	347	95.1	43	13.8	54	11.6	445	21.3
(+) Wunsch -, Realis. +	45	9.6	7	1.5	18	4.9	129	41.5	107	23.0	306	14.6
(++) Wunsch +, Realis. +	422	90.2	0	0.0	0	0.0	96	30.9	225	48.3	743	35.6
<i>Soziale Kontakte am Arbeitsplatz / Kollegenbeziehung, nicht Teil der Cluster-Konstruktion</i>												
(- -) Wunsch +, Realis. -	28	6.7	115	27.3	31	12.0	12	5.0	43	11.2	229	13.3
(-) Wunsch -, Realis. -	64	15.3	175	41.6	166	64.1	37	15.4	59	15.4	501	29.1
(+) Wunsch -, Realis. +	154	36.9	68	16.2	48	18.5	116	48.1	155	40.5	541	31.4
(++) Wunsch +, Realis. +	171	41.0	63	15.0	14	5.4	76	31.5	126	32.9	450	26.1

Quelle: BEATA, komplette Stichprobe, eigene Berechnungen

**Anmerkung:** Blau markierte Variablen wurden nicht in die Clusteranalysen aufgenommen

Umfeld im Erwerbsleben anerkannt und geschätzt, was ihnen gleichermaßen wichtig ist. Diese wahrgenommene Anerkennung unterscheidet sie von den anderen status-niedrigen Beschäftigtengruppen. Tendenziell haben diese Beschäftigten auch ein insgesamt besseres soziales Verhältnis zu ihren Kollegen. Außerdem schätzen sie etwas häufiger als die anderen Berufsgruppen ihr gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Bis auf ihren beruflichen Status, der etwa durch die Einschätzung des Einkommens geprägt wird, haben sie ein eher positives Bild von ihrem aktuellen Arbeitsleben. Daher werden sie als status-mangelnde Gewinner bezeichnet. Die status-mangelnden Gewinner sind etwas häufiger Frauen als Männer. Vor allem ist hier der Anteil der qualifiziert Beschäftigten etwas höher als in den anderen Clustern. Entsprechend haben sie seltener einen Hochschulabschluss. Über 40 % dieser Gruppe sind jedoch in hochqualifizierter oder leitender Position. Ihr Einkommensniveau, soweit bekannt, liegt etwas höher als das von Cluster 2 und 3. Die Beschäftigten dieses Clusters kommen im Mittel etwas häufiger aus dem Finanzsektor beziehungsweise sind etwas seltener Universitätsmitarbeiter als in den anderen Clustern.

**Cluster 2 – Verlierer** Im Vergleich zu den anderen Gruppen stehen Beschäftigte dieses Clusters in ihrer Selbsteinschätzung beruflich am schlechtesten da. Wie Cluster 1 sind auch hier 75 % unzufrieden mit ihrem niedrigen Status. Gleichzeitig können sie das jedoch in keinem anderen Bereich kompensieren. Im Mittel hat diese Gruppe auch in allen anderen Kategorien die schlechteste Selbstwahrnehmung. Alarmierend sind die Defizite der Beschäftigten in Cluster 2 bei der sozialen Einbindung ins Berufsleben. Sie fühlen sich fast ausschließlich zu wenig anerkannt. Auch sind sie sonst weniger häufig sozial eingebunden, obwohl dies den Beschäftigten dieser Gruppe eher wichtig ist. Diese Gruppe sollte daher am unzufriedensten mit ihrem aktuellen Arbeitsleben sein. Wie in Cluster 1, sind auch in diesem Cluster deutlich mehr Frauen als Männer vertreten. Auch diese Beschäftigtengruppe hat häufiger ein mittleres Qualifikationsniveau. Am seltensten zählen sich leitende Angestellte zu den Verlierern, aber immerhin noch 9 %. Ihr Einkommensniveau ist etwas niedriger als das Mittel. Sie sind überdurchschnittlich häufig alleinstehend.

**Cluster 3 – bescheidene Verlierer** Im Bereich beruflicher Stimulation ist Cluster 3 etwas weniger anspruchsvoll als die anderen Beschäftigten. Möglicherweise haben die Beschäftigten ihre nunmehr niedrigen Wünsche der Realität angepasst. Auch bei ihrem geringen Status sind sie etwas seltener unzufrieden als die anderen Berufsgruppen. Diese Gruppe lässt sich dadurch von den anderen Clustern diskriminieren, dass sie auch sozial sehr wenig eingebunden und sich nicht wertgeschätzt fühlen; gleichzeitig ist ihnen dies wenig wichtig. Insgesamt zeichnen sich diese Beschäftigten dadurch aus, dass sie zwar in ihrer Selbstwahrnehmung durch ihr Berufsleben nicht sehr viel gewinnen. Die untersuchten Kategorien sind ihnen jedoch ebensowenig wichtig. Sie sind in allen Bereich deutlich

**Tabelle 12.9.** – Strukturmerkmale der Beschäftigungs-Cluster in BEATA

	[1]		[2]		[3]		[4]		[5]		Gesamt	
	status- mangelnde Gewinner		Verlierer		beschei- dene Verlierer		Übervor- teilte		Erfolg- reiche		n	%
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Alter</i>												
bis 30	85	18.8	87	18.7	59	16.5	59	19.4	69	15.3	359	17.7
31-45	208	45.9	201	43.1	159	44.4	134	44.1	206	45.8	908	44.7
46+	160	35.3	178	38.2	140	39.1	111	36.5	175	38.9	764	37.6
<i>Geschlecht</i>												
Männer	204	43.8	208	43.8	181	49.7	181	57.6	292	63.3	1066	51.2
Frauen	262	56.2	267	56.2	183	50.3	133	42.4	169	36.7	1014	48.8
<i>Betrieb</i>												
Finanz	96	20.5	53	11.1	28	7.7	49	15.6	51	10.9	277	13.2
Stahl 1	63	13.5	39	8.1	31	8.5	31	9.8	44	9.4	208	9.9
Stahl 2	12	2.6	20	4.2	15	4.1	13	4.1	19	4.1	79	3.8
Uni online	15	3.2	22	4.6	27	7.4	20	6.3	55	11.8	139	6.6
Uni	282	60.3	345	72.0	264	72.3	202	64.1	299	63.9	1392	66.4
<i>berufliche Stellung</i>												
Einfache	55	11.9	57	11.9	49	13.5	26	8.3	18	3.9	205	9.8
Qualifizierte	220	47.6	207	43.2	143	39.3	74	23.6	56	12.0	700	33.6
Hochqualifizierte	137	29.7	172	35.9	131	36.0	140	44.7	199	42.6	779	37.4
Leitende / Professoren	50	10.8	43	9.0	41	11.3	73	23.3	194	41.5	401	19.2
<i>Einkommen, kategorisiert</i>												
0-5%: 0-1083	20	5.2	19	4.7	20	6.6	16	5.9	7	1.7	82	4.6
5-20%: 1083-1750	62	16.1	81	19.9	62	20.3	28	10.4	36	8.7	269	15.1
20-40%: 1750-2667	100	26.0	106	26.0	69	22.6	46	17.1	43	10.4	364	20.5
40-60%: 2667-3500	84	21.8	94	23.0	59	19.3	37	13.8	63	15.3	337	18.9
60-80%: 3500-5000	77	20.0	73	17.9	56	18.4	64	23.8	86	20.9	356	20.0
80-95%: 5000-6917	34	8.8	32	7.8	31	10.2	63	23.4	122	29.6	282	15.9
95-100%: 6917-20833	8	2.1	3	0.7	8	2.6	15	5.6	55	13.3	89	5.0
<i>Ausbildungsabschluss</i>												
Keine Ausbildung	16	3.5	10	2.1	11	3.1	9	2.9	11	2.4	57	2.8
Berufliche Ausbildung	248	55.0	230	48.7	167	46.9	109	35.2	84	18.2	838	40.9
Fachhochschule	43	9.5	49	10.4	31	8.7	28	9.0	34	7.4	185	9.0
Uni / Hochschule	144	31.9	183	38.8	147	41.3	164	52.9	333	72.1	971	47.3
<i>Lebensform</i>												
Partner + Kind im HH	215	47.5	190	40.5	169	47.1	114	36.8	203	44.4	891	43.5
Partner, kein Kind	170	37.5	191	40.7	135	37.6	143	46.1	201	44.0	840	41.0
Kind, kein Partner	16	3.5	15	3.2	9	2.5	4	1.3	6	1.3	50	2.4
allein	52	11.5	73	15.6	46	12.8	49	15.8	47	10.3	267	13.0
<i>Fragebogentyp</i>												
Beschäftigtenfragebogen	419	89.5	423	88.3	266	72.9	242	76.8	384	82.1	1734	82.8
Partnerfragebogen	49	10.5	56	11.7	99	27.1	73	23.2	84	17.9	361	17.2
<i>Beide Partnerdaten vorhanden?</i>												
Nein	278	59.4	302	63.0	190	52.1	166	52.7	246	52.6	1182	56.4
Ja	190	40.6	177	37.0	175	47.9	149	47.3	222	47.4	913	43.6

Quelle: BEATA , komplette Stichprobe, eigene Berechnungen

weniger anspruchsvoll als die anderen Beschäftigtengruppen. Möglicherweise hat diese Gruppe auch häufiger bereits resigniert. Die Beschäftigten dieses Clusters sind minimal älter als das Mittel der Stichprobe. Der Geschlechteranteil ist etwa hälftig. Sehr häufig gehören sie zur Stichprobe der Universitätsangestellten, gleichzeitig ist hier der Anteil der geringqualifiziert Beschäftigten am höchsten. Auch diese Gruppe ist etwas geringer qualifiziert als das Mittel und die Gruppe mit dem niedrigsten Einkommen. Allerdings hat auch die Hälfte der Angestellten dieser Gruppe einen Hochschulabschluss. Die „bescheidenen Verlierer“ sind häufiger telefonisch befragt worden, haben also mit 27 % den höchsten Anteil der Partnerstichprobe.

**Cluster 4 – Übervorteilte** Die Beschäftigten dieser Gruppe haben häufig eher geringe Anspruchsniveaus in den untersuchten Kategorien des Berufslebens. Gleichzeitig sind sie laut ihrer Selbstwahrnehmung aber sehr erfolgreich. Sie könnten daher auch als bescheidene Gewinner bezeichnet werden. Tendenziell hat diese Gruppe einen hohen Status. Von den anderen Gruppen am besten diskriminiert werden sie aber durch ihre überwiegend anspruchsvolle, herausfordernde Tätigkeit. Dieser Aspekt ist 95 % dieses Clusters allerdings nicht wichtig. Ihre soziale Einbindung und wahrgenommene Wertschätzung beurteilen sie überwiegend positiv. Zu den Übervorteilten gehören etwas mehr Männer als Frauen. Diese Gruppe geht häufig einer hochqualifizierten Beschäftigung nach, sie hat entsprechend deutlich weniger leitende Angestellte als das Erfolgreichen-Cluster. Auch ihr Einkommensniveau liegt im oberen Bereich, aber etwas unter dem fünften Cluster. Zwei Drittel dieses Cluster haben einen Hochschulabschluss. Die Beschäftigten dieser Gruppe sind mit 16 % etwa so häufig alleinstehend wie das „Verlierer“-Cluster 2. Seltener leben Partner und Kinder gleichzeitig mit ihnen im Haushalt, häufig leben sie nur mit einem Partner zusammen. Wie die „bescheidenen Verlierer“ gehören auch diese anspruchloseren Befragten häufiger zu der Partnererhebung. Sie arbeiten auch häufiger im Finanzsektor als die Befragten von Cluster 5.

**Cluster 5 – Erfolgreiche** Das fünfte Cluster sind die erfolgreichsten Beschäftigten. Sie sind häufiger anspruchsvoll in den analysierten Kategorien. Gleichzeitig erfüllen sich ihre Wünsche auch. Dies gilt sowohl für die Tätigkeit, also auch für die Strukturbedingungen wie Gesundheit, Sicherheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, als auch für Anerkennung und Wertschätzung sowie die sozialen Kontakte im Arbeitsleben. Von Cluster 4 unterscheidet sich diese Gruppe vor allem durch ihre höheren Anspruchsniveaus. Diese Gruppe hat den höchsten Männeranteil mit 63 %. Zu drei Vierteln sind sie Universitätsangestellte. Auch gehören zu dieser Gruppe zum Großteil nur hochqualifizierte Angestellte, mit fast 42 % ist hier auch der mit Abstand höchste Leitungs-Anteil vertre-

ten. Entsprechend ist auch das Einkommensniveau dieser Gruppe etwas höher, wie auch der deutlich höhere Anteil von 72 % mit Hochschulabschluss erklärt.

Cluster 1, 2 und 3 unterscheiden sich in den Strukturmerkmalen damit nicht wesentlich voneinander. Die drei Cluster haben den höchsten Anteil an einfach qualifizierten und qualifizierten Beschäftigten und Schichtarbeitern, wohingegen Cluster 4 und noch mehr Cluster 5 den höchsten Anteil von Mitarbeitern mit Führungsaufgaben und Professoren haben. Das höhere Qualifikationsniveau in Cluster 4 und 5 spiegelt sich nicht in einem höherem Altersschnitt in diesen Gruppen wider. Auch wenig auffällig ist die Verteilung der Lebensformen über diese Cluster.

**Die inhaltliche Bedeutsamkeit der Capability-Messung** Um den Erklärungsbeitrag der subjektiven Einschätzungen der eigenen Beschäftigung bewerten zu können, soll die Clusterlösung mit den üblichen objektiven Statusmessungen verglichen werden.

Herkömmlich wird berufliche Ungleichheit durch den Vergleich des sozialen Status zwischen beiden Partnern gemessen. Dazu zählen vor allem Einkommen als auch die berufliche Stellung, wobei letztere stark mit dem Qualifikationsniveau zusammenhängt. Der Bildungsabschluss wird daher nicht näher betrachtet. Der soziale Status hängt wesentlich mit dem Beschäftigungsverhältnis selbst zusammen. So gibt er beispielsweise Hinweise auf die Arbeitsbedingungen des Beschäftigten. Die Autonomie über die eigene Gestaltung des Berufsalltags etwa nimmt deutlich zu, je höher ein Beschäftigter in der sozialen Hierarchie steht (nicht gezeigt). Ein hoher Status geht zudem nicht nur mit höherem monatlichen Brutto-Einkommen einher. Diese Arbeitsbedingungen werden auf Arbeitnehmerseite tendenziell auch mit höherem emotionalen Commitment und geringerem materiellen Commitment goutiert (Abbildung 12.4).<sup>12</sup> Emotionales Commitment nimmt, wie in der Graphik sichtbar, mit höherem Einkommen leicht zu (Korr=0.093, p=0.000),<sup>13</sup> materielles Commitment nimmt dagegen leicht ab (Korr=-0.105, p=0.000). Bei der beruflichen Stellung ist ein solcher Zusammenhang ebenso, allerdings noch schwächer zu erkennen (Zusammenhang mit materiellem Commitment: Rho=-0.051, p=0.018; mit emotionalem Commitment: Rho=0.002, p=0.918).<sup>14</sup>

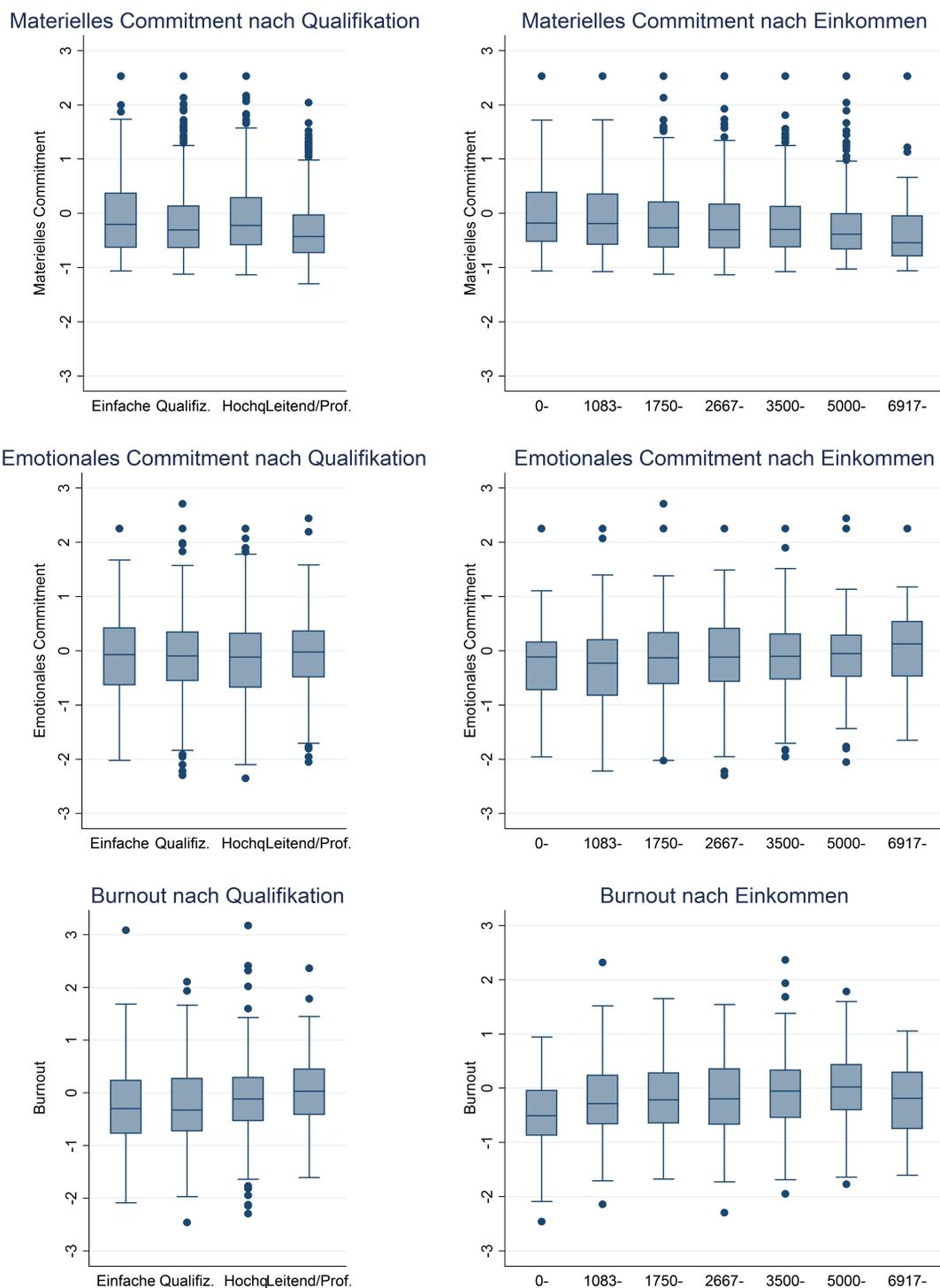
Die mit höherem Status einhergehenden Arbeitsbedingungen zeigen sich jedoch auch negativ in stärkeren psychischen Belastungen. Höherer Status geht entsprechend auch häufiger mit Burnout-Symptomen einher. In Abbildung 12.4<sup>12</sup> ist dieser positive Zusammenhang

<sup>12</sup> Ein Überblick über die Items zur Generierung von Burnout gibt Tabelle C.20, für Commitment Tabelle C.21. Alle drei sind Ergebnis von Faktorenanalysen. Die Ergebnisse derselben finden sich in Abbildung C.5 beziehungsweise Abbildung C.6. Die Tabellen sind in Anhang C, Abschnitt C.5 zu finden.

<sup>13</sup> *Korr* bezeichnet hier und im Folgenden Pearsons Korrelationskoeffizient.

<sup>14</sup> *Rho* bezeichnet Spearmans Rangkorrelationskoeffizient.

Abbildung 12.4. – Commitment und Burnout bei unterschiedlichen Qualifikations- und Einkommensniveaus

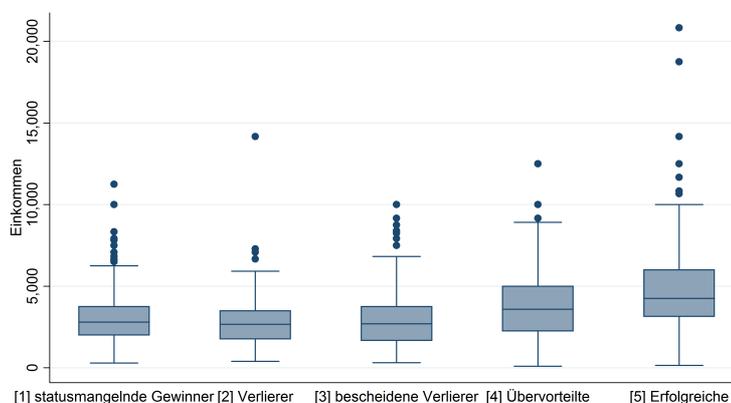


mit sozialem Status ebenso sichtbar. Er gilt sowohl nach beruflicher Stellung ( $Rho=0.141$ ,  $p=0.000$ ) als auch gemessen am Einkommen ( $Korr=0.082$ ,  $p=0.001$ ).

Die hier operationalisierten Capabilities beruhen ausschließlich auf subjektiven Einschätzungen der eigenen Beschäftigung. Auch die Bewertung des sozialen Status, wie sie in die Generierung der Capabilities eingegangen ist, beinhaltet ausschließlich individuelle Urteile des eigenen ökonomischen Status, ohne dessen absolute, objektivierbare Höhe einzubeziehen. Bereits in der demographischen Beschreibung der Cluster wurde deutlich, dass in allen Clustern auch alle Qualifikationsniveaus und Hierarchieebenen vertreten sind. Subjektiv beruflich Erfolgreiche haben also nicht unbedingt auch objektiv gemessen einen hohen sozialen Status; Personen mit hohem sozialen Status fühlen sich nicht zwangsläufig auch subjektiv beruflich erfüllt. Treten Unterschiede zwischen subjektiver und herkömmlicher objektiver Messung auf, wird der Mehrwert der Capability-Messung deutlich. Dieser Unterschied kann gegebenenfalls offenbaren, inwieweit die eindimensionale Messung des Berufes anhand des ökonomischen Status subjektiv bedeutsame Kategorien ignoriert.

Status ist nur eine betrachtete Dimension der Clusterlösung. Da sie jedoch in der Literatur einen Schwerpunkt hat, soll sie hier nochmals explizit betrachtet werden. In oben bereits besprochener Tabelle 12.9 sind die Verteilung von beruflicher Stellung und kategorisiert auch von Einkommen enthalten. Abbildung 12.5 zeigt nochmals anschaulicher Streuung und Mittelwerte von Einkommen über die Cluster. Wie oben bereits beschrieben, werden Cluster 4 und 5 vor allem von ökonomisch Erfolgreichen gebildet. Entsprechend ist ein deutlicher Zusammenhang von objektiven und subjektiven Bewertungen sichtbar: bei den subjektiv Erfolgreichen, Cluster 4 und 5, sind prinzipiell auch objektiv gesehen überproportional häufig Beschäftigte mit hohem sozialen Status vertreten.

**Abbildung 12.5.** – Einkommensverteilung bei der Clusterlösung



Über alle Cluster hinweg gibt es signifikante Unterschiede gemessen am Qualifikationsniveau (Pearsons  $\chi^2$  ( $df=12$ ) = 339.194,  $p=0.000$ ; Cramér's  $V = 0.233$ ) und am Einkommen

( $F=64.79$ ,  $df=4$ ,  $p=0.000$ ).<sup>15</sup> Dieser signifikante Unterschied ergibt sich allerdings ausschließlich aus der Differenz von Cluster 1, 2 und 3 versus Cluster 4 und 5. Das bedeutet, es gibt keine signifikanten Differenzen zwischen den drei ersten Clustern (für berufliche Qualifikation: Pearsons  $\chi^2$  ( $df=6$ ) = 8.56,  $p=0.200$ , Cramérs  $V=0.057$ , Exakter Fisher-Test:  $p=0.192$ ; für Einkommen:  $F=1.63$ ,  $df=2$ ,  $p=0.197$ ). Allerdings liegt der soziale Status von Cluster 5 noch signifikant höher als von Cluster 4 (für berufliche Qualifikation: Pearsons  $\chi^2$  ( $df=3$ ) = 40.21,  $p=0.000$ , Cramérs  $V=0.227$ , Exakter Fisher-Test:  $p=0.000$ ; für Einkommen:  $F=20.28$ ,  $df=1$ ,  $p=0.000$ , allerdings mit geringer Varianzaufklärung). Die subjektiven Capability-Messungen des Berufes enthalten also mehr Informationen als Messungen des sozialen Status.

Abbildung 12.6 stellt dar, inwiefern das Einkommen der Befragten im jeweiligen Cluster oberhalb oder unterhalb ihrer eigenen Statusgruppe liegt. Sie zeigt, inwiefern die Befragten des jeweiligen Clusters ein höheres oder niedrigeres Einkommen haben als Personen der gleichen beruflichen Stellung. Zwei Varianten der Einkommensreferenz sind dargestellt. In Graphik a) ist der Median der jeweiligen Qualifikationsgruppen der gesamten westdeutschen Bevölkerung gewählt, welcher mit gewichteten SOEP-Daten aus dem Jahr 2008 ermittelt wurde. Die Abfrage der beruflichen Stellung in BEATA orientiert sich am SOEP, daher sind beide gut miteinander vergleichbar. Da die subjektive Referenz wahrscheinlich eher im direkten sozialen Umfeld gewählt wird, zeigt Graphik b) die Relation im Vergleich zum Einkommen der Statusgruppe im eigenen Betrieb. Auch hier wird der Median je beruflicher Stellung unterschieden. Da betriebliche Umwelt-Informationen nur für die Beschäftigten vorhanden sind, sind Angaben aus dem Partnerfragebogen in Graphik b) nicht enthalten.

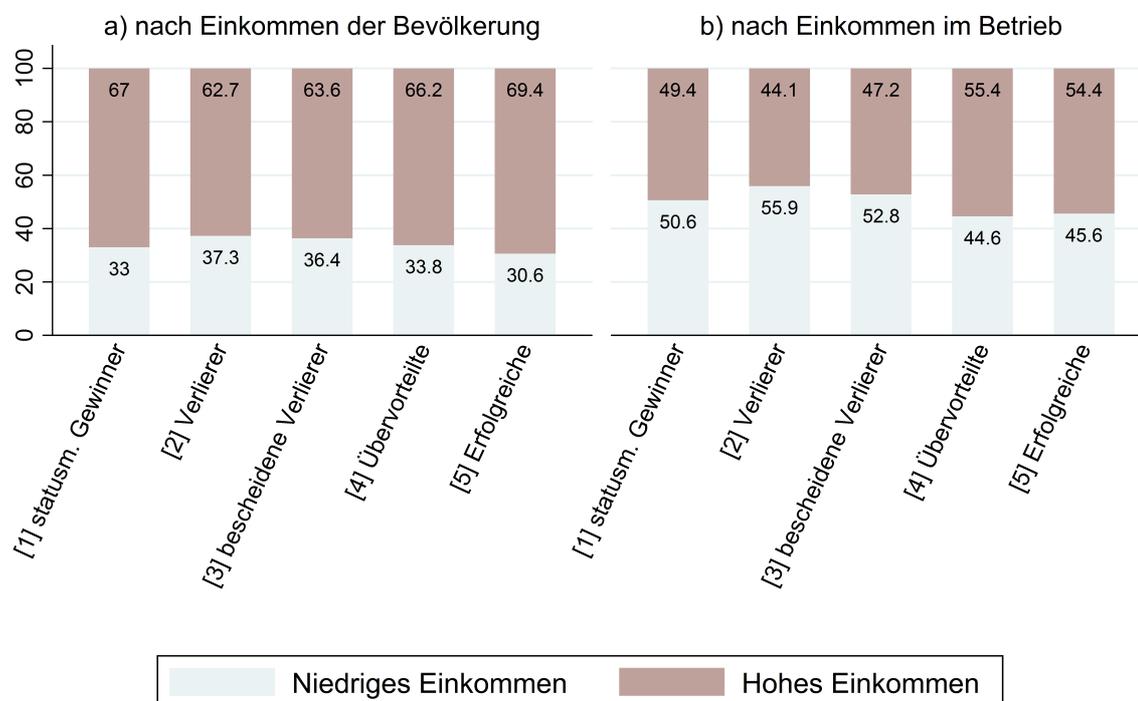
Bereits in dieser Darstellung deutet sich an, dass Beschäftigte des ersten Clusters – obwohl sie, wie eben gezeigt, objektiv häufiger zu den status-niedrigen Arbeitnehmern gehören – ihren Status subjektiv eher wie die status-höheren Cluster 4 und 5 bewerten. Signifikanz-Tests über die in der Abbildung dargestellten Unterschiede kommen allerdings zu uneindeutigen Ergebnissen. In Graphik b) ist jedoch der Unterschied zwischen den status-niedrigen Clustern und den status-höheren signifikant. In welche der beiden Kategorien Cluster 1 eher gehört, kann über die Tests jedoch nicht eindeutig ermittelt werden. Der Zusammenhang mit Clustern 4 und 5 ist jedoch etwas höher.

Werden die mentalen Unterschiede zwischen den Beschäftigten der Cluster für Commitment und Burnout betrachtet, wird die Besonderheit des ersten Clusters jedoch klarer. Wie Abbildung 12.7 bereits graphisch darstellt, sind die Commitments von Cluster 1 so hoch beziehungsweise niedrig wie von Cluster 4 und 5. Dies zeigen auch Varianzanalysen. Die Unterschiede des materiellen Commitments zwischen Cluster 1 und Clustern 4

---

<sup>15</sup> Ergebnis der Varianzanalyse.

**Abbildung 12.6.** – Eigenes Einkommen im Vergleich zum Median bei Beschäftigten der gleichen beruflichen Stellung, nach Clusterlösung. Anteile in Prozent.

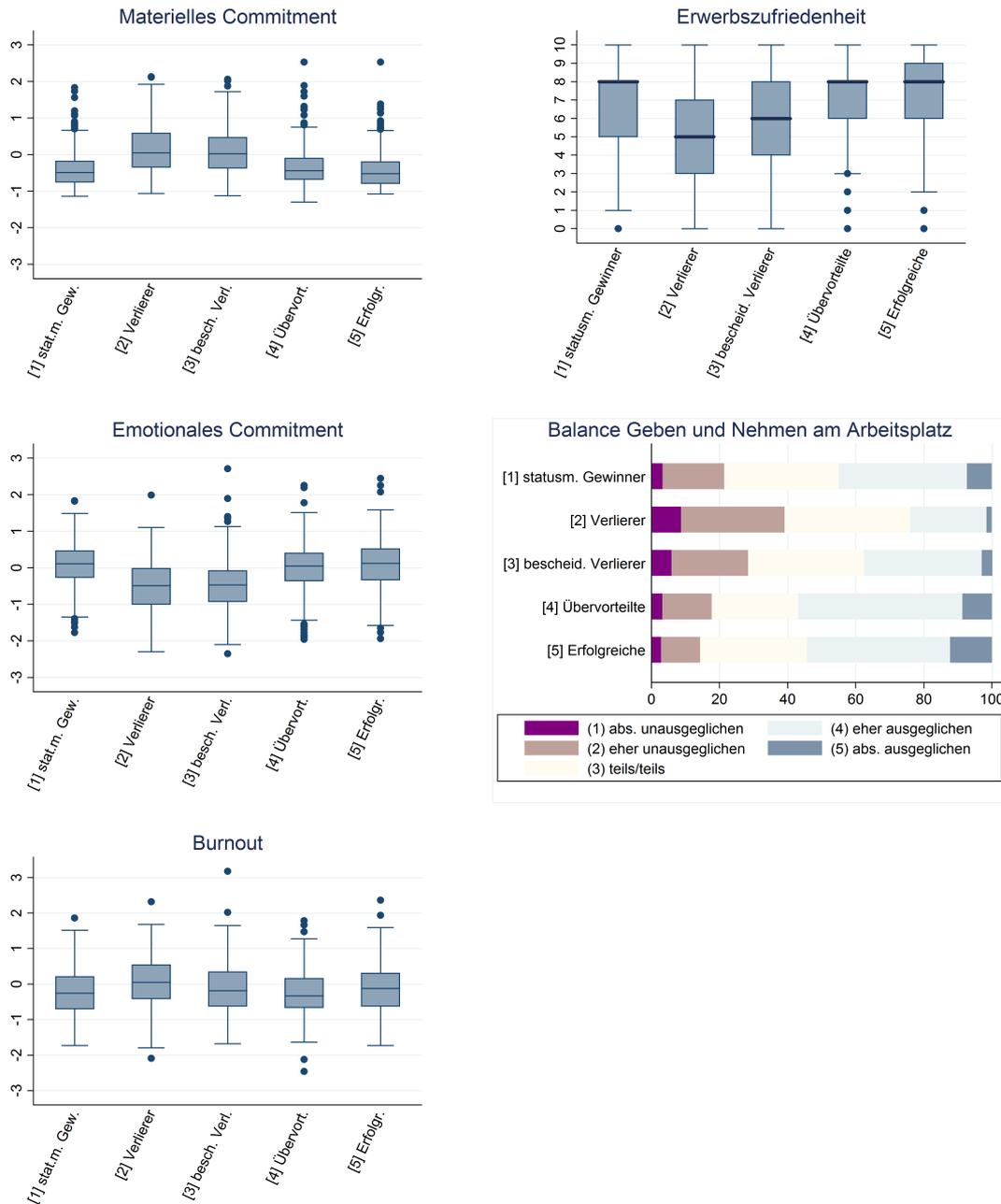


Graphik b) nur mit Beschäftigtenfragebogen

und 5 sind nicht signifikant ( $F=1.53$ ,  $df=1$ ,  $p=0.216$ ), ebensowenig unterscheiden sie sich im emotionalen Commitment ( $F=0.42$ ,  $df=1$ ,  $p=0.516$ ) oder Burnout ( $F=1.24$ ,  $df=1$ ,  $p=0.266$ ). Die Unterschiede zwischen Cluster 1 sowie Cluster 2 und 3 wiederum sind signifikant (Emotionales Commitment:  $F=241.76$ ,  $df=1$ ,  $p=0.000$ , materielles Commitment:  $F=248.78$ ,  $df=1$ ,  $p=0.000$ ; Burnout:  $F=31.51$ ,  $df=1$ ,  $p=0.000$ ). Burnout kann allerdings nur unwesentlich Varianz aufklären.

In Abbildung 12.7 ist zudem die Verteilung der Erwerbszufriedenheit aufgeführt. Wie zu sehen ist, sind die subjektiven Verlierer, Cluster 2 und 3, in der Tat deutlich unzufriedener als die anderen Beschäftigten. Gerade wenn die schiefe Verteilung der Zufriedenheitsskala berücksichtigt wird, sind im Mittel zwei bis drei Punkte weniger auf der Skala ein äußerst großer Unterschied. Wie Varianzanalysen zeigen, hat Cluster 1 der statusmangelnden Gewinner keinen signifikanten Unterschied in der Arbeitszufriedenheit im Vergleich zu den beiden erfolgreichen Gruppen, Cluster 4 und 5 ( $F=3.50$ ,  $df=1$ ,  $p=0.062$ ). Dagegen ist die Differenz der Zufriedenheit zwischen Cluster 1 und Cluster 2 und 3 durchaus signifikant ( $F=47.82$ ,  $df=1$ ,  $p=0.000$ ). Insgesamt trägt die Clusterlösung aber recht wenig zur Varianzaufklärung der Erwerbszufriedenheit bei. Da die schiefe Verteilung der Erwerbszufriedenheit die Tests beeinträchtigen kann, seien auch verteilungsunabhängige Mann-Whitney-Tests erwähnt, wofür die fünf Cluster allerdings zu zwei Gruppen zusam-

Abbildung 12.7. – Commitment, Burnout, Erwerbszufriedenheit und wahrgenommene Balance nach Clusterlösung



mengefasst werden. In beiden Varianten – Cluster 1 wird als Gewinner oder Verlierer klassifiziert – zeigt der Test, dass es signifikante Unterschiede in der Erwerbszufriedenheit zwischen subjektiven Gewinnern und Verlierern gibt (jeweils  $p=0.000$ ).

Auch die Unterschiede der wahrgenommenen Balance aus Geben und Nehmen im Beruf sind signifikant (Pearsons  $\chi^2$  ( $df=16$ ) = 174.08,  $p=0.000$ , Cramérs  $V=0.146$ ), auch hier ist der Mann-Whitney-Test mit den zwei dichotomisierten Cluster-Varianten signifikant (jeweils  $p=0.000$ ). Interessant ist, dass statusmangelnde Gewinner, Cluster 1, auch hier wieder eine Zwischenstellung zwischen den Verlierern und den Gewinnern in ihrer subjektiven Gesamteinschätzung einnehmen, noch stärker als bei der Erwerbszufriedenheit. Möglicherweise wird hier sichtbar, dass auch Beschäftigte von Cluster 1 den eigenen Status wie auch ihr Einkommen als zu gering bewerten – insofern ist ihre Bilanz auch etwas negativer als bei den Beschäftigten von Cluster 4 und 5.

Beschäftigte des ersten Clusters, welche als statusmangelnde Gewinner bezeichnet wurden, sind demnach finanziell und nach beruflicher Stellung vergleichbar mit den Clustern der Verlierer und bescheidenen Verlierer. Was jedoch ihre mentale Bindung zum Beruf angeht, gemessen an Commitment, Burnout und Indikatoren der allgemeinen Erwerbszufriedenheit, sind sie dagegen eher auf dem Niveau der beruflich Erfolgreichen. Die beruflichen Capabilities, welche hier als Clusterlösung operationalisiert sind, gehen damit inhaltlich über reine Statusinformationen hinaus.

## **12.6. Ungleichheiten beruflicher Capabilities in Partnerschaften? Die subjektive Sicht**

In Tabelle 12.10 werden die eigenen subjektiven Berufseinschätzungen von Zweiverdienerpaaren – die Clusterlösungen der beruflichen Capabilities – miteinander kreuztabelliert. Eine Assoziation zwischen beiden Einschätzungen ist dabei nicht sichtbar. Auch die aufgeführten Zusammenhangsmaße bestätigen, dass die beruflichen Capabilities von Männern und ihre Partnerinnen nicht miteinander zusammenhängen. Da die fünf Gruppen der Clusterlösung jedoch zu relativ kleinen Zellenbesetzungen führen, wird eine noch gröbere Kategorisierung betrachtet.

In Tabelle 12.11 sind die Cluster-Gruppierungen zu einer 3er-Lösung weiter zusammengefasst. Die vorherigen Darstellungen haben gezeigt, dass sich Verlierer und bescheidene Verlierer, Cluster 2 und 3, sowie Übervorteilte und Erfolgreiche, Cluster 4 und 5, in ihren Statusmerkmalen und subjektiven Merkmalen relativ ähnlich sind. Obwohl sie sich in Abstufungen unterscheiden, scheint die Zusammenfassung daher gerechtfertigt. Auch

**Tabelle 12.10.** – Zusammenhang subjektiver beruflicher Ungleichheiten (zusammengefasst), BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare

	Männer											
	[1]		[2]		[3]		[4]		[5]		Gesamt	
	stat.mang. Gewinner n	%	Verlierer n	%	bescheidene Verlierer n	%	Über- vorteilte n	%	Erfolg- reiche n	%	n	%
<b>Frauen</b>												
[1] stat.mang. Gewinner	18	4,8	14	3,7	15	4,0	21	5,6	29	7,7	97	25,7
[2] Verlierer	20	5,3	13	3,4	23	6,1	11	2,9	14	3,7	81	21,4
[3] bescheidene Verlierer	13	3,4	14	3,7	13	3,4	15	4,0	23	6,1	78	20,6
[4] Übervorteilte	11	2,9	14	3,7	8	2,1	9	2,4	14	3,7	56	14,8
[5] Erfolgreiche	8	2,1	11	2,9	9	2,4	14	3,7	24	6,4	66	17,5
Gesamt	70	18,5	66	17,5	68	18,0	70	18,5	104	27,5	378	100
<b>Zusammenhänge:</b>												
	Pearsons $\chi^2(16) =$				19,625		p=0,238					
	Cramérs $V =$				0,1139							

die größeren Zellenhäufigkeiten in Tabelle 12.11 führen zu keinem erkennbaren Zusammenhang zwischen den Partnern. Auch hier bestätigen dies die Assoziationsmaße. Auch Differenzierungen nach weiteren Kategorien wie Kindern im Haushalt oder dem Erwerbarrangement der Paare finden keine Zusammenhänge zwischen den subjektiven beruflichen Bewertungen (nicht gezeigt).

## 12.7. Fazit

Im obigen Abschnitt 12.3 wurde ausführlich dargelegt, dass auch in BEATA die herkömmlichen Ungleichheiten in Partnerschaften wie Einkommensunterschiede oder Differenzen in der Arbeitszeit reproduziert werden können. Hypothese 1.3, dass Frauen einen geringeren sozialen Status als ihr Partner haben, kann daher für objektive Statusmessungen nicht widersprochen werden. Auch wenn beide Partner in Vollzeit arbeiten, verdienen Männer im Mittel signifikant mehr als ihre Partnerinnen. Wie insbesondere die zusammenfassende Tabelle 12.6 dargelegt hat, sind jedoch je nach Messung drei Viertel der Zweiverdienerpaare eher als homogam zu bewerten, haben also einen vergleichbaren beruflichen Status. Objektive Statusmessungen sprechen daher eher für die Homogamie-Hypothese 2.2. Da Präferenzen nicht überprüft wurden, kann jedoch auch diese These nicht explizit bestätigt werden. Selbstselektion oder Anpassung während der Partnerschaft kann mit den Querschnittdaten nicht geprüft werden.

**Tabelle 12.11.** – Zusammenhang subjektiver beruflicher Ungleichheiten (zusammengefasst), BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare

	<b>Männer</b>									
	[2] & [3]		[1]				[4] & [5]		Gesamt	
	Verlierer		Statusmangelnde				Erfolgreiche			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
<b>Frauen</b>										
[2] & [3] Verlierer	63	16,7	33	8,7	63	16,7	159	42,1		
[1] Statusmang. Gewinner	29	7,7	18	4,8	50	13,2	97	25,7		
[4] & [5] Erfolgreiche	42	11,1	19	5,0	61	16,1	122	32,3		
Gesamt	134	35,5	70	18,5	174	46,0	378	100		
<b>Zusammenhänge:</b>										
	Pearson $\chi^2(4) =$			5,139	p=0,273					
	Cramérs $V =$			0,0824						
	Exakter Fisher-Test:			p=0.273						

Die oben dargestellten ungewichteten Verteilungen sind allerdings auch Ergebnis der spezifischen Stichprobenziehung in BEATA. Entsprechend sind sie nicht als valider Indikator für Verteilungen in der Bevölkerung geeignet. Das höhere Qualifikationsniveau der Stichprobe befördert möglicherweise Homogamie-Tendenzen in den beobachteten Paaren, da besonders wegen ihrer längeren Ausbildungszeiten egalisierende Selektionseffekte wirken sollten. Positive Zusammenhänge zwischen Partnern sollten in BEATA daher eher etwas *größer* sein als in der Bevölkerung. Sie sollen vor allem zeigen, dass die Auswertungen mit BEATA nicht zu anderen Ergebnissen führt als mit repräsentativen Daten.

Die systematischen Zusammenhänge zwischen Partnern in ihrem sozialen Status zeigen sich jedoch mitnichten in den subjektiven Evaluationen des Berufes. Die subjektiven Berufsbewertungen des einen Partners stehen in keinem Zusammenhang zur Berufsbeschreibung des anderen Partners. In den subjektiven Beschreibungen sind damit weder Hypergamie- noch Homogamie-Tendenzen nachweisbar. Die beruflichen Capability-Defizite sind damit nicht vom Partner abhängig. Berufliche Lebenschancen, wie sie hier operationalisiert wurden, variieren nicht systematisch zwischen den Partnern.

Selbstverständlich sind auch einige methodische Gründe denkbar, mit welchen das Ergebnis hinterfragt werden könnte. Zu kritisieren ist etwa die Messung der Capability-Defizite. Clusteranalysen führen zu einer sehr starken Informationsreduktion. Entscheidende Differenzierungen gehen hierbei eventuell verloren. Auch hängt die Clusterlösung entscheidend von den zugrundeliegenden Dimensionen und Variablen ab. Obwohl die einzelnen Kategorien sehr aufwändig ausgewählt und operationalisiert wurden, könnten auch hier

entscheidende Informationen verloren gegangen sein. Die vorangegangenen Analysen sind vor allem deskriptiv. Die Reliabilität dieses Konstruktes ist damit ungeklärt. Ein wichtiger Kritikpunkt ist zudem, dass psychologische Einflüsse in den subjektiven Bewertungen nicht kontrolliert wurden. Denkbar ist, dass die individuelle Persönlichkeit entscheidender ist für die subjektive Berufsbeschreibung als der tatsächliche berufliche Alltag selbst. Selbst mit Persönlichkeits- oder anderen psychologischen Messungen könnten die Querschnittsdaten jedoch nicht Aufschluss darüber geben, ob subjektive Einschätzungen Ergebnis oder Ursache für anderweitige mentale Zustände sind.

Gegen diese methodischen Einwände sprechen jedoch die inhaltlichen Ausführungen der Clusterlösung. Korrelationen etwa mit dem ebenso subjektiven Burnout-Indikator oder anderen globalen Berufs-Bewertungen haben gezeigt, dass die hier operationalisierten *capabilities* sehr gut mentale Evaluationen des Erwerbslebens beschreiben können. Es wurde gezeigt, wie diese subjektiven Capability-Defizite mit objektiven Status-Messungen korrelieren. Der jeweilige soziale Status geht zwar sichtbar in die Clusterbildung ein und ist damit auch Teil der subjektiven Bewertungen von Beschäftigten. Status ist aber nicht als differenzierendes Kriterium für die subjektiven Evaluationen des Berufes ausreichend. Auf Individualebene zeigte sich zwar, dass mit steigenden Ressourcen die Wahrscheinlichkeit von Capability-Defiziten in der Tat abnimmt. Allerdings wurde auch deutlich, dass darin eben gerade *kein* Determinismus besteht. So finden sich in den Clustern 1 bis 3 jeweils ca. 10 % Leitende, die vor allem einen Mangel an sozialer Anerkennung oder anderen „weiche“ Faktoren des Erwerbslebens wahrnehmen. Die Validität der Clusterlösung scheint damit plausibel.

Haben Partner und Partnerinnen damit unterschiedlich berufliche Lebenschancen? Aus den vorangegangenen Darstellungen können zwei unterschiedliche Antworten gegeben werden. Entweder muss geschlussfolgert werden, dass berufliche Lebenschancen der Partner durchaus systematisch miteinander zusammenhängen, wie es anhand der objektiven Statusmessungen abermals gezeigt wurde. Deutliche Homogamie-Tendenzen zwischen den Partnern sind zwar sichtbar. In den Details sind Frauen jedoch auch in diesen Auswertungen von Einkommen und Arbeitszeiten im Vergleich zu ihren Partnern systematisch weniger beruflich involviert – oder in Bezug auf ihre berufliche Karriere benachteiligt. Capability-Defizite wären in dieser Argumentation ungeeignet, berufliche Lebenschancen zu untersuchen. Alternativ ist jedoch denkbar, dass der berufliche Alltag von Beschäftigten schlicht außerhalb der Partnerschaft gestaltet wird. In diesem Falle sind die objektiven Messungen ungenügend und führen zu falschen Schlussfolgerungen.

Herkömmliche wie die in Kapitel 3 dargestellten Untersuchungen von Geschlechter- und insbesondere Partnerungleichheiten stellen immer die Frage: Wie ist die stereotype Arbeitsteilung zu erklären? Damit wird jedoch indirekt bereits davon ausgegangen, dass auch

heute noch Partnerschaften systematisch Geschlechter-Ungleichheiten in ihre eigene und damit in die gesellschaftliche Organisation einbauen. Diese Forschung kann damit jedoch nur immer wieder eine implizite Annahme bestätigen, welche ihr durch ihre Theorie-Geschichte suggeriert wird. Besonders die Theorettradition, welche auf der Beckerschen Familienökonomie fußt, braucht in ihrem Konzept von Verhandlungsmacht zwangsläufig Ungleichheiten, welche innerhalb der Tauschbeziehung entstehen. Auch alternative Erklärungen wie Rollentheorie und Gender-Theorie bieten alternative Erklärungen für dieselbe Fragestellung. Eine alternative Forschungsfrage dagegen wird bisher nicht gestellt: sind es wirklich Partnerschaften, welche Geschlechterunterschiede generieren? Oder schreiben Partnerschaften nicht einfach fort, was andernorts, und in diesem Falle etwa am Arbeitsmarkt, produziert wird?

### **13. Partnerunterschiede in Ansprüchen und subjektiven Einschätzungen ihrer Erwerbstätigkeit**

Die im vorigen Kapitel dargelegten Clusteranalysen haben die Partner-Konstellationen für alle Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion simultan betrachtet. Um die Ergebnisse zu vertiefen, wird überprüft, inwiefern typische Paar-Konstellationen auf Ebene der Einzeldimensionen der Sozialen Produktionsfunktion vorhanden sind. Dazu werden wiederum die bereits bekannten BEATA -Daten verwendet. Diesmal werden allerdings nur Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements analysiert, also bei denen wenigstens ein Partner in Vollzeit tätig ist. Paare, in denen beide nur gering beschäftigt sind oder die Frau deutlich mehr als ihr Partner arbeitet, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Die analysierten Basis-Items sind dieselben, wie sie für die Clusteranalysen bereits vorgestellt wurden. Ihre Dimensionierung wird mit den folgenden Analysen daher auch validiert.

Von den fünf genannten Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion beschränke ich mich auf drei: Stimulation, sozialer Status und soziale Anerkennung. Damit werden die Komfort- und die Zuneigungsdimension nicht näher betrachtet. Zuneigung wurde im Partnerfragebogen für die aktuelle Erwerbstätigkeit nicht erhoben. Dahingegen weisen die Daten keine einheitliche Dimensionierung der Komfort-Items auf, sondern eine Drei-Teilung in Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherheit und berufliche Belastungen. Wie die Clusteranalysen gezeigt haben, sind jedoch nur Belastungen als diskriminierende Dimension entscheidend. Sicherheit und Vereinbarkeit sind für fast alle Befragten selbstverständlich, sowohl in ihren Ansprüchen darauf als auch in deren Realisierung. Sie werden daher hier nicht weiter analysiert. Berufliche Belastungen sind nicht dargestellt, da sie weniger als Capability-Dimension, sondern als Merkmale des Berufs aufgefasst werden.

In den Analysen wird gezeigt, dass sich wie bei der Clusterlösung des vorangegangenen Kapitels auch in den einzelnen Dimensionen im Wesentlichen keine Zusammenhänge zwischen den Partnern nachweisen lassen. Auf globaler Ebene wird deutlich, dass sich die Wünsche von Frauen im Mittel nicht von Männern unterscheiden. Der entscheidende Unterschied ist jedoch, dass Frauen ihre beruflichen Wünsche seltener als Männer realisieren können. Wie beispielhaft ausgeführt wird, hängt dies jedoch auch wesentlich von weite-

ren Strukturmerkmalen wie dem Qualifikationsniveau der Frauen oder ihrem familiären Status ab.

### 13.1. Hypothesen

Dieses Kapitel führt die Forschungsfrage vom vorherigen Kapitel 12 weiter. Entsprechend bleiben auch dieselben Hypothesen relevant, das sind Hypergamie- und Homogamie-Hypothese. Die Hypergamie-Hypothese wird in Abschnitt 6.2 dargestellt. Sie bringt die noch immer beobachtbaren traditionellen Geschlechterungleichheiten zum Ausdruck:

**Hypothese 1.3 – Hypergamie:** *In Zweiverdienerpaaren haben Frauen einen geringeren sozialen Status als ihr Partner.*

Obwohl sie vor allem auf die Ungleichheit ökonomischer Ressourcen abstellt, ist unklar, ob diese empirisch bereits dargestellte Ungleichheit auch subjektiv bestehen bleibt. Im vorherigen Kapitel wird lediglich festgestellt, dass kein Zusammenhang zwischen den Bewertungen der Partner bestehen, wenn mehrere Dimensionen ihrer Erwerbstätigkeit gleichzeitig betrachtet werden. Denkbar ist jedoch, dass in den Einzeldimensionen, insbesondere dem sozialen Status, wahrgenommene Differenzen bestehen. Werden negative Korrelationen zwischen den subjektiven Berufsbewertungen sichtbar, wären damit systematische ungleiche berufliche Lebenschancen zu verzeichnen. Damit ist denkbar, dass Paare ihre Verantwortlichkeiten bewusst verteilen – oder in der Regel der entsprechende Partner seine beruflichen Ansprüche schwerer durchsetzen kann. Prüfbar ist, ob einer der Partner in einem oder mehreren Dimensionen Verzicht leisten muss oder leistet.

Die korrespondierende Homogamie-Hypothese wird in Abschnitt 7.2 hergeleitet:

**Hypothese 2.2 – Homogamie (assortative mating):** *Partner sind sich sowohl in ihren Präferenzen als auch in ihren sozioökonomischen Merkmalen ähnlich.*

Korrelieren die Berufsbewertungen zwischen den Partnern auf einer oder mehreren Dimensionen positiv miteinander, so sind Partner einander tendenziell ähnlich. Da sowohl Ansprüche als auch die Einschätzungen der aktuellen Arbeitssituation analysiert werden, kann über beide Teile der Hypothese eine Aussage getroffen werden. Korrelieren die Ansprüche zwischen den Partnern positiv, so ist von einer Selbstselektion in Partnerschaften auszugehen. Männer und Frauen mit ähnlichen beruflichen Interessen würden dann eher eine Partnerschaft eingehen. Nicht auszuschließen wäre allerdings, dass sich ihre Interessen erst im Lauf der Partnerschaft angleichen. Korrelieren die Wahrnehmungen der aktuel-

len beruflichen Situation miteinander, so ist prinzipiell ebenso mit einer Selbstselektion in Partnerschaft zu argumentieren. Möglicherweise lernen sich Personen mit einem ähnlichen sozialstrukturellen Hintergrund auch eher kennen, was sich wiederum in den subjektiven Berufsbeschreibungen bemerkbar machen kann. Andererseits wäre in diesem Fall auch denkbar, dass beide Partner positiv vom beruflichen Hintergrund des anderen profitieren.

## 13.2. Deskription

Tabelle 13.1 gibt einen deskriptiven Überblick über die Unterschiede zwischen Partnern in den drei zu untersuchenden Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion sowie in beruflichen Belastungen. Die Tabelle gibt Höhe und Unterschiede für Ansprüche und der subjektiven Bewertung der aktuellen Erwerbstätigkeit wieder. In Anhang C, Tabelle C.16, sind dieselben Informationen differenzierter gelistet nach beruflicher Qualifikation der Frau, dem Erwerbsarrangement der Partner sowie nach der Unterscheidung, ob es mindestens ein Kind im Vorschulalter, ältere Kinder oder keines im Haushalt gibt. Zusätzlich sind dort auch die beiden anderen Komfort-Dimensionen, Sicherheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Vollständigkeit halber aufgeführt. In die Analyse selbst gehen nur Stimulation, Status und soziale Anerkennung ein.

Die Tabellen beruhen auf denselben Informationen, die für die Clusteranalysen verwendet wurden. Deren Auswahl und weitere Behandlung werden in Abschnitt 12.4 bereits detailliert beschrieben. Die Angaben in jeder Kategorie beruhen also jeweils auf einer 0-1-kodierten Variablen, welche die gemittelten Werte der binarisierten Items jeder Dimension beinhalten. Die so entstandenen Dummy-Variablen wurden für die Zweiverdienerpaare, für welche beide Partnerangaben vorliegen, in jeder Dimension kreuztabelliert. Die erste Spalte in Tabelle 13.1 gibt an, wie hoch der Anteil der Paare ist, bei denen beiden Partnern gleichermaßen eine abwechslungsreiche berufliche Tätigkeit, ein hoher sozialer Status beziehungsweise die Anerkennung und Wertschätzung durch Kollegen und Vorgesetzte wichtig sind. Etwa bei einem Viertel der Paare ist also sowohl Männern als auch ihren Partnerinnen eine stimulierende Erwerbstätigkeit wichtig.

Die zweite Spalte gibt den Anteil der Paare an, deren Angaben inhaltlich übereinstimmen, also bei denen beispielsweise beiden Partnern die berufliche Herausforderung gleichermaßen wichtig oder unwichtig ist. Die Hälfte der Paare stimmen also in ihren Ansprüchen nach einer stimulierenden Tätigkeit überein.

Um eine einfachere Lesart zu ermöglichen, sind zudem die Mittelwerte der Dummy-Variablen für Männer aufgeführt. Sie geben damit gleichzeitig den Anteil der Männer an, denen die jeweilige Dimension wichtig ist. Die dazu sich verhaltende Mittelwertdiffe-

**Tabelle 13.1.** – Differenzen in den Capability-Dimensionen der Erwerbstätigkeit zwischen Partnern (nur Zweiverdiener-Paare), BEATA -Partnerstichprobe

N	Wunsch					Wirklichkeit				
	beide Ja	beide gleich	MW Mann	MW <sub>Diff</sub>	$\Phi^1$	beide Ja	beide gleich	MW Mann	MW <sub>Diff</sub>	$\Phi^1$
<i>Stimulation (herausfordernde, abwechslungsreiche Tätigkeit)</i>										
418	26,8%	51,0%	0,56	-0,08	0,02	52,2%	64,8%	0,76	-0,12	0,19***
<i>Berufliche Belastungen</i>										
419	.	.	.	.	.	13,4%	64,7%	0,42	-0,21	0,25***
<i>Status</i>										
418	57,9%	67,0%	0,77	-0,06	0,14**	16,7%	55,0%	0,50	-0,21	0,10*
<i>Soziale Anerkennung</i>										
372	36,0%	52,7%	0,59	0,04	0,02	25,3%	50,3%	0,52	-0,03	0,01

Anmerkung: <sup>1)</sup> Signifikanzniveaus sind dem Fisher-Test für 2x2 Tabellen entnommen.

renz der Partnerinnen vermittelt einen Eindruck, ob sich Frauen in ihren Bewertungen grundlegend von ihren Partnern unterscheiden und in welche Richtung der Unterschied verläuft. Das Zusammenhangsmaß  $\Phi$  vermittelt einen Eindruck von der Stärke des Zusammenhangs. In diesem Falle kann  $\Phi$  zwischen -1 und 1 schwanken und erteilt somit auch Auskunft über die Richtung des Zusammenhangs.<sup>1</sup>  $\Phi$  reagiert allerdings nicht sehr sensibel vor allem auf asymmetrische Verteilungen in der Nebendiagonalen der Vierfeldertafel. Auch bereits geringe signifikante Zusammenhänge sind daher zu beachten.

Ist die präferenztheoretische Erklärung korrekt, dass Frauen beruflich zumeist weniger erreichen, weil sie weniger anstreben, müssten signifikante negative Zusammenhänge zwischen den Ansprüchen der Partner zu beobachten sein. Partner sollten sich also eher unähnlich als ähnlich sein und Frauen sollten im Mittel geringere Ansprüche haben als Männer. Dies trifft auf keinen der angeführten Ansprüche zu. Interessanterweise sind die Mittelwertunterschiede in den beiden karriere- oder berufsrelevanten Dimensionen Status und Stimulation in der Tat überwiegend negativ, Frauen sind diese Dimensionen im Mittel also tatsächlich etwas weniger wichtig als Männern. Die zwischenmenschliche Komponente der Erwerbstätigkeit, die soziale Anerkennung und Wertschätzung durch Kollegen und Vorgesetzte, ist wiederum Frauen etwas wichtiger als ihren Partnern. Diese Beobachtungen unterstützen die präferenztheoretische Erklärung eher. Einen signifikanten Zusammenhang zwischen den Partnern weist allerdings nur die Wichtigkeit des sozialen Status auf. Dieser Zusammenhang ist jedoch positiv: Paare stimmen in ihren Wünschen also eher überein, als dass sie sich unterscheiden. Es sind also vor allem Paare liiert, die ähnliche Karriere-Ansprüche haben, also gleichermaßen status-orientiert oder status-

<sup>1</sup> Obwohl  $\Phi$  normalerweise nur zwischen 0 und 1 schwankt, gibt Stata die Richtung des Zusammenhangs an, da der Koeffizient auch als Korrelationsmaß für eine 2x2-Tafel behandelt wird.

desinteressiert sind. Gleichzeitig ist der soziale Status generell sowohl Männern als auch Frauen am wichtigsten. Im Allgemeinen ist Status damit auch wichtiger als die inhaltliche Herausforderung im Beruf: bei mehr als der Hälfte der Paare ist beiden Partnern Status ein wichtiges Anliegen.

Interessant ist die etwas differenziertere bivariate Betrachtung in Anhang C, Tabelle C.16: Frauen in hochqualifizierten Tätigkeiten haben im Mittel einen höheren Wunsch nach einer anspruchsvollen Tätigkeit als Männer. Der Zusammenhang zwischen beiden Partnern ist hier auch sichtbar und signifikant, wenn auch nicht sehr hoch. Partnerinnen in Vollzeit haben auch einen deutlich höheren oder genauso hohen Anspruch an ihren sozialen Status wie Männer. Auch die Qualifikation der Frauen nivelliert ihren geringeren Anspruch an den sozialen Status ihrer Erwerbstätigkeit. Ein höheres Humankapital der Frauen kann den Präferenz-Unterschied zwischen Männern und Frauen also eventuell bereinigen.

Wenn es aber überhaupt Zusammenhänge zwischen Partnern in ihren Wünschen gibt, so sind sich Partner eher ähnlich als unähnlich. Tendenziell ist also Homogamie der Präferenzen im Sinne von Hypothese 2.2 gegeben. Eine strategische Anpassung im Sinne Gary Beckers, wie sie etwa Hypothese 1.3 formuliert, ist in dieser deskriptiven Betrachtung nicht zu beobachten.

Bei der subjektiven Bewertung ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit ist sichtbar, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit im Mittel überwiegend deutlich niedriger einschätzen als ihre Partner. Dies ist vor allem für Stimulation und Status der Fall. Bei der Beurteilung ihrer beruflichen Belastungen hingegen sehen sie sich im Mittel deutlich besser gestellt, fühlen sich also weniger belastet als Männer. Dies ist auch bei hochqualifizierten und Frauen in Vollzeit der Fall. Die Differenzen in der Bewertung der sozialen Anerkennung sind weniger eindeutig, sie variieren stärker mit den Hintergrundmerkmalen und sind weniger ausgeprägt als in den anderen Bereichen. Bei den karriere-relevanten Dimensionen Stimulation und Status verringert sich der Unterschied in der Bewertung hochqualifizierter Frauen etwas, er wird jedoch nicht vollständig aufgehoben. Das gleiche gilt für in Vollzeit arbeitende Frauen. Im Unterschied dazu fühlen sich hochqualifizierte wie auch in Vollzeit arbeitende Frauen sozial anerkannter als ihre Männer, wenn auch nur wenig. Darüber hinaus haben Kinder im Haushalt eine auffallend verstärkende Auswirkung auf die Geschlechterunterschiede in den subjektiven Bewertungen, und zwar in allen Dimensionen. Im Allgemeinen ist Status die Dimension mit der größten Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei Zweiverdienerpaaren.

Im Weiteren werden diese Fragestellungen multivariat untersucht. Damit kann überprüft werden, ob die bivariaten Beobachtungen belastbar sind oder sich bei Betrachtung mehrerer Variablen gleichzeitig auflösen. Darüber hinaus ist bei dieser einfachen Betrachtungs-

weise nicht klar, ob Männer und Frauen die Dimensionen gleichermaßen verstehen und einschätzen. Die folgenden Modelle dienen daher auch als Validierung der Messinstrumente.

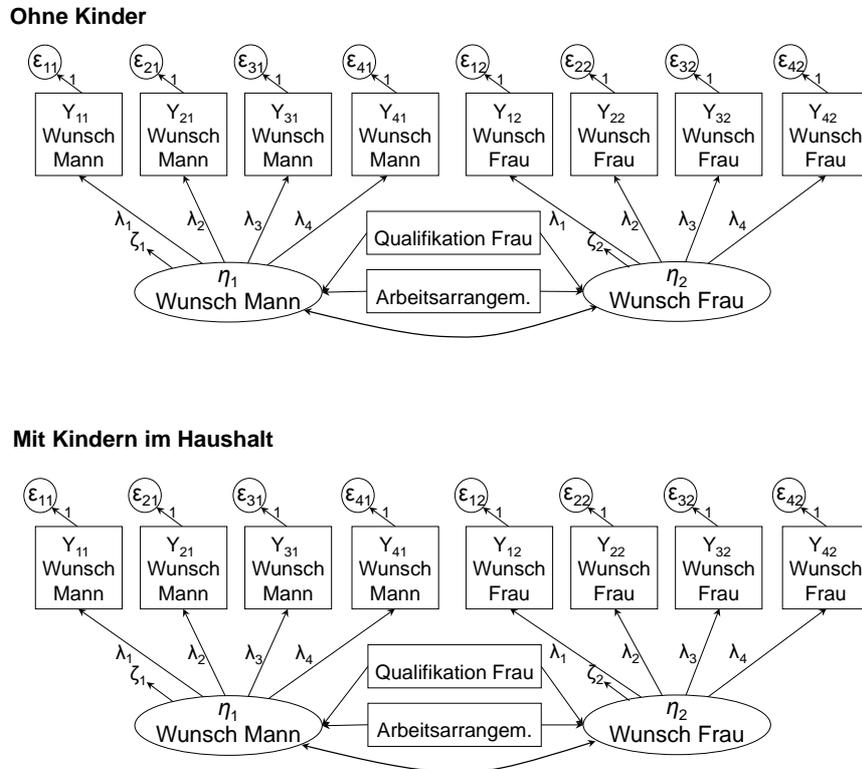
### 13.3. Modellschätzung: CFA, MIMIC, LCA, RLCA

**Modellbeschreibung und Modellselektion von Strukturgleichungsmodellen** Für die folgenden Analysen beruflicher Ungleichheiten werden nur Zweiverdienerpaare betrachtet, bei denen Daten beider Partner vorliegen. Zunächst werden Faktorenanalysen mit binären Indikatoren<sup>2</sup> modelliert, bei denen die Faktoren und deren Messmodelle zwischen den Partnern miteinander verglichen werden, ähnlich eines Zwillingsmodells. Die Messmodelle sollen jeweils möglichst identisch sein, um sicherzustellen, dass beide Faktoren für Männer und deren Partnerinnen das Gleiche messen. Im Anschluss kann geprüft werden, ob statistische Unterschiede und Zusammenhänge zwischen den Partnern existieren.

Abbildung 13.1 zeigt ein Beispiel, wie im Folgenden die Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion jeweils für Anspruch und subjektive Wirklichkeit analysiert werden. Beispielsweise wird untersucht, inwiefern Männern und Frauen einer Partnerschaft eine anspruchsvolle, herausfordernde Tätigkeit („Stimulation“) unterschiedlich wichtig ist. Die in Kreisen dargestellten Variablen repräsentieren nicht direkt beobachtete, also latente Faktoren. Sie stehen im Beispiel jeweils für sein und ihr Anspruchsniveau, einer stimulierenden Erwerbstätigkeit nachzugehen. In der Abbildung sind die in Rechtecken dargestellten Variablen tatsächlich beobachtete Items. Gemessen werden der Wunsch nach einer anspruchsvollen Tätigkeit jeweils durch vier Items, die in Anhang C, Tabellen C.9 beziehungsweise C.11, aufgeführt sind. Dazu gehören etwa die Items: „Wie wichtig ist Ihnen... eine abwechslungsreiche Tätigkeit?“ oder „...eine Tätigkeit, die ständig neu herausfordert?“. Für die Analysen wurden diese Items binarisiert. Über konfirmatorische Faktorenanalysen (CFA) messen diese Items die latenten kontinuierlichen Wünsche nach einer stimulierenden Erwerbstätigkeit. Ob Anspruchsniveaus für verschiedene Gruppen unterschiedlich hoch sind, kann mit multivariaten Gruppenvergleichen und zusätzlichen Kovariaten geprüft werden.

<sup>2</sup> Die ursprünglichen Items wurden jeweils am Median für die gesamten verfügbaren Beschäftigten- und Partnerdaten geteilt. Fehlende Werte wurden ad hoc imputiert: je inhaltlicher Dimension wurde der Mittelwert aus den verfügbaren Dummies gebildet, sofern mindestens eine Angabe pro Dimension verfügbar ist. Dieser Mittelwert wurde den anderen fehlenden Items der Dimension zugewiesen. Da keine Systematik in den fehlenden Werten der ausgewählten Items und ein geringes Ausmaß je Item festgestellt werden kann, bedeutet dies keinen wesentlichen Einfluss auf die Gesamt-Verteilung der Dimensionen.

**Abbildung 13.1.** – Modellierung von Strukturgleichungsmodellen je Dimension (hier mit latenten Faktoren, Gruppenvergleich und Restriktionen im Messmodell)



Um die Parameter wie Mittelwerte und Varianzen der latenten Faktoren schätzen zu können, müssen diese indirekt durch die vorhandenen Informationen bestimmt werden. Gleichung 13.1 gibt das sogenannte Messmodell mathematisch wieder (in Anlehnung an Kim et al. 2012: 471. Eine umfangreiche Darstellung des Themas gibt: Bollen 1989):

$$Y_{ijl}^* = \lambda_{jl}\eta_{il} + \epsilon_{ijl} \quad (13.1)$$

Für jedes  $i$ -te Paar,  $i=\{1,\dots,N\}$ , wird angenommen, dass es  $l$  latente Dimensionen  $\eta_{il}$  gibt. In diesem Falle sind dies zwei latente Dimensionen,  $l=\{1,2\}$ , für einen Partner und seine Partnerin jeweils eine. Eine latente Dimension wird jeweils mit  $j$  Indikatoren gemessen. Das Messmodell nimmt also an, dass alle  $j$  Indikatoren  $Y_{ijl}$  jeweils durch die  $l$ -te latente Dimension  $\eta_{il}$  erklärt werden können.

Jeder  $j$ -te Indikator ist allerdings derselbe für Männer und Frauen. Messfehler  $\epsilon_{ijl}$  in den Indikatoren, die in dieser Modellierung unabhängig voneinander sind, können bei jedem

Indikator unterschiedlich stark ausgeprägt sein; das bedeutet: die Varianz der Messfehler kann zwischen den Items variieren, ihr Erwartungswert ist aber 0. Zwischen den Partnern (den latenten Dimensionen) sind die Varianzen der Messfehler aber gleich, also:  $\text{Var}(\epsilon_{31}) = \text{Var}(\epsilon_{32})$ .<sup>3</sup> Das bedeutet, die Messgenauigkeit der Indikatoren darf innerhalb einer latenten Dimension unterschiedlich gut sein, zwischen den Dimensionen ist sie jedoch im Idealfall identisch.

Da die ursprünglichen Likert-skalierten Items sehr schiefe Verteilungen aufweisen, wurden sie in Dummy-Variablen rekodiert, wie oben in Abschnitt 12.4 beschrieben. Wenn Indikatoren der latenten Faktoren kategorial und nicht metrisch sind, wird für jeden Indikator  $Y_{ijl}$  angenommen, dass latent hinter jedem kategorialen Indikator eine normalverteilte metrische Variable  $Y_{ijl}^*$  steht. Die Schwellenparameter  $\nu$  geben die jeweiligen Schnittpunkte dieser normalverteilten latenten Variablen  $Y_{ijl}^*$  an, bei dem im Mittel eine Person ihre Angabe von Kategorie  $c$  zur nächsthöheren  $c+1$  wechselt, in diesem Fall von 0 auf 1:

$$Y_{ijl} = c, \text{ if } \nu_{cjl} < Y_{ijl}^* \leq \nu_{(c+1)jl} \quad (13.2)$$

In der hier vorgeschlagenen Modellierung können verschiedene Gruppen, beschrieben durch  $k$  Kovariate ( $X_k$ ), unterschiedliche Mittelwerte in den  $j$  latenten Faktoren haben, wie Gleichung 13.3 zeigt:

$$\eta_{il} = \gamma_{kl}X_k + \zeta_{il} \quad (13.3)$$

Die untersuchten Kovariaten sind hier für jede latente Dimension zunächst gleich. In einem Modell ohne Kovariate sind  $\gamma_{kl}$  und Fehlerterm  $\zeta_{il}$  entsprechend gleich 0. Im Faktorenmodell mit Kovariaten (MIMIC) können die Gruppen, die durch  $k$  Kovariate gemessen werden, dagegen einen jeweils unterschiedlich starken Einfluss auf die  $j$  latenten Variablen haben. Es gelten die Annahmen linearer Regressionen.

**Zu überprüfende Annahmen** Um Mittelwerte von latenten Faktoren miteinander vergleichen zu können, müssen beide Faktoren auf gleiche Weise interpretierbar sein. Dies ist nur gegeben, wenn das Messinstrument für Partner und Partnerin gleich gute Messqualität sowie dieselbe Skalierung besitzt (Sass 2011; Dimitrov 2010). Man spricht dann von *starker* beziehungsweise *strenger Messinvarianz*. Um zu testen, ob Messinvarianz gegeben

<sup>3</sup> Der Erwartungswert der Fehler ist immer 0, also  $E(\epsilon)=0$ .

ist, müssen die Faktoren in einem Modell simultan geschätzt werden. Nur so kann geprüft werden, inwiefern das Modell auch mit den erforderlichen Restriktionen der Messinvarianz zu den Daten passt.

Herkömmlich werden diese Tests allerdings für Gruppenunterschiede eines Faktors geprüft, das entspräche eine der beiden Seiten in Abbildung 13.1 ohne Kovariate. Für diesen Fall sind die zu überprüfenden Annahmen in Tabelle 13.2 aufgeführt, wie sie von Sass (2011: 351f, 354f) empfohlen werden. Sie können problemlos auf das hier formulierte Grundmodell für zwei Faktoren in einer Gruppe übertragen werden.

**Tabelle 13.2.** – Bezeichnungen der Modellspezifikationen

Modellname		Erklärung
<b>GS</b>	Gruppenspezifische Modelle	Getrennte Modelle je Faktor. Parameter werden frei geschätzt
<b>CI</b>	Configurational Invariance	Faktoren simultan in einem gleich gebauten Modell geschätzt, freie Parameter
<b>FLI</b>	Factor Loading Invariance	Faktorladungen gleich zwischen den Faktoren
<b>MI</b>	Measurement Invariance	Faktorladungen und Schwellenparameter gleich zwischen Faktoren
PMI(Item)	Partial Measurement Invariance	Restriktionen der MI für (Item) gelockert (unterscheidet sich zw. Faktoren)
RC	Korrelation zw. Residuen der Indikatoren	
SI	Scale Invariance	Skalierungsfaktoren sind gleich
FMI	Equality of Factor Mean	Mittelwerte der latenten Faktoren gleich
FVI	Factor Variance Invariance	Varianzen der Faktoren sind gleich
FCI	Factor Covariance Invariance	Kovarianzen zwischen Faktoren ist 0

*Anmerkung:* Nicht fett gedruckte Modelle sind nicht in jedem Falle getestet

Sass empfiehlt, für jede Gruppe beziehungsweise jeden Faktor separat ein Modell frei zu schätzen, um sicher zu sein, dass in jeder Gruppe das Messmodell korrekt ist (Modell GS). Danach wird das Grundmodell simultan für beide Gruppen geschätzt (CI). Das nächste Modell (FLI) legt die ersten Restriktionen fest: hier wird geprüft, ob die Faktorladungen  $\lambda_{j1}$  und  $\lambda_{j2}$  in beiden Dimensionen äquivalent sind. Dies wird auch als *schwache Messinvarianz* bezeichnet (Dimitrov 2010: 124). In diesem Modell sind dieselben Skalierungen der Faktoren gegeben, wenn dasselbe Item mit einem  $\lambda$  von 1 als Referenzkategorie festgelegt ist. Die gleiche Bedeutung der Mittelwerte der latenten Faktoren ist hier jedoch nicht garantiert.

Erst die sogenannte *starke Messinvarianz* (Modell MI) garantiert die gleiche inhaltliche Bedeutung der latenten Dimensionen. Im Fall mit binären Indikatoren heißt dies, dass die Schwellenparameter  $\nu_{ji}$  identisch sein müssen (Sass 2011: 349). Bei Zutreffen dieses Modells können die Mittelwerte der latenten Variablen verglichen werden, das Messinstrument misst und bedeutet dann in beiden Gruppen dasselbe. Ist dies nicht gegeben,

ist ein Itembias gegeben, also die Messqualität der Items für die Gruppen verschieden. Der gleiche Abfrageinhalt hätte dann in jeder Gruppe beispielsweise einen anderen subjektiven Stellenwert. In diesem Falle müssen die Restriktionen teilweise wieder gelockert werden (PMI oder RC), die äquivalente Bedeutung der Parameter könnte dann nur mit ausreichender Begründung angenommen werden.

Die fett markierten Modelltypen in Tabelle 13.2 sind somit kumulativ zu verstehen: mit jedem weiteren Modelltyp werden die vorherigen Restriktionen beibehalten, es kommen weitere hinzu. Sobald daher ein Modelltyp abgelehnt wird, werden die noch restringierteren Modelltypen nicht mehr überprüft. Die weiteren Restriktionen entsprechen inhaltlichen Überprüfungen, etwa, inwieweit Partner und Partnerin im Mittel die gleichen Ansprüche haben (FMI).

**Modellselektion bei latenten Faktoren** Zunächst werden für alle Zweiverdienerpaare einfache Faktorenanalysen modelliert, wobei die Faktoren für Männer und Frauen ähnlich Zwillingsmodellen simultan berechnet sind. Dies entspricht der oberen Hälfte von Abbildung 13.1, wobei keine Kovariaten und kein Gruppenvergleich integriert sind. Als empfohlener Schätzer bei kategorialen Indikatoren wird der WLSMV-Schätzer (*Weighted least square means and variance*) verwendet, der auch bei kleinen Fallzahlen noch stabile Schätzungen liefern kann (Sass 2011: 352).

Bevor die Ergebnisse dargestellt werden, muss das beste Modell für jede Dimension ausgewählt werden. Bei Faktorenanalysen und darauf basierenden Modellerweiterungen werden herkömmlich die Model-Fit-Indizes und deren Daumenregeln verwendet, wie sie von Hu und Bentler (1999) vorgeschlagen werden. Davon werden im Folgenden  $X^2$ -Test, RMSEA, TLI, CFI, WRMR und  $X^2$ -Differenzen-Test berichtet werden.<sup>4</sup>

Der  $X^2$ -Test prüft, ob das Basismodell, bei dem alle Parameter gleich 0 sind, genauso gut ist wie das zu bewertende Modell. Ist der Test signifikant, muss das aktuelle Modell abgewiesen werden, nicht signifikante Ergebnisse sprechen für das Modell. Nachteil ist allerdings, dass  $X^2$ -Werte abhängig von den Fallzahlen sind, von der Komplexität des Modells beeinflusst werden und multivariate Normalverteilung erfordern. Eine nicht signifikante  $X^2$ -Statistik allein ist also nicht ausreichend, um ein Modell anzunehmen. Andererseits produzieren höhere Fallzahlen mit großer Wahrscheinlichkeit ein signifikantes Ergebnis.<sup>5</sup> In diesem Fall haben sich die  $X^2$ -Statistiken allerdings als relativ konsistent mit den anderen Parametern erwiesen, so dass sie als Auswahl-Kriterium verwendet werden.

<sup>4</sup> Berechnung der Fit-Indizes in MPLus siehe: Appendix 5 von Bengt O. Muthén, zu finden unter [www.statmodel.com/download/techappen.pdf](http://www.statmodel.com/download/techappen.pdf): 21-24

<sup>5</sup> Siehe etwa die Webseite von David A. Kenny, wo er von dessen Verwendung abrät: <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>

RMSEA, TLI und CFI dagegen korrigieren für die Komplexität des Modells, indem die Freiheitsgrade in deren Berechnung eingehen. RMSEA (Root Means Square Error) schwankt zwischen 0 und 1 und sollte einen Wert von unter 0,06 haben, um ein gutes Modell zu bescheinigen; bei den eher einfachen Modellen mit recht vielen Fallzahlen ist jedoch ein RMSEA über 0,03 weniger wünschenswert. CFI (Comparative Fit Index) und TLI (Tucker-Lewis-Index) schwanken ebenso zwischen 0 und 1, wobei TLI nicht normiert ist und somit auch Werte außerhalb dieser Schranken annehmen kann. Ein Wert nahe 1 bedeutet bei beiden Indizes ein gutes Modell. Empfehlungen bedeuten häufig schon Werte von über 0,95 als guten Modell-Fit, allerdings sind Werte von mindestens 0,98 erstrebenswert. WRMR (Weighted Root Mean Square Residual) basiert auf den Unterschieden zwischen geschätzten und tatsächlichen Varianzen und Kovarianzen der geschätzten Parameter.<sup>6</sup> Je kleiner die WRMR-Statistik, desto besser. Im Idealfall sind Werte unter 0,90 empfohlen, teilweise ist auch eine Empfehlung unter 1,0 als Daumenregel zu finden. Die Priorisierung der Indizes ist nicht eindeutig, am häufigsten werden RMSEA, TLI und CFI verwendet.

Neben diesen Indizes sind modellvergleichende Tests angebracht, die bei hierarchisch geschachtelten Modellen (sogenannten *nested models*) angewendet werden können. Hier ist entweder ebenso ein  $X^2$ -Differenzen-Test oder ein Likelihood-Ratio-Test möglich. Üblicher ist der  $X^2$ -Differenzen-Test, dessen Berechnung im hier angewendeten Fall mit WLSMV-Schätzer allerdings auf einer korrigierten Version besteht, wie sie von MPlus empfohlen wird.<sup>7</sup> Auch hier gilt, dass der  $X^2$ -Differenzen-Test fallzahlenabhängig ist und nur bei multivariater Normalverteilung gültig ist. Auch dieser Test allein ist daher nicht ausreichend zur Beurteilung der Modellqualität. Darüber hinaus sind auch Standardfehler der geschätzten Parameter und noch viele andere Werte als Hinweise für mögliche Modellmisspezifikationen aussagekräftig. Sie sind jedoch hier nicht darzustellen.

Tabelle 13.3 gibt ausgewählte Maße zum Modell-Fit für die einfachen Modelle ohne Kovariate wieder. Alle Modelle sind mit 500 Iterationen geschätzt, um zu verhindern, dass der Modellselektionsprozess bei lediglich lokalen Maxima statt des globalen Maximums der likelihood-Funktion konvergiert.

In fünf von sechs Dimensionen sind die Modelle mit invarianten Faktorladungen (FI) zwischen Männern und Frauen nicht signifikant und weisen sehr gute Fit-Indizes auf. Starke Messinvarianz ist eindeutig nur in den Modellen M6, M9 und M12 gegeben. Modelle

<sup>6</sup> SRMR ist in MPlus nicht verfügbar für Modelle mit Schwellenparameter. Die beiden Statistiken sind jedoch inhaltlich verwandt, der alternativen Verwendung der WRMR-Statistik ist daher nichts entgegenzusetzen.

<sup>7</sup> <http://www.statmodel.com/chidiff.shtml>

M3 und M15 können bei Anlegen niedrigerer Kriterien auch als noch gültig eingeschätzt werden.<sup>8</sup>

**Tabelle 13.3.** – Modellselektion von CFA-Modellen (ohne Kovariate und Gruppenvergleich). BEATA -Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=419

Modell		$X^2$	(df)	RMSEA	TLI	CFI	WRMR	Modellvergleich	$X^2$ -Differtest	(df)
<b>Stimulation – Wunsch</b>										
M1	CI	19,604	(19)	0,009	0,999	0,999	0,638			
M2	FI	20,794	(22)	0,000	1,002	1,000	0,662	M2 & M1	1,803	(3)
M3	MI	40,086	(25)**	0,048	0,959	0,962	0,940	M3 & M2	23,553	(1)***
<b>Stimulation – Wirklichkeit</b>										
M4	CI	16,779	(19)	0,000	1,003	1,000	0,561			
M5	FI	21,595	(22)	0,000	1,000	1,000	0,663	M5 & M4	4,877	(3)
M6	MI	23,310	(25)	0,000	1,002	1,000	0,679	M6 & M5	1,780	(3)
<b>Status – Wunsch</b>										
M7	CI	7,229	(8)	0,000	1,007	1,000	0,504			
M8	FI	7,614	(10)	0,000	1,018	1,000	0,527	M8 & M7	1,118	(2)
M9	MI	11,817	(12)	0,000	1,001	1,000	0,658	M9 & M8	5,035	(2)
<b>Status – Wirklichkeit</b>										
M10	CI	9,339	(8)	0,020	0,986	0,992	0,606			
M11	FI	11,488	(10)	0,019	0,987	0,991	0,680	M11 & M10	2,778	(2)
M12	MI	12,528	(12)	0,010	0,996	0,997	0,710	M12 & M11	1,410	(2)
<b>Soziale Anerkennung – Wunsch</b>										
M13	CI	12,672	(8)	0,037	0,975	0,987	0,716			
M14	FI	14,547	(10)	0,033	0,981	0,987	0,774	M14 & M13	2,519	(2)
M15	MI	20,939	(12)	0,042	0,968	0,975	0,927	M15 & M14	11,543	(2)**
<b>Soziale Anerkennung – Wirklichkeit</b>										
M16	CI	92,761	(34)***	0,064	0,984	0,988	1,185			
M17	FI	93,541	(38)***	0,059	0,987	0,989	1,211	M17 & M16	3,495	(4)

Anmerkung: alle Modelle mit WLSMV-Schätzer.

$X^2$ -Differenzentest über DIFFTEST-Option von MPlus erhalten.

\*\*\* p<0,001; \*\* p<0,01; \* p<0,05

Die Model-Fit-Indizes für die wahrgenommene soziale Anerkennung im aktuellen Beruf dagegen geben widersprüchliche Signale. Während TLI und CFI sehr gute Werte haben, ist der RMSEA eher weniger gut und die  $X^2$ -Tests sind signifikant, wenn auch der Differenzentest keine Modellverschlechterung für das restringierte Modell anzeigt. Die Indizes deuten insgesamt jedoch auf ein anderes Verhalten der Indikatoren hin. Hier sind jeweils fünf – statt nur drei oder vier – Indikatoren je latenter Dimension vorhanden. Zudem sind die Verteilungen der Indikatoren pro Person homogener als in den anderen Dimensionen.

<sup>8</sup> Die genannten Modelle schätzen auch die Mittelwerte der latenten Variablen. Ebenfalls getestete Modelle ohne Mittelwerte erreichten nur mäßigen oder keinen guten Model-Fit. Sie sind hier allerdings nicht dargestellt.

Dies legt nahe, dass die Metrik der latenten Dimensionen nicht kontinuierlich, sondern eher binär wie die Indikatoren selbst sind. Daher wurde hierfür im Weiteren eine andere Analyse­methode angewendet.

**Modellbeschreibung und Modellselektion bei latenten Klassen** Für die Einschätzung der aktuellen sozialen Anerkennung im Berufsleben werden latente Klassenanalysen (LCA für *latent class analysis*) ergänzt (einführend etwa McCutcheon 1987). Wieder gibt es  $l=2$  latente Dimensionen, jeweils die subjektive soziale Anerkennung des Partners und der Partnerin. Statt der Annahme, dass die latenten Dimensionen kontinuierliche Faktoren sind, wird hier von kategorialen latenten Dimensionen ausgegangen. In diesem Falle wird geprüft, inwiefern der jeweiligen Dimension zwei latente Klassen zugrunde liegen: eine Klasse bringt zum Ausdruck, dass sich die Erwerbstätige von Kollegen und Vorgesetzten anerkannt und gewertschätzt fühlt, die andere Klasse, dass sie das nicht tut.

Die Zugehörigkeit zu einer latenten Klasse wird mittels der Antworthäufigkeiten der  $j$  beobachteten binären Indikatoren  $Y_j$  ermittelt, welche die Werte  $m_j$ ,  $m_j=\{0,1\}$ , annehmen können. Es gelte:

$$Pr(Y_{ij} = m | \eta_{il} = s) = \pi_{m_j s}^{Y_j | \eta_l}, \quad Pr(\eta_{il} = s) = \pi_s^\eta, \quad (13.4)$$

wobei die Wahrscheinlichkeit, Klasse  $s$ ,  $s=\{1,2\}$ , der latenten kategorialen Variable  $\eta_l$  anzugehören, mit  $\pi_s^\eta$  bezeichnet wird.  $\pi_{m_j s}^{Y_j | \eta_l}$  sind die bedingten Antwortwahrscheinlichkeiten in Abhängigkeit von der jeweiligen Klassenzugehörigkeit. Jeder Befragte soll genau einer latenten Klasse zugeordnet sein. Die Zugehörigkeit zu einer Klasse schließt also die Zugehörigkeit zu einer anderen aus, gleichzeitig gehört jeder Befragte einer Klasse an. Aus diesem Grund ist die Wahrscheinlichkeit, der ersten oder der zweiten Klasse anzugehören, 1, die Wahrscheinlichkeiten können also zu 1 aufsummiert werden:

$$\sum_{s=1}^2 \pi_s^\eta = \sum_{m_1=0}^1 \pi_{m_1 s}^{Y_1 | \eta_l} = \dots = \sum_{m_J=0}^1 \pi_{m_J s}^{Y_J | \eta_l} = 1. \quad (13.5)$$

Dem Modell liegt die Annahme zugrunde, dass innerhalb jeder Klasse die kategorialen Indikatoren voneinander unabhängig sind. Diese Eigenschaft wird als lokale Unabhängigkeit der Indikatoren bezeichnet (etwa Biemer 2011: 125). Daher trifft Gleichung 13.5

auch auf die Antwortwahrscheinlichkeiten jedes Indikators zu in Abhängigkeit von der Klassenzugehörigkeit.

Geschätzt wird also beispielsweise, wie hoch die Wahrscheinlichkeit der Partnerinnen ist, in Gruppe  $s$  der binären latenten Klasse  $\eta_2$  zu sein, wenn sie eine bestimmte Merkmalskombination in den Indikatoren  $Y_j$  aufweisen. Für jede latente Klasse ergibt sie sich als Produkt der Einzelwahrscheinlichkeiten, ein bestimmtes Merkmal aufzuweisen. Für die fünf Indikatoren, mit denen mittels der BEATA -Daten soziale Anerkennung gemessen wird, kann das auch wie folgt ausgedrückt werden:

$$\pi_{m_1 m_2 m_3 m_4 m_5 s_l}^{Y_1 Y_2 Y_3 Y_4 Y_5 \eta_l} = \pi_{s_l}^{\eta_l} \pi_{m_1 s_l}^{Y_1 | \eta_l} \pi_{m_2 s_l}^{Y_2 | \eta_l} \pi_{m_3 s_l}^{Y_3 | \eta_l} \pi_{m_4 s_l}^{Y_4 | \eta_l} \pi_{m_5 s_l}^{Y_5 | \eta_l} \quad (13.6)$$

Aus der Kombination von Gleichung 13.5 und 13.6 ergibt sich das einfache Modell der latenten Klassenanalyse ohne Kovariate:

$$Pr(Y_{i1} = y_1, \dots, Y_{i5} = y_5) = \sum_{s=1}^2 \{Pr(\eta_{il} = s) \prod_{j=1}^5 \prod_{m=0}^1 [Pr(Y_{ij} = m | \eta_{il} = s)]^{y_{jm}}\} \quad (13.7)$$

Um zu untersuchen, inwiefern verschiedene Gruppen unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten haben, zu einer jeweiligen Klasse zu gehören, werden  $k$  Kovariate ( $X_k$ ) in das Grundmodell eingeführt. In diesem Fall werden die latenten Klassen jeweils als abhängige Variable einer logistischen Regression behandelt. Mathematisch kann das Modell wie folgt ausgedrückt werden (in Anlehnung an Huang und Bandeen-Roche 2004):

$$Pr(Y_{i1} = y_1, \dots, Y_{i5} = y_5 | X_i) = \sum_{s=1}^2 \{ \pi_{s_l}^{\eta_l}(X_i \gamma) \prod_{j=1}^5 \prod_{m=0}^1 \pi_{m_j s}^{Y_j | \eta_l} \} \quad (13.8)$$

mit  $\pi_{s_l}^{\eta_l}(X_i \gamma)$  als der in Kurzform notierten Gleichung des Strukturmodells. Hierbei ist  $\gamma$  ein  $[(k+1) \times 1]$ -Vektor und  $X$  eine Matrix bestehend aus einem  $[i \times 1]$ -Vektor aus 1en und einer Matrix mit  $[i \times k]$  Dimensionen, welche die Ausprägungen aller  $k$  Kovariate für jedes  $i$ te Individuum beinhaltet. Ausgeschrieben ergibt sich die Logit-Funktion:

$$\log \left[ \frac{\pi_{sl}^{\eta}(X_i\gamma)}{\pi_{s'l}^{\eta}(X_i\gamma)} \right] = \gamma_{0s} + \gamma_{1s}x_{1s} + \dots\gamma_{ks}x_{ks}. \quad (13.9)$$

Die Herleitung der Odds und der Interpretation der Koeffizienten ergibt sich entsprechend wie von herkömmlichen logistischen Regressionen bekannt.

Strenge Messinvarianz und sonstige Annahmen sind analog zu den Modellen mit kontinuierlichen latenten Variablen zu prüfen, also wie oben in Tabelle 13.2 dargelegt wurde. Allerdings fällt Modell FI weg, da keine Faktorladungen zu schätzen sind. Modell MI, strenge Messinvarianz, bedeutet im Fall der LCA nur, dass die zu schätzenden Schwellenparameter zwischen den Partnern identisch sind.

**Modellselektion der Modelle mit latenten Klassen (ohne Kovariate)** Das Vorgehen der Modellprüfung ist wie bei den Strukturgleichungsmodellen mit kontinuierlichen latenten Dimensionen auch hier konfirmatorisch: es wird geprüft, ob eine Zwei-Klassen-Lösung auf die Daten anzuwenden ist, also ob das Modell die Daten gut beschreibt. Große Abweichungen zwischen den durch das Modell geschätzten und den beobachteten Parametern werden negativ bewertet.

**Tabelle 13.4.** – Modellselektion von LCA (ohne Kovariate und Gruppenvergleich). BEATA Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=419

Modell		loglh(df)	SC	$X^2$ (df)	p	Entropie	AIC	BIC	Difftest $X^2$ (df)p
<b>Soziale Anerkennung - Wirklichkeit</b>									
M18	CI	-2001,66(23)	1,034	885,09(1000)		0,898	4049,3	4142,2	
M19	MI	-2022,74(13)	0,986	1059,18(1010)		0,899	4071,5	4124,0	38,45(10) ***

*Anmerkung:* beide Modelle mit MLR-Schätzer. SC: Skalierungskorrektur.  $X^2$  beruht auf Pearson. Satorra-Bentler skaliertes  $X^2$ -Differenzentest nach: [www.statmodel.com/chidiff.shtm](http://www.statmodel.com/chidiff.shtm)

Der Schätzer für Modelle mit latenten Klassen ist in MPlus Maximum-Likelihood-basiert, also ein anderer als in den zuvor vorgestellten Modellen. Entsprechend sind auch die Model-Fit-Indizes verschieden. Tabelle 13.4 gibt die Fit-Indizes der beiden LCA-Modelle ohne Kovariate für den Bereich der subjektiven Bewertung sozialer Anerkennung wider. Die Loglikelihood und die dazugehörigen Parameter sind für den LR-Test (*Likelihood-Ratio-Test*) dargelegt. Die Entropie gibt an, wie viele der analysierten Fälle durch das Modell eindeutig klassifiziert werden können. Bei einer Entropie von 0,80 oder mehr, wenn also über 80 % der Fälle mit hoher Wahrscheinlichkeit fehlerfrei klassifiziert werden

können, spricht man von einer sehr guten Zuordnungs- oder Prognosequote. Aikaikes Informationskriterium (AIC) und das Bayessche Informationskriterium (BIC) beruhen auf der likelihood-Funktion des geschätzten Modells. Zusätzlich wirken sich die Anzahl der Parameter „strafend“ auf diese Statistiken aus. AIC und BIC sind nur im Modellvergleich anzuwenden. Das Modell mit den niedrigsten Werten ist zu wählen. Ein  $X^2$ -Test kann mittels einer Skalierungskorrektur SC berechnet werden, wobei nicht-signifikante Ergebnisse einen guten Modell-Fit attestieren. Für einen Modellvergleich können zusätzlich Tests durchgeführt werden, in diesem Fall ist der  $X^2$ -Differenzentest ausgewiesen. Wie bereits oben erwähnt, bedeutet ein signifikantes Testergebnis keine Modellverbesserung gegenüber dem einfacheren Modell.

Die latenten Klassenanalysen über die subjektive Bewertung der sozialen Anerkennung am Arbeitsplatz erzielen laut der Model-Fit-Indizes in Tabelle 13.4 gute Ergebnisse.<sup>9</sup> Die AIC-Statistik ist im Basismodell mit konfigurativer Invarianz (M18) niedriger im Vergleich zum Modell mit Messinvarianz (M19). Beim BIC verhält es sich jedoch umgekehrt. Die stichprobengrößen-angepasste BIC-Statistik (SABIC, nicht berichtet) verhält sich allerdings wie der AIC. Eine klare Modell-Wahl kann auf dieser Basis daher nicht erfolgen. Während die  $X^2$ -Teststatistiken beiden Modellen einen guten Fit ausweist, deutet der  $X^2$ -Differenzen-Test darauf hin, dass das einfachere Modell M18 vorzuziehen ist. Die Entropien sind in beiden Fällen sehr gut und bedeuten, dass die Paare in fast 90% der Fälle eindeutig einer Klasse zugeordnet werden konnten.

Ein direkter Modell-Vergleich zwischen den Modellen mit kontinuierlichen und den hier vorgestellten binären latenten Dimensionen ist nicht möglich. Die sehr guten Entropiewerte von Modellen M18 und M19 sprechen jedoch für eine deutlich bessere Modellpassung. Die kategoriale Lösung liegt scheinbar näher an der binären Kodierung der Indikatoren. Diese sind auch wesentlich homogener und eindeutiger verteilt, als das in den anderen untersuchten Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion der Fall ist. Womöglich beinhalten sie zu wenige Informationen, um eine metrische Variable abzubilden. Die kategoriale Lösung wird daher für die folgenden Untersuchungen beibehalten.

**Messinvarianz unter Beachtung des Befragungsmodus** Die bisher geprüften Messmodelle ohne zusätzliche Kovariate haben strenge Messinvarianz nicht immer als gegeben identifiziert. Die Mittelwerte der latenten Variablen können in diesem Fall daher nicht verglichen werden. Um die Messmodelle zu verbessern, wird eine naheliegende Verfeinerung getroffen: In einem ersten Schritt wird geprüft, ob der Erhebungsmodus des Mannes, CASI oder CATI, Unterschiede in den Erhebungsinstrumenten erklären kann. Den Befragungs-

<sup>9</sup> Entsprechend der Voreinstellung von MPlus sind hier allerdings die Mittelwerte der latenten Faktoren noch nicht geschätzt worden. Die Modelle können daher nur als Prüfung des Grundmodells verwendet werden.

modus nur eines der beiden Partner einzufügen ist dabei ausreichend, da Beschäftigte und Partner größtenteils<sup>10</sup> in unterschiedlichen Modi befragt wurden. Wenn der Modus des Mannes bekannt ist, ist in den meisten Fällen also auch der Befragungsmodus seiner Partnerin bekannt. Aufgrund des Studiendesigns ist die Information über den Erhebungsmodus noch mit einer weiteren vermengt: in BEATA ist an den Befragungsmodus auch die Stichprobe gekoppelt, so dass Mode- und Stichprobeneffekt nicht zu unterscheiden sind. Denn die Befragten der Beschäftigtenstichprobe, welche zum Zeitpunkt in einem der drei Unternehmen oder an den drei Universitäten arbeiteten, haben den Beschäftigtenfragebogen ausgefüllt. Ihre Partner wurden in der Regel telefonisch mit dem Partnerfragebogen befragt, sie sind jedoch auch Teil eines wesentlich heterogeneren Umfeldes. Ihr Unternehmensumfeld, falls sie überhaupt erwerbstätig oder etwa selbständig sind, ist nicht weiter bekannt und dürfte stark variieren. Die Stichprobe mit Beschäftigtenfragebogen sollte daher wesentlich homogener sein als die Gruppe mit Partnerfragebogen.

Für diese Analyse wird ein multivariater Gruppenvergleich in das Grundmodell eingeführt. Gruppenvariable ist entsprechend der Erhebungsmodus des Mannes. Vorteil dieses Vorgehens ist, dass prinzipiell Unterschiede in allen Parametern unter Beibehaltung des Basismodells simultan getestet werden können. Sowohl Differenzen in den Residualvarianzen der Indikatoren als auch in den Faktorladungen könnten somit geprüft werden. Allerdings sind die Möglichkeiten der Anzahl von Parametern, die gleichzeitig frei geschätzt werden können, aus Identifikationsgründen stark begrenzt. Daher wird zunächst von dem Grundmodell der strengen Messinvarianz zwischen den beiden Partnern ausgegangen.

Zudem müssen aus demselben Grund die Mittelwerte zwischen den Gruppen fixiert werden. Da bei Gruppenvergleichen immer ein Referenzpunkt benötigt wird, an dem die Mittelwerte gemessen werden, würden sonst in der ersten Gruppe beide Faktormittelwerte, von Männern und Frauen, gleich, nämlich auf 0, gesetzt werden. Da der Mittelwertvergleich zwischen den Partnern jedoch erst nach vollständigem Prüfen der Messmodelle verglichen werden soll, werden stattdessen zu Identifikationszwecken die Mittelwerte zwischen den Gruppen fixiert. Dieses restringierte Modell, sofern es testtheoretisch nicht abgelehnt wird, lässt noch genügend Freiheitsgrade offen, um die entscheidenden Annahmen zu testen, inwiefern es verzerrende Einflüsse des Modus auf die Messqualität der Items gibt. Das entspricht dem Modell in Abbildung 13.1 ohne weitere Kovariate. Damit kann geprüft werden, inwieweit die Messkongruenz zwischen den Erhebungskonstellationen gegeben ist.

Die Bezeichnungen der zusätzlich getesteten Annahmen ist in Tabelle 13.5 aufgeführt. Sie gelten jeweils als *Erweiterung* zu den Angaben, die in Tabelle 13.2 bereits erläutert wur-

<sup>10</sup> Von den 415 Zweiverdienerpaaren in BEATA sind 24 Paare, also 5,8 %, beide als Beschäftigte befragt worden, weil beide Partner den gleichen Arbeitgeber haben und sich beide zur Teilnahme an der Beschäftigtenbefragung entschlossen haben. Dieser Anteil ist nicht ausreichend, um ihn gesondert zu berücksichtigen.

**Tabelle 13.5.** – Bezeichnungen der zusätzlichen Modellspezifikationen bei Gruppenvergleich

Modellname		Erklärung
<i>Notwendige Bedingungen zwecks Identifizierbarkeit</i>		
<b>GCI</b>	Configurational Invariance	Gruppen simultan in einem gleich gebauten Modell geschätzt, freie Parameter
<b>GFLI</b>	Factor Loading Invariance	Faktorladungen gleich zwischen den Gruppen
<b>GMI</b>	Measurement Invariance	Faktorladungen und Schwellenparameter gleich zwischen Gruppen
<b>GFMI</b>	Equality of Factor Means	Mittelwerte der latenten Faktoren gleich zwischen Gruppen
<i>Hinreichende Bedingungen</i>		
GPMI(Item)	Partial Measurement Invariance	Restriktionen der GMI für (Item) gelockert (unterscheidet sich zw. Gruppen)
GSI	Scale Invariance	Skalierungsfaktoren sind gleich
GRC	Korrelation zw. Residuen der Indikatoren unterschiedlich für Gruppen	
GFVI	Factor Variance Invariance	Varianzen der Faktoren sind gleich zwischen Gruppen
GFCI	Factor Covariance Invariance	Kovarianzen zwischen Faktoren ist gleich zwischen Gruppen

*Anmerkung:* Nicht fett gedruckte Modelle sind im Falle von Zutreffen der vorherigen Restriktionen getestet

den. Die Testreihenfolge wurde etwas verändert: die Faktor-Mittelwerte werden bereits zu Beginn für Männer wie für Frauen in beiden Modi gleichgesetzt. Zwischen den Partnern können sie zunächst variieren (GFMI gegeben, FMI nicht), da die Analysen vor allem die Mittelwerte zwischen den Faktoren vergleichen. Dieser Vergleich ist auch ohne strikte Messinvarianz möglich, also auch ohne gleich gesetzte Skalierungsfaktoren, insofern wird er prioritär behandelt. Die weiteren Tests bedingen nicht einander und auch nicht den Mittelwertvergleich. Sie werden dennoch integriert, um das sparsamste Modell zu bestimmen und den genauen Einfluss des Befragungsmodus auf die Messinvarianz zu überprüfen. Grundsätzlich sollte geprüft werden, ob die Messqualität der Items bei Personen beider Befragungsmodi gleich gut ist. Hinzu kommt die Prüfung, inwiefern der Befragungsmodus keine Auswirkungen auf die Faktorladungen im Messmodell hat.

Tabelle 13.6 listet die Modell-Fit-Indizes für die Modellierung von Anspruch und subjektiver Realisierung in zwei Dimensionen der SPF, Stimulation und Status. Der Anspruch auf soziale Anerkennung im Beruf konnte nicht modelliert werden, da es unbesetzte Zellen in den Verteilungen gab. Für den Anspruch nach einer herausfordernden Erwerbstätigkeit liefern Modelle M21 und mit Abstrichen M24 die besten Ergebnisse. Sie belegen, dass die Mittelwerte sowohl zwischen den Gruppen als auch zwischen den Faktoren gleich sind: Es gibt also keine Unterschiede in den Ansprüchen an Stimulation zwischen Partner und Partnerin.

**Tabelle 13.6.** – Modellselktion der Strukturgleichungsmodelle mit latenten Faktoren, Gruppenunterschied nach Fragebogentyp des Mannes integriert. BEATA Partnerstichprobe, nur Zweierdienerpaare

Modell		X <sup>2</sup>	df ; p	RMSEA	TLI	CFI	WRMR	Modell- vergleich	X <sup>2</sup> -Differtest		df ; p	
									X <sup>2</sup>	X <sup>2</sup>		
<b>Stimulation – Wunsch</b>												
M20	MI + GMI + GFMI	53,979	50	0,019	0,993	0,994	1,084	M21 & M20	2,127		1	
M21	MI + GMI + FMI	55,251	51	0,020	0,993	0,994	1,109	M22 & M21	35,669		9 ***	
M22	MI + GMI + FMI + (G)SI	94,418	59 **	0,054	0,951	0,948	1,518	M23 & M21	14,732		2 ***	
M23	MI + GMI + FMI + GFVI	75,387	53 **	0,045	0,965	0,967	1,343	M24 & M21	4,114		1 *	
M24	MI + GMI + FMI + GFVI	62,857	52	0,032	0,983	0,984	1,246	M25 & M21	10,499		3 *	
M25	MI + GMI + FMI + FCI	80,128	55 **	0,047	0,963	0,963	1,522					
<b>Stimulation – Wirklichkeit</b>												
M35	MI + GMI + GFMI	49,541	50	0,000	1,000	1,000	0,995	M36 & M35	8,044		1 **	
M36	MI + GMI + FMI	62,852	51	0,033	0,990	0,991	1,165	M37 & M35	10,812		8	
M37	MI + GMI + GFMI + (G)SI	61,177	58	0,016	0,998	0,998	1,160	M38 & M35	1,982		2	
M38	MI + GMI + GFMI + GFVI	50,221	52	0,000	1,001	1,000	1,038	M39 & M35	1,036		1	
M39	MI + GMI + GFMI + GFVI	47,057	51	0,000	1,003	1,000	0,996	M40 & M39	2,130		2	
M40	MI + GMI + GFMI + GFVI + GFVI	48,436	53	0,000	1,004	1,000	1,049	M41 & M40	16,237		8 *	
M41	MI + GMI + GFMI + GFVI + (G)SI	64,807	61	0,017	0,997	0,997	1,227	M42 & M40	3,153		3	
M42	MI + GMI + GFMI + GFVI + FVI	49,768	54	0,000	1,003	1,000	1,079	M43 & M39	10,884		1 **	
M43	MI + GMI + GFMI + FCI	81,400	52 **	0,052	0,976	0,978	1,526					
<b>Status – Wunsch</b>												
M54	MI + GMI + GFMI	24,964	24	0,014	0,994	0,995	0,966	M55 & M54	19,978		1 ***	
M55	MI + GMI + FMI	49,654	25 **	0,069	0,844	0,870	1,395	M56 & M54	25,665		6 ***	
M56	MI + GMI + GFMI + (G)SI	54,402	30 **	0,062	0,871	0,871	1,496	M57 & M54	10,605		2 **	
M57	MI + GMI + GFMI + GFVI	40,875	26 **	0,052	0,910	0,922	1,302	M58 & M54	0,130		1 ***	
M58	MI + GMI + GFMI + GFVI	23,568	25	0,000	1,009	1,000	0,975	M59 & M58	14,407		1 ***	
M59	MI + GMI + GFMI + FCI	51,960	26 **	0,069	0,842	0,863	1,602					
<b>Status – Wirklichkeit</b>												
M64	MI + GMI + GFMI	45,528	24 **	0,065	0,861	0,889	1,361				***	
<b>Soziale Anerkennung – Wunsch</b>												
%	MI + GMI + GFMI	Konnte nicht berechnet werden wegen leerer Zellen										

Modell M23 bestätigt allerdings nicht, dass auch die Varianzen der Faktoren zwischen den Befragungsmodi beziehungsweise Stichproben gleich wären. Der Modus hat dagegen keinen Effekt auf den Zusammenhang zwischen den Partnern in ihren Ansprüchen.

Für die Wirklichkeitsbewertung der Stimulation in der Erwerbstätigkeit wird das Grundmodell bestätigt, nach welchem der Erhebungsmodus keinen Einfluss auf die Mittelwerte der latenten Faktoren hat (Modell M35). Nicht bestätigt werden kann allerdings, dass kein Geschlechterunterschied zwischen Partnern besteht (M36). Im restringiertesten und noch ausreichend gutem Modell M42 wird demonstriert, dass sich der Modus auch nicht auf die Zusammenhänge zwischen den latenten Faktoren auswirkt sowie die Faktorvarianzen zwischen den Partnern gleich sind. Dass es keinen Zusammenhang in ihren Bewertungen gäbe, kann nicht eindeutig bestätigt werden (M43). Er ist jedoch sehr gering (nicht berichtet).

Für die Präferenzen des sozialen Status im Beruf ist Modell M58 als das beste zu wählen. Demnach ist auch hier erfüllt, dass der Befragungsmodus keine Auswirkung auf die Mittelwerte der Faktoren hat; ein Einfluss auf die Faktorvarianzen (Modell M57) konnte jedoch nicht abgewiesen werden. Der Erhebungsmodus hat ebensowenig einen Effekt auf den Zusammenhang zwischen den latenten Präferenz-Faktoren der Partner. Grundsätzlich scheint aber wieder ein Zusammenhang vorhanden (M59). Modell M55 zeigt, dass es ohne Kontrolle von Kovariaten durchaus einen Geschlechterunterschied in den Ansprüchen nach beruflichem Status zwischen den Partnern gibt.

Eine Beurteilung der subjektiven Bewertung des aktuellen Status kann mit Modell M64 nicht vorgenommen werden, da die Modell-Fit-Indizes keine Passung des Grundmodells mit den Daten ergaben. Die Modell-Fit-Maße der Latenten Klassenanalyse, welche die Verwirklichung sozialer Anerkennung modellieren, sind im oberen Teil von Tabelle 13.8 aufgeführt. Die Indizes zur Beschreibung der Modellqualität verhalten sich wie in der oben beschriebenen einfachen Modellierung ohne Gruppenvergleich. Modell M83 mit Messinvarianz kann nicht klar als besser oder schlechter evaluiert werden im Vergleich zu Modell M82. Der im Vergleich zu den anderen LCA-Ergebnissen fast identische Entropie-Wert von 0,899 spricht jedoch dafür, dass dieses Modell noch immer ausreichend gut zu den Daten passt. Die konkreten Ergebnisse werden jedoch wie bei den anderen Modelltypen erst im folgenden Abschnitt genauer dargestellt.

Auffällig ist, dass alle Modellschätzungen, die kontinuierliche latente Faktoren modellieren, einen WRMR-Wert höher als 1,0 haben. Kein Modell hat einen WRMR kleiner als 0,9. Die Varianzen und Messfehler für viele Parameter der Modelle sind also sehr hoch beziehungsweise die Punktschätzer sind recht unpräzise. Da laut der anderen Fit-Indizes häufig gute Modelle erzielt werden, können die Ergebnisse dieser Modelle dennoch näher

betrachtet werden. Die Punktschätzungen müssen jedoch vorsichtig interpretiert werden. Sie werden hier nicht berichtet.

**Modellselektion mit Kovariaten** Eine der Fragestellungen in dieser Analyse ist, ob Präferenzen und subjektive Bewertungen in verschiedenen Gruppen unterschiedlich zwischen Partnern sind. Die Gruppenzugehörigkeit wird durch (auch hier binäre) Kovariaten abgebildet. Bei Hinzunahme von Kovariaten muss gegeben sein, dass die Messqualität der Items bei den Personen aller Gruppen gleich gut ist. Zudem dürfen keine Unterschiede in den Faktorladungen bestehen. Die eigentlichen Modelle und ein möglicher Effekt der Gruppenvariablen auf das Messmodell können jedoch nicht simultan geprüft werden (vergleiche auch Kim et al. 2012: 474).<sup>11</sup> Die gleiche Messqualität für die verschiedenen Gruppen muss daher angenommen werden.

Als Kovariate werden Kinder im Haushalt, der Qualifikationsstatus der Frau sowie das Erwerbsarrangement des Paares hinzugefügt. Alle drei sind binär kodiert, also Dummy-Variablen. Bei Kindern im Haushalt wird nur unterschieden, ob Kinder im Haushalt leben (=0) oder keine Kinder (mehr) im Haushalt verblieben sind (=1). Nicht unterschieden wird demnach, ob erwachsene, bereits aus dem Haushalt weggezogene Kinder außerhalb des Haushalts vorhanden sind oder ob ein Partner etwa noch jüngere Kinder mit einer anderen Partnerin außerhalb des Haushaltes hat. Der Qualifikationsstatus der Frau unterscheidet zwischen wenig beziehungsweise einfach qualifizierten Partnerinnen (=0) und hochqualifizierten Frauen und Frauen in Leitungspositionen (=1). Das Erwerbsarrangement differenziert, ob die Partnerinnen in Vollzeit (=0) oder Teilzeit arbeiten (=1). Da in den Daten nur sehr wenige Paare vorhanden sind, bei denen der Partner weniger arbeitet als seine Partnerin oder Paare, wo beide Partner wenig Zeit mit einer Berufstätigkeit verbringen, wurden diese Paare aus den hier besprochenen Analysen ausgeschlossen. Aus diesem Grund hat sich die Fallzahl in diesen Analysen von ursprünglich 419 Zweiverdienerpaaren auf 353 Paare verringert.

Tabelle 13.7 gibt die Modell-Fit-Indizes für die verschiedenen Modellierungen der ausgewählten Dimensionen wieder. Generell muss in allen Strukturgleichungsmodellen mit Kovariaten konstatiert werden, dass die WRMR-Statistiken deutlich über den empfohlenen Werten liegen. Die Präzision der geschätzten Parameter ist also nicht immer gegeben, zum Teil sind die ermittelten Standardfehler recht hoch. Die mäßig hohe Fallzahl in Verbindung mit den bereits recht komplexen Modellierung kann hier als wahrscheinliche Ursache betrachtet werden. Die Verlässlichkeit der Ergebnisse wird daher immer im Zusammenhang mit den einfacheren Modellen und theoretischen Erklärungen diskutiert.

<sup>11</sup> Siehe etwa den Kommentar von Linda Muthén am 15. April 2008 auf [www.statmodel.com/discussion/messages/9/3037.html?1298565087](http://www.statmodel.com/discussion/messages/9/3037.html?1298565087)

**Tabelle 13.7.** – Modellselektion der Strukturgleichungsmodelle mit latenten Faktoren, mit Gruppenunterschied nach Fragebogentyp des Mannes und Kovariaten. BEATA Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare

Modell	X <sup>2</sup>	df ; p	RMSEA	TLI	CFI	WRMR	X <sup>2</sup> -Differtest		df ; p
							Modell- vergleich	X <sup>2</sup>	
<b>Stimulation – Wunsch</b>									
M26	MI + GMI + GFCEI + GFMI	104,953	93	0,027	0,981	0,983	1,226		
M27	MI + GMI + GFCEI + FMI	127,664	94 **	0,045	0,946	0,951	1,394	M27 & M26	16,710 1 ***
M28	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI	104,412	94	0,025	0,983	0,985	1,252	M28 & M26	1,911 1
M29	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI	107,255	96	0,026	0,982	0,984	1,259	M29 & M28	3,200 2
M30	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI + FVI	107,143	97	0,024	0,984	0,985	1,297	M30 & M29	0,208 1
M31	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI + FVI + SI	117,584	105	0,026	0,982	0,982	1,382	M31 & M30	11,018 8
M32	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI + FVI + SI; Kind gleich	118,329	106	0,026	0,982	0,982	1,392	M32 & M31	1,894 1
M33	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI + FVI + SI; Kind gleich, Stell gleich	130,676	107	0,035	0,966	0,966	1,494	M33 & M32	9,142 1 **
M34	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI + FVI + SI; Kind gleich, Erwartung gleich	121,180	107	0,027	0,980	0,979	1,420	M34 & M32	3,410 1
<b>Stimulation – Wirklichkeit</b>									
M44	MI + GMI + GFMI	113,062	92	0,036	0,975	0,978	1,259		
M45	MI + GMI + GFMI + FMI	125,704	93 **	0,045	0,961	0,966	1,348	M45 & M44	7,089 1 **
M46	MI + GMI + GFMI + GFCEI	111,363	93	0,033	0,978	0,981	1,271	M46 & M44	0,501 1
M47	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + GFVI	115,162	96	0,034	0,978	0,980	1,360	M47 & M46	3,415 2
M48	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + FVI	115,401	97	0,033	0,979	0,981	1,367	M48 & M47	1,652 1
M49	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + FVI + SI	125,029	105	0,033	0,979	0,979	1,441	M49 & M48	10,398 8
M50	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + FVI + SI; Kind gleich	124,521	106	0,031	0,981	0,980	1,113	M50 & M49	1,117 1
M51	MI + GMI + GFMI + GFCEI + FCI + FVI + SI; Kind gleich, Stell gleich	125,288	107	0,031	0,981	0,981	1,453	M51 & M50	1,913 1

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Modell		X <sup>2</sup>	df ; p	RMSEA	TLI	CFI	WRMR	Modell- vergleich	X <sup>2</sup> -Differtest	df ; p
M52	MI + GMI + GFMI + GFMI + GFMI + FCI + FVI + SI; Kind gleich, Stell gleich, Erwarr gleich	141,128	108**	0,042	0,966	0,965	1,584	M52 & M51	11,228	1 ***
M53	MI + GMI + GFMI; Kind gleich, Stell gleich	110,815	96	0,030	0,983	0,984	1,316	M53 & M44	3,132	4
<b>Status – Wunsch</b>										
M60	MI + GMI + GFMI + GFMI + GFMI	71,950	55	0,042	0,886	0,905	1,293			
M61	MI + GMI + GFMI + GFMI + GFMI; Kind gleich	71,964	56	0,040	0,894	0,910	1,295	M61 & M60	1,144	1
M62	MI + GMI + GFMI + GFMI + GFMI; Kind gleich, Stell gleich	74,983	57	0,042	0,883	0,899	1,330	M62 & M61	4,142	1 *
M63	MI + GMI + GFMI + GFMI + GFMI; Kind gleich, Erwarr gleich	75,668	57 **	0,043	0,897	0,895	1,336	M63 & M61	4,833	1 *
<b>Status – Wirklichkeit</b>										
M65	MI + GMI + GFMI	58,103	54	0,021	0,972	0,977	1,121			
M66	MI + GMI + FMI	62,047	55	0,027	0,953	0,960	1,169	M66 & M65	4,162	1 *
M67	MI + GMI + GFMI + (G)SI	72,725	60	0,035	0,921	0,929	1,334	M67 & M65	12,108	6
M68	MI + GMI + GFMI + GFVI	63,647	56 **	0,028	0,949	0,957	1,204	M68 & M65	4,72	2
M69	MI + GMI + GFMI + GFMI	57,457	55	0,016	0,983	0,986	1,125	M69 & M65	0,15	1
M70	MI + GMI + GFMI + FCI	66,841	56	0,033	0,928	0,939	1,237	M70 & M65	5,999	1 *
M71	MI + GMI + GFMI + GFMI + Kind gleich	57,542	56	0,012	0,990	0,991	1,126	M71 & M65	1,119	1
M72	MI + GMI + GFMI + GFMI + Kind gleich + Stell gleich	57,539	57	0,007	0,996	0,997	1,129	M72 & M65	0,183	1
M73	MI + GMI + GFMI + GFMI + Kind gleich + Stell gleich + Erwarr gleich	73,76	58	0,039	0,899	0,912	1,309	M73 & M72	15,124	1 ***
<b>Soziale Anerkennung – Wunsch</b>										
M74	MI + GMI + GFMI	68,836	54	0,039	0,990	0,992	1,243			
M75	MI + GMI + FMI	69,461	55	0,039	0,991	0,992	1,261	M75 & M74	1,231	1
M76	MI + GMI + FMI + (G)SI	75,659	61	0,037	0,991	0,992	1,356	M76 & M75	7,279	6
M77	MI + GMI + FMI + (G)SI + GFVI	134,401	63 ***	0,080	0,959	0,961	1,924	M77 & M76	56,033	2 ***
M78	MI + GMI + FMI + (G)SI + GFMI	75,171	62	0,035	0,992	0,993	1,367	M78 & M76	1,474	1
M79	MI + GMI + FMI + (G)SI + FCI	81,562	63	0,041	0,989	0,990	1,456	M79 & M78	5,105	1 *
M80	MI + GMI + FMI + (G)SI + GFMI + Kind gleich	76,695	63	0,035	0,992	0,993	1,388	M80 & M78	2,532	1

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Modell	X <sup>2</sup>	df ; p	RMSEA	TLI	CFI	WRMR	Modell- vergleich	X <sup>2</sup> -Difftest X <sup>2</sup>	df ; p
M81 MI + GMI + FMI + (G)SI + GFCI + Kind gleich + Stell gleich	76,814	64	0,034	0,993	0,993	1,394	M81 & M80	1,501	1
M82 MI + GMI + FMI + (G)SI + GFCI + Kind gleich + Stell gleich + Erwarr gleich	77,231	65	0,033	0,993	0,993	1,402	M82 & M81	1,601	1

**Tabelle 13.8.** – Modellselektion von LCA (mit Gruppenvergleich und mit Kovariaten). BEATA Partnerstichprobe, alle Zweiverdienerpaare, n=353

Modell	loglh(df)	SC	X <sup>2</sup> (df)	p	Entropie	AIC	BIC	Difftest X <sup>2</sup> (df)p
<b>Soziale Anerkennung – Wirklichkeit (LCA mit Befragungsmodus als Kovariate)</b>								
M82 CI	-1997,25(24)	1,029	887,13(1000)		0,900	4042,5	4139,4	
M83 MI	-2018,07(14)	0,998	1060,97(1010)		0,899	4064,1	4120,7	38,83 (10)***
<b>Soziale Anerkennung – Wirklichkeit (LCA mit Kovariaten: Befragungsmodus, Kinder im Haushalt, berufliche Qualifikation der Frau, Erwerbsarrangement)</b>								
M84 MI	-1708,65(20)	1,007	969,30(1010)		0,892	3457,3	3534,6	
M85 MI + Kind=0	-1709,26(18)	1,007	968,66(1010)		0,893	3454,5	3524,1	1,22 (2)
M86 MI + Kind=0 + Erwarr=0	-1712,78(16)	1,002	970,42(1010)		0,893	3457,6	3519,4	6,71 (2)*
M87 MI + Kind=0 + Erwarr=0 + Qualifik=0	-1713,57(14)	1,005	971,21(1010)		0,892	3455,1	3509,3	8,49 (4)

*Anmerkung:* beide Modelle mit MLR-Schätzer. SC: Skalierungskorrektur. X<sup>2</sup> beruht auf Pearson. Satorra-Bentler skaliertes X<sup>2</sup>-Differenzentest nach: [www.statmodel.com/chidiff.shtml](http://www.statmodel.com/chidiff.shtml)

Die eigentlichen Ergebnisse, welche die geschätzten Effektstärken berücksichtigen, werden separat im anschließenden Abschnitt diskutiert. Zuvor wird jedoch noch kurz die Modellpassung für die Modellgruppen je Dimension besprochen.

**Stimulation – Anspruch und Wirklichkeit** Strukturgleichungsmodelle bestätigen, dass auch unter Kontrolle der Kovariaten die Items zur Messung des Faktors „Wunsch nach einer herausfordernden Tätigkeit“ zwischen den Geschlechtern gleich laden. Die Faktoren haben dieselbe Skalierung und Varianzen wie Kovarianzen auch zwischen den Befragungsmodi (M31 folgende). Nicht bestätigt werden kann jedoch, dass beide Partner im Mittel die gleichen inhaltlichen Ansprüche an ihre Tätigkeit stellen (M27). Die Einflüsse der Kovariaten sind zwischen den Fragebogentypen nur bedingt gleich: Die Einflüsse von Kindern im Haushalt und die Erwerbstätigkeit unterscheiden sich nicht, die berufliche Qualifikation der Frau hat jedoch einen unterschiedlich hohen Effekt je nach Befragungsmodus des Mannes (Modell M33 ist signifikant, also abzulehnen).

Auch für die Modellierung der subjektiven Einschätzung der aktuellen Beschäftigungssituation gilt ein ähnliches Ergebnis: die Grundvoraussetzungen der strengen Messinvarianz können auch mit Kovariaten als gegeben betrachtet werden. Sogar die Faktorvarianzen und Kovarianzen wie die Äquivalenz der Skalierungsfaktoren sind zwischen den Befragungsmodi identisch (M49 folgende). Ein Mittelwertunterschied in der subjektiven Einschätzung zwischen den Partnern muss modelliert werden (M45). Die Kovariate haben jedoch nicht alle gleichermaßen einen gleich großen Effekt auf die Berufsbewertung: das Erwerbsarrangement ist je nach Stichprobe beziehungsweise Befragungsmodus der Partner unterschiedlich (vgl. Modell M52 und M53).

**Status – Anspruch und Wirklichkeit** Die Modellierung des Wunsches nach einem Beruf mit hohem Status hat in der Variante mit Kovariaten keine ausreichend guten Modelle geliefert (M60–M63). Sowohl TLI- als auch CFI-Werte sind in allen Modellen deutlich unter 0,95; auch die RMSEA-Statistiken sind mit über 0,4 nicht sehr gut. Diese Modellgruppe wird daher nicht interpretiert.

Die Modellierung der subjektiven Berufseinschätzung dahingegen liefert laut der Fit-Indizes gute und somit interpretierbare Modelle. Auch hier kann strenge Messinvarianz angenommen werden. Die Faktorvarianzen und -Kovarianzen und Skalierungsfaktoren sind zwischen den Befragungsmodus-Gruppen allerdings nicht gleich (etwa M66 und M70). Auch hier hat zusätzlich das Erwerbsarrangement des Paares einen unterschiedlich starken Einfluss zwischen den Stichproben (M73).

**Soziale Anerkennung – Anspruch und Wirklichkeit** Auch die Modellierung des Anspruchs an soziale Anerkennung bestätigt mit guten Modell-Fit-Indizes die strenge Messinvarianz (M74). Die Faktorvarianzen und -Kovarianzen sind auch hier jedoch nicht gleich zwischen den Befragungsmodi (M77, M79), die Skalierungsfaktoren können jedoch gleichgesetzt werden. Alle Kovariaten haben gleich starke Effekte zwischen den Stichproben (M82). Im Unterschied zu den vorher diskutierten Dimensionen sind diesmal jedoch die Faktormittelwerte zwischen den Partnern für die Referenzpaare identisch: Partner und Partnerinnen, bei denen keine Kinder im Haushalt wohnen und bei denen die Frau in einer gering qualifizierten Tätigkeit und in Teilzeit arbeitet, haben keinen unterschiedlich hohen Wunsch nach sozialer Anerkennung. Die Mittelwerteffekte der anderen Gruppen werden in der anschließenden Ergebnisdarstellung diskutiert.

Die tatsächliche Einschätzung der sozialen Anerkennung im Beruf hat als Strukturgleichungsmodell kein adäquates Modell ergeben. Daher wurde auch hier wieder eine latente Klassenanalyse mit Kovariaten berechnet. Die Modellwahl ist in Tabelle 13.8 im zweiten Teil dargestellt (Modelle M84–M87). Der Strukturteil ist jeweils mittels logistischer Regressionen modelliert: die abhängigen (nicht beobachteten) Variablen sind binäre latente Klassen. Untersucht wird, inwiefern sich Männer und Frauen jeweils im Beruf *nicht* anerkannt fühlen (=1). Referenz ist entsprechend, sich anerkannt zu fühlen (=0). Bis auf Modell M86 weisen die nicht signifikanten  $X^2$ -Tests sowie die hohen Entropie-Werte von über 0,89 auf eine sehr gute Modellpassung hin. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Messinstrument zwischen den Partnern gleich gut funktioniert. Modell M87 weist darauf hin, dass die Kovariaten jeweils keinen deutlich sichtbaren Einfluss auf die Klassenzugehörigkeit haben. Eine genauere Besprechung folgt wieder im Anschluss.

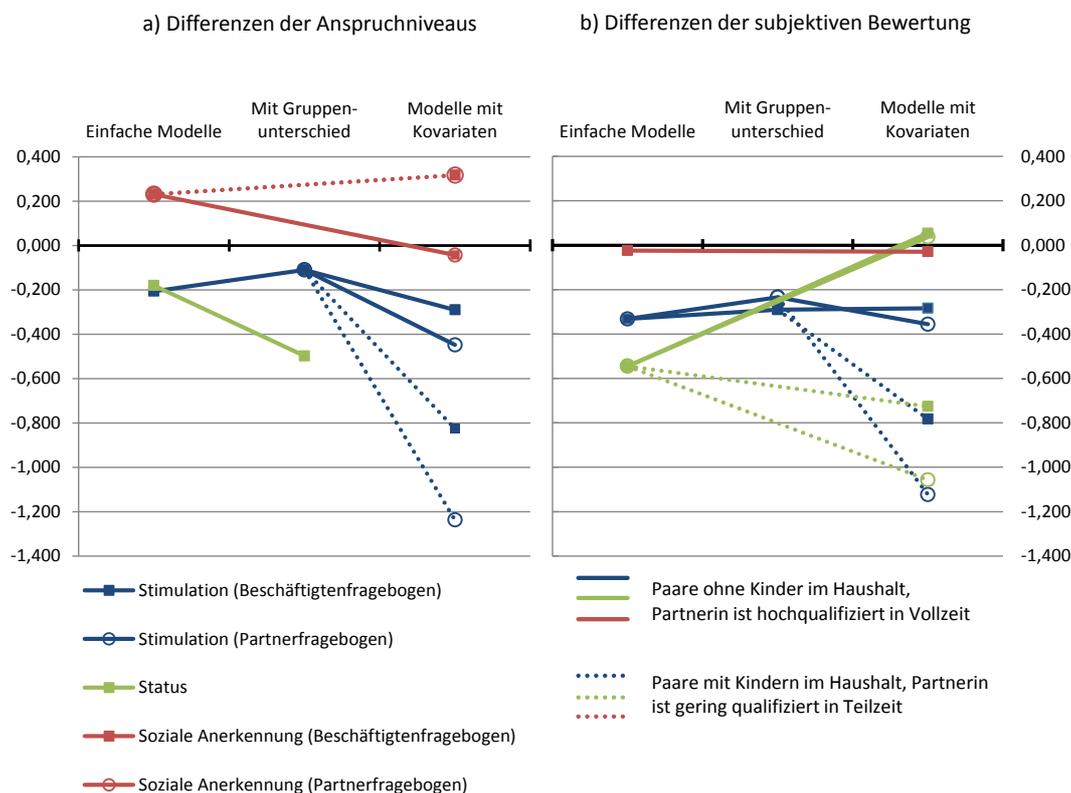
## 13.4. Ergebnisse

Abbildung 13.2 beschreibt graphisch die geschätzten Mittelwertdifferenzen der latenten Dimensionen. Zu beachten ist, dass es sich hierbei *nicht* um Differenzen zwischen den Partnern selbst handelt – deren Zusammenhänge werden weiter unten über Kovarianzen besprochen. Vielmehr referieren sie die Mittelwerte der latenten Variablen. Damit werden Unterschiede zwischen *Gruppen* dargestellt, nicht mittlere Differenzen zwischen Personen. Die Mittelwertunterschiede zeigen also, wie sich Männer und Frauen in den Partnerschaftskonstellationen der untersuchten BEATA -Stichprobe im Allgemeinen unterscheiden.

Tabelle C.17 in Abschnitt C.4, Anhang C, zeigt die zugehörigen Basisdaten mit Standardfehler und Signifikanzniveaus, soweit verfügbar. Aufgeführt sind die Werte für alle drei vorgestellten Modellvarianten: die einfachen Modelle ohne Kovariate und ohne Gruppen-

unterschied, die Modelle mit Gruppenunterschied und ohne Kovariate sowie die Modelle mit Kovariaten und Gruppenunterschied. Modellergebnisse, die keine ausreichend gute Passung mit den Daten aufwiesen, sind nicht abgetragen. Zu berücksichtigen sind auch die Stichprobenunterschiede: wurden in den ersten beiden Modelltypen alle Zweiverdienerpaare analysiert, beinhaltet die dritte Analysegruppe nur die typischen Erwerbskonstellationen mit zwei in Vollzeit arbeitenden Partnern oder die typische Konstellation, bei denen er Vollzeit und sie in Teilzeit arbeitet. Abgetragen sind die standardisierten Werte von der jeweils am wenigsten restringierten Modellvariante einer Modellgruppe.<sup>12</sup>

**Abbildung 13.2.** – Geschätzte Mittelwertdifferenzen von Frauen im Vergleich zu Männern (Männer – Frauen) verschiedener Modelltypen (in Standardabweichungen latenter Variablen, BEATA -Partnersample, nur Zweiverdienerpaare)



Für die dritte Modellvariante mit drei binären Kovariaten und zwei Erhebungsmodi ergeben sich 16 mögliche Gruppen, für welche die Mittelwertunterschiede berechnet werden können. Daher sind exemplarisch nur zwei Paarkonstellationen ausgewählt, für welche jeweils die Mittelwertdifferenzen in beiden Befragungsmodi zu sehen sind. Zum einen sind dies Paare mit Kindern im Haushalt, bei denen die Partnerin in einer niedrig qualifizierten Beschäftigung arbeitet (durchgehende Linien). Zum anderen sind dies Paare ohne Kinder

<sup>12</sup> Tabelle C.17 in Abschnitt C.4, Anhang C, führt auch die Namen der dargestellten Modelle auf.

---

im Haushalt mit hochqualifizierten, Vollzeit arbeitenden Frauen (gepunktete Linien). Die Differenzen der subjektiv realisierten Anerkennung sind allerdings Ergebnisse der Latenten Klassenanalyse. Sie wurden berechnet aus den geschätzten Klassenzugehörigkeiten und sind daher etwas anders geartet als die restlichen Werte. Die geschätzten Mittelwerte aus der logistischen Regression, die dem LCA-Modell mit Kovariaten zugrunde liegt, sind daher zusätzlich informativ.

Der Parameter-Vergleich für die drei Modellarten zeigt ein stabiles Bild der Schätzgrößen und plausibilisiert damit die Ergebnisse. Auch der mit der Stichprobenzugehörigkeit konfundierte Befragungsmodus des Mannes, welcher im zweiten und dritten Modelltypus als Gruppenunterschied eingeführt ist, hat scheinbar keinen gravierenden Einfluss auf die Schätzwerte. Die Graphik verdeutlicht, dass sich Männer im Mittel nur wenig in den Anspruchsniveaus an ihre Erwerbstätigkeit von Frauen in Partnerschaften unterscheiden. Wünschen sich Frauen etwas weniger häufig einen hohen sozialen Status und eine herausfordernde Tätigkeit im Vergleich zu Männern, sind sie dahingegen im Mittel etwas anspruchsvoller, was die soziale Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte angeht.

Die genauere Betrachtung verschiedener Gruppen zeichnet jedoch ein sehr differenziertes Bild. Der Wunsch nach einer stimulierenden Tätigkeit ist für die karrierebegünstigten, hochqualifizierten Vollzeit-Frauen ohne Kinder niedriger als der von Männern, auch wenn der Unterschied nicht sehr stark ausgeprägt ist. Gravierend niedriger ist allerdings der inhaltliche Anspruch an den Beruf bei der Vergleichsgruppe der niedrig qualifizierten Frauen mit Kindern in Teilzeit. Ein Blick in Tabelle 13.9 verrät, dass es vor allem die Qualifikation der Tätigkeit ist, die den ausschlaggebenden Unterschied gibt. Vollzeit oder Teilzeit wie auch Kinder im Haushalt haben keinen signifikanten Einfluss auf die Anspruchsniveaus.

Über den Anspruch an den sozialen Status ist aufgrund der nicht gelungenen Modellierung keine differenzierte Aussage zu treffen. Werden die beiden Paarkonstellationen jedoch deskriptiv betrachtet (nicht abgebildet, vergleiche jedoch Anhang C, Tabelle C.16), ist durchaus ein deutlich größerer Unterschied zwischen den Partnern bei denjenigen Paaren sichtbar, bei welchen die Partnerinnen niedrig qualifiziert und in Teilzeit arbeiten und keine Kinder im Haushalt leben. Allerdings haben hier vor allem die Männer auch deutlich häufiger einen hohen Anspruch an ihren sozialen Status als die Männer in Paaren mit hochqualifizierten Frauen, die in Vollzeit arbeiten und keine Kinder im Haushalt zu versorgen haben. Die größere Partner-Differenz ist bei den Paaren mit niedrig qualifizierten Partnerinnen also nur teilweise durch die geringeren Ansprüche der Frauen zu erklären, zu einem großen Teil liegt der Unterschied an den höheren Status-Ansprüchen der Männer in solchen Partnerschaftskonstellationen.

**Tabelle 13.9.** – Kovariaten-Effekte für ausgewählte Modelle der Anspruchsniveaus dreier Dimensionen beruflicher Ansprüche

	Stimulation – Anspruch (M26)		Status – Anspruch		Soziale Anerkennung – Anspruch (M74)					
	$\beta$	S.E.	p	b (stand.) Besch.	Partn.	$\beta$	S.E.	p	b (stand.) Besch.	Partn.
<i>Mittelwert latenter Variablen (Paare mit Kindern, Frau ist gering qualifiziert und arbeitet in Teilzeit)</i>										
Mann	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
Frau	-0,583	0,207	***	-0,826	-1,273	0,198	0,173		0,326	0,317
<i>Mittelwerte latenter Variablen (Paare ohne Kinder, Frau ist hochqualifiziert und arbeitet in Vollzeit)</i>										
Mann	0,092	n.b.				0,005	n.b.			
Frau	-0,113	n.b.				-0,022	n.b.			
<i>Effekte auf latente abh. Variable (Mann)</i>										
Kein Kind	0,048	0,070		0,037	0,065	0,069	0,067		0,094	0,094
Hochqualif. Frau	0,090	0,070		0,070	0,122	-0,110	0,060		-0,154	-0,154
Sie Vollzeit	-0,046	0,071		-0,035	-0,063	0,046	0,064		0,063	0,063
<i>Effekte auf latente abh. Variable (Frau)</i>										
Kein Kind	-0,048	0,077		-0,034	-0,052	-0,060	0,088		-0,049	-0,049
Hochqualif. Frau	0,386	0,118	***	0,273	0,420	-0,099	0,083		-0,082	-0,082
Sie Vollzeit	0,132	0,081		0,092	0,144	-0,061	0,086		-0,050	-0,050

**Tabelle 13.10.** – Kovariaten-Effekte für ausgewählte Modelle der subjektiven Einschätzung dreier Dimensionen der Einschätzung der aktuellen Erwerbstätigkeit

	Stimulation – Wirklichkeit (M44)			Status – Wirklichkeit (M65)			Soziale Anerkennung – Wirklichkeit (LCA, M84)										
	$\beta$	S.E.	p	b (stand.)	$\beta$	S.E.	p	Besch.	Partn.	$\beta$	S.E.	p	OR	$\beta$	S.E.	p	OR
<i>Mittelwert latenter Variablen (Paare mit Kindern, Frau ist gering qualifiziert und arbeitet in Teilzeit)</i>																	
Mann	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,056	n.b.		1,058	0,506	0,520		1,659
Frau	-0,599	0,229	**	-0,783	-1,123	-0,393	0,221	-0,726	-1,057	0,604	n.b.		1,829	1,054	0,512	*	2,869
<i>Mittelwerte latenter Variablen (Paare ohne Kinder, Frau ist hochqualifiziert und arbeitet in Vollzeit)</i>																	
Mann	0,220	n.b.			0,215	n.b.				0,979	n.b.		2,662	1,429	n.b.		4,175
Frau	0,030	n.b.			0,235	n.b.				0,907	n.b.		2,477	1,357	n.b.		3,885
<i>Effekte auf latente abh. Variable (Mann)</i>																	
Kein Kind	-0,115	0,138		-0,072	-0,057	-0,100	0,095	-0,092	-0,081	0,196	0,273		1,217				
Hochqualif. Frau	0,579	0,142	***	0,367	0,288	0,509	0,129	*** 0,478	0,418	0,185	0,240		1,204				
Sie Vollzeit	-0,244	0,144		-0,152	-0,122	-0,194	0,102	-0,179	-0,160	0,542	0,270	*	1,719				
Beschäftigtenfragebogen (nur für LCA) <sup>1)</sup>										-0,450	0,196	*	0,637				
<i>Effekte auf latente abh. Variable (Frau)</i>																	
Kein Kind	-0,156	0,094		-0,100	-0,145	-0,062	0,075	-0,056	-0,083	0,226	0,266		1,254				
Hochqualif. Frau	0,504	0,128	***	0,329	0,471	0,456	0,118	*** 0,420	0,611	0,047	0,232		1,048				
Sie Vollzeit	0,281	0,104	***	0,180	0,264	0,243	0,091	*** 0,220	0,327	0,030	0,264		1,030				
Beschäftigtenfragebogen (nur für LCA) <sup>1)</sup>										-0,450	0,196	*	0,637				

Anmerkung: <sup>1)</sup> LCA nicht mit Gruppenunterschied modelliert, der Befragungsmodus ist als Kovariate eingefügt. Mittelwerte für die Befragungsmodi sind auf Basis der geschätzten  $\beta$ -Koeffizienten berechnet.

Hochqualifizierte Frauen in Vollzeit und ohne Kinderbetreuungspflichten haben praktisch kein anderes Bedürfnis nach sozialer Anerkennung als Männer. Für geringqualifizierte, in Teilzeit arbeitende Frauen mit Kindern bleibt der höhere Wunsch nach sozialer Anerkennung dagegen bestehen. Die Unterschiede in den Gruppen sind jedoch nicht signifikant, wie Tabelle 13.9 zeigt.

Bei der subjektiven Einschätzung der *aktuellen* Erwerbstätigkeit bleibt dagegen das negative Bild überwiegend bestehen: im Mittel bewerten Frauen ihre aktuelle Erwerbstätigkeit negativer als Männer. Die inhaltliche Bewertung der Erwerbstätigkeit fällt für Frauen im Vergleich zu Partnern wieder vor allem dann deutlich und signifikant negativ aus, wenn sie geringqualifiziert und in Teilzeit arbeiten, ohne dass Kinder im Haushalt leben. Auch hier hat die Qualifikation der Frau einen signifikanten und sehr stark positiven Effekt auf die Stimulations-Bewertung ihrer Erwerbstätigkeit.

Ein Blick in Tabelle 13.10 zeigt, dass vor allem die Vollzeit-Tätigen gegenüber in Teilzeit arbeitenden Frauen einen positiven Vorteil in ihrer inhaltlichen Berufseinschätzung zum Ausdruck bringen. Kinder im Haushalt spielen multivariat zwar eine negative, aber keine signifikante Rolle. Hauptsächlich entscheidend für eine positive Stimulations-Bewertung der aktuellen Erwerbstätigkeit der Partnerinnen ist jedoch abermals ihre Qualifikation. Auch sie hat wieder einen starken positiven Effekt auf die subjektive Wahrnehmung, einer anspruchsvollen Tätigkeit nachzugehen. Dies gilt auch für seine Einschätzung: auch Männer bewerten die positiven Herausforderungen im Berufsalltag deutlich höher, wenn ihre Partnerin einer hochqualifizierten Berufstätigkeit nachgeht. Dies ist möglicherweise auf einen Homogamie-Effekt zurückzuführen: hochqualifizierte Frauen leben sehr häufig auch mit hochqualifizierten Männern zusammen. Interessant ist, dass das Muster sowie die quantitative Stärke der Effekte zwischen Anspruch und Wirklichkeit auffallend ähnlich sind.

Die Bewertung des sozialen Status differenziert sehr deutlich zwischen den Gruppen. Hochqualifiziert und in Vollzeit erwerbstätige Frauen ohne Kinder im Haushalt berichten keinerlei Status-Nachteil mehr im Vergleich zu Männern. Ihre Qualifikation wie auch ihre Vollzeit-Tätigkeit machen dabei die allgemein zu beobachteten Status-Unterschiede im Mittel vollkommen wett. Kinder haben hier keinen, also auch keinen negativen Einfluss. Umso deutlicher ist der negative Unterschied dagegen, wenn die Partnerin gering qualifiziert und in Teilzeit tätig ist sowie zusätzlich Kinder im Haushalt zu betreuen hat.

Ausnahme bei der subjektiven Einschätzung der aktuellen Tätigkeit ist wieder die soziale Anerkennung. In der Darstellung auf Abbildung 13.2 ist kein Unterschied zwischen den Partnern zu sehen. Allerdings beruhen diese Angaben auf der Latenten Klassenanalyse und können daher nur schwer mit den kontinuierlichen Faktorlösungen verglichen werden.

Tabelle 13.11 gibt daher die geschätzten Klassenzugehörigkeiten<sup>13</sup> des LCA-Modells mit Kovariaten an (M84). In etwa 40% der Paare fühlen sich beide Partner sozial anerkannt im Beruf, bei 15% fühlt sich keiner der Partner wertgeschätzt. Die subjektive Anerkennung ist bei Männern im Mittel minimal geringer als bei Frauen.

**Tabelle 13.11.** – Fühlen sich die Partner erwerbstätiger Paare sozial anerkannt im Beruf?  
Geschätzte Klassenzugehörigkeiten von Paaren (M84)

		Frauen				Gesamt	
		ja		nein			
		n	%	n	%	n	%
Männer	ja	53	0,15	88	0,25	141	0,40
	nein	73	0,21	139	0,39	212	0,60
	Gesamt	126	0,36	227	0,64	353	1,00

Um die Unterschiede zwischen den Gruppen genauer zu betrachten, müssen die Schätzergebnisse für den Strukturteil des Modells angesehen werden. Wie bereits erwähnt, sind die Koeffizienten wie in einer logistischen Regression zu interpretieren. Die abhängige Variable ist jedoch statt eines kontinuierlichen Faktors eine binäre Klasse. Sie bringt die Wahrscheinlichkeit zum Ausdruck, inwiefern sich Partner beziehungsweise Partnerinnen im Beruf eher *nicht* sozial anerkannt fühlen (=1). Referenzkategorie (=0) ist also eine subjektiv *hohe* soziale Anerkennung. Odds Ratios sind daher zur Interpretation heranzuziehen. Der unter „Mittelwerte“ ausgegebene obere Teil in Tabelle 13.10 weist darauf hin, dass im Mittel sowohl Männer als auch Frauen sich im Beruf tendenziell eher nicht anerkannt fühlen. Hat die Frau eine gering qualifizierte Teilzeit-Stelle und muss ein Kind im Haushalt versorgen, sind die Odds Ratios deutlich größer als die Effekte der Männer. Das heißt, in einer solchen Konstellation fühlen sich die Partnerinnen noch seltener im Erwerbsleben anerkannt als Männer. Wenn die Partnerin allerdings einer hochqualifizierten Vollzeit-Tätigkeit ohne Kinder nachgeht, ist der Unterschied gering beziehungsweise fällt sogar leicht zu ihren Gunsten aus. Diese Gruppe kann ihre Benachteiligung im Mittel also ein weiteres Mal wettmachen. Insgesamt zeigen die Parameterschätzungen der Kovariaten allerdings relativ hohe Standardfehler. Die Höhe der Parameterschätzungen sollte also nur sehr vorsichtig interpretiert werden. Von den Kovariaten sind vor allem der Befragungsmodus des Mannes signifikant, der auf Stichproben- oder Mode-Effekte für dieses Instrument hinweist. Lediglich die Vollzeit-Tätigkeit der Frau hat einen signifikanten Einfluss auf die subjektive Einschätzung des Mannes: wenn die Partnerin Vollzeit arbeitet, hat der Mann

<sup>13</sup> Basiert auf der wahrscheinlichsten Klassenzugehörigkeit. Das Schätzergebnis zwischen den verschiedenen Modellen ist sehr stabil, die Modellspezifikation hat praktisch keinen Einfluss auf die geschätzten Klassenzugehörigkeiten, die Unterschiede bewegen sich in einem Bereich von einem %.

eine um 70% höhere Wahrscheinlichkeit, sich selbst nicht anerkannt zu fühlen. Sie wirkt sich also negativ auf seine subjektive Bewertung aus.

Bisher wurden nur Mittelwertunterschiede zwischen Männern und Frauen betrachtet. Dies sagt noch nichts über den Zusammenhang zwischen den Ansprüchen und subjektiven Bewertungen der Partner aus. Tabelle 13.12 zeigt die geschätzten Kovarianzen für die analysierten Dimensionen, die den gleichen, schon vorher diskutierten Modellen entspringen.

Bereits auf den ersten Blick ist zu erkennen, dass nur bei Wünschen für einen hohen sozialen Status im Beruf signifikante positive Zusammenhänge bestehen. Partner, denen ihr sozialer Status wichtig ist, sind also häufig auch mit Partnerinnen liiert, die auch einen hohen Anspruch an den eigenen Status haben. Oder anders ausgedrückt: beide Partner haben tendenziell einen vergleichbaren Anspruch an ihren Status. Der Effekt ist damit umgekehrt als laut Hypergamie-Hypothese 1.3 erwartet: nicht eine Spezialisierung eines Partners auf einen Lebensbereich ist zu sehen. Eher ein Homogamie-Effekt ist zu erkennen, bei dem sich Gleichgesinnte zusammentun. Allerdings ist die Systematik des Ergebnisses eingeschränkt, da diese Korrelation hauptsächlich bei Paaren zu beobachten ist, bei denen die Partner Beschäftigte der analysierten Unternehmen waren. Sind Männer durch den Partnerfragebogen befragt worden, ist der positive Zusammenhang nicht signifikant. Das einfache Schätzmodell ohne Kovariate bestätigt jedoch die Allgemeingültigkeit des Zusammenhangs. Für die anderen beiden Anspruchs-Dimensionen ist kein Zusammenhang zu beobachten.

Der Zusammenhang der subjektiven Bewertungen ihrer aktuellen Tätigkeiten stellt sich ambivalenter dar. Für die Bewertung der Stimulation im Beruf gibt es einen – wiederum positiven – Zusammenhang zwischen Partnern, auch wenn er nicht sehr stark ausgeprägt ist. Ist der Mann mittels des Partnerfragebogens interviewt worden, fällt der Zusammenhang wiederum nicht signifikant aus. Unter Kontrolle der Kovariaten ist die Kovarianz auch nur noch gering und nicht signifikant. Für diesen Bereich scheint es also große Gruppenunterschiede zu geben. Für die Bewertung des aktuellen Status fällt diese Einschätzung ähnlich aus. Im einfachen Modell M12 ist noch ein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen den Partnern zu sehen, der für einen Homogamie-Effekt spricht. Unter Kontrolle der Kovariaten fällt dieser jedoch weg. Zu vermuten ist auch hier, dass nur Paare, bei denen Frauen hochqualifiziert und in Vollzeit erwerbstätig sind, einen ähnlich hohen Status erreichen können wie ihre Partner. Dies trifft jedoch nicht für andere Paarkonstellationen zu. Im Mittel ist somit kein Zusammenhang für die subjektive Bewertung des sozialen Status sichtbar. Auch die Einschätzungen der sozialen Anerkennung im Erwerbsleben führen zu keinem Zusammenhang in der Partner-Bewertung. Allerdings ist hier wieder zu berücksichtigen, dass die Modelle mit kategorialen latenten Klassen arbeiten. Die bereits besprochene Tabelle 13.11 oben verdeutlicht jedoch auch hier, dass es keinen

**Tabelle 13.12.** – Kovarianzen zwischen Partnern zwischen Wünschen und deren Realisierung im Beruf für drei Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktionen in der Erwerbsarbeit. BEATA, Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements (beide Vollzeit oder er Vollzeit, sie weniger; n=353)

Modell	Beschäftigtenfragebogen				Partnerfragebogen			
	Kov.	S.E.	p	stand.	Kov.	S.E.	p	stand.
<b>Anspruchsniveaus</b>								
<i>Stimulation</i>								
Ohne Kovariate	M3	0,046 <sup>1)</sup>	0,032	0,117				
Mit Gruppenunterschied	M20	0,017	0,044	0,043	0,264	0,200		0,208
Mit Kovariaten	M26	0,016	0,019	0,037	0,016	0,019		0,107
<i>Status</i>								
Ohne Kovariate	M9	0,205 <sup>1)</sup>	0,067	**	0,315			
Mit Gruppenunterschied	M54	0,251	0,086	**	0,456	0,191	0,137	0,287
Mit Kovariaten	%							
<i>Soziale Anerkennung</i>								
Ohne Kovariate	M15	0,072 <sup>1)</sup>	0,048		0,131			
Mit Gruppenunterschied	%							
Mit Kovariaten	M74	0,027	0,028		0,126	0,064	0,062	0,258
<b>Subjektive Realisierung</b>								
<i>Stimulation</i>								
Ohne Kovariate	M6	0,139 <sup>1)</sup>	0,046	**	0,226			
Mit Gruppenunterschied	M35	0,153	0,062	**	0,258	0,134	0,077	0,196
Mit Kovariaten	M44	0,075	0,059		0,147	0,018	0,051	0,042
<i>Status</i>								
Ohne Kovariate	M12	0,090 <sup>1)</sup>	0,031	**	0,351			
Mit Gruppenunterschied	%							
Mit Kovariaten	M65	0,069	0,042		0,318	0,048	0,039	0,336
<i>Soziale Anerkennung (LCA)</i>								
Ohne Kovariate	M19	0,074	0,234					
Mit Gruppenunterschied	%							
Mit Kovariaten	M84	-0,135						

*Anmerkung:* In Modellen mit Gruppenunterschied und mit Kovariaten ist ein Gruppenunterschied nach Befragungsmodus modelliert (Beschäftigten- vs. Partnerfragebogen).

<sup>1)</sup> Keine Unterscheidung nach Befragungsmodus

erkennbaren Zusammenhang zwischen den Partnern gibt, sich im Beruf gleichermaßen oder systematisch unterschiedlich stark anerkannt zu fühlen.

### **13.5. Fazit**

Wie dargestellt wurde, gibt es zwischen den Partnern kaum Zusammenhänge sowohl in den Ansprüchen als auch in der subjektiven Bewertung der aktuellen Erwerbstätigkeit. Laut der Hypergamie-Hypothese 1.3 sind jedoch vor allem für die Einschätzung der aktuellen Erwerbssituation negative Korrelationen erwartbar. Damit wäre die These gestützt, dass es zur Spezialisierung eines Partners auf einen Lebensbereich kommt, so dass sich der andere Partner gezielt von diesem Lebensbereich abwendet. Homogamie-Hypothese 2.2 dagegen lässt positive Korrelationen erwarten. Nach dieser finden sich einander ähnliche Individuen eher in einer Partnerschaft zusammen. Dies würde sowohl für Präferenzen und Ansprüche als auch die tatsächliche Realisierung gelten. Unter Kontrolle der Kovariaten konnten jedoch keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden. Einzige Ausnahme sind die Ansprüche an den eigenen beruflichen Status: hier sind mittlere positive Korrelationen zwischen Partnern sichtbar. Für unterschiedliche Personenmerkmale konnte dies jedoch nicht geprüft werden. Der Ausnahmecharakter dieser Beobachtung spricht zudem nicht für deren Allgemeingültigkeit. Weder Homogamie- noch Hypergamie-Hypothese können damit bestätigt werden. Das Ergebnis der Clusteranalysen aus Kapitel 12 wird gestützt.

Werden die systematischen Level-Unterschiede in den Mittelwerten zwischen Männern und Frauen interpretiert, kommt man zu folgendem Schluss: Männer und Frauen bewerten ihre Erwerbstätigkeit durchaus zu großen Teilen systematisch unterschiedlich. Die multivariaten Modellierungen zeigen, dass Kinder im Haushalt in keiner der untersuchten Dimensionen einen Einfluss haben, weder auf Ansprüche noch auf die subjektive Wahrnehmung der aktuellen Tätigkeit. Dagegen sind die Qualifikation der Erwerbstätigkeit und teilweise Vollzeit- gegenüber einer Teilzeit-Tätigkeit von Frauen ausschlaggebend, um zumindest subjektive Unterschiede in der aktuellen Erwerbstätigkeit zu erklären. Frauen mit hoher Qualifikation haben einen deutlich höheren Wunsch nach einer anspruchsvollen Tätigkeit als Frauen mit geringer Qualifikation. Vor allem wenn sie qualifiziert und in Vollzeit arbeiten, üben sie einen (subjektiv) stimulierenderen Beruf aus. Offen bleiben muss, ob das Qualifikationsniveau des Berufes vor allem aus intellektuellen Gründen fördernd auf die Karriereorientierung wirkt oder ob die Qualifikation eher Ausdruck des Humankapitals ist und damit ein Werkzeug, um ein hohes Karriereniveau zu erreichen unabhängig von den eigenen Wünschen.

Erstaunlich äquivalent gilt dieses Ergebnis auch für den sozialen Status im Beruf. Zwar ist über den Anspruch an den sozialen Status multivariat nichts bekannt. Aber das Muster der Einschätzung des eigenen Status und deren Ausmaß ist auffallend ähnlich zur Stimulationsdimension. Dies lässt darauf schließen, dass Stimulation und Status als karriereorientierte Dimensionen zu werten sind. Soziale Anerkennung dagegen bringt eine zwischenmenschliche Ebene zum Ausdruck, die scheinbar unabhängig von Verhandlungsmacht und konkurrierenden Beziehungen ausgebildet ist. Interessant ist, dass hochqualifizierte Frauen ohne Kinder und in Vollzeit praktisch keinen Unterschied in ihrer Status-Wahrnehmung im Vergleich zu Männern haben. Auch ihre Ansprüche mindestens an Stimulation sind nur geringfügig niedriger als bei Männern, ebenso die Ist-Einschätzung ihrer Erwerbstätigkeit. Vor allem Qualifikation und die zeitliche Anwesenheit im Beruf können die subjektiven Geschlechterunterschiede vollständig oder mindestens nahezu aufheben.

In ihren Ansprüchen sind Frauen im Mittel etwas weniger ambitioniert in Bezug auf ihre Karriere. Auch subjektiv schätzen sie ihre aktuelle Berufssituation oft etwas geringer ein als Männer. Diese Wahrnehmungen sind jedoch nicht vom jeweiligen Partner abhängig. Es kann also keine systematische Anpassung an den Partner konstatiert werden. Vielmehr sind die jeweils subjektiven Einschätzungen zwischen den *Geschlechtern* unterschiedlich. Offensichtliche Ausnahme sind in Bezug auf ihre Karriere gut situierte Frauen: sind Frauen hochqualifiziert, arbeiten in Vollzeit und haben keine Kinder, sind praktisch keine Unterschiede zu Männern feststellbar. Sie können die im Mittel negativen Bedingungen damit zumindest subjektiv vollständig überwinden. Für diese Gruppe sind daher keine Unterschiede von beruflichen Lebenschancen im Vergleich zu Männern sichtbar. Im Mittel erwarten Frauen dessen ungeachtet noch immer häufig weniger von ihrem Beruf, mindestens hinsichtlich der karriere-relevanten Dimensionen Status und Stimulation. Sie erreichen aber auch systematisch weniger als Männer. Dies hängt jedoch mitnichten von ihrem jeweiligen Partner ab. Dass für die restlichen Frauen teilweise noch immer traditionelle Ungleichheiten bestehen, ist eher nicht mit partnerschaftlichen Aushandlungsprozessen erklärbar. Was sich als Individualproblem innerhalb der Partnerschaft darstellt, ist in der Gesamtsicht tatsächlich ein Geschlechterproblem. Wenn die Ursache der für viele Frauen schlechteren beruflichen Lebenschancen nicht in ihrer Partnerschaft zu suchen ist, liegt sie eventuell am Arbeitsmarkt begründet. Möglicherweise können Frauen ihre Ansprüche dort schlechter durchsetzen als Männer.

Inwiefern sich Ansprüche und subjektive Bewertung tatsächlich decken, wird in den berichteten Modellen jedoch nicht explizit geprüft. Die deskriptiven Ergebnisse zeigen, dass die größte Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit im sozialen Status des Berufes besteht. Sehr häufig ist diese Dimension beiden Partnern wichtig, sie wird aber äußerst selten von beiden auch erreicht. Dies gilt gleichermaßen für Männer wie für Frauen. Muster zwischen Anspruch und Wirklichkeit der Stimulations-Dimension sind auffallend ähnlich.

Bei sozialer Anerkennung und Status kann wegen der unterschiedlichen beziehungsweise unklaren Modellierung kein direkter Vergleich gezogen werden. Auch bewerten die Modelle keine Level-Unterschiede von Anspruch und Wirklichkeit. Dies müsste im Idealfall simultan und mit Längsschnitt-Daten modelliert werden.

## **14. Unterschiede in produktiver und verfügbarer Zeit zwischen Partnern. Verhandlungsmacht, konkurrierende Commitments oder Gender?**

Wie im Forschungsstand ausführlich dargelegt wird, haben berufliche Ungleichheiten und Ungleichheiten in der häuslichen Arbeitsteilung in Partnerschaften empirisch noch immer Bestand. Dies gilt, obgleich gewandelte Wertvorstellungen dominant sind, welche die Egalität als Grundprinzip in Partnerschaften etabliert haben. In der empirischen Ungleichheitsforschung von Partnerschaften besteht daher weniger die Frage, ob Ungleichheiten zwischen Partnern bestehen. Vielmehr wird diskutiert, warum dies in westlichen Gesellschaften noch immer der Fall ist.

Eine mehrdimensionale subjektive Betrachtung beruflicher Lebenschancen kommt zu einem grundlegend anderen Ergebnis. In den letzten beiden Kapiteln wurde demonstriert, dass die beruflichen Lebenschancen von Lebenspartnern nicht miteinander zusammenhängen – obwohl Frauen auch im Mittel ökonomisch schlechter gestellt sind als ihr Partner und Frauen durchaus in ihren subjektiven Berufsbewertungen ihren Arbeitsplatz häufig negativer bewerten als Männer. Das legt die Vermutung nahe, berufliche Ungleichheiten würden nicht in Partnerschaften zustande kommen. Vielmehr können Frauen ihre Interessen am Arbeitsmarkt weniger gut durchsetzen oder haben per se geringere Ansprüche an ihr Erwerbsleben. Das Zusammenspiel von beruflicher und privater Arbeitsteilung kann einen systematischen Einblick geben, ob Männer und Frauen ihr berufliches Engagement beiderseitig abstimmen oder nicht.

Seit den Anfängen der Untersuchungen über Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften, die mit der Veröffentlichung von Blood und Wolfe (1960) unter anderem zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung begannen, sind über 50 Jahre vergangen. Wie ebenso im Forschungsstand deutlich wird, wurden seit den 1980er Jahren die Erklärungen für partnerschaftliche Ungleichheiten kaum erweitert. In den theoretischen Ausführungen wird gezeigt, dass die Konzepte Macht und Verhandlungsmacht in sozialen Beziehungen zwischen Individuen, besonders in Partnerschaften, theoretische Mängel aufweisen. Dennoch dominieren sie den wissenschaftlichen Diskurs um Ungleichheiten in Partnerschaften. Die bisherigen Ausführungen lassen dagegen vermuten, dass die Aufteilung der produktiven Zeit in Partnerschaften nicht verhandelt wird.

Das oben beschriebene theoretische Modell von Partnerschaften erweitert den Diskurs um zwei wesentliche Faktoren: zum einen wird Commitment in eine Tauschbeziehung als wichtiger Anreiz für Investitionen in diese Beziehung beschrieben. Zum anderen wird deutlich, dass Netzwerke zu konkurrierenden Commitments zwischen Tauschbeziehungen führen können. Diese Analyse wird prüfen, inwiefern dies für Männer und Frauen in Partnerschaften in unterschiedlicher Weise gilt.

Die Aufteilung von Zeit in Partnerschaften ist der ideale Gegenstand, um die unterschiedlichen Theorien gegeneinander abzuwägen. Zeit ist Basis ökonomischer Produktivität. Damit hat sie zum Teil große Auswirkungen auf Karriere und langfristig auf die private wirtschaftliche Lage. Die Aufteilung von produktiver und freier Zeit ist zudem essentielles Kriterium zur Gestaltung des Alltags. Beide müssen daher auch in Partnerschaften austariert werden. Damit wird erklärlich, dass Hausarbeit zu den häufigsten Konfliktthemen in Partnerschaften gehört (etwa Wagner und Weiß 2005). Durch die Verknüpfung mit Erwerbstätigkeit sind Hausarbeit und Freizeit jedoch mehr als nur eine Ressource in Partnerschaft und Privatleben. Sie können eine Investition in die private Beziehung mit ökonomischen Folgen sein. Diese widerstrebenden Interessen und ihre alltägliche Relevanz machen die Aufteilung von Zeit zum optimalen Thema, um partnerschaftliche Prozesse zu analysieren. Ihre offenkundige Priorität in bisherigen Untersuchungen partnerschaftlicher Ungleichheit ist zudem vorteilhaft, um unterschiedliche Hypothesen einander gegenüberzustellen.

Kaum gibt es Studien, die produktive und regenerative Zeit systematisch vergleichen. Zumeist wird entweder die Verteilung von beruflicher Arbeitszeit und die Aufteilung von häuslichen Arbeiten wie Hausarbeiten und Kinderbetreuung getrennt behandelt. Zum Teil werden sie auch in verschiedenen Modellen mit den gleichen Hypothesen nebeneinander gestellt untersucht. Sowohl berufliche als auch Hausarbeit sind produktive Zeit. Obwohl sie ökonomisch wie sozial sehr unterschiedlich honoriert werden, werden sie im Allgemeinen als prinzipiell gleichwertig interpretiert. Daher werden sie hier beide sowohl getrennt als auch zusammengefasst in ähnlich strukturierten Modellen analysiert. Eine dagegen äußerst selten untersuchte Materie ist die Aufteilung regenerativer Zeit in Partnerschaften. Dazu gehören Freizeitaktivitäten und sonstige freie Zeit, die je nach Präferenzen sehr unterschiedlich ausgestaltet werden können. Kaum bekannt ist, ob für Männer und Frauen unterschiedlich viel Zeit frei verfügbar ist. Wie etwa Burda und Hamermesh (2007) argumentieren, sind im internationalen Vergleich fast keine Ungleichheiten in der verfügbaren Zeit zu finden. Ihre deskriptiven Daten bieten jedoch keine analytische Ressource, um mögliche Aushandlungsprozesse zu extrahieren. Dies wird hier nachgeholt.

## 14.1. Hypothesen

In den folgenden Analysen wird der Frage nachgegangen, inwiefern produktive Arbeitsteilung verhandelt wird oder vielmehr unterschiedliche Commitments eine bessere Erklärung liefern. Überprüft wird auch, inwiefern Geschlechterdifferenzen bestehen bleiben, welche für grundlegende, nicht erklärbare Genderprozesse sprechen. Der genaue Hintergrund der Hypothesen wird bereits in Teil II ausgeführt. Hier werden die Hypothesen daher in anderer Sortierung und angepasst an die konkrete Fragestellung nur kurz besprochen.

**Ökonomische Ressourcen und Verhandlungsmacht** Haushaltsökonomie und Verhandlungstheorie (Becker 1981; Ott 1992, 1999) gehen davon aus, dass ein höheres Einkommen oder bessere Karriereaussichten den wesentlichen Verhandlungsvorsprung innerhalb einer Partnerschaft ausmachen. Der berufliche Status bestimmt die Verhandlungsmacht in sozialen Beziehungen. Höherer beruflicher Status befähigt dazu, seine eigenen beruflichen und privaten Wünsche zu erfüllen. Damit wird begründet, dass vor allem Männer ausschlaggebend für Entscheidungen eines Haushaltes sind, da sie in der Regel einen höheren beruflichen Status oder bessere Berufsperspektiven haben als ihre Partnerin. Da ökonomische Verhandlungsmacht auch eine Ressource für Attraktivität ist, kann sie darüber hinaus auch positive Effekte in anderen Dimensionen haben. In der ursprünglichen Formulierung von Blood und Wolfe (1960), oft als Ressourcentheorie bezeichnet, werden die absoluten Ressourcen ohne Relation zum Partner betrachtet. Wie in der Haushaltsökonomie vermuten auch sie, dass höhere Ressourcen dazu beitragen, die eigenen Interessen besser durchsetzen zu können:

**Hypothese 1.4 – Autonomie:** *Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen wie Einkommen und Status (unabhängig vom Partner), desto mehr werden eigene Interessen verfolgt.*

Über unterschiedliche Ansprüche und Präferenzen von Partnern wird zumindest in der modernen Interpretation von Ott (1992; 1999) keine theoretische Vorhersage getroffen. Die Beckersche Herleitung prophezeit eine Spezialisierung des Mannes auf die Karriere und Erwerbstätigkeit sowie die Spezialisierung der Partnerin auf den Familienbereich. Die Ott-sche Interpretation ist geschlechtsneutral und damit abhängig von der Verhandlungsmacht wie etwa der Qualifikation der Partner. Die Haushaltökonomie ist in einer konsequenten Interpretation blind für unterschiedliche Präferenzen von Partnern. Im Zweifel entscheidet Verhandlungsmacht über die aktuellen Partner-Konstellationen in Haushaltsentscheidungen und Ressourcenverteilung. In der älteren Beschreibung von Becker 1981 wird daher eine allgemeingültige geschlechterspezifische, normative Orientierung von Berufswahl oder Familienentscheidungen vorausgesagt.

Die konkreten Idealvorstellungen darüber, wie viele Stunden in der Woche die jeweiligen Partner erwerbstätig sein wollen, wie viel Zeit in Hausarbeit und Kinderbetreuung sie investieren und wie viel freie Zeit sie haben möchten, ist zwar nicht bekannt. In der Analyse gehe ich jedoch davon aus, dass eine geringe Differenz zum Partner angestrebt wird. Dies entspricht im Wesentlichen auch der Annahme der Equity-Theorie, wie sie in Abschnitt 8.4 dargestellt wird. Darüber hinaus vermute ich, dass ein Weniger an häuslicher Arbeitszeit sowie Freizeit von jedermann positiv gewertet wird. Bei der Verteilung der Erwerbsarbeitszeit sind sicherlich unterschiedliche Interessen abzuwägen. Wird freie Zeit wertgeschätzt, kann eine Reduzierung von Erwerbsarbeit angestrebt werden. Wird der wahrscheinlichere ökonomische Vorteil durch längere Arbeitszeiten höher gewertet, sind dieselben vorteilhaft. Ich gehe hier von der Dominanz des ökonomischen Vorteils im Sinne der Haushaltsökonomie aus – die Wertschätzung des Familienlebens wird später durch die Präferenztheorie berücksichtigt. Damit ist eine höhere Erwerbsarbeitszeit bei größeren ökonomischen Ressourcen zu erwarten.

Die Formulierung der Familien- beziehungsweise Haushaltsökonomie dagegen nimmt die relationale Ressourcenverteilung der beiden Partner in den Blick:

**Hypothese 1.1 – Verhandlungsmacht:** *Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen im Vergleich zum Partner, desto mehr werden eigene Interessen verfolgt und desto weniger kann der Partner seine Interessen durchsetzen.*

Die Annahmen über Wünsche der Individuen lauten hier wie eben formuliert. Beide Thesen sollten jedoch sowohl für die produktive als auch für die regenerative Verteilung in Partnerschaften gelten.

Die Spezialisierungs-Hypothese der Beckerschen Haushaltsökonomie geht von einer grundsätzlich vorhandenen, geschlechterspezifischen ökonomischen Ressourcenverteilung auf. Damit vermutet sie ebenso eine grundlegende Arbeitsteilung, die sich global zeigen sollte:

**Hypothese 1.2 – Spezialisierung:** *Frauen spezialisieren sich auf Kinderbetreuung und Hausarbeit, Männer spezialisieren sich auf den Beruf.*

Über die Verteilung von Freizeit wird keine Aussage getroffen. In dieser Theorie werden jedoch Erwerbsarbeit gegen Hausarbeit getauscht und gelten als gleichwertige produktive Tätigkeiten. In der absoluten Betrachtung produktiver Zeit sowie in der Verteilung regenerativer Zeit sollten sich damit keinerlei Geschlechterdifferenzen mehr zeigen.

**Präferenzen, Normen und Gender** Dass Frauen beruflich zumeist weniger erreichen als Männer, kann auch gewollt sein. Die *preference theory* von Hakim (2003), wie sie in Abschnitt 7.1 diskutiert wird, stellt auf die subjektiven Wünsche insbesondere von Frauen ab. Danach erreichen Frauen im Allgemeinen weniger, weil sie weniger anstreben:

**Hypothese 2.1 – Präferenzen:** *Je wichtiger einem Tauschpartner das Familienleben ist, desto mehr investiert dieser in Tätigkeiten, die der Familie zugute kommen.*

Je familienorientierter Frauen sind, desto weniger sollten sie zeitlich in Erwerbsarbeit und desto mehr in Hausarbeit und Kinderbetreuung investieren. Dies könnte sich auch bei der Gesamtbilanz der Verteilung produktiver Arbeitszeit zeigen. Da die eigene Freizeit als solches nicht unbedingt mit Kindern oder dem Partner verbracht werden muss, kommt es bei der Auswirkung von Einstellungen auf die Freizeittätigkeit selbst an. Nur Tätigkeiten, die anderen zugute kommen, sollten nach dieser Hypothese von familienorientierten Einstellungen beeinflusst werden.

Wie in Abschnitt 7.3 dargestellt wird, sind Werte die individuellen Vorstellungen darüber, was gesellschaftlich oder in einer relevanten Gruppe als wünschenswertes, „gutes“ Verhalten erachtet wird. Anders ausgedrückt sind sie auch eine Form, wie normatives Commitment ausgebildet wird. Unabhängig von den eigenen situativen Präferenzen können Werte eine Selbstverpflichtung zu bestimmten Verhaltensweisen erzeugen. So zeigt etwa die Untersuchung von Greenstein (2009) im internationalen Vergleich, dass solche Normen noch immer wirksam sind. Deutschland, umso mehr Westdeutschland, zählt mit seinen deutlich sichtbaren traditionellen Mustern beruflicher und häuslicher Arbeitsteilung zu den Ländern, bei welchen solche traditionellen Wertvorstellungen nach wie vor stark ausgeprägt sein sollten. Besonders in alltäglichen Situationen wie häuslicher Arbeitsteilung, die laut Kapitel 6 eher spontan-automatisch ablaufen sollten, gilt daher die Routine-Hypothese:

**Hypothese 1.5 – Routinen:** *Über die Ausgestaltung von Alltags- und Routinehandeln entscheiden normative Wertvorstellungen.*

Alltags- und Routinehandeln meint in der folgenden Untersuchung Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung sowie die absolute verfügbare Zeit. Nicht erfasst werden jedoch Arbeitszeiten, da sie wesentlich institutionell geprägt werden. Die entgegengesetzte Meinung vertritt die Individualisierungsthese:

**Hypothese 2.4 – Individualisierung:** *Gesellschaftliche Geschlechternormen haben keine Wirkung.*

Die Individualisierungsthese formuliert die genannte Hypothese nur indirekt. Denn statt Normen betont sie, dass individuelle Präferenzen und Ressourcen entscheidend für die eigene Lebensgestaltung seien. Mit ihrer formulierten Wahlfreiheit entspricht sie damit der Präferenzen-Hypothese 2.1. Anzumerken bleibt, dass individuelle Wertvorstellungen in BEATA nicht direkt erfasst wurden. Daher kann nur das Alter als näherungsweise Indikator für normative Wertvorstellungen herangezogen werden. Dabei wird angenommen, dass mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit steigt, konservativere Leitvorstellungen entsprechend der Spezialisierungs-Hypothese zu vertreten. Die Individualisierungs-These gilt damit ausschließlich für produktive Arbeitsteilung, nicht für Freizeitaktivitäten.

Entgegen der Individualisierungs-Hypothese geht die Gendertheorie davon aus, dass Personen im alltäglichen Verhalten Vorstellungen von „männlich“ und „weiblich“ permanent reproduzieren. Dieses Verhalten ist allgemeingültig, also *unabhängig* von Wertvorstellungen und Präferenzen. Damit könnte erklärt werden, dass Männer ihre persönlichen Ziele eher erreichen als Frauen. Sie spricht für eine allgemeingültige Geschlechterungleichheit jenseits sonstiger Faktoren. In Abschnitt 7.4 wurde sie wie folgt in das Theoriegebäude des Rational-Choice übersetzt:

**Hypothese 2.3 – Gender:** *Ökonomische Ressourcen haben für Frauen eine geringere Bedeutung für ihre Verhandlungsmacht als für Männer.*

Die These vermutet, dass die Ressourcen des Mannes für die Arbeitsteilung – sowohl für produktive als auch für regenerative Zeitverteilung – entscheidend sind, nicht oder weniger die Ressourcen der Frau.

**Commitment und konkurrierende Tauschbeziehungen** Kapitel 9 führt einen im bisherigen Diskurs um partnerschaftliche Ungleichheiten neuen Faktor ein. Commitment soll innerhalb des austauschtheoretischen Rahmenmodells erklären, wie Unterschiede in der subjektiven und objektiven Bewertung über den individuellen Output einer Tauschbeziehung entstehen. Abschnitt 9.5 geht dabei ausführlich auf die theoretischen Folgen ein. Dazu zählen auch Verhaltensvorhersagen, die andere Tauschbeziehungen prognostizieren als etwa ein rein ökonomisch orientierter Ansatz. In Zusammenhang mit Partnerschaften ist diese Formulierung zwar bisher fremd; damit sind, soweit bekannt, auch keine empirischen Untersuchungen zu diesem Thema verfügbar. Für soziale Beziehungen allgemein wurden jedoch einige empirische Untersuchungen aufgeführt. Diese meinen mit Commitment im Wesentlichen emotionales Commitment. Aus weiterer Forschung zu Partnerschaften sowie vor allem aus der bereits etablierten Forschung zu betrieblichem und Jobcommitment werden allerdings weitere Commitment-Arten hergeleitet. Zusam-

men mit normativen und institutionellen Commitment wird für alle drei formulierten Arten des Commitments die folgende Hypothese abgeleitet:

**Hypothese 3.1 – Commitment:** *Hohes Commitment zu einer Beziehung befördert hohes praktisches Engagement in diese Beziehung.*

Auch die Arbeitsbedingungen beeinflussen das Commitment und damit das Engagement im beruflichen Alltag. Taipele et al. (2011) zeigen für acht europäische Länder mit Daten von 2007, wie sich verschiedene Arbeitsbedingungen auf persönliches Engagement im Beruf auswirken. Wie auch andere Studien bestätigen sie unter anderem, dass Autonomie und Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten das berufliche Engagement in allen untersuchten Ländern stark fördern. Belastende Arbeitsbedingungen dagegen wirken sich negativ aus, allerdings weniger stark und nicht in allen Ländern.

Wie in Teil II dargelegt, werden alle Beziehungen einer Person als ein Netzwerk aus Tauschbeziehungen verstanden. Hypothese 3.1 konstatiert, dass, je höher das individuelle Commitment des Akteurs in eine (Tausch-) Beziehung ist, umso höher sind auch seine Investitionen in diese Beziehung. Da die Ressourcen eines jeden Akteurs, insbesondere Zeit, begrenzt sind, konkurriert jede Tauschbeziehung um die Zeit und das Engagement des gemeinsamen Akteurs. Das Commitment des Akteurs in die Tauschbeziehung bestimmt darüber, wie er seine möglichen Investitionen verteilt. Dies legt nahe, dass es auch Wechselwirkungen zwischen Commitment in eine Beziehung und den Investitionen in eine andere Beziehung gibt: je höher das Commitment in eine Tauschbeziehung, desto höher sind die Investitionen in diese Beziehung und desto geringer sind Commitment und Investitionen in eine andere. Hypothese 3.2 formuliert dies wie folgt:

**Hypothese 3.2 – Wettbewerb zwischen Lebensbereichen:** *Je höher das Commitment in einen Lebensbereich, desto niedriger ist das Engagement in einem anderen Bereich.*

Eine direkte, nur scheinbar banale Ableitung dieser Hypothese verbalisiert der Time-Availability-Ansatz:

**Hypothese 3.3 – Time-Availability:** *Je stärker die zeitliche Einbindung in das Erwerbsleben, desto weniger Zeit steht für Hausarbeit und Freizeit zur Verfügung.*

Diese Hypothese gehört zu den etablierten und bereits gut überprüften Thesen der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Sie ist jedoch nicht vollständig kompatibel mit der Wettbewerbshypothese 3.2. Ein gleichrangiger und somit wechselseitiger Wettbewerb zwischen unterschiedlichen Lebensbereichen kann nur unter der Annahme bestehen bleiben, dass

es keine Hierarchien in den Tauschbeziehungen gibt. Zudem ist diese Konkurrenz tatsächlich nur relevant, wenn das Ausmaß der Investitionen in eine Beziehung mit hohem Commitment nahe am Maximum der möglichen Investition dieser Ressource liegt. Time-Availability-Hypothese 3.3 suggeriert dagegen eine Ordinalität von Tauschbeziehungen. So wird Engagement in Hausarbeit und Freizeit in den meisten Fällen nicht den gleichen Effekt für das Erwerbsleben haben. Präferenzen und noch mehr Verpflichtungen – also stark ausgeprägtes normatives Commitment – lassen eine Hierarchie der Tauschbeziehungen entstehen:

**Hypothese 3.4 – Hierarchie in Tauschbeziehungen:** *Der Zeitaufwand für die private Lebensgestaltung hat keinen Einfluss auf das Erwerbsleben.*

Diese Hierarchie-Hypothese ist neu im Diskurs um partnerschaftliche Ungleichheiten. Sie kann jedoch mit den Themen der Work-Life-Balance-Forschung verglichen werden. Dort wird zwar durchaus ein Einfluss von privaten Konflikten und Stress auch auf das Erwerbsleben festgestellt. Handfeste Probleme im Privatleben sind jedoch wesentlich spezifischer als die reine Zeitgestaltung desselben. Insofern hat die Hierarchie-Hypothese eine eigene Qualität.

Leben Kinder im Haushalt, tritt eine um Zeit konkurrierende soziale Beziehung hinzu, welche die Erwerbstätigkeit indirekt prägen kann. Empirische Studien zeigen, dass in Deutschland weiterhin überwiegend Frauen für die Betreuung der Kinder zuständig sind, sei es aus normativen Gründen oder in dem Maße, wie Gendertheorien es vermuten oder aus anderen erwähnten Gründen. Eine geschlechtsneutrale Formulierung lautet:

**Hypothese 3.5 – Hierarchieverschiebung:** *Mit kleinen Kindern im Haushalt wird die Zeitverteilung zwischen Beruf und Privatleben zugunsten von Kindern und Hausarbeit verschoben.*

Interessant ist diese Hypothese, wenn eine eindeutig geschlechtsspezifische Verschiebung zu beobachten ist. Mit kleinen Kindern im Haushalt würde dann eine Prioritätenverschiebung aufseiten der Frau stattfinden, nicht aber aufseiten des Mannes, zumindest nicht im gleichen Maße. In der Interpretation des hier verwendeten Theoriemodells bedeutet das: mit der Geburt von Kindern entsteht nicht nur neues Commitment in eine neue Tauschbeziehung und damit im Privatleben. Dieses Commitment könnte so stark ausgeprägt sein, dass es selbst Vermutung 3.4 aushebelt. Bei Frauen würde dann häufig das jeweilige Kind oberste Priorität in der zeitlichen Lebensgestaltung erhalten und das Erwerbsleben auf den zweiten Rang verwiesen.

## 14.2. Daten und abhängige Variablen

Zur Analyse werden die bereits in Kapitel 12, Abschnitt 12.2, vorgestellten BEATA -Daten verwendet. Da vor allem die Auswirkungen des Berufes auf die Partner-Ungleichheiten untersucht werden, sind nur Zweiverdienerpaare in der Analyse-Stichprobe enthalten. Von den 520 Paaren, für welche beide Daten in BEATA verfügbar sind, bilden zunächst 420 Paare die Ausgangsstichprobe. Da fehlende Werte nicht multipel imputiert wurden, verringern sich Fallzahlen in den Analysen entsprechend weiter.

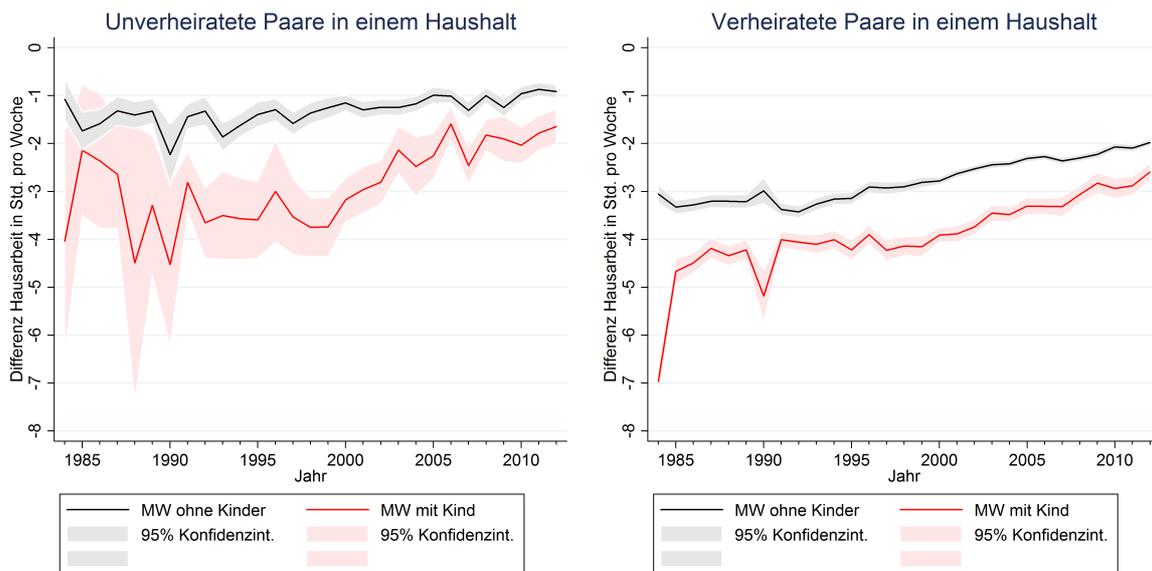
Die folgenden Auswertungen analysieren einerseits Unterschiede in der aufgewendeten Zeit für produktive Arbeit, andererseits frei verfügbare private Zeit. Als *produktive Arbeit* wird nach Burda et al. (2007) sowohl Erwerbsarbeit als auch Hausarbeit verstanden. Arbeitszeit ist die für bezahlte Arbeit, also Erwerbsarbeit aufgewendete Zeit. Hausarbeit bezeichnet die aufgewendete (unbezahlte) Zeit für diejenigen Dienstleistungen, welche im Zweifel auch durch Dritte substituiert werden können (ebd.: 2). Dazu gehören Tätigkeiten wie Putzen und Einkaufen, aber auch Kinderbetreuung. Dagegen ist die frei *verfügbare Zeit*, Freizeit im weitesten Sinne, zu unterscheiden. Verfügbare Zeit ist alle Zeit außer produktiver Zeit (*disposable time* nach Beblo und Robledo 2008: 295). Verfügbare Zeit kann dabei differenziert werden in regenerative Tätigkeiten wie Schlafen, Essen oder Körperpflege<sup>1</sup> sowie in mehr oder minder aktiv gestaltete Freizeit. Dazu gehören beispielsweise Sport und sonstige Hobbies, aber auch soziale Beschäftigungen wie der Besuch von Kino, Konzerten oder sonstigen Veranstaltungen sowie politisches Engagement. In BEATA wurden darüber hinaus auch eher „inaktive“ Tätigkeiten wie Faulenzen, Fernsehen oder Lesen erhoben. Freizeitbeschäftigungen sind nicht unbedingt notwendig, aber auch nicht substituierbar.

Abbildung B.2 in Anhang B, listet den entsprechenden Auszug des Fragebogens auf, in welchem der wöchentliche Zeitaufwand für Freizeitbeschäftigungen und produktive Tätigkeiten im Haushalt in BEATA abgefragt wurden. In Abbildung B.3 ist die Abfrage der Arbeitszeit aufgeführt, wobei in dieser Analyse die tatsächliche Arbeitszeit untersucht wird. Arbeitszeit wurde wie im SOEP erhoben.

Die Analysen der Arbeitsteilung untersuchen partnerschaftliche Differenzen in der Zeitaufwendung. Für die jeweiligen Bereiche wird die aufgewendete Zeit von Männern abzüglich der Zeit der Partnerin untersucht. Wie zum Beispiel in in Kapitel 3, Abschnitt 3.3 beschrieben, verwenden Untersuchungen zur häuslichen Arbeitsteilung häufig nur absolute Zeitinvestitionen in Hausarbeit, getrennt für beide Geschlechter. Die individuellen Investitionen werden hier nicht ausgewertet, da explizit Ungleichheiten innerhalb des Paares

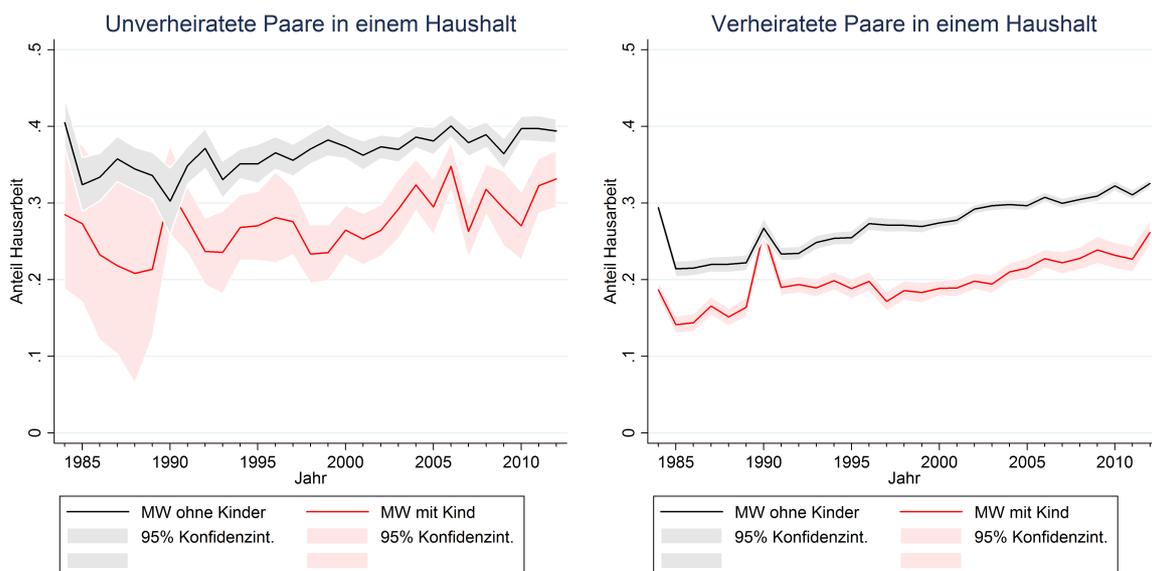
<sup>1</sup> Dies sind *tertiary activities* entsprechend Burda (2007: 3). Sie sind nicht substituierbar und zum Großteil physiologisch notwendig. Zeit für Körperpflege oder Ankleiden könnten unter Umständen durchaus einen systematisch unterschiedlich hohen Zeitaufwand zwischen den Geschlechtern verursachen.

**Abbildung 14.1.** – Mehrarbeit beziehungsweise Anteil der Männer an häuslicher Arbeit von Paaren in Deutschland in einem Haushalt, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschul-Kinder im Haushalt, 1984 bis 2012



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

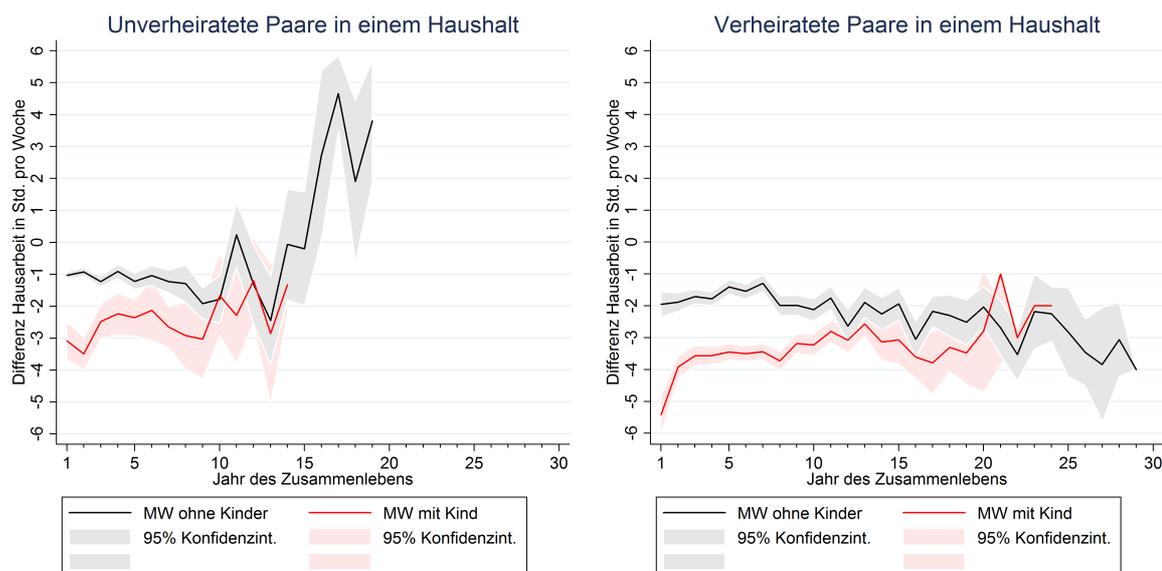
(a) Differenzen Hausarbeit Frauen-Männer



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

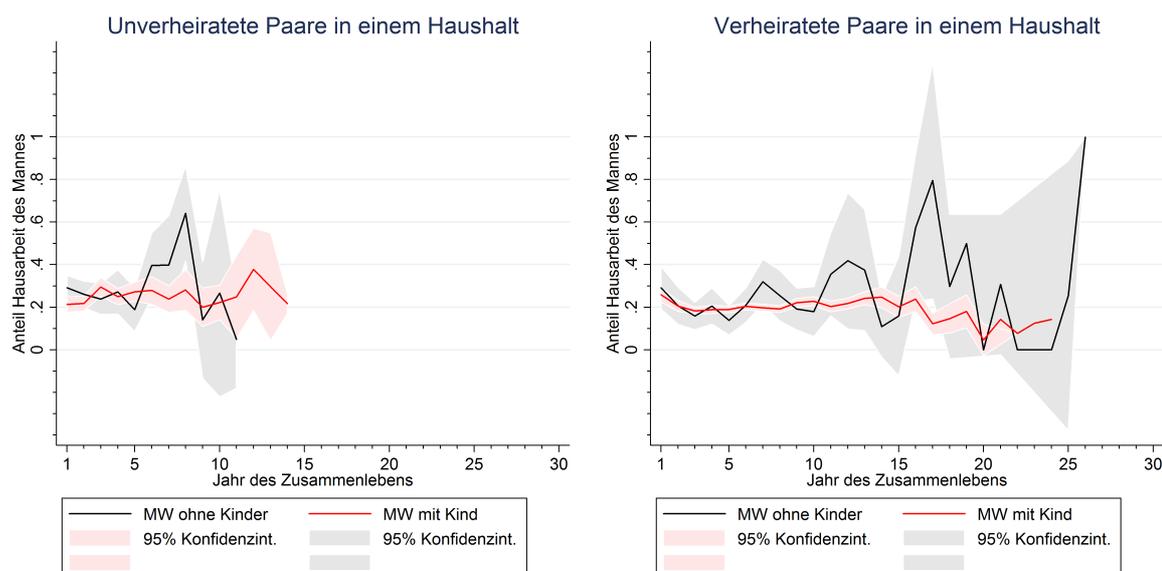
(b) Anteil der Hausarbeit von Männern

**Abbildung 14.2.** – Mehrarbeit beziehungsweise Anteil der Männer an häuslicher Arbeit von Paaren in Deutschland in einem Haushalt im Verlauf des Zusammenlebens von Paaren, verheiratete und unverheiratete Paare, mit und ohne Vorschul-Kinder im Haushalt.



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

(a) Differenzen Hausarbeit Frauen-Männer



Quelle: SOEP v29, gewichtet, eigene Berechnungen

(b) Anteil der Hausarbeit von Männern

analysiert werden sollen. Wird ein Ungleichheitsmaß zwischen den Partnern analysiert, wird zumeist der *Anteil* der aufgewendeten Zeit etwa der Frau am Gesamtaufwand des Paares herangezogen (vergleiche auch Greenstein 2000, der die Ergebnisse beider Messarten einander gegenüberstellt). Ausnahme ist abermals die Untersuchung von Beblo und Robledo (2008), welche wie in den hier vorgestellten Analysen die Differenz der Zeitinvestitionen beider Partner untersuchen. Abbildung 14.1 demonstriert mit SOEP-Daten, dass sich die wesentlichen Aussagen nicht ändern, je nachdem, ob Differenzen oder Anteilswerte berechnet werden. Anders als in BEATA können mit dem SOEP Paare im Zeitverlauf verfolgt werden. Abbildung 14.2 veranschaulicht noch deutlicher, dass im Zeitverlauf der Partnerschaft Differenzen zum einen die Unterschiede im absoluten Zeitaufwand vor allem zwischen Lebensformen mit und ohne Kindern geringer nivellieren. Zum anderen sind sie etwas weniger anfällig für Heteroskedastizität. Der Anteil der Partnerin am Gesamtaufwand des Haushaltes ist auch formal weniger vorteilhaft, da er auf den Raum zwischen 0 und 1 beziehungsweise 0 und 100 beschränkt ist. Anteilswerte ebnet zudem die Unterschiede zwischen Paaren mit insgesamt hohen und wenigen Investitionen ein und sind damit abhängiger von individuellen Präferenzen. Noch schwerwiegender jedoch ist, dass der relative Anteil mit dem Bedarf der Partner nach Aufwand für den Haushalt vermengt wird. Benötigt ein Haushalt etwa nur sechs Stunden an Hausarbeiten in der Woche, so ist eine Verteilung von vier Stunden der Frau und zwei Stunden des Mannes bereits eine sehr große Relation von 50 %, obwohl die Differenz absolut gesehen nur zwei Stunden beträgt. Bei einem normal hohen Bedarf von 22 Stunden pro Woche, sind zwei Stunden Differenz bei etwa zwölf Stunden Arbeit der Frau und zehn Stunden des Mannes wesentlich weniger dramatisch. Einer Stunde Zeit beziehungsweise Zeitdifferenz soll hier ein gleicher Wert zuerkannt werden unabhängig davon, wie viel Zeit insgesamt für diese Tätigkeit aufgewendet wird. Aus diesem Grund ist die Differenz das gebotene Maß.

Tabelle 14.1 zeigt deskriptiv die entsprechenden Partnerunterschiede in der aufgewendeten Zeit für verschiedene Gruppen der BEATA -Partnerstichprobe. Wenn von Partnerdifferenzen berichtet wird, sind hier wie im Folgenden immer die (mittleren) Werte der Männer abzüglich der entsprechenden Angaben ihrer jeweiligen Partnerin bezeichnet. Bei einigen der abgebildeten Tätigkeiten wurden fehlende Werte so weit möglich mit einem einfachen Verfahren imputiert.<sup>2</sup> Dazu gehören Freizeitbeschäftigungen der Kategorie „Freizeit/Hobbies“, „Faulenzen, Lesen, Mediennutzung (TV, PC)“, „Ausgehen wie Veranstaltungen...“ und „Hausarbeit“. In den anderen Tätigkeitsabfragen ist das Ausmaß der fehlenden Werte gering, sie wurden daher nicht imputiert.

---

<sup>2</sup> Imputierte Angaben sind die vorhergesagten Werte aus einer Regression, welche die jeweils aussagekräftigsten Prädiktoren zur Erklärung der entsprechenden Tätigkeit enthält. Aus dieser Regression werden die erhaltenen Fehlerterme zufällig ausgewählt und zu den imputierten Werten aufaddiert, so dass eine größere und aus der Regression direkt abgeleitete Streuung in den imputierten Werten enthalten ist.

**Tabelle 14.1.1.** – Aufgewendete Zeit für produktive Arbeit und Freizeittätigkeiten, in Stunden pro Woche, sowie deren Partner-Differenzen (seine abzüglich ihrer Zeitaufwendung): deskriptive Angaben und t-Tests. BEATA Partnerstichprobe

	Produktion				Freizeit				Verfügbare Zeit <sup>4)</sup>
	Arbeitszeit	Hausarbeit	Haushaltstätigkeit <sup>1)</sup>	Produktive Arbeit <sup>2)</sup>	Aktive Freizeit	Faulenzen/Fernsehen/Lesen	Ausgehen	Freizeit gesamt <sup>3)</sup>	
<b>Alle Paare</b>									
n	503	482	449	435	501	481	505	492	435
Mittelwert Mann	43,5	8,1	15,3	59,0	6,0	10,8	4,5	21,3	109,0
Mittelwert Frau	28,9	15,3	30,6	59,0	4,7	10,3	3,9	18,8	109,0
Mittelwertdifferenz	14,6	-7,4	-15,3	0,0	1,4	0,8	0,7	2,4	0,0
Standardfehler	1,07	0,60	1,18	1,17	0,29	0,43	0,19	0,60	1,17
Signifikanzniveau	0,000	0,000	0,000	0,976	0,000	0,060	0,001	0,000	0,976
<b>Nur Zweiverdienerpaare</b>									
n	400	388	358	344	404	383	405	395	344
Mittelwertdifferenz	12,0	-6,0	-12,7	-0,1	1,2	0,8	0,6	2,3	0,1
Standardfehler	0,86	0,59	1,21	1,11	0,31	0,49	0,22	0,67	1,11
Signifikanzniveau	0,000	0,000	0,000	0,967	0,000	0,092	0,003	0,001	0,967
<b>Nur zwei Vollzeit-Verdiener</b>									
n	149	141	131	128	147	142	149	145	128
Mittelwertdifferenz	3,4	-2,4	-5,1	-0,4	1,4	1,0	0,9	3,1	0,4
Standardfehler	0,99	0,79	1,31	1,37	0,52	0,81	0,37	1,06	1,37
Signifikanzniveau	0,001	0,003	0,000	0,763	0,006	0,202	0,021	0,005	0,763

1) Hausarbeit und Kinderbetreuung

2) Erwerbsarbeit und Haushaltstätigkeit

3) Aktive Freizeit (Hobbies), Lesen/Faulenzen etc. und Ausgehen

4) Zeit abzüglich produktiver Arbeit ( $= (24 \cdot 7) - \text{Produktive Arbeit}^2$ )

Die Auswertungen schlüsseln produktive Arbeit in Arbeitszeit, Hausarbeit sowie Haushaltstätigkeiten auf, wobei sich Letzteres aus der Summe aus Hausarbeit und Kinderbetreuung ergibt. In allen Stichproben zeigen sich in diesen Kategorien signifikante Partnerunterschiede, die alle den traditionellen Rollenbildern folgen. Auch bei Paaren mit zwei Vollzeit-Verdienern wendet der Partner im Mittel signifikant mehr Zeit für seinen Beruf auf, die Partnerin kümmert sich signifikant mehr um Hausarbeit und Kinder. Werden wie in Burda et al. (2007) alle produktiven Tätigkeiten zusammengefasst,<sup>3</sup> ergibt sich im Mittel jedoch keine signifikante Differenz mehr zwischen den Partnern. Dies bestätigt deren Ergebnis für den Großteil der westlich geprägten Länder, dass absolut gesehen keine zeitlichen Geschlechterunterschiede in der produktiven Arbeit bestehen.

Bei der Freizeitgestaltung ergibt sich ein ähnliches Bild. Männer verbringen insgesamt im Mittel signifikant mehr ihrer freien Zeit mit aktiven Tätigkeiten.<sup>4</sup> Auch wenn dieser Geschlechterunterschied sich nicht in den „inaktiven Beschäftigungen“ zeigt, bleibt die Partnerdifferenz insgesamt dennoch erhalten. Wie auch Beblo und Robledo (2008) multivariat mit SOEP-Daten demonstrieren, ist ebenso bei BEATA in der verfügbaren Zeit insgesamt kein signifikanter Partnerunterschied mehr erkennbar.<sup>5</sup> Numerisch ergeben sich diese Zahlen allerdings direkt aus den produktiven Tätigkeiten, sie sind also bis auf die Spiegelung identisch. Hier werden keine geschlechterspezifischen Messfehler angenommen. Da regenerative Tätigkeiten nicht direkt erhoben wurden, kann faktisch jedoch nicht geprüft werden, ob das Ergebnis sich aus einer geschlechterspezifischen, subjektiv unterschiedlichen Wahrnehmung der regenerativen Tätigkeiten erklären lässt. In dieser stringenter aus der Theorie abgeleiteten Operationalisierung muss dies aber angenommen werden: was Männer mehr an aktiver Freizeit verbringen, investieren Frauen mehr in regenerative Tätigkeiten.

### 14.3. Operationalisierung der erklärenden Variablen

Ein Überblick der in den berichteten Modellen verwendeten Prädiktoren der BEATA - Zweiverdienerpaare findet sich in Tabelle 14.2. Darüber hinaus wurden noch weitere Prädiktoren geprüft. Deren Effekte werden nicht berichtet, da sie keinen konsistenten Effekt auf den Untersuchungsgegenstand hatten. Sie sind sie der Vollständigkeit halber im Anhang C, Abschnitt C.5, Tabelle C.18 aufgeführt.

---

<sup>3</sup> Wie bei Beblo und Robledo (2008: 295) wird wegen eventueller Überschneidungen von Tätigkeiten die Summe aller produktiver Tätigkeiten bei 16 Stunden pro Tag beschränkt, also zensiert.

<sup>4</sup> Soziales oder politisches Engagement ist in den Analysen nicht eingeschlossen, da diese Kategorie derart selten berichtet wurde, dass dies keinen quantitativen Unterschied ergibt.

<sup>5</sup> Allerdings haben Beblo und Robledo (2008) in ihrer deskriptiven SOEP-Auswertung nicht den erwarteten signifikanten Geschlechterunterschied von Einkommen und Freizeit gefunden, was sie mit der großen Varianz in den Daten begründen (ebd.: 294f., insbesondere Fn. 16).

**Tabelle 14.2.** – Übersicht verwendeter Prädiktoren

	Min	Max	Med	MW	SD	N
<i>Partnerschaftsqualität</i>						
Entfremdung Er	-2,15	3,52	-0,29	-0,15	0,82	394
Entfremdung Sie	-1,87	3,96	0,02	0,09	0,86	389
<i>Berufliche Commitments / Stressoren</i>						
Intrinsisches berufl. Commitment Sie	-2,35	2,25	0,00	0,00	0,84	418
Extrinsisches berufl. Commitment Sie	-1,12	2,53	-0,37	-0,12	0,85	418
Autonomie im Beruf Sie	-2,51	3,76	-0,07	-0,02	1,01	418
Berufl. Belastungen Er	0	100	33,33	38,17	26,51	420
Berufl. Belastungen Sie	0	88,89	22,22	26,44	23,00	419
<i>Kinder im Haushalt</i>						
Anzahl Kinder im HH	0	4	1	1,05	1,02	418
Kind(er) unter 3 Jahren im HH?	0	1	0	0,09	0,29	418
<i>Motivation / Einstellung</i>						
Wichtigkeit Familie Sie ( >/< Median)	0	1	0	0,17	0,38	390
Alter in Jahren, zentriert (Sie)	-21,41	26,59	0,59	0,00	8,83	416
<i>Verhandlungsmacht</i>						
Einkommensdifferenz	-36,74	179,17	16,67	19,31	25,49	337
Differenz Arbeitszeit <sup>1)</sup>	-43	60	11	11,97	17,14	400
Stundenlohn Sie	-14,09	44,60	-0,53	0,00	7,38	360
Frau mit leitender Position	0	1	0	0,06	0,24	417
Hochqualifizierte Frau	0	1	0	0,44	0,50	417
<i>Kontrollvariablen</i>						
Fragebogentyp Partnerin	1	2	1	1,48	0,50	420
Haushaltshilfe vorhanden?	0	1	0	0,22	0,41	417
<i>Jeweilige abhängige Variable imputiert?</i>						
Hausarbeit	0	1	0	0,08	0,27	420
Hausarbeit generiert	0	1	0	0,10	0,30	420
Produktive Arbeit	0	1	0	0,10	0,30	420
Sport/Hobbies	0	1	0	0,32	0,47	420
Faulenzen/lesen etc.	0	1	0	0,18	0,38	420
Freizeit generiert	0	1	1	0,58	0,49	420
Verfügbare Zeit	0	1	0	0,10	0,30	420

<sup>1)</sup> Nur wenn Arbeitszeit nicht in abhängiger Variable bereits enthalten

**Partnerschaftsqualität und Partnerschaftsdauer** Commitment gegenüber dem Partner ist ein Faktor des in Teil II vorgestellten theoretischen Tauschmodells. Emotionales Commitment eines Partners wird hier über dessen jeweilige Wahrnehmung der Partnerschaftsqualität operationalisiert. Insgesamt stehen 31 Items zur Beschreibung der Partnerschaft zur Verfügung, die in drei Blöcken randomisiert erhoben wurden. Zwei Blöcke bestehen aus zusammen genommen 25 Items, die mittels zweier verschiedener 5er-Skalen erhoben wurden. Konzipiert wurden diese Items, um die Dimensionen Streit, Distanz, gegenseitige Unterstützung, Abhängigkeit, Stimulation und Anerkennung zu messen. Der entsprechende Auszug aus dem Fragebogen befindet sich in Anhang B, Abbildungen B.4 bis B.6. Die Items entstammen zumeist in anderen Studien getesteten Instrumenten, die sich dort als bedeutungsvoll erwiesen haben. Drei Items wurden selbst entwickelt, um die angestrebten Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktion (siehe Abschnitt 12.4) inhaltlich besser abzudecken. Der erste Block wurde vollständig nach der Sozialen Produktionsfunktion entwickelt. Dieser Teil beinhaltet die restlichen neun Items. Sie wurden auf einer 7er-Skala randomisiert erhoben.

Um die genannten Items mittels Faktorenanalyse untersuchen zu können, wurden neun Variablen aufgrund einer schiefen Verteilung ausgeschlossen.<sup>6</sup> Eine numerische Beschreibung der Items findet sich im Anhang C, Abschnitt C.5, Tabelle C.19. Eine Faktorenanalyse wurde auf die zunächst ausgewählten 26 Items angewendet. Befragte des Beschäftigten- und des Partnerfragebogens wurden äquivalent behandelt. Etwa 1400 Befragte sind Teil der Analyse, haben also keinerlei fehlende Werte auf allen Items. Das Kaiser-Kriterium würde zwei Faktoren ergeben, ein Screeplot suggeriert zwischen drei und sechs Faktoren. Nach Varimax-Rotation, die keine Korrelationen zwischen den Faktoren zulässt, werden weitere Items entfernt, deren Varianz nur wenig durch die Faktoren aufgeklärt werden (Kommunalität kleiner 30 Prozent) oder geringe Faktorladungen aufweisen. Die letztlich ausgewählte Faktorenanalyse mit Varimax-Rotation beinhaltet 15 Items und 1639 Personen und bildet drei Faktoren; die Faktorladungen sind in Anhang C, Abschnitt C.5, Abbildung C.4 gezeigt. Gespeichert werden die Faktoren mittels der vorhergesagten Werte aus der sich ergebenden Regression.

Von den sechs Faktoren Entfremdung, Stimulation und Zuneigung – jeweils zwei Faktoren, für jeden Partner einer – hat sich nur Entfremdung als teilweise einflussreich erwiesen. Die anderen Faktoren sind entsprechend nicht in den letztlich ausgewählten Modellen enthalten.

---

<sup>6</sup> Als Kriterium wurden Schiefe (Skewness) und Kurtosis herangezogen: Bei einer Normalverteilung beträgt die Schiefe (Skewness) 0 und Kurtosis 3. Items, die eine Schiefe größer 1 oder eine Kurtosis größer 4 haben; wurden hier als zu schief angesehen und aus der Analyse ausgeschlossen. Das hier angewendete Kriterium ist damit konservativer als die üblichen Daumenregeln, die erst extreme Items mit einer Schiefe größer 3 und Kurtosis größer 10 zum Ausschluss empfehlen.

Mit zunehmender Dauer einer Partnerschaft sollte sich das normative Commitment, in der Partnerschaft zu verbleiben oder darin zu investieren, erhöhen. Gleichzeitig erhöht sich durch bereits in die Beziehung getätigte Investitionen das institutionelle Commitment. Selbst auf emotionales Commitment hat die Dauer der Partnerschaft mutmaßlich einen hohen Einfluss: durch die Länge der „gemeinsamen Geschichte“ kann das emotionale Commitment von bereits lang andauernden Beziehungen beträchtlich höher liegen als bei jungen Partnerschaften. Andererseits ist auch das Gegenteil denkbar, da Alltag und Gewöhnung das Zusammenbleiben eher als Routine denn als emotionale Gemeinschaft etabliert haben könnten. Der Einfluss von Partnerschaftsdauer wurde daher ebenfalls geprüft. Er hat sich aber als nicht bedeutsam für die Arbeitsteilung oder allgemeine Freizeitgestaltung herausgestellt und ist somit nicht in die ausgewählten Modelle eingeflossen.

**Berufliche Commitments und Stressoren** Arbeitsbedingungen können einen erheblichen Einfluss auf die intrinsische Motivation von Arbeitnehmern haben (vergleiche etwa Taipale et al. 2011). Wie in den Hypothesen in Abschnitt 14.1 dargelegt, wirken sich berufliche Belastungen negativ auf berufliches Commitment aus. Durch die Querschnitts-Sicht der Daten ist aber auch der umgekehrte Effekt denkbar: dann wären hohe berufliche Belastungen eher ein Nebenprodukt hohen beruflichen Engagements, also eher ein *Ergebnis* hohen Commitments. Berufliche Autonomie meint die gestalterischen Freiheiten im Arbeitsalltag. Diese befördern das Commitment und damit auch die Bereitschaft zu höheren zeitlichen Investitionen in das Erwerbsleben.

Die Basis der Commitment-Messung in BEATA beruht auf den Instrumenten von Allen und Meyer (1990). Sie definieren die Dimensionen emotionales, materielles und normatives Commitment, wie sie bereits in Kapitel 9 erläutert werden. In Anhang C, Abschnitt C.5, Tabelle C.21 werden die Items zur Messung von beruflichen Commitments kurz beschrieben. In Abbildung C.6 im selbigen Abschnitt des Anhangs ist das Ergebnis der Faktorenanalyse mit Varimax-Rotation wiedergegeben. Sie bildet zwei Faktoren heraus. Der erste Faktor wird als intrinsische Motivation oder emotionales Commitment bezeichnet. Befragte mit hohen positiven Werten zeichnen sich durch eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und die Bereitschaft zu großem Engagement aus. Der zweite Faktor liest sich zunächst wie der Negativ-Pol des ersten Faktors. Die Faktorenanalyse zeigt jedoch eindeutig auf eine Zweifach-Struktur. Der zweite Faktor wird hier als extrinsische Motivation oder materielles Commitment bezeichnet: hohe Zustimmungen auf diesem Faktor weisen auf eine überwiegend finanzielle Bindung an den aktuellen Arbeitsplatz und ein geringes Interesse an Tätigkeit und Unternehmen. Die Dimensionierung von Allen und Meyer (1990) konnte damit nicht vollständig repliziert werden. Vor allem wird normatives Commitment nicht als eigener Faktor herausgebildet. Die entsprechenden Items können diese Dimension offensichtlich nicht gut genug diskriminieren.

Nach vorheriger Einzelprüfung der Dimensionierung wurden die beiden Faktoren Autonomie und Burnout in einer gemeinsamen Faktorenanalyse destilliert. Anhang C, Abschnitt C.5, Tabelle C.20 und Abbildung C.5 zeigen die Items und die Ergebnisse der Analyse. Die Faktoren Autonomie und Burnout sind gut in den Daten zu unterscheiden und werden durch die jeweiligen Items adäquat repräsentiert.

Für die Messung beruflicher Belastungen wurden acht Items herangezogen. Dazu gehören neben Überstunden und langen Arbeitszeiten etwa Schichtarbeit, Wochenend- oder Nachtarbeit. Überlange Arbeitszeiten sind solche mit extrem langen Wochenstunden. Die Anzahl der Überstunden dagegen ist nur an der vereinbarten Arbeitszeit gemessen. Prinzipiell kann sie also etwa für in Teilzeit arbeitende Frauen hoch sein, obwohl deren absolute Wochenarbeitszeit eventuell nicht extrem lang ist. Da diese Arbeitsbedingungen tendenziell eher Extreme darstellen und teilweise nur selten berichtet werden, entstehen schiefe Verteilungen, die eine detaillierte Erfassung der ursprünglichen Ausprägungen nicht sinnvoll erscheinen lassen. Die Items wurden daher auch hier am Median geteilt und zu Dummy-Variablen binarisiert. Da die konkreten Arbeitsbedingungen nicht Fokus dieser Untersuchung sind, ist der Indikator beruflicher Belastungen ein einfacher Index. Er wird als Anteil an möglichen Belastungen in Prozentwerten ausgedrückt. Beispielsweise gibt es nicht in allen Unternehmen Schichtarbeit; dieses Item wurde in diesem Fall nicht berücksichtigt und die Anzahl möglicher Items entsprechend reduziert. Auch sonstige fehlende Werte, die insgesamt nicht auffällig oder problematisch häufig vorkommen, können dadurch quantitativ reduziert werden. Anhang A, Abschnitt C.5, Tabelle C.22 gibt die verwendeten Items des Indexes wieder.

Alle Faktoren wurden auf der Basis aller verfügbaren Daten ermittelt. Es sind also alle Beschäftigtendaten wie auch Partnerinformationen in die Faktorbildung eingegangen, unabhängig vom Partnerstatus des Befragten. Die Ergebnis-Berichte beruhen entsprechend auf der Gesamtstichprobe.

**Kinder** Auch die im Haushalt lebenden Kinder wurden in die Analysen einbezogen. Sie können sowohl als institutionelles Commitment für die bestehende Partnerschaft angesehen werden, die eine Trennung eher unwahrscheinlich werden lässt. Die Beziehung zu Kindern sind aber auch eine konkurrierende (Tausch-)Beziehung und damit gleichzeitig Konkurrenz vor allem im Wettbewerb um Zeit- und emotionale Ressourcen. Gleichzeitig sind Kinder ein empirisch vielfach belegter Faktor für die Reproduktion genderspezifischer Verhaltensmuster in Partnerschaften (siehe Kapitel 3). Jedes weitere Kind ist damit ein zusätzlicher Stressor. Die Anzahl der Kinder wurde daher als eine weitere Variable eingefügt. Zusätzlich brauchen jüngere Kinder größere Aufmerksamkeit als ältere. Gerade bei Kindern in den ersten Lebensjahren zwischen Geburt und dem Alter 3 verlassen Frauen

in der Mehrzahl den Arbeitsmarkt und bleiben zu Hause. Daher werden in allen Analysen die Anzahl der Kinder sowie die Dummy-Variable einbezogen, ob jeweils ein Kind im Alter bis 3 Jahre im Haushalt lebt. Kinder außerhalb des Haushaltes wurden entsprechend nicht berücksichtigt, da der mutmaßliche Betreuungsaufwand für diese begrenzt sein sollte.

**Präferenzen** Bereits in Abschnitt 7.1 werden die Unterschiede zwischen Normen, Rollen, Einstellungen und Präferenzen definiert. In BEATA wurden globale Einstellungen über die Wichtigkeit von fünf Lebensbereichen erfragt: Freizeit, Beruf, Familie, Freunde und Partnerschaft. In der Beschäftigtenbefragung, die vor Ort in den Unternehmen stattfand, wurde die Abfrage wie in Abbildung B.1, Anhang B, erhoben. Befragte sollten insgesamt 12 Steine auf die genannten fünf Lebensbereiche je nach subjektiver Wichtigkeit verteilen. Gleiche Punktvergabe an mehrere Lebensbereiche war damit möglich. Eine ähnliche Abfrage gab es für die Partner. Da diese telefonisch befragt wurden, wurde dieses spezifische Instrument anders umgesetzt. Den Befragten wurden alle möglichen Paarkombinationen der fünf Lebensbereiche nacheinander, aber randomisiert, vorgelesen. Sie mussten für jede Paarkombination angeben, welcher der beiden jeweiligen Lebensbereiche ihnen wichtiger ist. Antwortverweigerung einer einzelnen Kombination wurde nicht zugelassen. Anders als bei der CASI-Variante ist Gleichwertigkeit zweier Lebensbereiche damit nicht möglich gewesen. Auch ist dadurch kein Rating erhalten, sondern ein klares Ranking.

Um die Vergleichbarkeit der beiden Abfragearten zu garantieren, wurden in dieser Auswertung die verfügbaren Informationen vereinheitlicht, wie Maydeu-Olivares es dargestellt hat (2004; 2005). Die Befragungsergebnisse der CASI-Erhebung wurden zunächst in die dem Telefoninterview äquivalente Form gebracht: für jede Paarkombination der fünf Lebensbereiche wurde festgehalten, welcher Lebensbereich dem Befragten wichtiger ist oder ob sie gleichwichtig bewertet wurden, also die gleiche Punktzahl erhalten haben. Das genaue Rating, also der Punktwertunterschied in der Bewertung, geht dabei verloren und ist nicht mehr berücksichtigt. Im Unterschied zur CATI-Erhebung ist allerdings die Gleichwertigkeit von Lebensbereichen möglich.

Tabelle C.4, Anhang C, Abschnitt C.2, zeigt die deskriptiven Unterschiede der so erhalten Lebensbereichswichtigkeiten. In Tabelle C.7 sind zusätzliche nicht-parametrische Teststatistiken zu weiteren Gruppenunterschieden der beiden Stichproben, getrennt nach Geschlecht und vorhandenen Kindern im Haushalt, aufgeführt. Tabelle C.5 und C.6 geben die äquivalenten Ergebnisse für eine alternative Umformung wieder, die den Vergleich der Lebensbereiche mit der Wichtigkeit im Beruf heranzieht. Daraus ergeben sich qualitativ etwas andere Ergebnisse. Die Statistiken wurden getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe getestet, um die in den Einstellungen vor allem innerhalb der Beschäftigtenstichprobe erwartbaren Korrelationen zu umgehen. Die unterschiedliche Power in

der Stichprobengröße macht sich vor allem in Tabelle C.7 deutlich bemerkbar. Korrelationen innerhalb der Betriebe sind allerdings nicht berücksichtigt.

In beiden Stichproben geben sowohl Männer als auch Frauen die größte Bedeutung Familie und Partnerschaft, auch im Vergleich zum Beruf. Dieses Ergebnis ist konsistent. Männern der Beschäftigtenstichprobe jedoch ist ihr Beruf im Mittel auffallend wichtig, deutlich wichtiger als den Männern der Partnerstichprobe. Entsprechend ergibt sich auch ein signifikanter Geschlechterunterschied nur für die Beschäftigtenstichprobe, welcher in der Partnerstichprobe nicht zu finden ist. Frauen sind Familie, Partnerschaft und private Kontakte im Vergleich zu ihrem Beruf zwar wichtiger als Männern, dieser ist aber nur in der Beschäftigtenstichprobe konsistent signifikant. Im Vergleich zu Männern ist Frauen auch ihre Freizeit tendenziell wichtiger als ihr Beruf. Dieses Ergebnis ist aber wiederum nicht konsistent signifikant in allen Stichproben.

Die quantitativen wie qualitativen Unterschiede der deskriptiven Ergebnisse weisen bereits auf den starken Einfluss des gewählten Erhebungsinstrumentes. Die Befragten der Partnerstichprobe scheinen zwar deutlich familien- und partnerschaftsorientierter zu sein als die Befragten der Beschäftigtenstichprobe. Inwiefern dies jedoch tatsächlich Ausdruck der unterschiedlichen Einstellungen in den Stichproben ist oder auf die Abfrageunterschiede in den Befragungsmodi zurückzuführen ist, muss ungeklärt bleiben. Möglicherweise spielte in der telefonischen, paarweisen Bereichs-Abfrage soziale Erwünschtheit eine größere Rolle. Auch werden durch das erzwungene Ranking der Paare eventuell extremere Ergebnisse befördert. Unklar bleibt auch, inwiefern der engere Interviewerkontakt bei der Telefonumfrage ausschlaggebend war.

Tabelle C.8 in Abschnitt C.2, Anhang C, zeigt deskriptiv Partnerunterschiede der Partnerstichprobe für verschiedene Gruppen. Auch hier wird das Ergebnis repliziert, dass Männern der Beruf, aber auch ihre Freizeit, signifikant häufiger wichtiger ist als ihren Partnerinnen. Frauen sind wiederum private Kontakte und Familie wichtiger als ihren Partnern. Die Darstellung nach Befragungsmodus bestätigt das vorangegangene Ergebnis, dass entweder der Fragebogentyp einen großen Einfluss auf die gemessenen Einstellungen hat oder die Stichproben systematisch unterschiedliche Präferenzen haben. Auch Kinder im Haushalt und zum Teil auch das Erwerbsarrangement des Paares bewirken einen graduellen Unterschied in den Einstellungen, wenn auch der Geschlechterunterschied zwischen den Partnern qualitativ der gleiche bleibt.

In den berichteten Ergebnissen der folgenden Auswertungen sind letztendlich die Angaben eingegangen, wie häufig der jeweilige Lebensbereich als wichtiger bezeichnet wurde im Vergleich zu den anderen Bereichen. Von diesen hat nur die Wichtigkeit von Familie einen

Einfluss auf den Untersuchungsgegenstand. Die anderen Faktoren werden entsprechend nicht berichtet.

Alter in Jahren ist ein weiterer Indikator, welcher in die Analysen integriert wurde. Einerseits können damit Generationeneffekte eingefangen werden, etwa wenn ältere Generationen aus Überzeugung eher traditionelleren Rollenvorstellungen folgen als jüngere Paare. Andererseits sind auch Lebensverlaufeffekte zu erwarten, bei denen beispielsweise lange Arbeitszeiten mit zunehmenden Alter anstrengender und damit weniger erwartbar werden. Auch Karriereeffekte könnten jedoch damit abgebildet werden, sofern sie über die gemessenen Statusangaben hinausgehen. Da die Alter beider Partner hochgradig korrelieren, wurde nur das Alter der Partnerin betrachtet. Um die Interpretation vor allem der Regressionskonstanten zu erleichtern, ist zudem das Alter um den Mittelwert der hier betrachteten Stichprobe der BEATA -Zweiverdienerpaare für Partner beziehungsweise für Partnerinnen zentriert angegeben.

**Verhandlungsmacht** Verhandlungsmacht in Partnerschaften bezeichnet das relationale ökonomische Verhältnis zweier Partner. Dafür wird die Einkommensdifferenz zwischen den Partnern verwendet.<sup>7</sup> Wie auch bei den abhängigen Variablen wird die Differenz gebildet aus dem monatlichen Brutto-Einkommen des Mannes *abzüglich* des Einkommens der Partnerin. Negative Werte bilden entsprechend den Überschuss zugunsten der Frau ab, positive Werte bezeichnen eine Verschiebung zugunsten des Partners. Für eine bessere Leserlichkeit sind die Einkommensdifferenzen in 100-Euro-Schritten ausgewiesen. Wie bereits bei der Operationalisierung der abhängigen Variablen diskutiert, wird aus den gleichen Gründen auch hier bewusst die Differenz statt des Anteiles des Individualeinkommens am Gesamthaushaltsverdienstes betrachtet. Die Literatur diskutiert jedoch verschiedene Messungen, die eher zwischen dem Anteil und den beiden absoluten Einkommen schwanken (dazu insbesondere die Diskussion und Analysen von Gupta 2007).

Um auch das absolute Lohn-Niveau zu berücksichtigen, muss das Einkommen eines der beiden Partner integriert werden. Hierfür wird der Stundenlohn der Frau in Euro analysiert. Die Korrektur des Brutto-Einkommens mit der vereinbarten Arbeitszeit berücksichtigt entsprechend den Bias, der durch die häufig auftretende Teilzeit-Tätigkeit von Frauen entsteht, und ist somit ein adäquateres Maß für die ökonomische Vergütung. Den-

---

<sup>7</sup> Die Einkommensangaben wurden nicht imputiert, obwohl auch in BEATA diese Fragen – wie auch allgemein in der Umfrageforschung bekannt – häufiger von Antwortverweigerungen betroffen sind. Typischerweise treten Antwortverweigerungen besonders häufig bei hoher beruflicher Qualifikation auf. In BEATA haben jedoch deutlich viele Hocheinkommensbezieher ihr Einkommen berichtet, so dass diesbezüglich keine Verzerrung zu erwarten ist. Eine Selektivität kann jedoch nicht vollständig ausgeschlossen werden, sie ist aber auch nicht zu kontrollieren.

noch korreliert der Stundenlohn stark mit dem Brutto-Einkommen. Der Stundenlohn wird am Mittelwert der weiblichen Stundenlöhne in Zweiverdienerpaaren zentriert.

Die Qualifikation der aktuellen Tätigkeit liegt unter Umständen näher bei einer realen Status-Beschreibung als das Einkommen. Im SOEP wird dieses Merkmal als „Stellung im Beruf“ geführt, die Abfrage in BEATA wurde an der SOEP-Abfrage orientiert. Allerdings kann die berufliche Stellung auch stärker mit kulturellen Überzeugungen und Präferenzen korrelieren als das Einkommen. In den ausgewählten Modellen werden teilweise zwei Dummy-Variablen zur Qualifikation der Frau berichtet, die Partnerinnen in hochqualifizierten und in leitenden<sup>8</sup> Positionen gesondert ausweisen. Die Relation zum Partner wurde mittels dreier weiteren Dummy-Variablen geprüft, hat sich aber als nicht aussagekräftig erwiesen. Um darüber hinaus noch differenzierter den Status des Berufes abzubilden, wurde die Weisungsbefugnis gegenüber Mitarbeitern beider Partner integriert. Auch sie hatte jedoch in keiner der Modelle einen Effekt und wurde daher nicht in die berichteten Modelle aufgenommen.

**Kontrollvariablen** Da eine Auswirkung des Befragungsmodus – CASI oder CATI – denkbar ist, wurde immer für den Befragungstyp der Frau kontrolliert. Hier zeigte sich aber keine Auswirkung auf das Analyseergebnis. Haushalts- und Reinigungshilfen können den grundsätzlichen Bedarf an Hausarbeit reduzieren oder fast vollständig obsolet werden lassen. Auch dafür wird in den Analysen mit einer Dummy-Variablen kontrolliert. Wie oben in Abschnitt 14.2 bereits ausgeführt, wurden einige Items der abhängigen Variablen dieser Untersuchung imputiert. Um sicherzugehen, dass die Imputation keinen Einfluss auf das Ergebnis hat, wurde entsprechend ein Dummy eingefügt, der die imputierten Fälle ausweist. In keiner der Analysen kann ein signifikanter Effekt der Imputation festgestellt werden.

## 14.4. Modell

Für jede der jeweils vier abhängigen Variablen der produktiven Zeit und der frei verfügbaren Zeit werden separat OLS-Regressionen mit robusten Standardfehlern berechnet. Die Gleichungen sehen entsprechend wie folgt aus:

$$y_{[kx1]} = \beta_0_{[kx1]} + (X \beta)_{[kx1][kxl]}^{erklärende} + (X \beta)_{[kxm][kxm]}^{Kontroll} + \epsilon_{[kx1]}, \quad (14.1)$$

<sup>8</sup> Hierzu zählen Professorinnen und Frauen in gehobenen Management-Positionen.

- mit  $y_k = \text{Zeit}_k^{\text{Mann}} - \text{Zeit}_k^{\text{Frau}}$  ... Differenz der Zeitaufwandes  $y_k$  eines Paares;  
 $k$  ... Anzahl abhängiger Variablen / Gleichungen,  $k = [1, \dots, s]$ ;  
 $l$  ... Anzahl erklärender Variablen,  $l = [1, \dots, t]$ ;  
 $m$  ... Anzahl Kontrollvariablen,  $m = [1, \dots, u]$   
 und  $\text{Corr}(\epsilon_k, \epsilon_{k+1}), \dots, \text{Corr}(\epsilon_{k+(s-1)}, \epsilon_{k+s}) = 0$ .

Da es sich nicht um ein verbundenes Gleichungssystem handelt, also *nicht* um sogenannte *Seemingly Unrelated Regressions*, wird angenommen, dass die Fehlerterme nicht miteinander korrelieren. Es werden also getrennte OLS-Regressionen berechnet für alle in 14.2 beschriebenen abhängigen Variablen. Die abhängigen Variablen sind wie oben beschrieben die Differenzen der jeweils aufgewendeten Zeit eines Partners abzüglich des Zeitaufwandes der Partnerin. Negative Werte bedeuten also, dass Partnerinnen im Mittel entsprechend mehr Stunden pro Woche im jeweiligen Bereich aufwenden, positive Werte bedeuten einen entsprechenden Mehraufwand der Männer.

Neben den Effekten der erklärenden Variablen liegt ein besonderes Augenmerk der Analysen auf den Konstanten. Sie geben einen Hinweis darauf, inwiefern die deskriptive Tendenz von Geschlechterungleichheiten auch unter Kontrolle der wichtigsten Partnerschaftsmerkmale sichtbar bleibt. Zusätzliche erklärende Variablen wurden blockweise in die Modelle eingefügt. Für die zu berichtenden Modelle wurden neben den zentralen, theoretisch zu prüfenden Faktoren sowie den Kontrollvariablen diejenigen Variablen ausgewählt, welche einen Einfluss auf die abhängige Variable haben. Zusätzlich wurden noch weitere Variablen geprüft, deren Relevanz in Bündeln von inhaltlichen Blöcken gesichtet wurden. Diese Regressionsergebnisse sind nicht aufgeführt, da sie multivariat keinen Einfluss aufweisen. Wie bereits benannt, sind diese Variablen im Anhang C, Abschnitt C.5, Tabelle C.18 dokumentiert. Das letzte Modell, jeweils Modell (3) jeder abhängigen Variablen, enthält entsprechend nur empirisch oder theoretisch relevante Variablen. Damit können die Modelle sparsam gehalten werden.

## 14.5. Ergebnisse

**Produktive Zeit** Wie oben beschrieben, werden sowohl Erwerbsarbeit als auch Hausarbeit als produktive Arbeit verstanden. Neben einer engen Interpretation wird Hausarbeit in einer zweiten Operationalisierung ergänzt um die Zeit, welche mit der Pflege und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen verbracht wird. Tabelle 14.3 zeigt die Er-

gebnisse der OLS-Regressionen, welche die verschiedenen Messvarianten der produktiven Arbeit für BEATA -Zweiverdienerpaare untersuchen.

Die Betrachtung der Konstanten gibt wieder, wie die Zeitinvestitionen in der etwas überdurchschnittlich qualifizierten BEATA -Zweiverdiener-Stichprobe im Mittel verteilt sind. Ohne Kontrolle von Kovariaten ist eine klassische Spezialisierung von Paaren sichtbar: die Männer der untersuchten Zweiverdienerpaare investieren im Mittel zwölf Stunden pro Woche mehr in Erwerbsarbeit als ihre Partnerinnen. Dagegen investieren ihre Partnerinnen fast sechs Stunden mehr in Hausarbeit. Rechnet man Kinderbetreuung und Pflegezeiten hinzu, sind es wiederum die Frauen, die zwölf Stunden in der Woche mehr mit Haushalt und Kindern beschäftigt sind als ihre Männer. Wie bereits in Kapitel 12 kann auch in dieser deskriptiven Betrachtung die Spezialisierungs-Hypothese 1.2 damit zunächst nicht abgelehnt werden. Werden alle produktiven Tätigkeiten zusammengerechnet, verbringen Partner und Partnerin nicht mehr signifikant unterschiedlich viel Zeit mit produktiven Arbeiten.

Bis hierhin können die zentralen Ergebnisse der Literatur im Wesentlichen repliziert werden. Werden Kovariate hinzugenommen, ändert sich dieser Eindruck jedoch. Interessant ist es daher, die Effekte der einzelnen Kovariaten anzuschauen, welche die oben vorgestellten Hypothesen überprüfen. Leben bei den Paaren keine Kinder im Haushalt (Konstante im jeweiligem Modell (3)), ist kein signifikanter Unterschied in der Zeit für Hausarbeit oder Erwerbsarbeit mehr feststellbar. Es sind also vor allem im Haushalt lebende Kinder, die erklären können, warum eine Spezialisierung der Arbeitszeit von Paaren stattfindet. Kinder lassen westdeutsche Frauen noch sehr häufig eine Teilzeitstelle annehmen und den großen Teil der Kinderbetreuung und des Haushaltes erledigen. In ihrer Verallgemeinerung ist die Spezialisierungs-Hypothese 1.2 daher abzulehnen. Da die Spezialisierung erst mit Kindern im Haushalt eintritt, ist laut dieser Untersuchung die These der Hierarchieverschiebung 3.5 für Frauen zutreffend: mit der Geburt eines Kindes verschieben Frauen ihre Prioritäten zugunsten des Nachwuchses.

Interessanterweise ist unter Kontrolle der Kovariaten durchaus eine Ungleichheit festzustellen: Frauen sind im Mittel insgesamt neuneinhalb Wochenstunden mehr in Arbeit und Haushalt tätig als ihre Partner, wenn keine Kinder im Haushalt leben, die Frauen gering oder nicht qualifiziert sind, Familie nicht übermäßig wichtig ist und auch sonst keine beruflichen Belastungen oder Ungleichheiten berichtet werden. Der Effekt ist allerdings aufgrund der hohen Streuung nur schwach signifikant. Da die Qualifikation der Frau diese Partnerungleichheit verschwinden lässt, kann keineswegs von einer generellen Benachteiligung der Frau gesprochen werden. Damit wird eine ökonomische Erklärung denkbar, wie sie Verhandlungsmacht-Hypothese 1.1 oder Autonomie-Hypothese 1.4 vorhersagen. Diese können nichts zweifelsfrei abgelehnt werden.

**Tabelle 14.3.** – Partnerunterschiede in produktiver Zeit, unstandardisierte Schätzergebnisse der OLS-Regressionen, (Standardfehler in Klammern); BEATA Partnerstichprobe, nur Zweierdienerpaare

	Arbeitszeitdifferenz			Differenz Hausarbeit			Differenz Haushaltstätigkeit <sup>1)</sup>			Differenz produkt. Arbeit <sup>2)</sup>		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Konstante	12.10*** (0.882)	5.395*** (1.403)	-1.455 (2.136)	-5.44*** (0.687)	-3.69*** (0.899)	-3.54 (2.030)	-12.2*** (1.350)	-6.78*** (1.632)	-4.34 (3.416)	0.36 (1.234)	-5.47* (2.286)	-9.59* (4.295)
<i>(konkurrierende) Commitments / Stressoren</i>												
Entfremdung Er (Faktor)					1.313 (0.688)	1.218 (0.639)						
Entfremdung Sie (Faktor)					-1.778* (0.740)	-1.327 (0.716)						
Intrins. berufl. Commitment – Sie		3.525** (1.095)	2.884** (1.061)		-2.703* (1.313)	-1.336 (1.259)						
Extrins. berufl. Commitment – Sie		1.990 (1.048)	1.895 (1.062)		-1.611 (1.137)	-1.189 (1.098)						
Berufl. Autonomie – Sie		-2.158* (1.064)	-2.272* (1.053)		3.070** (1.150)	2.482* (1.089)						
Berufl. Belastung – Partner		0.183*** (0.0261)	0.197*** (0.0272)							0.208*** (0.0488)	0.219*** (0.0489)	
Berufl. Belastung – Sie		-0.24*** (0.0326)	-0.24*** (0.0338)							0.003 (0.0573)	-0.026 (0.0607)	
Anz. Kinder im HH			1.851* (0.716)			0.172 (0.622)		-4.35*** (1.223)			-1.943 (1.234)	
Kind(er) unter 3 J. im HH			2.804 (2.153)			-3.048 (1.966)		-15.64* (6.522)			-10.21 (5.411)	
Differenz Arbeitszeit						-0.29*** (0.0474)		-0.38*** (0.103)				
<i>Motivation / Einstellung</i>												
Wichtigkeit von Familie – Sie								-17.4*** (4.178)				-8.953* (3.562)
Alter Partnerin in Jahren (zentr.)					-0.27*** (0.0712)	-0.27*** (0.0708)						

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

	Arbeitszeitdifferenz			Differenz Hausarbeit			Differenz Haushaltstätigkeit <sup>1)</sup>			Differenz produkt. Arbeit <sup>2)</sup>		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<i>Verhandlungsmacht</i>												
Einkommensdifferenz	0.316*** (0.0530)	0.274*** (0.0522)	0.274*** (0.0522)	-0.15*** (0.0305)	-0.0317 (0.0283)	-0.0317 (0.0283)	-0.19*** (0.0543)	-0.0182 (0.0456)	-0.0182 (0.0456)	0.0965* (0.0464)	0.0965* (0.0464)	0.105* (0.0520)
Stundenlohn	0.115 (0.120)	0.0891 (0.118)	0.0891 (0.118)	-0.188 (0.146)	-0.151 (0.132)	-0.151 (0.132)	-0.367 (0.209)	-0.419* (0.173)	-0.419* (0.173)	-0.284 (0.147)	-0.284 (0.147)	-0.280 (0.148)
- Sie										-3.202 (2.657)	-3.202 (2.657)	-2.709 (2.534)
Hochqualifizierte										-14.60** (4.826)	-14.60** (4.826)	-13.19** (4.762)
Frau												
Frau mit leitender Position												
<i>Kontrollvariablen</i>												
Haushaltshilfe				4.759* (1.845)	4.549* (1.793)	4.549* (1.793)	5.044 (3.335)	8.483** (3.074)	8.483** (3.074)			4.165 (2.465)
Fragebogen Sie			3.397* (1.380)		1.066 (1.179)	1.066 (1.179)		1.708 (2.214)	1.708 (2.214)			0.281 (4.977)
Abhängige Variable imputiert?					-5.154 (3.196)	-5.154 (3.196)		0.735 (4.534)	0.735 (4.534)			
N	327	327	327	274	274	274	270	270	270	269	269	269
R-sq	0.000	0.520	0.549	0.000	0.324	0.324	0.134	0.300	0.300	0.000	0.206	0.245
adj. R-sq	0.000	0.509	0.535	0.000	0.191	0.288	0.121	0.276	0.276	0.000	0.185	0.213
AIC	2740.2	2514.4	2499.8	2110.6	2031.2	2031.2	2410.2	2362.6	2362.6	2382.6	2334.6	2329.0
BIC	2744.0	2544.7	2541.5	2114.2	2097.7	2085.4	2444.7	2398.6	2398.6	2386.2	2363.3	2372.1
F	0	39.41	35.52	0	7.914	9.253	0	13.14	13.14	0	8.279	7.407
df	0	7	10	0	9	14	4	9	9	0	7	11

\* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

1) Hausarbeit + Kümmern um Kinder + Kümmern um Pflegebedürftige

2) Arbeitszeit + Hausarbeit inkl. Kümmern um Kinder und Pflegebedürftige

Ebenso getestet: Alter Partner; Zuwendung und Stimulation in der Partnerschaft; Dauer der Partnerschaft; Ziele (Wichtigkeit von Freizeit, Beruf);

Weisungsbefugnis; Burnout; Partnerschafts-Konstellation Qualifikation

In der Zusammenschau scheint jedoch wahrscheinlicher, dass konservative Normen oder Einstellungen bei geringerem Qualifikationsniveau eine Rolle spielen, wie sie zum Teil Routinen-Hypothese 1.5 prognostiziert. Das Qualifikationsniveau hebt diesen Effekt, falls vorhanden, jedoch aus. Für die hochqualifizierte Gesellschaftsgruppe greift Individualisierungs-Hypothese 2.4: Geschlechternormen zeigen hier keinerlei Wirkung mehr.

Da eine Partnerschaft eine zumeist sehr enge soziale Beziehung ist, ist es plausibel, dass das Erwerbsleben zeitlich in Konkurrenz zu Partnerschaften steht. Konkurrenz-Hypothese 3.2 trifft laut den Analyseergebnissen allerdings nicht in allen Wirkungsrichtungen zu. Keiner der drei gemessenen Instrumente für Partnerschaftsqualität hat einen signifikanten Effekt auf Arbeitszeiten oder die anderen Untersuchungsgegenstände gezeigt, weshalb sie nicht in die berichteten Modelle eingegangen sind. Nur eine Ausnahme gibt es: die wahrgenommene Entfremdung zum Partner. Für die Wahrnehmung der Partnerinnen gab es einen schwach signifikanten Effekt: je stärker sie sich dem Partner gegenüber fremd fühlen, desto häufiger berichten sie, einen höheren Beitrag zur Hausarbeit zu leisten. Unter Kontrolle von Kindern und weiteren Variablen ist dieser Effekt aber nicht mehr sichtbar. Dieser scheinbare Zusammenhang ist daher wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass sich Paare mit Kindern einander eher entfremden als Paare ohne Kinder. Und in der Tat scheint damit plausibel, dass hier die genannte zusätzliche Annahme greift: Konkurrenz um eine Ressource ist nur dann relevant, wenn die Investition einer Ressource nahe am Maximum liegt. Wenn jeder 16 Stunden am Tag zur Verfügung hat, lassen selbst zwischen acht und zehn Arbeitsstunden noch einige Stunden täglich für Partnerschaft oder Freizeit übrig. Eine zeitliche Konkurrenz greift in diesem Sinne für die meisten Paare noch nicht.

Hypothese 3.1 vermutet, dass mit steigendem Commitment in einen Lebensbereich auch die Investitionen in denselben Bereich zunehmen. Für das zeitliche Engagement in Kinderbetreuung trifft Hypothese 3.1 offensichtlich zu. Bei erwerbstätigen Partnerinnen führt jedes Kind, wie zu erwarten, zu etwa viereinhalb Stunden mehr Hausarbeit *inklusive* Kinderbetreuung. Bei Kindern unter drei Jahren investieren Frauen sogar 15 Stunden in der Woche mehr in Hausarbeit und Kinderbetreuung. Letzterer Effekt ist allerdings nur schwach signifikant. Für Hausarbeit ohne Kinderbetreuung haben Kinder dagegen keinerlei sichtbare Auswirkung. In der Gesamtschau der produktiven Arbeit insgesamt, also absolut gesehen, führen Kinder laut diesen Analysen nicht zu mehr Arbeit der Frau im Vergleich zu ihrem Partner.

Emotionales Commitment in den Beruf zeigt interessanterweise nur für Partnerinnen signifikante Effekte. Intrinsische Motivation führt allerdings zum gegenteiligen als dem erwarteten Effekt: je mehr die Frau eines Zweiverdienerpaares bereit ist, sich für ihren Arbeitgeber zu engagieren, desto weniger arbeitet sie in Relation zu ihrem Partner. Drei Erklärungen sind dazu denkbar: entweder sorgen hohe Arbeitszeiten eher für Frustratio-

nen bei Frauen und daher für niedrigeres intrinsisches Commitment. Partnerinnen mit geringeren Arbeitszeiten wären am Ende innerlich also engagierter im Beruf als zeitlich stärker geforderte Frauen. Es ist aber auch denkbar, dass Männer mit sehr langen Arbeitszeiten auch mit beruflich zumindest intrinsisch stark motivierten Frauen liiert sind – eine Art Homogamie in Bezug auf Einstellungen. Eine weitere Interpretation ist, dass Frauen von lang arbeitenden Männern sich ihre Erwerbstätigkeit eher nach ihren Interessen aussuchen können. Sie können es sich leisten, deutlich weniger zu arbeiten, denn sie sind eher Zuverdiener in der Partnerschaft. Stützen könnte diese Interpretation, dass diese Partnerinnen auch tendenziell mehr Hausarbeit übernehmen, auch wenn dieser Effekt nur schwach signifikant und unter Kontrolle von Kindern nicht mehr signifikant ist. Dieser Zusammenhang ist ebensowenig vorhanden, wenn produktive Arbeit insgesamt analysiert wird.

Extrinsische Motivation im Beruf hat keinerlei Auswirkung auf das zeitliche Engagement in die Lebensbereiche. Dagegen sind mit steigender beruflicher Autonomie von Frauen wiederum ihre Arbeitszeiten um mehr als zwei Stunden wöchentlich je zusätzlicher Standardabweichung signifikant höher. Dazu ist bei höherer beruflicher Autonomie der Frau die wöchentliche Hausarbeit um etwa zweieinhalb Stunden reduziert, auch unter Kontrolle von Kindern. Berufliche Autonomie von Männern hat wiederum keinerlei Effekt. Die verschiedenen Commitment-Indikatoren wirken je nach Geschlecht unterschiedlich. Commitment-Hypothese 3.1 kann für den Beruf nur teilweise bestätigt werden. Offenbar wirkt die berufliche Arbeitszeit auf das Commitment von Arbeitnehmerinnen tendenziell negativ. Engagierte Beschäftigte arbeiten jedoch nicht freiwillig länger. Sind Frauen in ihren beruflichen Alltagsgestaltung dagegen sehr frei, arbeiten sie durchaus mehr. Dies kann wiederum ein Indiz für die positive Wirkung des Commitments auf das zeitliche Engagement von Frauen im Beruf sein.

Bei den Berufsmerkmalen sind es ausschließlich die Anzahl der beruflichen Belastungen, die sowohl für Männer als auch für Frauen einen signifikanten und deutlichen Zusammenhang mit der Arbeitszeit aufweisen. Mit jedem Punkt auf dem Belastungs-Index, welcher zwischen 0 und 100 schwankt, arbeitet der jeweilige Partner um mehr als zehn Minuten der Wochenarbeitszeit mehr. Hat ein Befragter alle der möglichen Belastungen angegeben wie Nacht- und Wochenendarbeit oder ungewöhnlich lange Arbeitszeiten über den Arbeitsvertrag hinaus, arbeitet dieser im Mittel zwanzig Wochenstunden mehr als ein Erwerbstätiger ohne jegliche Belastungen. Dieser Effekt gilt für Männer wie für Frauen und ist auch unter Kontrolle von Kindern jeweils hochsignifikant. Auch hier ist interessant, dass diese Aussage jedoch für die *gesamte* produktive Arbeit nur bei Männern erhalten bleibt. Für Frauen spielen Arbeitsbedingungen in der Gesamtsicht der produktiven Arbeitszeit entsprechend keine Rolle. (Normatives) Commitment und Belastungen sind in dieser Analyse deutlich positiv miteinander korreliert. Die Wirkungsrichtung mag dabei

eher von der zeitlichen Inklusion in den Beruf auf die tatsächlichen Belastungen liegen. Bei langen Arbeitszeiten fühlen sich Beschäftigte eher gestresst.

Kinder haben unter Kontrolle der anderen Variablen eine geringere Auswirkung auf die Arbeitszeitdifferenz der Zweiverdienerpaare als erwartet. Jedes Kind im Haushalt verschiebt die Differenz der Wochenarbeitszeit um etwa zwei Stunden in Richtung des Mannes. Aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen in Westdeutschland würde man zunächst einen wesentlich höheren Betrag erwarten. Auch der Altersdummy für sehr junge Kinder hat keinen signifikanten Effekt für die Erwerbsarbeitszeit. Dies ist jedoch auf die Stichprobe zurückzuführen: nach der Geburt eines Kindes verzichten in Deutschland die meisten Frauen für einige Zeit vollständig auf eine Erwerbstätigkeit. Diese sind nicht in der Stichprobe enthalten, da nur Zweiverdienerpaare analysiert werden. Nur bei 13 % der analysierten Paare leben überhaupt Vorschulkinder im Haushalt. Auch muss der sehr große Unterschied in der Konstante beachtet werden, wie er im Wechsel von Modell (2) auf (3) für die Arbeitszeitdifferenz zu sehen ist. Unter Kontrolle von Kindern und weiteren Variablen hat sich die Mehrarbeit der Männer von zwölf Wochenstunden zu einem nicht-signifikanten Betrag reduziert. Eventuell spiegelt sich daher sehr viel im Indikator der beruflichen Belastungen wider: möglicherweise sind es die Arbeitsbedingungen, über die Paare ihr Erwerbsleben an ihre private Situation anpassen oder im Voraus angepasst haben.

Bei den Modellen der privaten produktiven Arbeitszeiten – der beiden Messungen von Hausarbeit ohne und mit Kinderbetreuung – wird die Differenz in der Erwerbsarbeitszeit berücksichtigt. Sie zeigen einen erwartbar positiven, hochsignifikanten Effekt. Die Time-Availability-Hypothese 3.3 wird damit ebenso bestätigt. Je Stunde, die der Partner mehr als seine Partnerin wöchentlich im Arbeitsleben verbringt, investiert seine Partnerin etwa eine halbe Stunde mehr in Hausarbeit. Hausarbeit und Erwerbsarbeit stehen bei Zweiverdienerpaaren damit allerdings nur bedingt in einem egalitären Quid-pro-quo-Verhältnis.

Insgesamt weisen diese Ergebnisse auf Hierarchie-Hypothese 3.4, die eine verallgemeinerbare Priorisierung von Lebensbereichen vermutet. Laut dieser Hypothese hat das Erwerbsleben Vorrang in der alltäglichen zeitlichen Lebensgestaltung. Und in der Tat: Arbeitszeiten sind ein wichtiger Faktor für Zeit, die mit Haushalt und Kindern zugebracht wird. Zeitinvestitionen in Hausarbeit und Kinderbetreuung werden auf den Beruf abgestimmt. Die eigene alltägliche Arbeitszeit wird dagegen eher vom Arbeitsbedarf im Beruf bestimmt. Kinder wiederum haben große Auswirkung auf Kinderbetreuung, weshalb sie entscheidend sind für die private produktive Arbeitszeit. Partnerschaftscommitment hat auf keinen der Bereiche eine Auswirkung, sie steht in der Zeithierarchie damit am Ende der betrachteten Lebensbereiche. Der doch große Effekt von Kindern auf die mittlere Verteilung von Arbeitszeiten spricht jedoch dafür, dass bei Frauen ein wichtiger Wechsel in

der Lebensbereichs-Hierarchie stattfindet, wenn Kinder geboren werden: Dann schrauben sie ihre Arbeitszeit zurück. Für Frauen schieben sich Kinder auf die oberste Prioritätenstufe vor die Erwerbsarbeit, die Erwerbsarbeitszeit wird also an den Betreuungsbedarf der Kinder angepasst. Bei Männern dagegen ist diese Prioritätenverschiebung nicht sichtbar. Hypothese 3.5 der Hierarchieverschiebung kann damit für Frauen bestätigt werden, für Männer jedoch nicht.

Insgesamt ist die Wichtigkeit der Lebensbereiche, die für beide Partner getestet wurden, weniger entscheidend für die produktiven Tätigkeiten von Zweiverdienerpaaren. Bei Partnerinnen spielt eine überraschend starke Rolle, ob ihnen Familie auffällig wichtig ist, vor allem für ihre Zeit mit Kinderbetreuung. Diese Einstellung steht grundsätzlich im engen Zusammenhang damit, ob Frauen Kinder haben oder nicht. Wie bei Beblo und Robledo (2008) gibt es einen starken Alterseffekt, der allerdings nur für Hausarbeit signifikant ist. Erwerbstätige Frauen in Partnerschaften, bei denen die Frau 10 Jahre älter ist als der Stichprobenmittelwert von reichlich 40 Jahren, investieren wöchentlich fast drei Stunden mehr in Hausarbeit. In der Gruppe, in welcher die Frau zwischen 60 und 70 Jahren alt ist, sind es entsprechend sechs Stunden mehr Hausarbeit im Vergleich zum Mittelwert. Für die Ungleichheit der Erwerbsarbeitszeit spielen Einstellungen dagegen keine Rolle. Eine große persönliche Bedeutung von Familie wirkt jedoch auch in der Gesamtschau noch stark traditionalisierend. Sie führt möglicherweise tatsächlich dazu, dass sich Frauen persönlich „aufopfern“ und bereit sind, sich deutlich mehr im Privatleben zu engagieren. Präferenzen-Hypothese 2.1 kann damit für die private produktive Arbeitszeit bestätigt werden. Allerdings nicht für das Erwerbsleben: dies spricht abermals für die Priorität des Erwerbslebens vor dem Privatleben, wie sie Hypothese 3.4 vermutet.

Verhandlungsmacht, Hypothese 1.1, gehört zu den im wissenschaftlichen Diskurs wichtigsten theoretischen Erklärungsfaktoren für Geschlechterunterschiede in Partnerschaften. Hier wird finanzielle Verhandlungsmacht anhand der Einkommensdifferenz gemessen. Darüber hinaus wird zur Überprüfung von Autonomie-Hypothese 1.4 als Statusindikator der Stundenlohn der Frau analysiert. Die berufliche Position der Partnerin, wie sie das Qualifikationsniveau im Beruf zum Ausdruck bringt, ist nur bei der gesamten produktiven Arbeitszeit bedeutsam. Die Einkommensdifferenz dagegen ist in allen jeweiligen Modellen (2) signifikant. Bei der Erwerbsarbeitszeitdifferenz bleibt dies auch unter Kontrolle von Kindern im Modell (3) der Fall. Wenn der Mann 1000 Euro mehr als seine Partnerin verdient, arbeitet er im Mittel fast drei Stunden zusätzlich als bei Paaren mit einer um 1000 Euro geringeren Einkommensdifferenz. Für Hausarbeit und Kinderbetreuung ist die finanzielle Verhandlungsmacht in den Modellen (3) dagegen nicht mehr signifikant. Der Stundenlohn als Statusindikator ist fast nirgendwo signifikant und daher scheinbar nicht entscheidend für die Verteilung von produktiver Arbeit in Partnerschaften. Dies spricht gegen Autonomie-Hypothese 1.4.

Für die Verteilung der Erwerbsarbeitszeit scheint Verhandlungsmacht, wie Hypothese 1.1 suggeriert, also zunächst korrekt. Allerdings hängt dieser Effekt auch mit dem geringen Gehalt von in Teilzeit arbeitenden Frauen zusammen. Sofern höheres Einkommen auch auf größere Verantwortung im Beruf hinweist, können die beobachteten Zusammenhänge zudem auf längere Arbeitszeiten infolge eines höheren Arbeitsaufkommens deuten. Auch diese Beobachtung spricht daher eher für Hierarchie-Hypothese 3.4. *Zuerst* entscheiden Paare über ihre Arbeitszeiten und ihr berufliches Engagement. Erst *danach* werden die Investitionen in Hausarbeit und Kinderbetreuung nach der restlichen verfügbaren privaten Zeit verteilt. Verhandlungsmacht im Sinne des beruflichen Status ist also zunächst nur entscheidend für das berufliche Engagement. Status selbst ist kein Verteilungsargument für die häusliche Arbeit.

Die Gültigkeit der Gender-Hypothese 2.3 zu beurteilen, ist schwierig. Diese argumentiert, dass bei einer Gender-Problematik die ökonomische Verhandlungsmacht der Frau weniger wichtig ist als die des Partners. Da die Wirkung der Ressourcen der Männer wie der Frauen nicht separat untersucht wird, ist ein endgültiges Urteil nicht möglich. Doch in keinem Modell ist sowohl die Einkommensdifferenz als auch Stundenlohn oder Qualifikation der Frau gleichzeitig bedeutsam. Damit kann sie nicht abgelehnt werden. Weder für die Verteilung von Hausarbeit noch für die Verteilung von Erwerbsarbeitszeiten ist der weibliche ökonomische Status wichtig. Besonders sichtbar wird dies bei Frauen in leitender Position: erst ein ökonomische Ausnahmestellung mit besonderer beruflicher Verantwortung führt dazu, traditionelle Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften zu überwinden. Stattdessen kann daher auch das Gegenteil der These vermutet werden: die Arbeitsbedingungen und der Status der Frau sind tendenziell *wichtiger* als die des Mannes, um Geschlechterunterschiede zumindest in der verfügbaren Zeit aufzuheben. Allerdings könnte auch dies zugunsten der Gendertheorie ausgelegt werden.

Bei den Kontrollvariablen zeigt sich eine vorhandene Haushaltshilfe als wichtiger Unterschied in der Verteilung der Hausarbeit, insbesondere der Kinderbetreuung. Sie entlastet vor allem Frauen. Der Fragebogentyp der Partnerin wurde zur Kontrolle der Stichprobe eingefügt. Wie schon in der deskriptiven Beschreibung der Daten in Kapitel 12 deutlich, sind einige Unterschiede zwischen den Stichproben sichtbar. Hier sind sie allerdings nur bei der Erwerbsarbeitszeit schwach signifikant. Die Imputationen in den abhängigen Variablen haben keinen Effekt auf die Ergebnisse.

**Regenerative Zeit** Tabelle 14.4 führt die OLS-Ergebnisse der verfügbaren Zeit beziehungsweise für Freizeit der BEATA -Zweiverdienerpaare auf. Die untersuchten Ergebnisse für regenerative Tätigkeiten fallen weniger deutlich aus als die Ergebnisse der produktiven Arbeit. Ohne Kontrolle von Kovariaten, also im Mittel, verbringen Männer anderthalb

Stunden pro Woche mehr Zeit für aktive Freizeittätigkeiten wie Sport und eine Stunde mehr für eher inaktive Tätigkeiten wie Lesen oder Faulenzen, also insgesamt zweieinhalb Stunden mehr. Wird die verfügbare Zeit berechnet, welche eine Woche *abzüglich* der produktiven Tätigkeiten wie Erwerbs- und Hausarbeit noch übrig hat, so gibt es im Mittel jedoch keinen signifikanten Geschlechter-Unterschied mehr. Diese Modelle der verfügbaren Zeit der letzten Spalte entsprechen denen der vorher vorgestellten zur gesamten produktiven Tätigkeiten.

Unter Kontrolle der ausgewählten Kovariaten, siehe die jeweiligen Modelle (3), verändert sich der Eindruck etwas. Wie oben, haben Männer neuneinhalb Stunden mehr Freizeit zur Verfügung, wobei dieser Wert nur schwach signifikant ist. Für die Freizeitaktivitäten, über welche die Befragten direkt berichten, gibt es allerdings keinen signifikanten Unterschied mehr zwischen Partnern. Frauen verbringen demnach knapp vier Stunden mehr Zeit mit eher inaktiven Tätigkeiten, wenn auch dieser Unterschied nur schwach signifikant ist. Einen signifikanten Unterschied bei den aktiven Tätigkeiten gibt es dagegen nicht mehr. Hypothese 3.1 kann nicht geprüft werden, da Freizeit nicht unbedingt als Tauschbeziehung im engeren Sinne bezeichnet werden kann und es entsprechend auch keinen Indikator gibt, der das Commitment für Freizeitaktivitäten misst.

Anders sieht es bei der Konkurrenz-Hypothese 3.2 aus. Im Unterschied zur produktiven Arbeit verschieben die verschiedenen Commitment-Indikatoren des Berufs nicht eventuelle Ungleichheiten in den Freizeitaktivitäten von Partnern. Konkurrenz-Hypothese 3.2 wird jedoch wiederum bestätigt in Bezug auf das Arbeitsleben. Die Arbeitszeit wirkt sich (negativ) auf das Zeitvermögen in anderen Lebensbereichen aus, in diesem Falle Freizeit. Mit jeder Stunde, welche der Partner mehr arbeitet als seine Partnerin, hat sie etwa zehn Minuten mehr aktiver Freizeit als er. Auch diese beiden Zeitkontingente stehen damit nicht im Verhältnis 1:1. Commitment in die Partnerschaft spielt keine Rolle für Freizeitaktivitäten, wie es bereits für die produktive Tätigkeit der Fall war. Kinder haben ebensowenig einen Einfluss auf die Verteilung von Freizeitaktivitäten. Grundsätzlich scheint es verwunderlich, dass Kinder die für jeden frei verfügbare Zeit nicht einschränken, also Hypothesen 3.5 oder 3.2 nicht zum Tragen kommen. Jedoch bedeutet das Ergebnis nicht, dass Partner ohne Kinder insgesamt genauso viel Freizeit haben wie Paare mit Kindern – dies wird nicht von den Modellen erfasst. Das Ergebnis besagt lediglich, dass Kinder die Ungleichheit in der verfügbaren Freizeit nicht verschieben. Die Hierarchie-Verschiebung laut Hypothese 3.5 kann damit nicht bestätigt werden. Diese Aussage bleibt aber mit Unsicherheit behaftet. Insgesamt wird jedoch abermals deutlich, dass es eine Hierarchie zwischen den Lebensbereichen gibt: das Erwerbsleben bestimmt, wie viel an aktiver Freizeit jedem zur Verfügung steht. Hierarchie-Hypothese 3.4 erweist sich abermals als korrekt.



... Fortsetzung von vorheriger Seite

	Differenz Sport/Hobbies			Differenz Faulenzen/lesen etc.			Differenz Freizeit generiert			Differenz verfügbare Zeit		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
<i>Kontrollvariablen</i>												
Fragebogen Sie			1.416*			4.738***			6.559***			-4.165
			(0.675)			(1.015)			(1.409)			(2.465)
Abhängige Variable			-0.603			-2.605			-0.284			-0.281
imputiert?			(0.717)			(1.907)			(1.372)			(4.977)
N	321	321	321	302	302	302	314	314	314	269	269	269
R-sq	0.000	0.003	0.041	0.000	0.005	0.100	0.000	0.013	0.109	0.000	0.206	0.245
adj. R-sq	0.000	-0.003	0.020	0.000	-0.008	0.072	0.000	0.007	0.088	0.000	0.185	0.213
AIC	2091.6	2094.6	2092.2	2177.1	2183.4	2163.2	2488.7	2488.6	2466.6	2382.6	2334.6	2329.0
BIC	2095.4	2105.9	2122.3	2180.8	2202.0	2200.3	2492.5	2499.8	2496.6	2386.2	2363.3	2372.1
F	0	0.761	2.826	0	0.415	3.771	0	2.679	6.021	0	8.279	7.407
df	0	2	7	0	4	9	0	2	7	0	7	11

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

Ebenso getestet: Alter; Zuwendung und Stimulation in der Partnerschaft; Dauer der Partnerschaft; Ziele (Wichtigkeit von Freizeit, Beruf); Weisungsbefugnis; Burnout; Partnerschafts-Konstellation Qualifikation

Die finanzielle Verhandlungsmacht in der Partnerschaft ist auch hier als Differenz der beiden Einkommen in die Modelle eingegangen. Interessant ist, dass Verhandlungsmacht keinerlei Effekt auf die Unterschiede in der aktiven oder inaktiven Freizeit zeigt. Hypothese 1.4 kann damit wiederum nicht bestätigt werden. Wenn die Statusindikatoren der Partnerin betrachtet werden, der zum einen über den Stundenlohn und zum anderen über die berufliche Qualifikation operationalisiert ist, sind keinerlei Auswirkungen sichtbar. Nur in der verfügbaren Zeit, wie sie schon in der obigen Analyse der produktiven Zeit diskutiert, zeigt sich, dass Frauen mit leitenden Positionen signifikant weniger Zeit zur Verfügung haben in Relation zum Partner als Frauen mit niedrigerer Position.

Bei den Kontrollvariablen ist auch hier wieder ein Effekt der Stichprobe sichtbar. Er spiegelt die bereits diskutierten deskriptiven Ergebnisse wider. Stammen die befragten Männer aus der Beschäftigtenstichprobe und gehören deren Partnerinnen zur Partnerstichprobe, so hat der Partner deutlich mehr Freizeit als seine Partnerin. Die Imputation hat auch auf diese Analysen keinen Einfluss auf das Ergebnis. Haushaltshilfen spielen für Freizeitaktivitäten keine Rolle und sind daher nicht in die Modelle aufgenommen.

## 14.6. Fazit

Die deskriptiven Ergebnisse in Abschnitt 14.2 haben gezeigt, dass Männer und Frauen ihre produktive Arbeitszeit sowie ihre private verfügbare Zeit sehr unterschiedlich gestalten. Dies bestätigen die deskriptiven Ergebnisse der OLS-Regressionen, also die Betrachtung der Konstanten ohne Einbezug von Kovariaten: global betrachtet spezialisieren sich in der Tendenz Männer auf Erwerbsarbeit und Frauen auf Hausarbeit. Wenn beide Bereiche gleichwertig als produktive Zeit zusammengefasst werden, gibt es wie bei der internationalen Auswertung von Burda und Hamermesh (2007) keinen Unterschied mehr im produktiven Zeitaufwand zwischen Partnern. In dieser Sichtweise könnte konstatiert werden, dass absolut gesehen keine Unterschiede in den Lebenschancen zwischen Partnern bestehen. Die Spezialisierung auf einen Lebensbereich erzeugt jedoch weitreichende systematische Unterschiede vor allem in den beruflichen Lebenschancen.

Unter Kontrolle der ausgewählten Prädiktoren ändert sich der Eindruck: in den multivariaten Auswertungen können diese Geschlechterunterschiede zu großen Teilen aufgelöst werden. Typischerweise ist der Auslöser für die Spezialisierung die Geburt von Kindern. Für Paare ohne im Haushalt lebende Kinder kann dagegen keine Spezialisierung festgestellt werden. Eine traditionelle Rollenverteilung ist also nicht mehr in allen Partnerschaften vorhanden. Die Graphiken des SOEP aus Abschnitt 14.2 zeigen bereits, dass in jungen Partnerschaften ohne Kinder Frauen noch wenig mehr Hausarbeit leisten als ih-

re Partner. In der multivariaten Analyse der BEATA -Daten ist dieser Unterschied nicht mehr signifikant. Damit sind Kinder der Auslöser für die zu beobachtenden traditionellen Unterschiede in der Arbeitsteilung von Paaren. Oder anders ausgedrückt: Durch Kinder wird eine Traditionalisierung hervorgerufen, die ohne Kinder nicht oder nur unwesentlich vorhanden ist.

Die Auswertungen verdeutlichen insgesamt, dass bei den meisten Paaren bestimmte Tauschbeziehungen auch spezifische Verpflichtungen mit sich bringen. Vor allem Arbeit und Kinder bergen zeitliche Verpflichtungen, die es zu bedienen gilt jenseits der eigenen Wünsche, Präferenzen und Einstellungen. Mit dem vorgestellten Theoriemodell ausgedrückt, erzeugen diese Tauschbeziehungen normatives Commitment. In der Zeitverwendung wird demnach zuallererst der Beruf das eigene private Zeitbudget bestimmen. Der (Arbeits-)Vertrag setzt Schranken. Erst außerhalb dieses Vertrages können andere Gestaltungsmöglichkeiten zum Tragen kommen. Präferenzen, wie demonstriert wurde, haben dabei durchaus große Auswirkungen auf die häusliche Arbeitsteilung. Ökonomische Ressourcen sorgen dagegen nicht für eine veränderte Arbeitsverteilung. Dies spricht gegen das verhandlungsökonomische Modell in Partnerschaften, wie es im wissenschaftlichen Diskurs um Arbeitsteilung weit verbreitet ist. Demnach wird Arbeitsteilung – auch nicht die häusliche – zwischen Partnern ausgehandelt. Hausarbeit ist laut diesen Ergebnissen keine Frage der finanziellen Mittel oder der Verhandlungsmacht. Dagegen hat sich das austauschtheoretische Modell, welches konkurrierende Commitments zwischen unterschiedlichen Tauschbeziehungen zugrunde legt, erfolgreich in der Beschreibung von Arbeitsteilung in Partnerschaften bewährt.

Darüber hinaus zeigt sich, dass überwiegend normatives Commitment für die Arbeitszeitgestaltung wichtig ist. Auch größere Verantwortung im Berufsalltag, wie sie etwa durch hohe Autonomie zum Ausdruck kommt, steigert vermutlich die eigene Selbstverpflichtung zu größerem Engagement jenseits vertraglicher Regelungen. Emotionales Commitment führt dagegen in der Regel nicht zu längeren Arbeitszeiten. Stattdessen reduzieren längere Arbeitszeiten und höhere Belastungen eher die intrinsische Motivation im Beruf, zumindest bei Frauen.

In der hier formulierten Interpretation sorgen Kinder für eine Hierarchieverschiebung in der Priorisierung der Lebensbereiche bei Frauen. Anhand der Ergebnisse wurde argumentiert, dass herkömmlich das Erwerbsleben in der zeitlichen Lebensgestaltung oberste Priorität besitzt. So sind die beruflichen Arbeitszeiten beider Partner bedeutsam sowohl für die Aufteilung von Hausarbeit als auch für die Freizeitgestaltung. Anders herum haben etwa Partnerschaften keine Auswirkungen in die andere Richtung. Leben Kinder im Haushalt, kehrt sich bei Frauen die Rangfolge um, nach der sie ihre Zeit auf die verschiedenen Lebensbereiche verteilen: Zuvorderst werden die Kinder betreut, nachrangig

wird die investierbare Zeit für Erwerbsarbeit bestimmt. Erst zum Schluss wird entschieden, welcher Zeitbetrag für aktive und inaktive Freizeit übrig bleibt. Kinder sind für die zeitliche Berufseinbindung zwar bedeutsam, aber nur bei Frauen. Hypothese 3.5 der Hierarchieverschiebung besitzt damit geschlechterspezifische Gültigkeit. Bei Männern ist diese Umkehrung der Rangfolge derart extrem wahrscheinlich nicht gegeben. Teilzeitarbeit ist bei Männern zumindest in der Fläche keine Option. Traditionelle normative Wertvorstellungen und Überzeugungen sind noch immer dominant, wenn es um die Kindererziehung geht.

Methodisch problematisch ist abermals der Querschnitt in den Daten. Wie auch im vorangegangenen Kapitel, kann im Querschnitt nicht zwischen Adaption und Selektion unterschieden werden. Die dargestellten Argumentationen über die Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung, wie sie hier interpretiert werden, können damit letztlich nur Mutmaßung, nicht Analyseergebnis sein.

**Teil IV.**

**Diskussion**

## 15. Zusammenfassung

Mediale Diskussionen um die Frauenquote in Deutschland haben abermals bewusst gemacht: Gesamtgesellschaftlich bestehen noch immer deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Nicht nur verdienen Frauen im Mittel weniger. Sie erreichen seltener hohe Leitungspositionen. Prinzipiell scheinen Frauen andere Berufsentscheidungen als Männer zu treffen. Dies zeigt sich auch in ihrer Berufswahl, wo jeweils männlich und weiblich geprägte Berufe noch immer typischerweise von den entsprechenden Geschlechtern gewählt werden. Doch auch im späteren Erwerbsleben zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in Berufsentscheidungen. Vor allem Frauen mit Kindern neigen dazu, sich aus dem Erwerbsleben stärker zurückzuziehen. Auch legen Frauen möglicherweise generell mehr Wert auf ihr Privatleben, was ihre Karriereentscheidungen ebenso gravierend beeinflussen kann. Werden solche beruflichen Ungleichheiten in Abstimmung mit dem Partner – und damit auf Basis partnerschaftlicher Entscheidungsfindung – erzeugt?

Viele empirische Ergebnisse für westlich geprägte Gesellschaften weisen scheinbar darauf hin: trotz eines offensichtlichen Wertewandels bestehen zwischen Partnern in heterosexuellen Lebensgemeinschaften systematische Unterschiede. So sind Frauen im Mittel beruflich weniger erfolgreich als ihre Partner: sie verdienen in der Regel weniger (Trappe 2006 und Grabka et al. 2013 für Deutschland; Raley et al. 2006 für die USA; Mysíková 2010 für elf europäische Länder; England et al. 2012 für Länder mehrerer Kulturkreise) und haben häufig kürzere Arbeitszeiten als ihre Partner (etwa van der Lippe et al. 2011 im internationalen Vergleich). Auch in der häuslichen Arbeitsteilung zeigt sich in den westlichen Ländern überwiegend ein traditionelles Schema, umso mehr in Deutschland. So übernehmen Frauen mehr Aufgaben im Haushalt (Greenstein 2000, Gupta 2007, Schneider 2011, Bianchi 2000 für die USA; Bittman et al. 2003 für Australien und die USA; Evertsson und Neramo 2004 für Schweden und die USA; Esping-Andersen et al. 2013 demonstrieren eine traditionelle Ungleichheit zumindest für Spanien und Großbritannien; Batalova und Cohen 2002, Fuwa 2004, Geist 2005, Davis et al. 2007, Domínguez-Folgueras 2013, Bühlmann et al. 2010 demonstrieren Geschlechterunterschiede im internationalen Vergleich; Cooke 2007 vergleicht Ost- mit Westdeutschland).

Einige neuere Studien kommen zwar zu dem Ergebnis, dass zumindest teilweise, mindestens für ausgewählte Gesellschaftsgruppen ohne Kinder, Geschlechterparität erreicht ist (Esping-Andersen et al. 2013; Beblo und Robledo 2008; Burda et al. 2007; Grunow

und Schulz 2012). Vor allem Kinder lösen jedoch eine traditionelle Aufgabenverteilung in Partnerschaften aus, sowohl in der beruflichen als auch in der häuslichen Arbeitsteilung (Grunow und Schulz 2012; Kühhirt 2012; Schober 2013; Beblo und Robledo 2008; Berghammer 2014; Evertsson und Neramo 2004; Bianchi 2000; Domínguez-Folgueras 2013; Bühlmann 2010). Dies ist überwiegend auf das Erwerbsverhalten von Frauen zurückzuführen: Wenn sie Kinder haben, passen Frauen ihr berufliches Engagement eher an ihren Partner an. Frauen reagieren beruflich auch insgesamt stärker auf familiäre Veränderungen als Männer (Gershuny et al. 2005; Schober 2013; Esping-Andersen et al. 2013; van der Lippe et al. 2011; Beblo und Robledo 2008; Verbakel 2010). Oft hat die Unterbrechung der beruflichen Karriere langfristige Folgen, so dass die beruflichen Auswirkungen nicht mehr aufgeholt werden können (Kühhirt 2012 für Deutschland). Im Verlauf der Partnerschaft scheint sich die Arbeitsteilung tendenziell weiter zu traditionalisieren (Kühhirt 2012 und Grunow und Schulz 2012 für Westdeutschland). Die Familienpolitik eines Landes hat dabei Einfluss auf die beruflichen Entscheidungen nach Geburt eines Kindes (Berghammer 2014 für Österreich; Del Boca et al. 2009, Bühlmann et al. 2010 und van der Lippe et al. 2011 im Ländervergleich). In liberalen Gesellschaften sind individuelle Ressourcen besser nutzbar. Hier werden berufliche Karrieren stärker vom eigenen Humankapital geprägt (etwa Esping-Andersen et al. 2013, Geist 2005). Die berufliche Anpassung an den Partner hängt auch am Institutionalisierungsgrad der Partnerschaft (Verbakel 2010): je unabhängiger zwei Partner, desto mehr sind sie, vor allem die Frau, beruflich eingebunden.

Diese Zusammenschau empirischer Ergebnisse wurde vor allem in Kapitel 3 ausgeführt. Doch auch eingangs, in Kapitel 1, wurde erwähnt, dass möglicherweise grundlegende Geschlechterunterschiede vorhanden sind. Einiges spricht dafür, dass Frauen eher dazu bereit sind, ihre privaten Bedürfnisse zurückzustellen und sich den familiären und partnerschaftlichen Gegebenheiten unterzuordnen (Gershuny et al. 2005; Maume 2006). Eventuell sind Frauen generell kooperationsbereiter als Männer (Croson und Gneezy 2009).

Gary Beckers Vermutung, dass sich Frauen auf das Familienleben spezialisieren und Männer auf die Ernährerrolle, scheint damit nicht unwahrscheinlich. Nach dessen Hypothese wählen Männer und Frauen komplementäre Berufe (Becker 1981). Männer konzentrieren sich demnach auf ihre Karriere, Frauen eher nicht. Eine konkurrierende Annahme ist die des *assortative matching*: demnach haben beide Partner wahrscheinlich schon beim Kennenlernen ähnliche Präferenzen oder entwickeln im Laufe ihrer Partnerschaft ähnliche Meinungen und Interessen. Es ist zudem wahrscheinlich, dass sich Personen mit ähnlichem sozialen Hintergrund eher kennenlernen. Gleichzeitig fördern vergleichbare Interessen das Entstehen und Bestehen einer Partnerschaft. Wenn beide Partner einen vergleichbaren sozialen Hintergrund und ähnliche Interessen und Präferenzen haben, haben sie möglicherweise aber auch eher ähnliche statt komplementäre Berufe. Diese Ähnlichkeit von Partnern wurde zum Teil auch in Kapitel 12 empirisch dargestellt. Im überwiegenden

---

Teil der Partnerschaften haben beide Partner einen vergleichbaren sozialen Status. Dies hat auch soziale Folgen: Partnerschaften verstärken innergesellschaftliche Ungleichheiten. Die Homogamie und zunehmende Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt verstärkt die soziale Ungleichheit auf Makroebene (Blossfeld und Buchholz 2009; Schwartz 2010). Die zunehmende Ähnlichkeit von Partnern befördert das Auseinanderklaffen der ökonomischen Schere zwischen gesellschaftlichen Schichten.

Bisherige Forschung lässt damit mutmaßen, dass Partnerschaften auch ein Motor von Geschlechterungleichheiten auf gesellschaftlicher Ebene sind. Ist diese Vermutung korrekt, dann sind die denkbaren Auswirkungen weitreichend. Nicht nur bedeuten aus theoretischer Perspektive unterschiedliche berufliche und private Arbeitsteilung bereits eine momentane Systematik ungleicher Lebenschancen zwischen den Geschlechtern. Wenn Berufsentscheidungen vom Partner und der aktuellen Lebenssituation mitgeprägt werden, dann begünstigen Partnerschaftsprozesse auch eine langfristige Benachteiligung von Frauen. Ihre Verstetigung im Partnerschafts- und damit auch im Lebensverlauf lässt diese Ungleichheiten akkumulieren und sich bis ins Rentenalter weiter vergrößern.

Aus familienökonomischer Perspektive bilden Kernfamilien und insbesondere Partnerschaften im alltäglichen Konsum eine Bedarfs- und Risikogemeinschaft. Durch das Teilen alltäglicher Kosten bietet sich einerseits ein Konsumvorteil, da die individuellen Kosten je Haushaltsmitglied insgesamt sinken. Gleichzeitig verketteten Lebenspartner damit auch ihr soziales Risiko: wird ein Haushaltsmitglied arbeitslos, ist die gesamte Bedarfsgemeinschaft betroffen. Wie theoretisch nachvollziehbar und empirisch bestätigt, machen zwei Individualeinkommen den Haushalt unabhängiger von der aktuellen Arbeitsmarktsituation (etwa Cooke 2007). Dass beide Partner erwerbstätig sind, ist damit wünschenswert. Es minimiert das Risiko, dass im Fall von Arbeitslosigkeit der Staat finanziellen Ausgleich schaffen muss. Diese Perspektive verleitet dazu, wie Gary Becker Lebensgemeinschaften auch als Produktionsgemeinschaft anzuerkennen. Verknüpfen beide Partner jedoch ihre Erwerbskarrieren, also ihre beruflichen Entscheidungen, wird das individuelle soziale Schicksal an das des Partners gebunden. Eine solche ökonomische Abhängigkeit ist jedoch äußerst risikobehaftet, da das Bestehen von Partnerschaften langfristig nicht gesichert werden kann. Die Unabhängigkeit beruflicher Entscheidungen und Karrieren ist daher politisch wünschenswert. Die zeitlich auf das Jetzt beschränkte gegenseitige Verantwortung von Lebenspartnern setzt sich allmählich auch im deutschen Familienrecht durch. Kindern gegenüber bleibt die finanzielle Verantwortung juristisch zwar auch langfristig erhalten. Die Verantwortung für einen geschiedenen Ehepartner wird im deutschen Familienrecht allerdings langsam und absehbar aufgelöst. Die langfristige Bindung ist damit schon nicht mehr automatisch vorgesehen.

Darüber hinaus wird vermutet, dass die Lebenssituation der Eltern auch die Sozialisation von Kindern prägt. Leben Eltern ihren Kindern ungleiche Arbeitsteilung im Haushalt vor, so wird dieses Ungleichheitsvorbild möglicherweise noch immer in die Zukunft weitergetragen. Sofern es auch normative Ursachen für geschlechtsspezifische Verhaltensweisen gibt – und davon ist auszugehen –, wirken traditionelle Rollen- und Geschlechtervorstellungen wahrscheinlich nach wie vor.

Wenn der Motor für Geschlechterungleichheiten im Privaten liegt, dann sind diese familien- und sozialpolitisch schwer steuerbar. Etwas besser mag die Situation sein, falls weibliche Berufsentscheidungen, welche zu einer Karriereunterbrechung führen, rein kinderbezogen getroffen werden. Wie erwähnt wurde, kann Familienpolitik wirkungsvoll günstige Rahmenbedingungen schaffen, um Frauen mit Kindern in Arbeit zu halten. Dazu gehören nicht nur die Länge und Höhe der Elternzeitregelungen, welche konkrete Anreize für eine Erwerbsunterbrechung setzen, wie das österreichische Beispiel zeigt (Berghammer 2014). Effiziente und zeitlich ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten können eventuell sogar dazu führen, dass Frauen auch eine ehrgeizigere Karriere weiterverfolgen können. Entstehen systematische Geschlechterungleichheiten dagegen aufgrund anderer partnerschaftlicher Prozesse, dann kann Familienpolitik nur schwer ausgleichend eingreifen.

Die Familienökonomie in der Modellierung Gary Beckers (1981) beschreibt das Verhältnis zweier Partner mittels ihrer ökonomischen Relation zueinander. Unterschiedliche Ressourcen führen zu unterschiedlich hoher Verhandlungsmacht. Diese Vorstellung ist auch prägend für die soziologische Herangehensweise an Partnerschaften. Damit ist ein ökonomisches Macht- beziehungsweise Verhandlungskonzept Basis vieler soziologischer Partnerschaftskonzeptionen. Diese Sichtweise hat zu der weitreichenden Vorstellung geführt, dass berufliche wie private Entscheidungen und Handlungen innerhalb von Partnerschaften (bewusst oder unbewusst) auf Basis interessen geleiteter Ziele beider Partner getroffen werden, unabhängig von beziehungsinternen Prozessen. Theorieteil II dieser Arbeit zeigt aber, dass Macht-Argumentationen wie Ressourcenunterschiede in Partnerschaften schon aus theoretischen Überlegungen heraus überbewertet werden. Handlungen in engen Beziehungen *können nicht* global davon geprägt sein, die eigenen Interessen gegenüber dem anderen durchzusetzen. Diese Vereinfachung als ökonomische Beziehung kann nur auf übersichtliche Tauschakte zutreffen.

Partnerschaften – wie allgemein jegliche sozialen Beziehungen – werden in dieser Arbeit stattdessen als soziale Austauschbeziehungen formuliert. In gegenwärtigen westlichen Gesellschaften sind Partnerschaften emotionale, enge soziale Beziehungen. Der individuelle Anreiz zu Beginn und Weiterführung von Partnerschaften kann in der Regel gerade *nicht* auf ökonomischen Erwägungen beruhen. Der erwähnte Konsumvorteil von Lebensgemeinschaften ist daher höchstens eine angenehme Beigabe in der Gestaltung eines gemeinsa-

men Alltags. Bei einer emotionalen Basis verändern sich die subjektiven Ansprüche an und Bewertungen von engen Tauschbeziehungen erheblich. Der individuelle Nutzen solcher enger Beziehungen besteht hauptsächlich in Gütern und Emotionen, die exklusiv an den Partner geknüpft sind und nur von diesem erzeugt werden können. Der größte Nutzen von Partnerschaften besteht damit in Gütern, die beziehungsspezifisch sind: sie sind nicht portabel, weder in andere Beziehungen noch sind sie für die Zukunft aufzubewahren. Bereits aus theoretischer Sicht wird klar, dass Macht-Konstanten nur in Partnerschaften zutage treten, die emotional ermattet sind oder in denen extreme psychologische, ökonomische oder normative Abhängigkeiten vorherrschen. In sozial stark reglementierten Gesellschaften beispielsweise kann normatives Commitment in Ehen sehr hoch ausgeprägt sein, obwohl die emotionale Basis gering ist. Solche Beziehungen sind emotional zwar ungewollt, erscheinen subjektiv aber aus welchen Gründen auch immer zwingend. Derartige Beziehungen sollten in der westdeutschen Gesellschaft jedoch eher selten der Fall sein, mitnichten aber zur Normalität gehören.

Um emotionale und andere Formen sozialer Beziehungen näher zu beschreiben, wird in Kapitel 9 das Konzept der Bindung beziehungsweise Commitment genauer erläutert. Mit verschiedenen Commitment-Formen soll die jeweilige Motivationsbasis einer sozialen Beziehung näher beschrieben werden. Die drei Komponenten emotionales, normatives und institutionelles Commitment können dabei gleichzeitig stark oder insgesamt schwach ausgeprägt sein. In bereits lange bestehenden Partnerschaften sollten bei beiden Partnern im Idealfall sowohl ein hohes emotionales als auch institutionelles Commitment vorherrschen. Arbeitsbeziehungen sollten dagegen vor allem normativ und institutionell gestaltet sein mit unterschiedlichen Varianten emotionalen Commitments.

Commitment, welcher Art und Ausprägung auch immer, unterscheidet sozialen von ökonomischem beziehungsweise verhandeltem Tausch fundamental. Mit dem Forschungsprogramm etwa von Molm und Kollegen (Molm 2003a, 2010) werden auch empirische Belege aufgezeigt, dass soziale, reziproke Tauschbeziehungen sehr verschieden von verhandelten Beziehungen funktionieren. Treue und Vertrauen, emotionale Verbundenheit, Solidarität und daher weniger Ungleichheit trotz unterschiedlicher Machtpositionen führen in reziproken Beziehungen zu bedeutenden Verhaltensunterschieden sowie Unterschieden in der subjektiven Bewertung der Tauschbeziehung. Commitment kann die Verhaltenssolidarität in Tauschbeziehungen erklären, also warum Personen immer wieder den gleichen Tauschpartner wählen. Vertrauen als Informationssicherheit in riskanten Situationen dagegen kann nicht erläutern, warum Personen einem Tauschpartner treu bleiben, obwohl rational betrachtet bessere Alternativen verfügbar sind (vergleiche Abschnitt 8.6). Commitment kann diese gravierende theoretische Lücke füllen.

Zum Kanon der zentralen Autoren sozialer Austauschtheorie gehören Homans, Thibaut und Kelley sowie Blau. Obwohl diese viel zitiert sind, werden selbst in moderneren Arbeiten, welche Tauschtheorie anwenden oder weiterentwickeln, vor allem die Regeln von Verhandlungsbeziehungen im Sinne ökonomischer Tauschbeziehungen zugrunde gelegt. Die theoretisch davon verschiedenen sozialen Tauschbeziehungen, wie sie in Partnerschaften und sonstigen privaten Kontakten dominieren, wurden jedoch kaum untersucht – obwohl Homans, Thibaut/Kelley und Blau genau diese adressieren. Deren tauschtheoretische Grundlagen wurden in der familiensoziologischen Partnerschaftsforschung erstaunlicherweise fast vollständig ignoriert. Auch die eher kulturwissenschaftlichen Arbeiten zum Thema „Liebe“ haben in der Familiensoziologie kaum Spuren hinterlassen. Dabei diskutieren diese natürlich auch Veränderungen romantischer Leitbilder. Sie thematisieren aber eben auch emotionale Bindungen, wie sie in der sozialen Tauschtheorie hätten Anschluss finden können. Im Gegensatz zur Familiensoziologie ist dabei selbst in der ökonomischen Forschung zu Arbeitsbeziehungen Firmenbindung – im Sinne emotionalen Commitments in Arbeitsbeziehungen – ein etabliertes Konzept. Stattdessen dominiert die Verhandlungsfamilie nach wie vor das aktuelle soziologische Bild über Partnerschaften. Darüber hinaus werden gendertheoretische Erklärungen angebracht, wenn die Prognosen der Familienökonomie nicht stimmen. Diese familiensoziologischen Beschreibungen gehen damit an den realitätsnäheren Grundlagen sozialer Tauschtheorie vorbei.

Die obige Zusammenfassung des Forschungsstandes suggeriert zwar, dass Geschlechterungleichheiten in Partnerschaften entstehen. Tatsächlich untersucht die bisherige Partnerschaftsforschung jedoch keine alternativen Erklärungen. Letztendlich kann sie daher nicht valide beantworten, ob berufliche Ungleichheiten zwischen Partnern zumindest eine Ursache in der Partnerschaft selbst haben. Diese Suggestion statt Exploration ist auch auf die spezifische Theoriegeschichte dieses Forschungszweiges zurückzuführen. Die Familienökonomie Gary Beckers, welche das Verhältnis zweier Partner über ihre Verhandlungsmacht im Sinne ihrer ökonomischen Relation modelliert, ist auch hier wieder besonders einflussreich und maßgeblich für die soziologische Partnerschaftsforschung. Sie möchte zwar Ungleichheiten in Partnerschaften erklären – in dieser Konzeption wird aber praktisch *vorausgesetzt*, dass es Ungleichheiten zwischen Partnern gibt. Mangelnde (Macht-)Ungleichheiten oder Egalität sind theoretisch nicht vorgesehen. So bringen Burda, Hamermesh und Weil in ihrer Zusammenfassung diesen Widerspruch auf den Punkt:

„In household models we typically assume that a spouse’s bargaining power is a function of her/his market earnings. Yet we have shown here, at least for most rich economies, that gender differences in the amounts of leisure consumed are tiny. How can this be true if, as is still the case, men have substantially higher wage rates and market earnings?“ (Burda et al. 2007: 23).

---

Obwohl im Sinne ökonomischen Tausches in den meisten Partnerschaften Frauen weniger Verhandlungsmacht haben als Männer, hat diese wie im Beispiel von Burda, Hamermesh und Weil offensichtlich keine praktische Relevanz. Die Ursache ist in der verkürzten theoretischen Konzeption von Partnerschaften zu suchen.

Werden *berufliche* Ungleichheiten von Partnerschaften untersucht, ist streng genommen Verhandlungsmacht das Explanandum. Dieses soll häufig tautologisch durch andere berufliche Charakteristika, also Verhandlungsmacht oder deren Wesensmerkmale, erklärt werden. Wird häusliche Arbeitsteilung analysiert, kommen Studien zu widersprüchlichen Ergebnissen. Zum Teil bezeichnen sie Verhandlungsmacht als Ursache für die geschlechtertypische Aufteilung. Zumeist geben Untersuchungen aber normative Erklärungen. Ein grundlegender Fehler dabei ist, Partnerschaften als gleichwertige und vor allem: gleichartige Beziehung zum Erwerbsleben aufzufassen. Werden Erklärungen dagegen an den Regeln des sozialen Tausches konzipiert, dann müssen Partnerschaften und Arbeitsbeziehungen unterschiedlich strukturiert sein. Sie sind verschiedenen Regeln unterworfen.

Einerseits sind im Privatleben Machterwägungen, wie theoretisch in dieser Arbeit immer wieder gezeigt wird, nur selten relevant.<sup>1</sup> Andererseits wird die dominierende Rolle des Berufslebens in der Alltagsgestaltung, welche soziale Tauschtheorie erklären kann (siehe Kapitel 10), in der bisherigen Forschungslage theoretisch nicht explizit ausgearbeitet. Dass das Erwerbsleben Auswirkung auf die zeitliche Ausgestaltung von Hausarbeit hat, ist demnach unbestritten. Dass das Erwerbsleben sich als Verhandlungsmacht in der Partnerschaft auswirkt, ist dagegen durchaus infrage zu stellen.

In dieser Lesart ist eine Neubewertung von Ungleichheiten in Partnerschaften notwendig. Der Capability-Ansatz macht darauf aufmerksam, dass Individuen je nach Präferenzen und Fähigkeiten unterschiedliche Ziele und Bedürfnisse haben (siehe Kapitel 2). Demnach schlagen sie nicht nur bewusst unterschiedliche Lebenswege ein. Sie bewerten ihre jeweilige Lebenssituation auch verschieden in Abhängigkeit von ihren individuellen Wünschen und Möglichkeiten. Die Möglichkeit eines Individuums, das Leben zu leben, welches es leben möchte, ist laut Capability-Ansatz entscheidender zur Bewertung individueller Lebenschancen als der soziale Status. Muss ein hoher Status etwa mit beruflichen Belastungen und wenig Freizeit teuer erkaufte werden, ist dieser nicht für jedes Individuum gleichermaßen erstrebenswert.

---

<sup>1</sup> Offensichtliche Machtbekundungen in Partnerschaften sind sogar „verboten“, können also auf Dauer zum Zerfall einer Beziehung führen: sie verletzen das Prinzip der unkäuflichen, gleichwertigen, freiwilligen, also nicht einforderbaren gegenseitigen Leistungserbringung (Reziprozitätsnorm des Gabentausches). Erst dieses führt überhaupt zu einem Nähe-Gefühl und Intimität, wie es in Partnerschaften zumeist erwartet wird (siehe Abschnitt 9.2).

Im Gegensatz zu der üblichen einseitigen Betrachtungsweise betrachten Kapitel 12 und 13 daher mehrere Dimensionen beruflicher Ungleichheiten. Sie untersuchen die subjektive Einschätzung des sozialen Status, der Anerkennung und wahrgenommenen Stimulation in der aktuellen Erwerbstätigkeit. Kapitel 12 integriert zusätzlich zwei Komfort-Dimensionen. Darüber hinaus wird die individuelle Wichtigkeit dieser Dimensionen berücksichtigt. Familienökonomisch muss auch für diese Untersuchungsanlage erwartet werden, dass Frauen im Mittel niedrigere berufliche Lebenschancen erreichen als ihre Partner. Dies kann nicht bestätigt werden. Die Berufstypen der analysierten erwerbstätigen Partner, welche Ergebnis der Clusteranalysen in Kapitel 12 sind, hängen nicht miteinander zusammen. Dieses deskriptive Ergebnis wird mit den diffizileren Modellen in Kapitel 13 bestätigt. Wie Kapitel 12 abermals demonstriert, sind systematische Ungleichheiten im objektiven sozialen Status zwischen Partnern in den analysierten BEATA -Daten zwar vorhanden. Und auch subjektiv erreichen erwerbstätige Frauen *im Mittel* einen geringeren sozialen Status und fühlen sich beruflich weniger herausgefordert als Männer. Die herkömmlichen beruflichen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden damit auch subjektiv wahrgenommen. Dies ist der Fall, obwohl berufliche Ziele bis auf eine Ausnahme<sup>2</sup> nicht sichtbar zwischen den Geschlechtern variieren. Die Ursachen liegen aber *nicht* innerhalb der Partnerschaft. Zwischen den Partnern gibt es *keinerlei* Zusammenhang in ihren subjektiven Bewertungen des Berufes. Die Berufsbewertungen stehen daher nicht im Zusammenhang mit der Einschätzung des Partners. Auch die Lebensform mit oder ohne Kind ist nicht für unterschiedliche Wünsche und Erfolge verantwortlich. Beruflicher Erfolg hat demnach nur auf den ersten Blick private Ursachen. Tatsächlich ist dies jedoch nicht der Fall.

Stattdessen lassen die Ergebnisse vermuten, dass die jeweilige Erwerbstätigkeit zunächst Ergebnis individuellen Erfolgs oder Misserfolgs ist. Richtig ist, dass einige Frauen dabei erfolgreicher sind als andere. Frauen ohne Kinder und mit hoher Qualifikation in einer Vollzeit-Tätigkeit unterscheiden sich in ihrem subjektiven Erfolg nicht von Männern. Frauen mit geringer Qualifikation und familiären Aufgaben, die in Teilzeit arbeiten, bewerten dagegen ihre berufliche Situation deutlich schlechter als Männer. Dass Frauen insgesamt etwas schlechter dastehen lässt jedoch vermuten, dass Frauen ihre Ziele am Arbeitsmarkt weniger gut verwirklichen können als Männer. Obwohl Einkommensunterschiede zwischen Eltern ein Entscheidungskriterium für ihre berufliche Arbeitsteilung sein kann, sind Vorbehalte gegenüber Müttern am Arbeitsmarkt anzunehmen: „Unfortunately, gender inequality in wages in the economy as a whole means that wives typically earn

---

<sup>2</sup> Das berufliche Qualifikationsniveau von Frauen hat einen signifikanten Einfluss auf den Wunsch nach einer herausfordernden Tätigkeit: für hochqualifizierte Frauen ist dies deutlich wichtiger als für andere Gruppen. Alle anderen Merkmale zeigen keine messbaren Unterschiede in ihren beruflichen Ansprüchen. Für den Wunsch nach einem hohen sozialen Status können allerdings keine differenzierten Aussagen getroffen werden.

---

less than their husbands, which, as I have shown, means that they are more likely to exit the labor force. Thus, gender inequality in earnings among the employed, in leading to more women dropping out of employment, reinforces traditional gender stereotypes that women are not committed to their jobs“ (Shafer 2011: 261). Wie das Experiment von Correll, Benard und Paik (2007) zeigt, bekommen kinderlose Frauen in den USA gar die besten Arbeitnehmereigenschaften zugeschrieben. Die Stereotype über Frauen mit Kindern dagegen sind am negativsten belegt. Die genauen Ursachen müssen hier jedoch offen bleiben.

Entscheidend für diese Arbeit ist, dass diese Situation offensichtlich nicht durch eine Anpassung von Berufsentscheidungen der Partner zustande kommt. Verallgemeinerbare Verhandlungsprozesse in Partnerschaften finden demnach nicht statt. Nicht auszuschließen bleibt zwar, dass einige Themen in Partnerschaften durchaus verhandelt werden. Dies bedarf genauerer Untersuchung, vor allem aber weiterer theoretischer Spezifikationen. Die bisherige Theorielage kann dies nicht leisten. Eine verallgemeinerte Darstellung von Partnerschaftsprozessen als Verhandlung kann mit den Ergebnissen dieser Arbeit weder theoretisch noch empirisch unterstützt werden. Partner beeinflussen möglicherweise die Entscheidung, *ob* ihr Lebenspartner arbeitet, insbesondere nach der Geburt eines Kindes. Scheinbar beeinflussen Partner aber nicht, *wo* ihr Lebensgefährte arbeitet beziehungsweise weniger, wie ihr konkretes Erwerbsleben ausgestaltet ist.

Kapitel 14 analysiert die üblichen Maße beruflicher und privater Arbeitsteilung beziehungsweise Freizeit von erwerbstätigen Paaren. Auch hier wird deutlich, dass eine geschlechterspezifische Spezialisierung von Partnern auf Haus- respektive Erwerbsarbeit nur in deskriptiven Betrachtungen sichtbar ist. Multivariat verschwindet diese. Zentraler Katalysator für rollentypisches Verhalten ist einerseits abermals das Qualifikationsniveau. Frauen mit geringen Qualifikationen sind am Arbeitsmarkt und im Haushalt schlechter gestellt. Dagegen unterscheiden sich hochqualifizierte Frauen nicht mehr sichtbar von ihren Partnern, weder im beruflichen noch im häuslichen Engagement. Andererseits führen Kinder im Haushalt zu geschlechtertypischen Verhaltensweisen.

Damit wird deutlich: mit Kindern verschieben sich die Prioritäten der Frauen zugunsten der Familie. Wird ein Kind geboren, stellen Mütter die Bedeutung des Arbeitslebens zurück. Ein Grund mögen zwar die bemängelten institutionellen Rahmenbedingungen in Westdeutschland sein: zu wenige Kindertageseinrichtungen oder Betreuungsplätze, welche zu wenige Tageszeiten abdecken, können den notwendigen zeitlichen Bedarf an Kinderbetreuung offensichtlich noch immer nicht komplett bedienen. Dies kann allerdings nicht erklären, warum Männer nicht gleichverteilt in die Kinderbetreuung einspringen. Offensichtlich sind Geschlechternormen in Verbindung mit Kindererziehung weitreichend wirksam. In der Formulierung mit den theoretischen Begrifflichkeiten dieser Arbeit muss

das Ergebnis lauten: Das *normative* Commitment für den Beruf wird in diesem Fall bei Frauen durch höheres *normatives* Commitment für das Kind abgelöst.

Auf Basis der in dieser Arbeit vorgefundenen Ergebnisse muss konstatiert werden, dass berufliche Ungleichheiten zwischen Partnern zunächst im Wesentlichen auf den sozialen Status beschränkt sind. In der häuslichen Arbeitsteilung, welche durch die Erwerbstätigkeit zeitlich vorstrukturiert wird, spiegelt sich diese Differenz wider. Für andere Lebensbereiche sind partnerschaftliche Ungleichheiten bisher kaum untersucht. Lediglich bekannt ist, dass sich das verfügbare Freizeitvolumen zwischen Partnern nicht unterscheidet, wie sowohl Kapitel 14 als auch beispielsweise die Arbeiten von Burda, Hamermesh und Weil (2007) oder Beblo und Robledo (2008) zeigen. Partnerschaftliche Ungleichheiten scheinen damit möglicherweise inhaltlich begrenzt. Eine generelle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen kann bisher nicht festgestellt werden. Diesen Umstand gilt es zu erklären.

Die bisherigen theoretischen Grundlagen der soziologischen Partnerschaftsforschung folgen vor allem der familienökonomischen Auffassung von Partnerschaften als Aushandlungsprozess. Die bisher thematisch sehr eingeschränkte Sicht auf Partnerschaften beförderte den Eindruck, dass die Lebensgestaltung von Partnerschaften verhandelt wird. Eine soziologische Konzeption von Partnerschaft als sozialen Tausch dagegen ermöglicht einen wesentlich breiteren Blick. Soziale Tauschtheorie vermag es, neben Ressourcen und individuellen Präferenzen auch Anpassungsprozesse sowie Commitments in diese wie auch andere konkurrierende Beziehungen zu analysieren. Obwohl in den verwendeten Daten des BEATA-Projektes bei den direkt gemessenen motivationalen Commitment-Indikatoren kein Einfluss auf die Tauschbeziehung nachweisbar ist, haben Engagements in anderen Lebensbereichen wiederum große Auswirkungen gezeigt. Partnerschaften sind daher als Teil eines Beziehungsnetzwerkes zu begreifen, in welchem individuell unterschiedliche Priorisierungen der Beziehungen gesetzt werden. Diese Priorisierungen haben in Deutschland aktuell noch immer einen traditionellen Geschlechterbias, sobald Kinder geboren werden. Berufswahrnehmung, Berufswahl und das berufliche Engagement von Frauen werden wahrscheinlich im Wesentlichen unabhängig vom Partner gestaltet. Bei Männern steht der Beruf jedoch in der Regel generell an erster Stelle. Für diese Beziehung bringen Männer also das höchste normative Commitment auf, ihre wahrgenommene Verpflichtung ist für das Erwerbsleben am höchsten. Im Unterschied dazu verschiebt sich bei Frauen das normative Commitment mit Kindern: deren wahrgenommene Verpflichtung ist gegenüber ihren Kindern am stärksten ausgeprägt. Wie theoretisch entwickelt, verhindern aber normatives Commitment oder Verpflichtungen gegenüber Dritten Aushandlungsprozesse, die nach ökonomischen Argumenten oder Präferenzen funktionieren können. Die Familienökonomie kann damit enge soziale Beziehungen nicht adäquat abbilden.

Sehr viele Frauen *wollen* sich nicht zwischen Familie und Karriere entscheiden. Sie tun es aber, weil sie sich offensichtlich häufig zu diesem Entweder-Oder getrieben fühlen. Wenn Frauen durch geeignete institutionelle Rahmenbedingungen die Möglichkeit dazu bekommen, vereinbaren sie beide Bereiche miteinander (Del Boca et al. 2009).

## 16. Austehende Forschungsaufgaben

Die theoretische Ausarbeitung von Commitment hat sich als vielversprechende Erweiterung der sozialen Tauschtheorie herausgestellt. Da diese Arbeit ein erster Versuch einer Eingliederung von Bindung in Tauschtheorie darstellt, sind Verfeinerungen wünschenswert. Die Unterscheidung der drei Bindungs-Arten normatives, institutionelles und emotionales Commitment ist ein erster Vorschlag, der sich um eine Integration bisheriger Forschung bemüht. Die möglicherweise unterschiedlichen Wirkungsweisen der drei Bindungsarten genau zu unterscheiden erscheint dabei lohnend, um deren Bedeutung besser zu verstehen. Dies könnte ein Schritt sein, um den Ansatz auf verschiedene soziale Beziehungen über Partnerschaften hinaus zu übertragen. Dies ist in der vorgestellten Theorie-Erweiterung explizit angelegt. Wie unterschiedliche Beziehungsarten in einem Netzwerk zusammen wirken, könnte so besser ergründet werden.

Der Ansatz von Molm und Kollegen (2003a; 2010) gibt einen überzeugenden empirischen Ansatz, um Commitment in unterschiedlichen Tauschbeziehungen eines Netzwerks zu untersuchen. In ihren Experimenten haben sie per Untersuchungsdesign verschiedene Tauschformen künstlich innerhalb von zwei Stunden erzeugt. Commitment kann auf diese Art allerdings nur schwach ausgeprägt sein. Zudem werden von Molm nicht verschiedene Commitment-Formen unterschieden. Theoretisch dagegen scheint offensichtlich, dass gerade in dauerhaften Beziehungen große Unterschiede zu kurzfristigen Tauschbeziehungen bestehen. Eine Untersuchung über Fragebogen-Erhebungen wie in dieser Arbeit scheint ein sinnvoller Weg, um dem beizukommen. Experimentalstudien von etablierten versus künstlichen Netzwerken sind eine aufwendigere, aber ansprechende Lösung zur Untersuchung von Commitment. Kapitel 14 hat jedoch gezeigt, dass es notwendig ist, die Instrumente der verschiedenen Commitmentarten weiter zu verbessern. Gerade für das Berufsleben sind die Items nicht vollständig wie erwartet ausgebildet. Normatives Commitment hat in der untersuchten BEATA -Stichprobe offenbar keine Bedeutung. Darüber hinaus ist die Wirkungsweise der Commitment-Indikatoren für berufliche Arbeitsteilung zum Teil unerwartet, obgleich plausible inhaltliche Ursachen vorgeschlagen werden.

Auch die Messung von Ansprüchen in den verschiedenen Lebensbereichen kann verbessert werden. Sowohl für das Berufsleben und noch stärker für das Privatleben weisen die erhobenen Items eine sehr geringe Messvarianz auf. Besser diskriminierende Indikatoren sind wünschenswert. Als Erkenntnis aus der aktuellen Erhebung bleibt jedoch bestehen,

dass zahlreiche Wünsche, wie sie in BEATA erhoben wurden, für die meisten Arbeitnehmer selbstredend sind. Für das Erwerbsleben wird etwa ein körperlich nicht belastender Arbeitsplatz angestrebt. Umso mehr gilt dies für Partnerschaften: Dimensionen wie Zuneigung und Anerkennung scheinen selbstverständliche Grundlage für Partnerschaften zu sein. Sind diese nicht gegeben, werden Partnerschaften mutmaßlich eher getrennt. Inwiefern die beobachtete Messinvarianz damit als logisch zwingend oder als Messproblem bewertet werden muss, soll hier offen bleiben.

In den Modellen aus Kapitel 13 werden für jede Dimension Ziele und Wünsche für das Erwerbsleben sowie die Bewertung der aktuellen Tätigkeit separat analysiert. Nicht untersucht wird damit, inwiefern Erwerbstätige ihre Ziele – je Dimension oder insgesamt – verwirklichen können. Nicht explizit beantwortet werden kann daher, ob Männer und Frauen ihre Wünsche unterschiedlich gut realisieren können. Mit den hier verwendeten Daten ist aufgrund der geringen Fallzahl eine noch komplexere Modellierung nicht möglich. Eventuell ist hier eine einfachere Operationalisierung der Indikatoren denkbar.

Aus ähnlichem Grund konnten nicht alle Dimensionen simultan modelliert werden. Entsprechend können keine Aussagen über Level-Unterschiede zwischen den Dimensionen gemacht werden, also etwa welche Dimension von den Befragten als wichtiger erachtet oder besser realisiert wird. Die Clusteranalyse ist ein Versuch, um eine Typisierung mit der Datenlage adäquaten Mitteln zu erreichen. Eventuell können hier andere Varianten gefunden werden.

Eine der zentralen Vermutungen, die aus den Ergebnissen gezogen wird, ist die Prioritätsverschiebung der Lebensbereiche von Frauen nach Geburt eines Kindes. Dies mit anderen Daten zu replizieren, ist wünschenswert. Eventuell kann dies auch ohne Commitment-Indikatoren, wie sie in den meisten Erhebungen nicht vorhanden sind, untersucht werden. Eine Beschränkung der Stichprobe auf erwerbstätige Frauen ist hierbei eventuell ebenso einflussreich für das Ergebnis. Hakim vermutet, dass einige Frauen (*home-centred women*, Hakim 2003: 236) generell unterschiedliche Wertvorstellungen und Prioritäten haben. Werden Paare mit nicht erwerbstätigen Partnern in die Analysen eingeschlossen, sind somit andere Ergebnisse denkbar. Eine generelle Priorität des Erwerbslebens, wie hier vermutet, muss daher genauer ergründet werden. Dies kann mit der BEATA -Stichprobe, bei der nur wenige nicht-erwerbstätige Partner beziehungsweise Partnerinnen befragt wurden, nicht erzielt werden. Normatives Commitment ist zudem werte- und damit kulturabhängig. Auch andere Länder sollten daher in Zukunft Berücksichtigung finden.

Die verwendete BEATA -Stichprobe sind Querschnittsdaten. Damit kann analytisch nicht adäquat zwischen Adaption und Selektion unterschieden werden. Inwiefern Partner sich im Verlauf ihrer Partnerschaft anpassen oder sie einander bereits von vornherein ent-

sprechend ihrer Wünsche ausgewählt haben, kann empirisch nicht auseinander dividiert werden. Gerade bei der Analyse von Wünschen kann dies problematisch sein. Für Alter wurde zwar in den Modellen in Kapitel 14 kontrolliert. Die verwendeten Längsschnittinformationen sind dabei aber zu rudimentär, um eine überzeugende näherungsweise Lösung zu finden. Eine Untersuchung im Längsschnitt etwa mit SOEP-Daten ist daher wünschenswert. Im SOEP werden zwar keine konkreten Wünsche erfasst. Die Entwicklung beruflicher Ungleichheit anhand üblicher Indikatoren kann hiermit jedoch gut untersucht werden.

**Teil V.**

**Appendix**

## A. Hypothesenübersicht

Tabelle A.1. – Hypothesenübersicht

Hypothese	Formulierung	Kapitel
1.1 Verhandlungsmacht	Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen im Vergleich zum Partner, desto mehr werden eigene Interessen verfolgt und desto weniger kann der Partner seine Interessen durchsetzen.	14
1.2 Spezialisierung	Frauen spezialisieren sich auf Kinderbetreuung und Hausarbeit, Männer spezialisieren sich auf den Beruf.	14
1.3 Hypergamie	In Zweiverdienerpaaren haben Frauen einen geringeren sozialen Status als ihr Partner.	12, 13
1.4 Autonomie	Je höher die eigenen ökonomischen Ressourcen wie Einkommen und Status (unabhängig vom Partner), desto mehr werden eigene Interessen verfolgt.	14
1.5 Routinen	Über die Ausgestaltung von Alltags- und Routinehandeln entscheiden normative Wertvorstellungen.	14
2.1 Präferenzen	Je wichtiger einem Tauschpartner das Familienleben ist, desto mehr investiert dieser in Tätigkeiten, die der Familie zugute kommen.	14
2.2 Homogamie (assortative mating)	Partner sind sich sowohl in ihren Präferenzen als auch in ihren sozioökonomischen Merkmalen ähnlich.	(12), 13
2.3 Gender	Ökonomische Ressourcen haben für Frauen eine geringere Bedeutung für ihre Verhandlungsmacht als für Männer.	14
2.4 Individualisierung	Gesellschaftliche Geschlechternormen haben keine Wirkung.	14
3.1 Commitment	Hohes Commitment zu einer Beziehung befördert hohes praktisches Engagement in diese Beziehung.	14
3.2 Wettbewerb zwischen Lebensbereichen	Je höher das Commitment in einen Lebensbereich, desto niedriger ist das Engagement in einem anderen Bereich.	14

*Fortsetzung auf nächster Seite ...*

...Fortsetzung von vorheriger Seite

Hypothese	Formulierung	Kapitel
3.3 Time-Availability	Je stärker die zeitliche Einbindung in das Erwerbsleben, desto weniger Zeit steht für Hausarbeit und Freizeit zur Verfügung.	14
3.4 Hierarchie in Tauschbeziehungen	Der Zeitaufwand für die private Lebensgestaltung hat keinen Einfluss auf das Erwerbsleben.	14
3.5 Hierarchieverschiebung	Mit kleinen Kindern im Haushalt wird die Zeitverteilung zwischen Beruf und Privatleben zugunsten von Kindern und Hausarbeit verschoben.	14



**Abbildung B.2.** – Abfrage von privaten Tätigkeiten im Beschäftigtenfragebogen von BEA-TA

**Es werden Ihnen nun verschiedene Tätigkeiten genannt, die sowohl in der Freizeit als auch im Haushalt ausgeübt werden. Schätzen Sie doch bitte einmal, wie viele Stunden pro Woche Sie durchschnittlich mit den folgenden Dingen verbringen.**

*Es können auch Kommazahlen eingegeben werden.*

	Stund. Pro Woche	Unregel mäßig / phasen- weise	Nie
a. Sport oder Hobbies wie Musik, Gärtnerei oder Basteln .....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Faulenzen, lesen, Mediennutzung (TV, PC) .....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Ausgehen wie Veranstaltungen, Kino, Gastronomie oder Besuche von Freunden und / oder Verwandten ....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Soziale, politische und karitative Tätigkeiten außerhalb der Familie .....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Hausarbeit, wie Kochen, Putzen, Wäsche, Pflanzen- und Tierpflege, Reparaturen und Einkäufe.....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Sich um die Kinder kümmern.....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> → Filter: Nur wenn Kinder im HH
g. Versorgung und Betreuung von pflegebedürftigen Personen .....	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Abbildung B.3.** – Abfrage von Arbeitszeit im Beschäftigtenfragebogen von BEATA

**Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?**

Stunden pro Woche: \_\_\_\_\_

Es gibt keine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit .....

**Und wie viel beträgt in der Regel Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich Mehrarbeit, Vor- und Nachbereitungszeit zu Hause?**

**Bitte beziehen Sie Ihre Pausenzeiten nicht mit ein.**

\_\_\_\_\_ Stunden pro Woche



**Abbildung B.5.** – Abfrage von Partnerschaftsqualität im Beschäftigtenfragebogen von BEATA, Teil 2

**Wie häufig kommen die folgenden Dinge in Ihrer Partnerschaft vor?**

	Sehr oft	Oft	Manch- mal	Selten	Nie
	1	2	3	4	5
a. Wie oft kümmert sich Ihr Partner um Sie? .....	<input type="checkbox"/>				
b. Wie oft sind Sie auf die Hilfe Ihres Partners angewiesen, wenn Sie ein ernsthaftes Problem haben? ....	<input type="checkbox"/>				
c. Wie oft lässt Ihr Partner Sie im Stich, obwohl Sie sich auf ihn verlassen?.....	<input type="checkbox"/>				
d. Wie oft zeigt Ihnen Ihr Partner / Ihre Partnerin, dass sie/er Sie schätzt? .....	<input type="checkbox"/>				
e. Wie oft streiten Sie und Ihr Partner miteinander? .....	<input type="checkbox"/>				
f. Wie oft kommt es vor, dass Sie wegen Ihres Partners verärgert sind? .....	<input type="checkbox"/>				
g. Wie oft geht Ihnen Ihr Partner auf die Nerven?.....	<input type="checkbox"/>				
h. Wie oft kommt es vor, dass Ihr Partner Sie abends fragt, was Sie den Tag über gemacht haben? .....	<input type="checkbox"/>				
i. Wie oft denken Sie, dass Sie mit jemand anderem oder allein glücklicher wären als mit Ihrem Partner / Ihrer Partnerin? .....	<input type="checkbox"/>				
j. Wie oft kommt es vor, dass Sie sich fremd oder weit entfernt von Ihrem Partner / Ihrer Partnerin fühlen? ...	<input type="checkbox"/>				

**Abbildung B.6.** – Abfrage von Partnerschaftsqualität im Beschäftigtenfragebogen von BEATA, Teil 3

**Nun folgen einige Aussagen, die das Verhältnis zum Partner umschreiben. Bitte geben Sie an, inwiefern diese Aussagen auf Ihre Partnerschaft zutreffen oder eher nicht.**

	Trifft voll und ganz zu			Trifft überhaupt nicht zu	
	1	2	3	4	5
a. Ich bewundere meinen Partner / meine Partnerin für das, was er im Leben erreicht und geleistet hat.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Mein Partner / meine Partnerin spornt mich an, mich selbst weiter zu entwickeln.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Durch meinen Partner / meine Partnerin lerne ich viele interessante Dinge kennen.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Mein Partner / meine Partnerin und ich führen viele gute und anregende Gespräche. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Bei uns zu Hause geht es häufig ziemlich eintönig und langweilig zu.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Ich mache keine Zukunftspläne, ohne sie mit meinem Partner / meiner Partnerin zu bereden.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Unsere Partnerschaft ist stets von gegenseitigem Verständnis füreinander geprägt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Mein Partner / meine Partnerin denkt sich immer etwas aus, um mir eine Freude zu machen. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Wenn mein Partner / meine Partnerin etwas aus seiner / ihrer Arbeitswelt erzählt, möchte er / sie meine Meinung dazu hören.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Es gibt einige Dinge über mich, die mein Partner / meine Partnerin einfach nicht verstehen würde.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Manchmal fühle ich mich einsam, wenn mein Partner / meine Partnerin und ich zusammen sind.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Ich muss zugunsten einer guten Beziehung zu meinem Lebenspartner / meiner Lebenspartnerin oft Rücksicht nehmen, ohne dass es umgekehrt genauso ist. ....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m. Wir haben viele gemeinsame Freunde .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n. Die meisten Dinge gelingen einfach besser, wenn ich sie vorher mit meinem Partner / meiner Partnerin diskutiere.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## C. Zusatzinformationen zu Daten und Auswertungen

### C.1. Deskriptive Statistiken für SOEP 2008 (nur westdeutsche Paare im Haushalt)

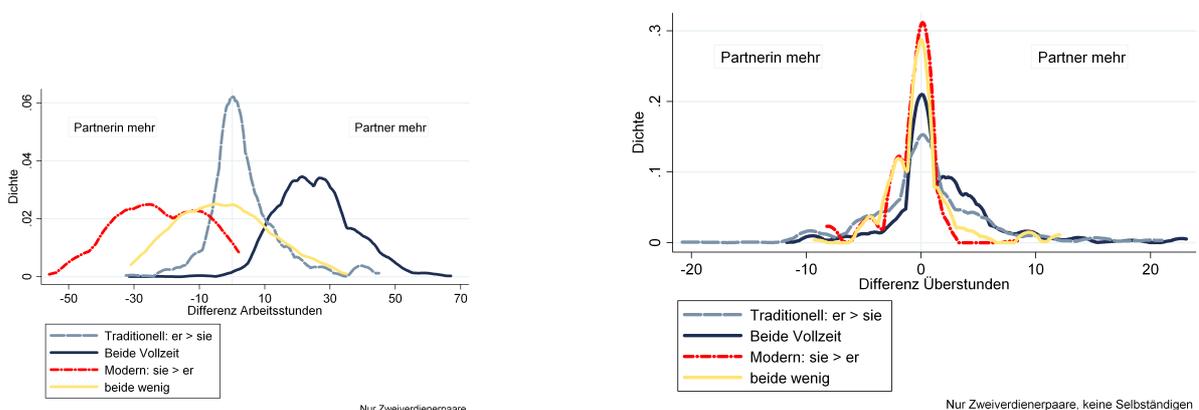
Tabelle C.1. – Erwerbsarrangement von westdeutschen Paaren\* in einem Haushalt, SOEP 2008, ungewichtete (ung.) und gewichtete (gew.) Daten

	Erwerbsstatus Mann											
	Nicht erwerbstätig			Teilzeit			Vollzeit			Total		
	n	% ung.	% gew.	n	% ung.	% gew.	n	% ung.	% gew.	n	% ung.	% gew.
<b>Erwerbsstatus Frau</b>												
Erwerbslos	0	0	0	28	1,1	1,5	558	22,5	23,9	586	23,6	25,4
Teilzeit	45	1,8	1,7	70	2,8	2,4	1088	43,9	43,1	1203	48,5	47,2
Vollzeit	52	2,1	2,2	47	1,9	2,0	593	23,9	23,2	692	27,9	27,4
Total	97	3,9	3,9	145	5,8	5,9	2239	90,3	90,2	2481	100	100

\* Nur wenn einer von beiden Partner abhängig beschäftigt ist (exklusive Auszubildende oder Praktikanten) einer von beiden ist maximal 63 Jahre alt, kein Partner ist Rentner

Quelle: SOEP, v28, eigene Berechnungen

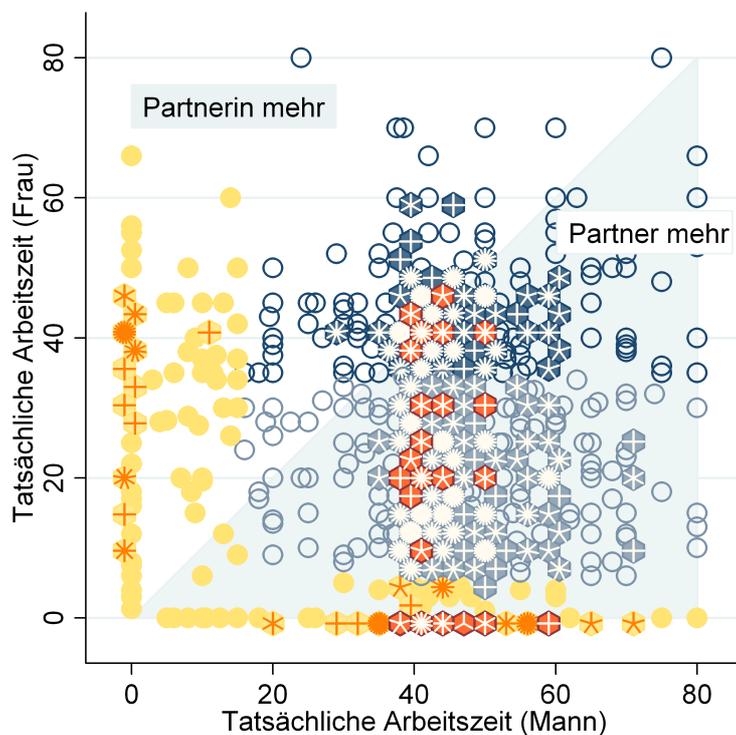
Abbildung C.1. – Differenzen in den Arbeitszeiten von Partnern mit zwei Verdienern in Stunden/Woche, SOEP 2008, v28, ohne Rentner, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, gewichtet



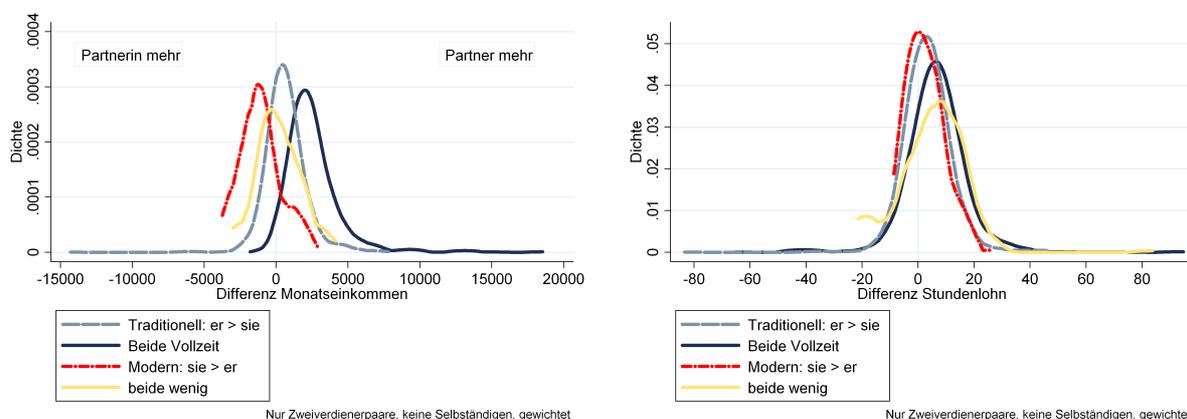
(a) Tatsächliche Arbeitszeiten

(b) Überstunden von Zweiverdienerepaaren

**Abbildung C.2.** – Streudiagramm tatsächlicher Arbeitszeiten von Paaren in Stunden/Woche, SOEP 2008, v28, ohne Rentner, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, mindestens ein Partner ist abhängig beschäftigt, ungewichtet



**Abbildung C.3.** – Differenzen im Verdienst von Paaren in Euro, SOEP 2008, v28, nur Zweiverdienerpaare ohne Rentner und Selbständige, einer der Partner ist höchstens 63 Jahre alt, mindestens ein Partner ist abhängig beschäftigt, gewichtet



(a) Monatliches Brutto-Einkommen

(b) Stundenlohn

**Tabelle C.2.** – Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position für SOEP 2008, Stichprobe äquivalent zu BEATA -Partnersample

	<b>Berufliche Position Frau</b>											
	Nicht erwerbst.		Einfache Tätigk.		Qualifiz. Tätigk.		Hochq. Tätigk.		Leitende Tätigk.		Gesamt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Berufliche Position Mann</b>												
Nicht erwerbstät.	0	<b>0</b>	57	<b>2,2</b>	32	<b>1,3</b>	16	<b>0,6</b>	1	<b>0,0</b>	106	4,2
Einfache Tätigk.	142	<b>5,6</b>	238	<b>9,4</b>	92	<b>3,6</b>	16	<b>0,6</b>	2	<b>0,1</b>	490	19,3
Qualifizierte	280	<b>11,0</b>	367	<b>14,4</b>	383	<b>15,0</b>	64	<b>2,5</b>	6	<b>0,2</b>	1100	43,2
Hochqualifizierte	179	<b>7,0</b>	114	<b>4,5</b>	236	<b>9,3</b>	111	<b>4,4</b>	19	<b>0,8</b>	659	25,9
Leitende	55	<b>2,2</b>	13	<b>0,5</b>	49	<b>1,9</b>	42	<b>1,7</b>	32	<b>1,3</b>	191	7,5
Gesamt	656	25,8	789	31,0	792	31,1	249	9,8	60	2,4	2546	<b>100</b>

**Pearsons  $\chi^2(16) = 507,99$ ;  $p=0,000$ ; Cramérs  $V = 0,22$**

*Quelle:* Soep 2008, v28, eigene Berechnungen

**Tabelle C.3.** – Ökonomische Ungleichheiten nach beruflicher Position (zusammengefasst) für SOEP 2008, nur Zweiverdienerpaare, Stichprobe ähnlich BEATA

	<b>Berufliche Position Frau</b>								
	Einfache & Qualifizierte			Hochqualif. & Leitende			Gesamt		
	n	%	%	n	%	%	n	%	%
<b>Berufliche Position Mann</b>									
Einfache & Qualifizierte	1044	60,3	<b>65,7</b>	87	5,0	<b>4,7</b>	1131	65,3	70,37
Hochqualifizierte & Leitende	402	23,2	<b>20,6</b>	198	11,4	<b>9,1</b>	600	34,7	29,63
Gesamt	1446	83,5	86,3	285	16,5	13,73	1731	100	<b>100</b>

**Pearsons  $\chi^2(1) = 182,56$ ;  $p=0,000$ ; Cramérs  $V = 0,33$**

*Quelle:* SOEP 2008, v28, eigene Berechnungen

## C.2. Details zu Präferenzen

**Tabelle C.4.** – Wichtigkeit von Lebensbereichen, getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA

	Min	Max	Med	Mittelw.	Std.Abw.	Med	Mittelw.	Std.Abw.	Diff.	
<b>Beschäftigtensample</b>										
	<b>Männer (N=879)</b>					<b>Frauen (N=821)</b>				
Wichtigkeit von ...										
Beruf	0	4	2	1,6	1,4	1	1,2	1,3	***	
Kontakte	0	4	1	1,2	1,1	1	1,5	1,2	***	
Freizeit	0	4	1	1,2	1,2	1	1,2	1,2		
Familie	0	4	2	1,7	1,5	2	1,7	1,6		
Partner	0	4	2	1,9	1,4	2	1,8	1,4		
<b>Partnersample</b>										
	<b>Männer (N=206)</b>					<b>Frauen (N=252)</b>				
Wichtigkeit von ...										
Beruf	0	4	1	1,1	1,2	1	1,2	1,1		
Kontakte	0	4	1	1,5	1,0	2	1,7	0,9	*	
Freizeit	0	4	1	1,3	1,0	1	0,9	0,9	***	
Familie	0	4	3	3,0	1,2	4	3,2	1,1	*	
Partner	0	4	3	2,9	1,0	3	2,9	1,0		

\*\*\*  $p < 0.000$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ ; der Gruppenunterschied ist mit Wilcoxons Rangsummen-Test geprüft. Andere Tests bestätigen das Ergebnis.

**Tabelle C.5.** – Wichtigkeit von Lebensbereichen im Vergleich zu Beruf, getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA

	Min	Max	Med	Mittelw.	Std.Abw.	Med	Mittelw.	Std.Abw.	Diff.
<i>Beschäftigtensample</i>			<b>Männer (N=879)</b>			<b>Frauen (N=821)</b>			
Ist ... wichtiger als Beruf?									
Kontakte	-4	4	0	-0,5	1,9	0	0,3	1,7	***
Freizeit	-4	4	0	-0,5	2,0	0	0,0	1,9	***
Familie	-4	4	0	0,0	2,4	0	0,5	2,3	***
Partner	-4	4	0	0,3	2,2	0	0,6	2,1	***
<i>Partnersample</i>			<b>Männer (N=206)</b>			<b>Frauen (N=252)</b>			
Ist ... wichtiger als Beruf?									
Kontakte	-4	4	1	0,4	1,8	1	0,5	1,5	
Freizeit	-4	4	1	0,3	1,7	-1	-0,3	1,6	***
Familie	-4	4	2	1,9	1,9	2	2,1	1,7	
Partner	-4	4	2	1,8	1,8	2	1,7	1,6	

\*\*\*  $p < 0.000$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ ; der Gruppenunterschied ist mit Wilcoxon's Rangsummen-Test geprüft. Andere Tests bestätigen das Ergebnis.

**Tabelle C.6.** – Tests auf Gruppenunterschiede zwischen Geschlechtern respektive zwischen Befragten mit und ohne Kinder in globalen Lebenseinstellungen. Signifikanzniveaus getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA

	<b>Beschäftigtenstichprobe (N=1700)</b>				<b>Partnerstichprobe (N=458)</b>				
	[1]	[2]	[3]	[4]	[1]	[2]	[3]	[4]	
Wichtigkeit von ...									
<i>Beruf</i>									
Geschlechterdifferenz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,199	0,516	0,557	0,199	
Mit/ohne Kind im HH	0,000	0,000	0,000	0,000	0,084	0,301	0,325	0,084	
<i>Kontakte</i>									
Geschlechterdifferenz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,020	0,425	0,435	0,020	
Mit/ohne Kind im HH	0,000	0,000	0,000	0,000	0,445	0,049	0,064	0,445	
<i>Freizeit</i>									
Geschlechterdifferenz	0,751	0,880	0,920	0,751	0,000	0,000	0,000	0,000	
Mit/ohne Kind im HH	0,000	0,000	0,000	0,000	0,069	0,041	0,050	0,069	
<i>Familie</i>									
Geschlechterdifferenz	0,258	0,140	0,144	0,258	0,045	.	.	0,045	
Mit/ohne Kind im HH	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	.	.	0,000	
<i>Partner</i>									
Geschlechterdifferenz	0,225	0,793	0,804	0,225	0,814	0,807	0,836	0,814	
Mit/ohne Kind im HH	0,095	0,434	0,050	0,095	0,000	0,000	0,000	0,000	

*Anmerkung:* Aufgeführt sind die Signifikanzniveaus der folgenden nicht-parametrischen Testverfahren: [1] Wilcoxon's Rangsummen-Test; [2] Median-Test; [3] Fischers Exakt-Test; [4] Kruskal-Wallis-Rangtest

**Tabelle C.7.** – Tests auf Gruppenunterschiede zwischen Geschlechtern respektive zwischen Befragten mit und ohne Kinder in globalen Lebenseinstellungen. Signifikanzniveaus getrennt für Beschäftigten- und Partnerstichprobe, BEATA

	Beschäftigtenstichprobe (N=1700)				Partnerstichprobe (N=458)			
	[1]	[2]	[3]	[4]	[1]	[2]	[3]	[4]
<i>Private Kontakte wichtiger als Beruf?</i>								
Geschlechterdifferenz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,648	0,997	1,000	0,648
Mit/ohne Kind im HH	0,166	0,573	0,103	0,166	0,565	0,878	0,920	0,565
<i>Freizeit wichtiger als Beruf?</i>								
Geschlechterdifferenz	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Mit/ohne Kind im HH	0,108	0,226	0,030	0,108	0,961	0,806	0,850	0,960
<i>Familie wichtiger als Beruf?</i>								
Geschlechterdifferenz	0,000	0,000	0,000	0,000	0,704	0,439	0,452	0,704
Mit/ohne Kind im HH	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Partnerschaft wichtiger als Beruf?</i>								
Geschlechterdifferenz	0,002	0,002	0,002	0,002	0,351	0,061	0,069	0,351
Mit/ohne Kind im HH	0,011	0,002	0,085	0,011	0,348	0,461	0,501	0,348

*Anmerkung:* Aufgeführt sind die Signifikanzniveaus der folgenden nicht-parametrischen Testverfahren: [1] Wilcoxon's Rangsummen-Test; [2] Median-Test; [3] Fischers Exakt-Test; [4] Kruskal-Wallis-Rangtest

**Tabelle C.8.** – Unterschiede zwischen Partnern in ihren Präferenzen: Mittelwertdifferenz<sup>1)</sup> und Signifikanz des Gruppenunterschiedes, inwiefern der jeweilige Lebensbereich der Partnerin wichtiger ist als ihrem Partner. BEATA -Partnerstichprobe

	Erwerbsarrangement				Kinder im Haushalt			Fragebogentyp Mann		
	Alle n=450	er > sie n=237	beide Vollz. n=133	er < sie n=28	beide wenig n=50	keine Kinder n=180	Vorschul- kind(er) n=73	ältere(s) Kind(er) n=197	Beschäftigter n=248	Partner n=202
Wichtigkeit von...										
Beruf	-0,18*	-0,39***	0,05	-0,07	0,20	-0,19	-0,29	-0,13	-0,29**	-0,04
Kontakte	0,26***	0,56***	-0,02	-0,04	-0,26	0,00	0,74***	0,33**	0,74***	-0,32***
Freizeit	-0,29***	-0,22**	-0,22	-0,36	-0,78**	-0,44***	-0,29	-0,15	-0,14	-0,48***
Familie	0,33***	0,65***	-0,03	-0,68	0,34	0,16	0,73***	0,35***	1,16***	-0,68***
Partnerschaft	0,12	0,22*	0,08	-0,54	0,16	0,31*	0,59**	-0,22	0,89***	-0,82***
Ist ... wichtiger als Beruf?										
Kontakte	0,44***	0,95***	-0,06	0,04	-0,46	0,19	1,03**	0,46*	1,03***	-0,28*
Freizeit	-0,11	0,17	-0,26	-0,29	-0,98*	-0,25	0,00	-0,03	0,15	-0,44*
Familie	0,51***	1,05***	-0,08	-0,61	0,14	0,36	1,01**	0,47**	1,45***	-0,64***
Partner	0,30*	0,62***	0,03	-0,46	-0,04	0,51**	0,88*	-0,10	1,19***	-0,78***

<sup>1)</sup> mittlere Punktwert-Differenz aus Angabe der Frau abzüglich Angabe des Mannes

\*\*\* p<0.000, \*\* p<0.01, \* p<0.05; der Gruppenunterschied ist mit Wilcoxon's Rangsummen-Test geprüft. Andere Tests bestätigen das Ergebnis.

### C.3. Operationalisierung von Capabilities

**Tabelle C.9.** – Items zur Messung von *Wünschen/Befürchtungen* der sozialen Produktionsfunktion über verschiedene Lebensbereiche

Erwerbstätigkeit	Partnerschaft	Kinder	Freizeit
Stimulation · F1 abwechslungsreiche Tätigkeit · F2 Tätigkeit, die herausfordert · F3 eigenverantw. Arbeitsweise · F4 Weiterentwicklung von Fachkenntnissen · gute Aufstiegschancen · Behinderung berufl. Entwickl. durch Kinder // Partner Komfort · F9 sicherer Arbeitsplatz · F10 gesunde Arbeitsbedingungen · gute Aufstiegschancen · F14 bei Bedarf flexible Arbeitszeiten · F15 keine überlangen Arbeitszeiten · F16 Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit Familie - Beruf · Arbeitsort in einer Region, die viel zu bieten hat · hohes Einkommen Status · F22 hohes Einkommen · F23 Tätigkeit mit hohem Ansehen. · F24 gute Aufstiegschancen · Behinderung berufl. Entwickl. durch Kinder // Partner	· aufregende Dinge erleben · Einschränkungen privater Interessen · besserer Lebensstandard als alleine · (Verhinderung beruflicher Entwicklung) · Risiken gemeinsam tragen, Unterstützung · vom Partner bewundert werden · besserer Lebensstandard alleine	· viel mit Kindern unternehmen · eigenes Leben mit Kindern bereichern · Einschränkungen Freizeitinteressen · bei Schwierigkeiten von Kindern geholfen zu werden · Verhinderung beruflicher Entwicklung · Einschränkungen des Lebensstandards	· Arbeitsort in einer Region, die für Wohnen und Freizeit viel zu bieten hat · private Unternehmungen mit Kollegen

*Fortsetzung auf nächster Seite...*

...Fortsetzung von vorheriger Seite

	Erwerbstätigkeit	Partnerschaft	Kinder	Freizeit
soziale Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>· F28, F29 Anerkennung und Wertschätzung</li> <li>· F30 hilfsbereite Vorgesetzte</li> <li>· Identifikation mit Unternehmen</li> <li>· gute Aufstiegschancen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· hohe Erwartungen für beruflichen Erfolg</li> <li>· vom Partner bewundert werden</li> <li>· Verhinderung beruflicher Entwicklung</li> </ul>		
Zuneigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gefühl der Zusammengehörigkeit</li> <li>· private Unternehmungen mit Kollegen</li> <li>· hilfsbereite Vorgesetzte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· gezeigt bekommen, geliebt zu werden</li> <li>· Gefühl der Geborgenheit</li> <li>· Risiken gemeinsam tragen, Unterstützung</li> <li>· Partnerschaftsqualität (26 Items)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gefühl der Geborgenheit durch Kinder</li> </ul>	

**Tabelle C.10.** – Items zur Messung von *Zuständen* der sozialen Produktionsfunktion über verschiedene Lebensbereiche

Erwerbstätigkeit	Partnerschaft	Kinder	Freizeit
Stimulation · F5 abwechslungsreiche Tätigkeit · F6 Tätigkeit, die herausfordert · F7 selbständige Arbeitsweise · Autonomie-Skala-3 (+2) Items · Wahrseh.-Arbeitsplatzwechsel · F8 Weiterentwicklung von Fachkenntnissen · gute Aufstiegschancen · Behinderung—Berufsentwicklung Kinder / Partner	· aufregende Dinge erleben · Einschränken privater Interessen · 5 Items aus Partnerschaftsqualität · Freizeit mit Partner	· viel mit Kindern unternehmen · eigenes Leben mit Kindern bereichern · Einschränken Freizeitinteressen · Freizeit mit Kindern (Stunden pro Woche), Häufigkeit	· Arbeitsort in einer Region, die für Wohnen und Freizeit viel zu bieten hat · private Unternehmungen mit Kollegen · Freizeit (Stunden pro Woche) · Netzwerk
Komfort · F11 sicherer Arbeitsplatz · F12 Wahrsch. Arbeitsplatzverlust · Wahrseh.-Arbeitsplatzwechsel · F13 gesunde Arbeitsbedingungen · Überstunden · Abwesenheit von Konflikten · gute Aufstiegschancen · F17, F18 flexible Arbeitszeiten, Zeitdruck außerhalb Job (2 Items) · F19 Vereinbarkeit von Familie und Beruf · Arbeitsort in Region, die viel zu bieten hat · hohes Einkommen · Real-Einkommen · F20, F21 Spillover (2 Items)	· besserer Lebensstandard als alleine · Behinderung beruflicher Entwicklung · Risiken gemeinsam tragen, Unterstützung	· Behinderung beruflicher Möglichkeiten · Spillover-Items	
Status · F25 hohes Einkommen · F26 Tätigkeit mit hohem Ansehen · F27 gute Aufstiegschancen · Behinderung—Berufsentwicklung Kinder / Partner	· vom Partner bewundert werden · besserer Lebensstandard als alleine	· Einschränkung beruflicher Entwicklung	

*Fortsetzung auf nächster Seite...*

...Fortsetzung von vorheriger Seite

	Erwerbstätigkeit	Partnerschaft	Kinder	Freizeit
soziale Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>· F31 Anerkennung und Wertschätzung von Kollegen</li> <li>· F32 Anerkennung und Wertschätzung von Vorgesetzten</li> <li>· F33 hilfsbereite Kollegen</li> <li>· F34 aufmerksame, hilfsbereite Vorgesetzte</li> <li>· F35 Identifikation mit dem Unternehmen</li> <li>· gute Aufstiegschancen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· hohe Erwartungen für beruflichen Erfolg</li> <li>· vom Partner bewundert werden</li> <li>· Verhinderung beruflicher Entwicklung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· Netzwerk</li> </ul>
Zuneigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gefühl der Zusammengehörigkeit</li> <li>· Wir-Gefühl unter den Beschäftigten</li> <li>· private Unternehmungen mit Kollegen</li> <li>· hilfsbereite Vorgesetzte</li> <li>· hilfsbereite Kollegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· gezeigt bekommen, geliebt zu werden</li> <li>· Gefühl der Geborgenheit</li> <li>· Risiken gemeinsam tragen, Unterstützung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Gefühl der Geborgenheit durch Kinder</li> <li>· Kinderbetreuung (in Zeit pro Woche)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Netzwerk</li> </ul>

**Tabelle C.11.** – Deskriptive Kennwerte der verwendeten Items zur Bildung von Capabilities der Erwerbstätigkeit, BEATA Beschäftigten- und Partnersample

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
<b>Stimulation</b>								
F1 Wunsch: abwechslungsreiche Tätigkeit	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,6	0,7	1,2	4,6	2122
F2 Wunsch: Tätigkeit, die ständig neu herausfordert	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,0	0,8	0,6	3,4	2125
F3 Wunsch: selbständig und eigenverantwortlich arbeiten	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,6	0,7	1,4	5,4	2124
F4 Wunsch: Fachkenntnisse/Kompetenzen werden weiterentwickelt und verbessert	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,6	0,7	1,2	4,6	2120
F5 Realität: abwechslungsreiche Tätigkeit	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	1,9	1,0	1,0	3,8	2135
F6 Realität: Tätigkeit, die ständig neu herausfordert	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,1	1,1	0,8	3,0	2126
F7 Realität: selbständig und eigenverantwortlich arbeiten	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	1,9	0,9	1,1	4,0	2135
F8 Realität: Fachkenntnisse/Kompetenzen werden weiterentwickelt/verbessert	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,3	1,1	0,7	2,9	2123
<b>Komfort: Sicherheit</b>								
F9 Wunsch: sicherer Arbeitsplatz	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,4	0,7	2,1	7,8	2128
F10 Wunsch: gesunde Arbeitsbedingungen	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,4	0,6	2,0	8,4	2126
F11 Realität: sicherer Arbeitsplatz	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,3	1,3	0,8	2,4	2056

Fortsetzung auf nächster Seite ...

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
F12 Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes	1 Sehr unwahrscheinlich	5 Sehr wahrscheinlich	1	1,6	1,0	2,0	6,2	1769
F13 Realität: gesunde Arbeitsbedingungen	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,6	1,1	0,4	2,5	2099
<b>Komfort: Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf</b>								
F14 Wunsch: Arbeitszeiten bei Bedarf flexibel gestalten können	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,6	0,8	1,7	6,1	2122
F15 Wunsch: keine überlangen Arbeitszeiten	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,2	1,1	0,6	2,6	2106
F16 Wunsch: Unterstützung bei Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Beruf	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,0	1,0	1,0	3,4	2073
F17 Anpassungsmöglichkeit der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf	1 Sehr gut	6 Möglichkeit besteht nicht	2	2,5	1,1	1,0	4,1	2143
F18 Häufigkeit von beruflich bedingtem Zeitdruck für Privates	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	3	3,1	0,9	0,0	2,6	2142
F19 Realität: Unterstützung bei Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Beruf	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	3	3,1	1,2	0,0	2,1	2000
F20 Spillover: Wegen der Familie gibt es Probleme, der Arbeit nachzukommen	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	2	1,8	0,8	0,8	3,4	1551
F21 Spillover: Wegen der Familie Probleme, sich auf Arbeit zu konzentrieren	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	2	2,0	0,8	0,6	3,1	1554
<b>Komfort: Belastungen [nicht Teil der Cluster]</b>								
Häufigkeit von Übernachtungen außerhalb des Hauptwohnsitzes	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	2	1,8	0,9	1,3	5,0	2145

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
Häufigkeit von Zeit- oder Leistungsdruck im Job	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	4	3,5	0,9	-0,2	2,6	2148
Überlange Arbeitszeiten (>44 Stunden)	0 nein	1 ja	0	0,4	0,5	0,5	1,3	2205
Schichtarbeit	0 nein	1 ja	0	0,1	0,2	3,7	14,5	2156
Häufigkeit von Arbeit am späten Abend	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	3	3,1	1,4	0,0	1,7	2043
Häufigkeit von Wochenendarbeit oder Arbeit an Feiertagen	1 Nie/selten	5 Sehr häufig	2	2,7	1,5	0,4	1,7	2061
Überstunden kategorisiert	0 keine Überstunden	3 10h+	1	1,4	1,1	0,2	1,7	1989
Regelmäßigkeit der Schwankungen im Arbeitstag	1 regelmäßig	2 unregelmäßig	2	1,7	0,5	-0,7	1,5	1277
Schwankungen der täglichen Arbeitszeit in Stunden	0	23	3	3,6	2,6	1,6	8,5	1391
<b>Status</b>								
F22 Wunsch: hohes Einkommen	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,1	0,9	0,5	3,0	2119
F23 Wunsch: Tätigkeit mit hohem Ansehen in der Gesellschaft	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	3	2,6	1,0	0,3	2,7	2111
F24 Wunsch: gute Aufstiegschancen	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,1	1,0	0,7	3,3	2089
F25 Realität: hohes Einkommen	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	3	2,8	1,2	0,1	2,1	2105
F26 Realität: Tätigkeit mit hohem Ansehen in der Gesellschaft	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	3	3,2	1,1	-0,3	2,4	2056
F27 Realität: gute Aufstiegschancen	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,4	1,2	0,4	2,1	2050
<b>Soziale Anerkennung</b>								
F28 Wunsch für Kollegenbeziehung: Anerkannt und geschätzt zu werden	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	2	2,0	1,0	1,5	6,8	1718

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
F29 Wunsch: sich mit dem Unternehmen identifizieren können	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	2	2,2	0,9	0,7	3,3	2050
F30 Wunsch: Vorgesetzte, die aufmerksam sind und im Zweifelsfall helfen	1 Sehr stark	5 Überhaupt nicht	1	1,6	0,8	1,5	5,7	2029
F31 Kollegenbeziehung: Anerkennung/Wertschätzung von Kollegen vorhanden	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	2	2,8	1,5	1,0	3,7	1707
F32 Kollegenbeziehung: Anerkennung/Wertschätzung von Vorgesetzten vorhanden	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	3	3,3	1,8	0,7	2,5	668
F33 Kollegenbeziehung: Kollegen sind hilfsbereit	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	2	2,3	1,3	1,2	4,6	1715
F34 Realität: Vorgesetzte, die aufmerksam sind und im Zweifelsfall helfen	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,6	1,3	0,4	2,1	1998
F35 Realität: sich mit dem Unternehmen identifizieren können	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,5	1,1	0,5	2,7	2018
<b>Zuneigung [nicht Teil der Cluster]</b>								
Wunsch für Kollegenbeziehung: Gefühl der Zusammengehörigkeit erfahren	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	2	2,4	1,1	1,1	4,7	1708
Wunsch für Kollegenbeziehung: Auch privat etwas miteinander unternehmen	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	3	3,8	1,6	0,5	2,3	1710
Kollegenbeziehung: starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit vorhanden	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	3	2,9	1,7	0,9	3,0	1717
Kollegenbeziehung: Wir-Gefühl unter den Beschäftigten vorhanden	1 Stimme voll und ganz zu	7 Stimme überhaupt nicht zu	4	3,8	1,7	0,3	2,2	1667

**Tabelle C.12.** – Deskriptive Kennwerte der verwendeten Items zur Bildung von Capabilities der Partnerschaft, BEATA Beschäftigten- und Partnersample

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N		
<b>Stimulation</b>										
Bewunderung des Partner für Erreichtes/Leistung im Leben	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,0	1,0	0,8	3,1	1786
F36 Partner spornst an, sich selbst weiterzuentwickeln	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,5	1,1	0,5	2,5	1792
F37 Durch Partner viele interessante Dinge kennengelernt	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,5	1,0	0,3	2,6	1803
F38 Mit Partner werden gute und anregende Gespräche geführt	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,1	1,0	0,6	2,8	1817
F39 Zu Hause geht es eintönig und langweilig zu	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	4	4,0	1,0	-0,8	2,9	1813
Viele gemeinsame Freunde	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,4	1,2	0,4	2,2	1827
F40 Realität: Aufregende Dinge erleben	1	Trifft voll und ganz zu	7	Trifft überhaupt nicht zu	3	3,0	1,5	0,7	2,8	1808
<b>Anerkennung</b>										
F41 Wie oft zeigt Ihnen Ihr Partner, dass er Sie schätzt?	1	Sehr oft	5	Nie	2	2,2	0,9	0,5	2,9	1808
F42 Wie oft fragt Partner, was tagsüber gemacht wurde?	1	Sehr oft	5	Nie	2	2,2	1,1	0,6	2,6	1833
F43 Partner denkt sich immer etwas aus, um eine Freude zu machen	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	3	2,8	1,0	0,0	2,4	1794
Partner erzählt von Arbeitswelt, um Meinung zu hören	1	Trifft voll und ganz zu	5	Trifft überhaupt nicht zu	2	2,0	1,0	0,9	3,4	1793

**Anmerkung:** Blau markierte und nicht nummerierte Items wurden nicht in die Variablenkonstruktion aufgenommen

Fortsetzung auf nächster Seite ...

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
Realität: Vom Partner bewundert werden	1 Trifft voll und ganz zu	7 Trifft überhaupt nicht zu	3	3,0	1,5	0,9	3,4	1654
<b>Nähe / Intimität</b>								
F44 Wäre mit jemand anderem/allein glücklicher als mit Partner?	1 Sehr oft	5 Nie	4	4,3	0,8	-1,1	3,8	1791
F45 Wie oft: fremd oder weit entfernt vom Partner fühlen?	1 Sehr oft	5 Nie	4	3,9	0,9	-0,7	3,3	1801
Es gibt einige Dinge, die Partner nicht versteht	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	4	3,5	1,2	-0,4	2,1	1742
Manchmal einsam, wenn mein Partner und ich zusammen sind	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	5	4,3	1,0	-1,4	4,2	1798
Wird warm ums Herz, wenn ich meinen Partner anschau	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	2	2,0	0,9	0,8	3,4	1784
Realität: Gezeigt bekommen, geliebt zu werden	1 Trifft voll und ganz zu	7 Trifft überhaupt nicht zu	2	1,9	1,1	1,8	6,9	1822
Realität: Sich geborgen fühlen	1 Trifft voll und ganz zu	7 Trifft überhaupt nicht zu	1	1,8	1,1	1,9	7,4	1833
<b>Streit</b>								
F46 Wie oft Streit miteinander?	1 Sehr oft	5 Nie	4	3,6	0,8	-0,6	3,5	1824
F47 Wie oft wegen des Partners verärgert?	1 Sehr oft	5 Nie	4	3,5	0,7	-0,5	3,4	1823
F48 Wie oft geht Partner auf die Nerven?	1 Sehr oft	5 Nie	4	3,6	0,8	-0,3	3,4	1814
<b>Abhängigkeit</b>								
Wie oft bei Problem auf Hilfe des Partners angewiesen?	1 Sehr oft	5 Nie	3	3,1	0,9	-0,2	2,9	1813
Keine Zukunftspläne, ohne sie mit Partner zu bereden	1 Trifft voll und ganz zu	5 Trifft überhaupt nicht zu	1	1,8	1,0	1,4	4,4	1819

**Anmerkung:** Blau markierte und nicht nummerierte Items wurden nicht in die Variablenkonstruktion aufgenommen

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	Min	Max	Median	Mittelw.	Std.Abw.	Skewness	Kurtosis	N
Muss für Beziehung zum Partner oft Rücksicht nehmen	1 1 zu	5 5 zu	4	4,0	1,1	-0,9	2,9	1776
Dinge glingen besser, wenn sie vorher mit Partner diskutiert wurden	1 1 zu	5 5 zu	2	2,3	1,0	0,6	2,9	1789
<b>Unterstützung</b>								
F49 Wie oft kümmert sich Ihr Partner um Sie?	1 1 Sehr oft	5 5 Nie	2	2,1	0,8	0,7	3,6	1806
Wie oft lässt Ihr Partner Sie im Stich?	1 1 Sehr oft	5 5 Nie	5	4,5	0,7	-1,4	5,3	1812
F50 Partnerschaft wird von Verständnis füreinander geprägt	1 1 zu	5 5 zu	2	2,0	0,9	0,7	3,0	1810
Realität: Risiken gemeinsam tragen/sich gegenseitig unterstützen	1 1 zu	7 7 zu	1	1,8	1,1	2,0	7,4	1845
Realität: Partner schränkt private Interessen ein	1 1 zu	7 7 zu	2	2,5	1,6	0,9	2,7	1837
Realität: Partner hat zu hohe Erwartungen für beruflichen Erfolg/Einkommen	1 1 zu	7 7 zu	1	2,1	1,6	1,4	4,0	1830
<b>Status</b>								
Realität: Einen besseren Lebensstandard als alleine erreichen	1 1 zu	7 7 zu	2	2,9	2,1	0,9	2,4	1783
Realität: Partner behindert berufliche Entwicklung	1 1 zu	7 7 zu	1	2,0	1,5	1,4	4,0	1832

**Anmerkung:** Blau markierte Items wurden nicht in die Variablenkonstruktion aufgenommen

**Tabelle C.13.** – Polychorische Korrelationen, Kendalls  $\tau_b$  der ursprünglichen Items sowie  $\Phi$ -Werte der daraus gebildeten Dummy-Variablen, die zur Bildung von Capability-Defiziten in der Erwerbstätigkeit verwendet wurden

		Wunsch				Realisierung						
<b>Stimulation</b>												
		F 1	F 2	F 3	F 4		F 5	F 6	F 7	F 8		
F 1	Korr.	1	0,58	0,52	0,41	F 5	Korr.	1	0,73	0,60	0,58	
	$\tau_b$	1	0,44	0,40	0,30		$\tau_b$	1	0,58	0,47	0,44	
	$\Phi$	1	0,34	0,42	0,31		$\Phi$	1	0,54	0,40	0,40	
F 2	Korr.	0,58	1	0,51	0,50	F 6	Korr.	0,73	1	0,61	0,64	
	$\tau_b$	0,44	1	0,38	0,37		$\tau_b$	0,58	1	0,48	0,50	
	$\Phi$	0,34	1	0,30	0,31		$\Phi$	0,54	1	0,41	0,47	
F 3	Korr.	0,52	0,51	1	0,41	F 7	Korr.	0,60	0,61	1	0,57	
	$\tau_b$	0,40	0,38	1	0,29		$\tau_b$	0,47	0,48	1	0,44	
	$\Phi$	0,42	0,30	1	0,29		$\Phi$	0,40	0,41	1	0,38	
F 4	Korr.	0,41	0,50	0,41	1	F 8	Korr.	0,58	0,64	0,57	1	
	$\tau_b$	0,30	0,37	0,29	1		$\tau_b$	0,44	0,50	0,44	1	
	$\Phi$	0,31	0,31	0,29	1		$\Phi$	0,40	0,47	0,38	1	
<b>Komfort: Sicherheit</b>												
		F 9	F 10			F 11	F 12	F 13				
F 9	Korr.	1	0,40			F 11	Korr.	1	0,70	0,21		
	$\tau_b$	1	0,26				$\tau_b$	1	0,51	0,15		
	$\Phi$	1	0,27				$\Phi$	1	0,59	0,15		
F 10	Korr.	0,40	1			F 12	Korr.	0,70	1	0,12		
	$\tau_b$	0,26	1				$\tau_b$	0,51	1	0,07		
	$\Phi$	0,27	1				$\Phi$	0,59	1	0,11		
						F 13	Korr.	0,21	0,12	1		
							$\tau_b$	0,15	0,07	1		
							$\Phi$	0,15	0,11	1		
<b>Komfort: Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf</b>												
		F 14	F 15	F 16		F 17	F 18	F 19	F 20	F 21		
F 14	Korr.	1	0,16	0,33		F 17	Korr.	1	0,44	0,48	0,06	0,09
	$\tau_b$	1	0,12	0,24			$\tau_b$	1	0,35	0,37	0,06	0,08
	$\Phi$	1	0,11	0,19			$\Phi$	1	0,35	0,33	0,22	0,23
F 15	Korr.	0,16	1	0,33		F 18	Korr.	0,44	1	0,33	0,29	0,26
	$\tau_b$	0,12	1	0,25			$\tau_b$	0,35	1	0,24	0,22	0,20
	$\Phi$	0,11	1	0,22			$\Phi$	0,35	1	0,26	0,23	0,22
F 16	Korr.	0,33	0,33	1		F 19	Korr.	0,48	0,33	1	0,02	0,10
	$\tau_b$	0,24	0,25	1			$\tau_b$	0,37	0,24	1	0,02	0,07
	$\Phi$	0,19	0,22	1			$\Phi$	0,33	0,26	1	0,23	0,25
						F 20	Korr.	0,06	0,29	0,02	1	0,58
							$\tau_b$	0,06	0,22	0,02	1	0,45
							$\Phi$	0,22	0,23	0,23	1	0,66
						F 21	Korr.	0,09	0,26	0,10	0,58	1
							$\tau_b$	0,08	0,20	0,07	0,45	1
							$\Phi$	0,23	0,22	0,25	0,66	1

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

		Wunsch			Realisierung						
<b>Status</b>											
		F 22	F 23	F 24		F 25	F 26	F 27			
F 22	Korr.	1	0,31	0,47	F 25	Korr.	1	0,43	0,39		
	$\tau_b$	1	0,23	0,37		$\tau_b$	1	0,32	0,31		
	$\Phi$	1	0,18	0,35		$\Phi$	1	0,32	0,27		
F 23	Korr.	0,31	1	0,37	F 26	Korr.	0,43	1	0,37		
	$\tau_b$	0,23	1	0,28		$\tau_b$	0,32	1	0,28		
	$\Phi$	0,18	1	0,26		$\Phi$	0,32	1	0,27		
F 24	Korr.	0,47	0,37	1	F 27	Korr.	0,39	0,37	1		
	$\tau_b$	0,37	0,28	1		$\tau_b$	0,31	0,28	1		
	$\Phi$	0,35	0,26	1		$\Phi$	0,27	0,27	1		
<b>Soziale Anerkennung</b>											
		F 28	F 29	F 30		F 31	F 32	F 33	F 34	F 35	
F 28	Korr.	1	0,29	0,33	F 31	Korr.	1	0,47	0,57	0,33	0,38
	$\tau_b$	1	0,22	0,25		$\tau_b$	1	0,36	0,41	0,24	0,28
	$\Phi$	1	0,22	0,31		$\Phi$	1	0,49	0,54	0,36	0,32
F 29	Korr.	0,29	1	0,31	F 32	Korr.	0,47	1	0,38	0,66	0,41
	$\tau_b$	0,22	1	0,22		$\tau_b$	0,36	1	0,29	0,52	0,32
	$\Phi$	0,22	1	0,20		$\Phi$	0,49	1	0,40	0,45	0,55
F 30	Korr.	0,33	0,31	1	F 33	Korr.	0,57	0,38	1	0,41	0,34
	$\tau_b$	0,25	0,22	1		$\tau_b$	0,41	0,29	1	0,30	0,25
	$\Phi$	0,31	0,20	1		$\Phi$	0,54	0,40	1	0,35	0,26
					F 34	Korr.	0,33	0,66	0,41	1	0,30
						$\tau_b$	0,24	0,52	0,30	1	0,23
						$\Phi$	0,36	0,45	0,35	1	0,25
					F 35	Korr.	0,38	0,41	0,34	0,30	1
						$\tau_b$	0,28	0,32	0,25	0,23	1
						$\Phi$	0,32	0,55	0,26	0,25	1

**Tabelle C.14.** – Polychorische Korrelationen, Kendalls  $\tau_b$  der ursprünglichen Items sowie  $\Phi$ -Werte der daraus gebildeten Dummy-Variablen, die zur Bildung von Partnerschaftsmerkmalen verwendet wurden

<b>Stimulation</b>		F 36	F 37	F 38	F 39	F 40
F 36	Korr.	1	0,52	0,53	-0,33	0,40
	$\tau_b$	1	0,40	0,41	-0,24	0,30
	$\Phi$	1	0,31	0,28	0,17	0,24
F 37	Korr.	0,52	1	0,57	-0,49	0,53
	$\tau_b$	0,40	1	0,44	-0,37	0,41
	$\Phi$	0,31	1	0,31	0,26	0,30
F 38	Korr.	0,53	0,57	1	-0,54	0,53
	$\tau_b$	0,41	0,44	1	-0,42	0,40
	$\Phi$	0,28	0,31	1	0,30	0,30
F 39	Korr.	-0,33	-0,49	-0,54	1	-0,50
	$\tau_b$	-0,24	-0,37	-0,42	1	-0,38
	$\Phi$	0,17	0,26	0,30	1	0,28
F 40	Korr.	0,40	0,53	0,53	-0,50	1
	$\tau_b$	0,30	0,41	0,40	-0,38	1
	$\Phi$	0,24	0,30	0,30	0,28	1
<b>Anerkennung</b>		F 41	F 42	F 43		
F 41	Korr.	1	0,53	0,57		
	$\tau_b$	1	0,40	0,44		
	$\Phi$	1	0,28	0,31		
F 42	Korr.	0,53	1	0,35		
	$\tau_b$	0,40	1	0,26		
	$\Phi$	0,28	1	0,18		
F 43	Korr.					
	$\tau_b$	0,57	0,35	1		
	$\Phi$	0,44	0,26	1		
	Korr.	0,31	0,18	1		
<b>Nähe / Intimität</b>		F 44	F 45	F 50	F 49	
F 44	Korr.	1	0,66	-0,60	-0,55	
	$\tau_b$	1	0,49	-0,44	-0,40	
	$\Phi$	1	0,40	0,31	0,30	
F 45	Korr.	0,66	1	-0,56	-0,50	
	$\tau_b$	0,49	1	-0,43	-0,38	
	$\Phi$	0,40	1	0,31	0,27	
F 50	Korr.	-0,60	-0,56	1	0,53	
	$\tau_b$	-0,44	-0,43	1	0,40	
	$\Phi$	0,31	0,31	1	0,27	
F 49	Korr.	-0,55	-0,50	0,53	1	
	$\tau_b$	-0,40	-0,38	0,40	1	
	$\Phi$	0,30	0,27	0,27	1	

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

<b>Streit</b>		F 46	F 47	F 48
F 46	Korr.	1	0,61	0,56
	$\tau_b$	1	0,47	0,42
	$\Phi$	1	0,37	0,32
F 47	Korr.	0,61	1	0,68
	$\tau_b$	0,47	1	0,54
	$\Phi$	0,37	1	0,41
F 48	Korr.	0,56	0,68	1
	$\tau_b$	0,42	0,54	1
	$\Phi$	0,32	0,41	1

**Tabelle C.15.** – Mittlere Zustimmung zu den Dummy-Variablen der Basis-Items (gebildet am Median), die in die Bildung von Capabilities nach Clustern eingegangen sind, Beschäftigte und Partner BEATA

Variable	[1] status- mangelnde Gewinner	[2] Verlierer	[3] beschei- dene Gewinner	[4] Übervor- teilte	[5] Erfolg- reiche	Gesamt
<b>Stimulation</b>						
Wunsch: abwechslungsreiche Tätigkeit	0,54	0,56	0,36	0,15	0,86	0,53
Wunsch: Tätigkeit, die ständig neu herausfordert	0,70	0,73	0,59	0,63	0,97	0,74
Wunsch: selbständig und eigenverantwortlich arbeiten	0,54	0,55	0,36	0,26	0,89	0,54
Wunsch: Fachkenntnis- se/Kompetenzen werden weiterentwickelt und verbessert	0,54	0,58	0,38	0,20	0,75	0,52
Realität: abwechslungsreiche Tätigkeit	0,78	0,58	0,62	0,93	0,96	0,77
Realität: Tätigkeit, die ständig neu herausfordert	0,63	0,47	0,47	0,87	0,96	0,67
Realität: selbständig und eigenverantwortlich arbeiten	0,78	0,60	0,65	0,92	0,96	0,78
Realität: Fachkenntnis- se/Kompetenzen werden weiterentwickelt/verbessert	0,65	0,40	0,42	0,88	0,93	0,65
<b>Komfort: Sicherheit</b>						
Wunsch: sicherer Arbeitsplatz	0,87	0,79	0,66	0,59	0,66	0,73

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	[1] status- mangelnde Gewinner	[2] Verlierer	[3] beschei- dene Gewinner	[4] Übervor- teilte	[5] Erfolg- reiche	Gesamt
Wunsch: gesunde Arbeitsbedingungen	0,81	0,80	0,60	0,43	0,74	0,70
Realität: sicherer Arbeitsplatz	0,65	0,53	0,61	0,68	0,75	0,64
Wahrscheinlichkeit des Arbeitsplatzverlustes	0,62	0,55	0,56	0,59	0,70	0,61
Realität: gesunde Arbeitsbedingungen	0,58	0,34	0,42	0,60	0,67	0,52
<b>Komfort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>						
Wunsch: Arbeitszeiten bei Bedarf flexibel gestalten können	0,64	0,64	0,49	0,31	0,65	0,57
Wunsch: keine überlangen Arbeitszeiten	0,74	0,73	0,64	0,49	0,50	0,63
Wunsch: Unterstützung bei Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Beruf	0,83	0,78	0,65	0,56	0,72	0,72
Anpassungsmöglichkeit der Arbeitszeit an den außerberuflichen Zeitbedarf	0,68	0,55	0,59	0,65	0,62	0,61
Häufigkeit von beruflich bedingtem Zeitdruck für Privates	0,73	0,62	0,67	0,70	0,58	0,65
Realität: Unterstützung bei Vereinbarkeit von Partnerschaft, Familie, Beruf	0,70	0,49	0,57	0,67	0,63	0,61
Spillover: Wegen der Familie gibt es Probleme, der Arbeit nachzukommen	0,76	0,67	0,68	0,68	0,70	0,70
Spillover: Wegen der Familie Probleme, sich auf Arbeit zu konzentrieren	0,69	0,60	0,66	0,69	0,69	0,66
<b>Status</b>						
Wunsch: hohes Einkommen	0,76	0,75	0,61	0,61	0,77	0,71
Wunsch: Tätigkeit mit hohem Ansehen in der Gesellschaft	0,86	0,84	0,65	0,76	0,91	0,82
Wunsch: gute Aufstiegschancen	0,72	0,74	0,54	0,51	0,79	0,68
Realität: hohes Einkommen	0,14	0,12	0,11	0,50	0,66	0,30
Realität: Tätigkeit mit hohem Ansehen in der Gesellschaft	0,27	0,19	0,19	0,59	0,83	0,41
Realität: gute Aufstiegschancen	0,36	0,22	0,26	0,70	0,83	0,47

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	[1] status- mangelnde Gewinner	[2] Verlierer	[3] beschei- dene Gewinner	[4] Übervor- teilte	[5] Erfolg- reiche	Gesamt
<b>Soziale Anerkennung</b>						
Wunsch für Kollegenbeziehung: Anerkannt und geschätzt zu werden	0,90	0,93	0,26	0,59	0,75	0,71
Wunsch: sich mit dem Unternehmen identifizieren können	0,81	0,83	0,26	0,58	0,71	0,66
Wunsch: Vorgesetzte, die aufmerksam sind und im Zweifelsfall helfen	0,73	0,79	0,17	0,32	0,48	0,53
Kollegenbeziehung: Anerkennung/Wertschätzung von Kollegen vorhanden	0,83	0,17	0,16	0,68	0,72	0,51
Kollegenbeziehung: Anerkennung/Wertschätzung von Vorgesetzten vorhanden	0,65	0,06	0,08	0,50	0,62	0,39
Kollegenbeziehung: Kollegen sind hilfsbereit	0,94	0,35	0,32	0,74	0,71	0,61
Realität: Vorgesetzte, die aufmerksam sind und im Zweifelsfall helfen	0,82	0,22	0,26	0,64	0,62	0,51
Realität: sich mit dem Unternehmen identifizieren können	0,76	0,23	0,22	0,69	0,75	0,53
<b>Zuneigung (nicht Teil der Clustervariablen)</b>						
Wunsch für Kollegenbeziehung: Gefühl der Zusammengehörigkeit erfahren	0,73	0,69	0,26	0,52	0,68	0,61
Wunsch für Kollegenbeziehung: Auch privat etwas miteinander unternehmen	0,58	0,53	0,42	0,54	0,58	0,53
Kollegenbeziehung: starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit vorhanden	0,89	0,50	0,48	0,86	0,84	0,72
Kollegenbeziehung: Wir-Gefühl unter den Beschäftigten vorhanden	0,83	0,46	0,42	0,85	0,81	0,67
<b>Komfort: Belastungen (nicht Teil der Clustervariablen)</b>						
Häufigkeit von Übernachtungen außerhalb des Hauptwohnsitzes	0,08	0,08	0,11	0,14	0,34	0,15
Häufigkeit von Zeit- oder Leistungsdruck im Job	0,10	0,18	0,15	0,13	0,18	0,15

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

Variable	[1] status- mangelnde Gewinner	[2] Verlierer	[3] beschei- dene Gewinner	[4] Übervor- teilte	[5] Erfolg- reiche	Gesamt
Überlange Arbeitszeiten (>44 Stunden)	0,27	0,28	0,31	0,45	0,63	0,39
Schichtarbeit	0,06	0,09	0,09	0,03	0,03	0,06
Häufigkeit von Arbeit am späten Abend	0,30	0,32	0,32	0,49	0,65	0,41
Häufigkeit von Wochenendarbeit oder Arbeit an Feiertagen	0,28	0,34	0,38	0,48	0,67	0,43
Überstunden kategorisiert	0,30	0,33	0,36	0,43	0,61	0,41
Regelmäßigkeit der Schwankungen im Arbeitstag	0,31	0,38	0,35	0,36	0,53	0,39
Schwankungen der täglichen Arbeitszeit in Stunden	0,24	0,27	0,30	0,31	0,43	0,31

**Tabelle C.16.** – Differenzen in den Capability-Dimensionen der Erwerbstätigkeit zwischen Partnern (nur Zweierdiener-Paare), BEATA  
-Partnerstichprobe

	N	Wunsch				Wirklichkeit					
		beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ	beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ
<b>Stimulation (herausfordernde, abwechslungsreiche Tätigkeit)</b>											
Alle	418	26,8%	51,0%	0,56	-0,08	0,02	52,2%	64,8%	0,76	-0,12***	0,19
Sie: gering qualifiziert	207	15,0%	44,0%	0,53	-0,21	-0,11	34,3%	54,1%	0,67	-0,19	0,10
Sie: hoch qualifiziert	209	38,8%	57,9%	0,56	0,06*	0,13	69,9%	75,6%	0,85	-0,04*	0,18
Trad. Erwerbsarrangement	203	23,6%	46,3%	0,58	-0,12	-0,07	46,8%	59,1%	0,79	-0,24*	0,15
Modernes Arr.	152	32,9%	53,9%	0,58	-0,04	0,07	59,9%	71,7%	0,76	-0,03**	0,27
Hypermodernes Arr.	20	25,0%	70,0%	0,43	-0,06	0,39	50,0%	65,0%	0,62	0,10	0,21
Beide arbeiten wenig	38	21,1%	52,6%	0,40	0,04	0,04	47,4%	65,8%	0,64	0,08	0,26
keine Kinder im HH	173	27,2%	48,6%	0,56	-0,08	-0,03	53,2%	67,1%	0,74	-0,07**	0,23
Vorschulkind(er) im HH	56	23,2%	48,2%	0,55	-0,08	-0,04	62,5%	69,6%	0,79	-0,06	0,15
ältere(s) Kind(er) im HH	189	27,5%	54,0%	0,56	-0,09	0,08	48,1%	61,4%	0,77	-0,17*	0,16
<b>Sicherheit</b>											
Alle	416	30,8%	56,0%	0,51	0,03*	0,12	43,0%	57,7%	0,66	-0,06	0,08
Sie: gering qualifiziert	205	39,0%	54,1%	0,59	0,06	0,03	46,3%	60,0%	0,65	0,02	0,10
Sie: hoch qualifiziert	209	23,0%	58,4%	0,44	0,01*	0,15	39,2%	55,0%	0,67	-0,12	0,06
Trad. Erwerbsarrangement	202	33,2%	55,4%	0,56	-0,02	0,10	50,0%	59,9%	0,76	-0,12	0,07
Modernes Arr.	151	29,1%	59,6%	0,44	0,11**	0,21	39,1%	53,6%	0,61	0,03	0,01
Hypermodernes Arr.	20	25,0%	40,0%	0,52	0,10	-0,21	30,0%	60,0%	0,48	-0,02	0,20
Beide arbeiten wenig	38	31,6%	52,6%	0,49	0,06	0,04	28,9%	63,2%	0,38	0,11*	0,32
keine Kinder im HH	172	27,3%	53,5%	0,50	0,02	0,07	33,1%	52,3%	0,62	-0,13	0,04
Vorschulkind(er) im HH	56	26,8%	58,9%	0,51	-0,08	0,18	48,2%	64,3%	0,70	-0,10	0,21

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

	N	Wunsch				Wirklichkeit					
		beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ	beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ
ältere(s) Kind(er) im HH	188	35,1%	57,4%	0,53	0,08*	0,14	50,5%	60,6%	0,70	0,02	0,06
<b>Vereinbarkeit Privatleben – Beruf</b>											
Alle	417	46,0%	54,9%	0,61	0,14	-0,02	58,0%	66,2%	0,74	0,01*	0,10
Sie: gering qualifiziert	206	46,6%	56,3%	0,59	0,17	0,03	62,6%	66,0%	0,79	0,01	-0,05
Sie: hoch qualifiziert	209	45,5%	53,6%	0,63	0,11	-0,07	53,6%	66,5%	0,69	0,02**	0,20
Trad. Erwerbsarrangement	203	47,8%	56,2%	0,61	0,18	0,01	61,6%	67,0%	0,73	0,10	0,05
Modernes Arr.	151	38,4%	48,3%	0,57	0,14	-0,11	51,0%	64,2%	0,71	-0,04*	0,17
Hypermodernes Arr.	20	40,0%	60,0%	0,62	-0,08	0,18	70,0%	70,0%	0,90	-0,13	-0,17
Beide arbeiten wenig	38	68,4%	68,4%	0,72	0,13	-0,16	65,8%	71,1%	0,87	-0,16	0,10
keine Kinder im HH	172	34,9%	46,5%	0,56	0,09	-0,12	54,1%	63,4%	0,73	-0,01	0,08
Vorschulkind(er) im HH	56	60,7%	62,5%	0,76	0,09	-0,14	67,9%	76,8%	0,80	-0,07*	0,31
ältere(s) Kind(er) im HH	189	51,9%	60,3%	0,61	0,21	0,09	58,7%	65,6%	0,73	0,06	0,07
<b>berufliche Belastungen</b>											
Alle	419	.	.	.	.	.	13,4%	64,7%	0,42	-0,21***	0,25
Sie: gering qualifiziert	208	.	.	.	.	.	2,9%	72,6%	0,27	-0,22	0,13
Sie: hoch qualifiziert	209	.	.	.	.	.	23,4%	56,9%	0,56	-0,19**	0,18
Trad. Erwerbsarrangement	204	.	.	.	.	.	5,9%	59,8%	0,43	-0,32	0,09
Modernes Arr.	152	.	.	.	.	.	26,3%	69,7%	0,49	-0,16***	0,41
Hypermodernes Arr.	20	.	.	.	.	.	5,0%	65,0%	0,24	0,02	0,00
Beide arbeiten wenig	38	.	.	.	.	.	5,3%	71,1%	0,23	-0,01	0,09
keine Kinder im HH	173	.	.	.	.	.	17,9%	63,6%	0,45	-0,14**	0,24
Vorschulkind(er) im HH	56	.	.	.	.	.	14,3%	66,1%	0,41	-0,21*	0,30
ältere(s) Kind(er) im HH	189	.	.	.	.	.	9,0%	65,1%	0,41	-0,29***	0,25
<b>Status</b>											

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

	N	Wunsch				Wirklichkeit					
		beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ	beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff. / Fisher-Test	Φ
Alle	418	57,9%	67,0%	0,77	-0,06**	0,14	16,7%	55,0%	0,50	-0,21*	0,10
Sie: gering qualifiziert	207	61,8%	68,6%	0,83	-0,12	0,12	6,8%	61,4%	0,37	-0,23	0,07
Sie: hoch qualifiziert	209	54,5%	66,0%	0,72	-0,01*	0,17	26,3%	48,3%	0,60	-0,17	-0,01
Trad. Erwerbsarrangement	203	57,1%	65,5%	0,79	-0,10	0,12	13,3%	51,7%	0,56	-0,36	0,11
Modernes Arr.	152	62,5%	71,1%	0,77	0,00*	0,18	21,1%	57,2%	0,47	-0,10	0,14
Hypermodernes Arr.	20	45,0%	55,0%	0,62	0,12	0,00	10,0%	40,0%	0,33	-0,02	-0,24
Beide arbeiten wenig	38	55,3%	68,4%	0,74	-0,07	0,23	23,7%	76,3%	0,28	0,09**	0,51
keine Kinder im HH	173	58,4%	67,6%	0,74	-0,01*	0,15	19,7%	58,4%	0,45	-0,10*	0,14
Vorschulkind(er) im HH	56	62,5%	71,4%	0,80	-0,07	0,20	21,4%	60,7%	0,48	-0,16	0,21
ältere(s) Kind(er) im HH	189	56,1%	65,1%	0,78	-0,10	0,12	12,7%	50,3%	0,55	-0,32	0,05
<b>Soziale Anerkennung</b>											
Alle	372	36,0%	52,7%	0,59	0,04	0,02	25,3%	50,3%	0,52	-0,03	0,01
Sie: gering qualifiziert	194	39,7%	52,1%	0,61	0,04	-0,03	27,8%	54,1%	0,52	-0,04	0,09
Sie: hoch qualifiziert	176	31,8%	53,4%	0,52	0,08	0,06	22,7%	46,6%	0,49	0,01	-0,07
Trad. Erwerbsarrangement	185	36,2%	51,9%	0,59	0,05	0,00	29,7%	47,0%	0,59	-0,07	-0,07
Modernes Arr.	131	34,4%	50,4%	0,60	-0,01	-0,03	22,1%	54,2%	0,45	0,01	0,08
Hypermodernes Arr.	17	47,1%	64,7%	0,61	0,10	0,23	23,5%	52,9%	0,44	-0,02	0,07
Beide arbeiten wenig	37	37,8%	59,5%	0,54	0,05	0,18	16,2%	51,4%	0,35	0,16	0,04
keine Kinder im HH	153	37,3%	51,0%	0,63	0,00	-0,04	22,9%	51,0%	0,48	0,01	0,02
Vorschulkind(er) im HH	49	40,8%	55,1%	0,62	-0,02	0,04	30,6%	51,0%	0,53	0,02	0,01
ältere(s) Kind(er) im HH	170	33,5%	53,5%	0,55	0,10	0,06	25,9%	49,4%	0,54	-0,07	-0,01
<b>Zuneigung</b>											

Fortsetzung auf nächster Seite ...

... Fortsetzung von vorheriger Seite

	N	Wunsch				Wirklichkeit					
		beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff./Fisher-Test	Φ	beide Partner stimmen zu	Partner stimmen überein	MW Mann	Mittelw. diff./Fisher-Test	Φ
Alle	24	16,7%	45,8%	0,42	-0,01	-0,10	54,2%	79,2%	0,59	0,01**	0,57
Sie: gering qualifiziert	21	14,3%	42,9%	0,47	-0,07	-0,17	52,4%	76,2%	0,61	0,02*	0,52
Sie: hoch qualifiziert	3	33,3%	66,7%	0,40	0,02	0,50	66,7%	100,0%	0,55	0,05	1,00
Trad. Erwerbsarrangement	12	16,7%	50,0%	0,39	0,03	0,00	66,7%	75,0%	0,61	0,04	0,26
Modernes Arr.	12	16,7%	41,7%	0,45	-0,05	-0,17	41,7%	83,3%	0,55	0,05*	0,71
Hypermodernes Arr.	.	.	.	0,86	-0,43	.	.	.	0,57	0,00	.
Beide arbeiten wenig	.	.	.	0,44	-0,08	.	.	.	0,64	-0,06	.
keine Kinder im HH	10	20,0%	50,0%	0,47	-0,02	0,00	50,0%	90,0%	0,62	-0,04*	0,82
Vorschulkind(er) im HH	6	16,7%	66,7%	0,39	-0,04	0,45	50,0%	50,0%	0,57	-0,04	.
ältere(s) Kind(er) im HH	8	12,5%	25,0%	0,38	0,01	-0,50	62,5%	87,5%	0,59	0,06	0,75

## C.4. Anhang zu den Auswertungen von Kapitel 13

**Tabelle C.17.** – Geschätzte Mittelwertsunterschiede zwischen Männern und Frauen für ausgesuchte Modelle. Drei Dimensionen der Sozialen Produktionsfunktionen in der Erwerbsarbeit. BEATA, Partnerstichprobe, nur Zweiverdienerpaare in herkömmlichen Erwerbsarrangements (beide arbeiten Vollzeit oder er Vollzeit, sie Teilzeit; n=353)

Modell	MW <sub>Diff</sub>	S.E.	p	standardisiert	
				Beschäft.frg.	Partnerfrg.
<b>Anspruchsniveaus</b>					
<i>Stimulation</i>					
Ohne Kovariate	M3	-0,132	0,053	**	-0,206
Mit Gruppenunterschied	M20	-0,071	0,066		-0,110
Mit Kovariaten	M26	-0,583 <sup>2)</sup>	0,207	**	-0,826
<i>Status</i>					
Ohne Kovariate	M9	-0,143	0,073	*	-0,180
Mit Gruppenunterschied	M54	-0,369	0,090	***	-0,498
Mit Kovariaten		%			
<i>Soziale Anerkennung</i>					
Ohne Kovariate	M15	0,172	0,068	*	0,231
Mit Gruppenunterschied		%			
Mit Kovariaten	M74	0,198 <sup>2)</sup>	0,173		0,326
					0,317
<b>Subjektive Realisierung</b>					
<i>Stimulation</i>					
Ohne Kovariate	M6	-0,260	0,065	***	-0,332
Mit Gruppenunterschied	M35	-0,217	0,082	**	-0,290
Mit Kovariaten	M44	-0,599 <sup>2)</sup>	0,229	**	-0,783
<i>Status</i>					
Ohne Kovariate	M12	-0,288	0,054	***	-0,545
Mit Gruppenunterschied		%			
Mit Kovariaten	M65	-0,393 <sup>2)</sup>	0,221		-0,726
					-1,057
<i>Soziale Anerkennung (LCA)</i>					
Ohne Kovariate	M19	-0,024 <sup>1)</sup>			
Mit Gruppenunterschied		%			
Mit Kovariaten	M84	-0,029 <sup>1)</sup>			

*Anmerkung:* Auch in Modellen mit Gruppenunterschied sind die Mittelwerte zwischen den Gruppen gleichgesetzt.

<sup>1)</sup> Mittelwerte basieren auf geschätzten Klassenzugehörigkeiten

<sup>2)</sup> Werte für Paare mit Kindern, bei denen Frau gering qualifiziert ist und in Teilzeit arbeitet

## C.5. Anhang zu erklärenden Variablen

Abbildung C.4. – Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Partnerschaftsqualität

```
Factor analysis/correlation          Number of obs   =    1639
Method: principal factors           Retained factors =     3
Rotation: orthogonal varimax (Kaiser off)  Number of params =    42
```

Factor	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	2.71311	0.43762	0.4193	0.4193
Factor2	2.27549	0.12779	0.3517	0.7710
Factor3	2.14771	.	0.3319	1.1029

LR test: independent vs. saturated: chi2(105) = 1.0e+04 Prob>chi2 = 0.0000

Rotated factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Uniqueness
z4b		0.4866		0.6489
z4c		0.6495		0.5047
z4d		0.5932		0.4205
z4e		-0.5065		0.6222
f31_1		0.5406		0.5655
z3d			0.6483	0.3974
z3h			0.4812	0.6526
z4h			0.4467	0.5970
z3a			0.6343	0.4565
z3i	0.5487			0.4823
z3j	0.5483			0.5477
z3e	0.6255			0.5991
z3f	0.7050			0.4337
z3g	0.6831			0.4742
z4g	-0.5245			0.4614

(blanks represent abs(loading)<.4)

**Tabelle C.18.** – Übersicht *nicht* verwendeter, aber geprüfter Prädiktoren in den in Kapitel 14 berichteten OLS-Regressionen

	Min	Max	Med	MW	SD	N
<i>Partnerschaftsqualität</i>						
Zuwendung Er	-2,17	1,63	0,02	-0,01	0,72	394
Stimulation Er	-2,05	1,63	0,04	0,00	0,73	394
Zuwendung Sie	-2,56	1,83	0,08	0,03	0,80	389
Stimulation Sie	-2,95	1,79	0,08	0,02	0,78	389
Dauer Partnerschaft	0	43	13	13,67	9,27	414
<i>Berufliche Commitments / Stressoren</i>						
Intrinsisches berufl. Commitment Er	-2,02	2,25	-0,02	-0,01	0,86	419
Extrinsisches berufl. Commitment Er	-1,06	2,53	-0,31	-0,06	0,86	419
Autonomie im Beruf Er	-2,08	3,72	-0,04	0,05	1,02	419
Burnout Er	-2,29	1,43	-0,17	-0,20	0,65	419
Burnout Sie	-2,46	2,32	-0,30	-0,25	0,72	418
<i>Kinder im Haushalt</i>						
Kind(er) im Vorschulalter (4–7 J.) im HH?	0	1	0	0,14	0,35	418
<i>Motivation / Einstellung</i>						
Wichtigkeit Beruf Er <sup>1)</sup>	0	4	0	0,79	1,30	391
Wichtigkeit Freizeit Er <sup>1)</sup>	0	4	0	0,50	0,97	391
Wichtigkeit Familie Er <sup>1)</sup>	0	4	0	0,99	1,42	391
Wichtigkeit Beruf Er	0	4	1	1,30	1,36	391
Wichtigkeit Freizeit Er	0	4	1	1,16	1,11	391
Wichtigkeit Familie Er	0	4	3	2,47	1,44	391
Wichtigkeit Beruf Sie <sup>1)</sup>	0	4	0	0,55	0,95	390
Wichtigkeit Freizeit Sie <sup>1)</sup>	0	4	0	0,40	0,75	390
Wichtigkeit Familie Sie <sup>1)</sup>	0	4	0	1,41	1,74	390
Wichtigkeit Beruf Sie	0	4	1	1,15	1,15	390
Wichtigkeit Freizeit Sie	0	4	1	0,90	0,99	390
Wichtigkeit Beruf Er (>/< Median)	0	1	0	0,40	0,49	391
Wichtigkeit Freizeit Er (>/< Median)	0	1	0	0,36	0,48	391
Wichtigkeit Familie Er (>/< Median)	0	1	0	0,48	0,50	391
Wichtigkeit Beruf Sie (>/< Median)	0	1	0	0,36	0,48	390
Wichtigkeit Freizeit Sie (>/< Median)	0	1	0	0,24	0,43	390
Wichtigkeit Familie Sie (>/< Median)	0	1	0	0,17	0,38	390
Alter in Jahren, zentriert (Er)	-23,54	24,46	0,46	0,00	8,93	414
<i>Verhandlungsmacht</i>						
Weisungsbefugnis Er	0	184	2	7,32	19,22	413
Weisungsbefugnis Sie	0	80	0	2,59	8,56	410
berufl. Konstellation: er > sie	0	1	0	0,46	0,50	415
berufl. Konstellation: beide gut	0	1	0	0,22	0,41	415
berufl. Konstellation: er < sie	0	1	0	0,21	0,41	415

<sup>1)</sup> Interaktion mit Fragebogentyp: Beschäftigter mit Beschäftigtenfragebogen befragt

**Tabelle C.19.** – Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Partnerschaftsqualität, deskriptive Merkmale

Variable	Inhalt	Min	Max	Med	MW	SD	Skewness	Kurtosis	N
z4b	Partner spornt an, sich selbst weiterzuentwickeln	1	5	2	2,5	1,1	0,5	2,5	1792
z4c	Durch Partner viele interessante Dinge kennengelernt	1	5	2	2,5	1,0	0,3	2,6	1803
z4d	Mit Partner werden gute und anregende Gespräche geführt	1	5	2	2,1	1,0	0,6	2,8	1817
z4e	Zu Hause geht es eintönig und langweilig zu	1	5	4	4,0	1,0	-0,8	2,9	1813
f31_1	Erlebe aufregende Dinge mit Partner	1	7	3	3,0	1,5	0,7	2,8	1808
z3d	Wie oft zeigt Ihnen Ihr Partner, dass er Sie schätzt?	1	5	2	2,2	0,9	0,5	2,9	1808
z3h	Wie oft fragt Partner, was tagsüber gemacht wurde?	1	5	2	2,2	1,1	0,6	2,6	1833
z4h	Partner denkt sich immer etwas aus, um eine Freude zu machen	1	5	3	2,8	1,0	0,0	2,4	1794
z3a	Wie oft kümmert sich Ihr Partner um Sie?	1	5	2	2,1	0,8	0,7	3,6	1806
z3i	Wäre mit jemand anderem/allein glücklicher als mit Partner?	1	5	4	4,3	0,8	-1,1	3,8	1791
z3j	Wie oft: fremd oder weit entfernt vom Partner fühlen?	1	5	4	3,9	0,9	-0,7	3,3	1801
z3e	Wie oft Streit miteinander?	1	5	4	3,6	0,8	-0,6	3,5	1824
z3f	Wie oft wegen des Partners verärgert?	1	5	4	3,5	0,7	-0,5	3,4	1823
z3g	Wie oft geht Partner auf die Nerven?	1	5	4	3,6	0,8	-0,3	3,4	1814
z4g	Partnerschaft wird von Verständnis füreinander geprägt	1	5	2	2,0	0,9	0,7	3,0	1810

**Tabelle C.20.** – Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Autonomie und Burnout im Beruf, deskriptive Merkmale

Variable	Inhalt	Min	Max	MW	SD	Skewness	Kurtosis	N
<i>Autonomie</i>								
f741	Arbeitsplatzautonomie: auf welche Weise Aufgaben erledigt werden	1	5	2,0	1,0	1,0	3,5	2092
f742	Arbeitsplatzautonomie: wann Aufgaben erledigt werden	1	5	2,1	1,1	1,0	3,4	2093
f743	Arbeitsplatzautonomie: Aufgabenbereich mitbestimmen	1	5	2,4	1,2	0,6	2,4	2092
f744	Beschäftigter/e kann bei der Arbeit das tun, was er/sie am besten kann	1	5	2,5	1,1	0,5	2,8	2085
f745	Beschäftigter/e kann eigene Ideen umsetzen	1	5	2,3	1,1	0,7	2,7	2086
<i>Burnout</i>								
f651	Sich während der Arbeit gehetzt fühlen	1	5	3,3	1,1	-0,2	2,4	2119
f652	Schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denken	1	5	3,0	1,3	0,0	1,9	2135
f653	Arbeit lässt selten los, geht noch abends im Kopf rum	1	5	2,7	1,2	0,2	2,0	2135
f654	Am Ende des Arbeitstags verbraucht fühlen	1	5	2,9	1,1	0,0	2,2	2124

**Tabelle C.21.** – Verwendete Items in der Faktorenanalyse zur Messung von Jobcommitment

Variable	Inhalt	Min	Max	MW	SD	Skewness	Kurtosis	N
f771	Bereitschaft, härter zu arbeiten, um zum Firmenerfolg beizutragen	1	5	2,5	1,2	0,6	2,6	2006
f772	Stolz darauf, für Firma zu arbeiten	1	5	2,5	1,1	0,5	2,6	2036
f773	Bereitschaft, besser bezahlte Stelle abzulehnen, um zu bleiben	1	5	3,3	1,3	-0,2	1,9	1874
f774	Wechselbereitschaft, wenn bei anderem Unternehmen mehr Geld bekäme	1	5	3,6	1,3	-0,6	2,4	1980
f775	Denke oft daran zu kündigen	1	5	4,4	1,0	-1,7	5,2	2043
f776	Anstrengen bei der Arbeit, weil vom Unternehmen gewürdigt	1	5	3,3	1,2	-0,2	2,1	1987
f778	Empfindung als Teil einer Familie im Unternehmen	1	5	3,3	1,2	-0,2	2,0	2043
f779	Keine sonderlich emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen	1	5	3,6	1,2	-0,6	2,4	2055
f7711	Im Betrieb zu bleiben, ist Notwendigkeit und Wunsch	1	5	2,2	1,1	0,8	2,9	2027
f655	Weniger Interesse an Arbeit, seit in diesem Unternehmen tätig	1	5	4,4	1,0	-1,7	5,1	2046

**Tabelle C.22.** – Items zur Messung von beruflichen Belastungen, deskriptive Merkmale

Inhalt		Min	Max	MW	SD	Skewness	Kurtosis	N
Häufigkeit von Übernachtungen außerhalb des Hauptwohnsitzes	<i>ursprünglich</i>	1	5	1,8	0,9	1,3	5,0	2145
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,1	0,4	2,0	4,9	2205
Häufigkeit von Zeit- oder Leistungsdruck im Job	<i>ursprünglich</i>	1	5	3,5	0,9	-0,2	2,6	2148
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,1	0,4	2,0	4,9	2205
Überlange Arbeitszeiten	<i>ursprünglich</i>	1	43,5	1,4	1,0	31,4	1258,3	2065
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,4	0,5	0,5	1,3	2205
Schichtarbeit	<i>ursprünglich</i>	0	1	0,1	0,2	3,7	14,5	2156
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,1	0,2	3,7	14,5	2205
Häufigkeit von Arbeit am späten Abend	<i>ursprünglich</i>	1	5	3,1	1,4	0,0	1,7	2043
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,4	0,5	0,4	1,1	2205
Häufigkeit von Wochenendarbeit oder Arbeit an Feiertagen	<i>ursprünglich</i>	1	5	2,7	1,5	0,4	1,7	2061
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,4	0,5	0,3	1,1	2205
Überstunden kategorisiert	<i>ursprünglich</i>	0	3	1,4	1,1	0,2	1,7	1989
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,4	0,5	0,4	1,2	2205
Regelmäßigkeit der Schwankungen im Arbeitstag	<i>ursprünglich</i>	1	2	1,7	0,5	-0,7	1,5	1277
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,4	0,5	0,5	1,2	2205
Schwankungen der täglichen Arbeitszeit in Stunden	<i>ursprünglich</i>	0	23	3,6	2,6	1,6	8,5	1391
	<i>binarisiert</i>	0	1	0,3	0,5	0,8	1,7	2205
Index: Anteil beruflicher Belastungen an allen gemessenen Belastungen		0	100	29,5	25,1	0,5	2,1	2205

**Abbildung C.5.** – Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Autonomie und Burnout im Beruf

```
Factor analysis/correlation          Number of obs   =    2032
Method: principal factors           Retained factors =     2
Rotation: orthogonal varimax (Kaiser off)  Number of params =    17
```

Factor	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	2.57985	0.79235	0.6616	0.6616
Factor2	1.78750	.	0.4584	1.1200

LR test: independent vs. saturated:  $\chi^2(36) = 6460.56$  Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Rotated factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness
f651		0.6330	0.5712
f652		0.7337	0.4579
f653		0.7080	0.4765
f654		0.5836	0.6293
f741	0.7404		0.4507
f742	0.6252		0.6078
f743	0.7481		0.4398
f744	0.6243		0.6082
f745	0.7791		0.3913

(blanks represent  $\text{abs}(\text{loading}) < .3$ )

**Abbildung C.6.** – Ergebnis der Faktorenanalyse zur Messung von Commitment im Beruf

```

Factor analysis/correlation                Number of obs   =   1638
Method: principal factors                  Retained factors =     2
Rotation: orthogonal varimax (Kaiser off) Number of params =   19

```

Factor	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	2.21113	0.42068	0.6235	0.6235
Factor2	1.79045	.	0.5049	1.1284

LR test: independent vs. saturated:  $\chi^2(45) = 4839.26$  Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Rotated factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Factor2	Uniqueness
f771	0.5698		0.6658
f772	0.6826		0.4317
f773		-0.5462	0.5559
f774		0.6239	0.5708
f775		0.6108	0.5752
f776	0.5100		0.7247
f778	0.5750		0.6096
f779	-0.6441		0.4703
f7711		-0.4982	0.6395
f655		0.4241	0.7549

(blanks represent  $\text{abs}(\text{loading}) < .4$ )

## Literaturverzeichnis

- Addo, Fenaba R./ Sassler, Sharon (2010): "Financial Arrangements and Relationship Quality in Low-Income Couples." *Family Relations*, 59(4): 408–423.
- Aisenbrey, Silke/ Evertsson, Marie/ Grunow, Daniela (2009): "Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States." *Social Forces*, 88(2): 573–605.
- Ajzen, Icek (2002): "Residual Effects of Past on Later Behavior: Habituation and Reasoned Action Perspectives." *Personality and Social Psychology Review*, 6(2): 107–122.
- Akerlof, George A./ Rachel E., Kranton (2000): "Economics and Identity." *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3): 715–753.
- Alberoni, Francesco (1998): *Liebe, das höchste der Gefühle*. München: Heyne.
- Alkire, Sabina (2005): "Why the Capability Approach?" *Journal of Human Development*, 6(1): 115–135.
- Allen, Nathalie J./ Meyer, John P. (1990): "The Measurements and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1–18.
- Anand, Paul/ Hunter, Graham/ Carter, Ian/ Dowding, Keith/ Guala, Francesco/ Van Hees, Martin (2009): "The Development of Capability Indicators." *Journal of Human Development and Capabilities*, 10(1): 125–152.
- Anand, Paul/ van Hees, Martin (2006): "Capabilities and Achievements: An Empirical Study." *Journal of Socio-Economics*, 35(2): 268–284.
- Antonovics, Kate/ Town, Robert (2004): "Are All the Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium." *The American Economic Review*, 94(2): 317–321.
- Arndt, Christian/ Volkert, Jürgen (2006): "Amartya Sens Capability-Approach – ein neues Konzept der deutschen Armuts- und Reichtumsberichterstattung." *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 75(1): 9–27.
- Aron, Arthur P./ Aron, Elaine N. (1994): "Love." In: Ann L. Weber/ John H. Harvey (Herausgeber), *Perspectives on Close Relationships*, 2. Auflage, Needham Heights: Allyn & Bacon, 131–152.
- Aron, Arthur P./ Aron, Elaine N. (1996): "Love and the Expansion of Self. The State of the Model." *Personal Relationships*, 3(1): 45–58.

- Aron, Arthur P./ Henkemeyer, Lisa (1995): "Marital Satisfaction and Passionate Love." *Journal of Social and Personal Relationships*, 12(1): 139–146.
- Aron, Arthur P./ Mashek, Debra J./ Aron, Elaine N. (2004): "Closeness as Including Other in the Self." In: Debra J. Mashek/ Arthur P. Aron (Herausgeber), *Handbook of Closeness and Intimacy*, Mahwah: Erlbaum, 27–41.
- Ashwin, Sarah/ Tartakovskaya, Irina/ Ilyina, Marina/ Lytkina, Tatyana (2013): "Gendering Reciprocity: Solving a Puzzle of Nonreciprocation." *Gender & Society*, 27(3): 396–421.
- Bacher, Johann/ Pögl, Andreas/ Wenzig, Knut (2010): *Clusteranalyse. Anwendungsorientierte Einführung in Klassifikationsverfahren*. 3. Auflage, München: Oldenbourg.
- Bakker, Arnold B. (2009): "The Crossover of Burnout and its Relation to Partner Health." *Stress and Health*, 25(4): 343–353.
- Batalova, Jeanne A./ Cohen, Philip N. (2002): "Premarital Cohabitation and Housework: Couples in Cross-National Perspective." *Journal of Marriage and Family*, 64(3): 743–755.
- Batson, Daniel C. (1993): "Communal and Exchange Relationships: What Is the Difference?" *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(6): 677–683.
- Beblo, Miriam/ Robledo, Julio R. (2008): "The Wage Gap and the Leisure Gap for Double-earner Couples." *Journal of Population Economics*, 21(2): 933–1433.
- Beck, Ulrich/ Beck-Gernsheim, Elisabeth (1989): *Das ganz normale Chaos der Liebe*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich/ Beck-Gernsheim, Elisabeth (1993): "Nicht Autonomie, sondern Bastelbiographie. Anmerkungen zur Individualisierungsdiskussion am Beispiel des Aufsatzes von Günter Burkart." *Zeitschrift für Soziologie*, 22(3): 178–187.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): "Vom »Dasein für andere« zum Anspruch auf ein Stück »eigenes Leben«: Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang." *Soziale Welt*, 34(3): 307–340.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1986): "Von der Liebe zur Beziehung?" In: Johannes Berger (Herausgeber), *Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren. Soziale Welt, Sonderband 4*, Göttingen: Schwartz, 209–233.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2000): *Was kommt nach der Familie? Einblicke in neue Lebensformen*. 2. Auflage, München: Beck.
- Becker, Gary S. (1981): *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Berger, Peter L./ Kellner, Hansfried (1965): "Die Ehe und die Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Abhandlung zur Mikrosoziologie des Wissens." *Soziale Welt*, 16(3): 220–235.
- Berghammer, Caroline (2014): "The Return of the Male Breadwinner Model? Educational Effects on Parents Work Arrangements in Austria, 1980–2009." *Work, Employment & Society*, 28(4): 611–632.

- 
- Berscheid, Ellen S./ Meyers, Sarah A. (1996): "A Social Categorical Approach to a Question About Love." *Personal Relationships*, 3(1): 19–43.
- Bühlmann, Felix (2010): "Routes into the British Service Class: Feeder Logics According to Gender and Occupational Groups." *Sociology*, 44(2): 195–212.
- Bühlmann, Felix/ Elcheroth, Guy/ Tettamanti, Manuel (2010): "The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations." *European Sociological Review*, 26(1): 49–66.
- Bianchi, Suzanne M. (2000): "Maternal Employment and Time with Children: A Dramatic Change or Surprising Continuity?" *Demography*, 37(4): 404–414.
- Bianchi, Suzanne M./ Milkie, Melissa A./ Sayer, Liana C./ Robinson, John P. (2000): "Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor." *Social Forces*, 79(1): 191–228.
- Bielby, William T./ Bielby, Denise D. (1988): "She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort." *American Journal of Sociology*, 93(5): 1031–1059.
- Bielby, William T./ Bielby, Denise D. (1989): "Family Ties. Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households." *American Sociological Review*, 54(5): 776–789.
- Biemer, Paul P. (2011): *Latent Class Analysis of Survey Error*. Wiley Series in Survey Methodology, New York: Wiley.
- Bierhoff, Hans-Werner/ Grau, Ina (1999): *Romantische Beziehungen. Bindung, Liebe, Partnerschaft*. Bern: Huber.
- Bittman, Michael/ England, Paul/ Sayer, Liana/ Folbre, Nancy/ Matheson, George (2003): "When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work." *American Journal of Sociology*, 109(1): 186–214.
- Björnberg, Ulla/ Ekbrand, Hans (2008): "Configuration of Family Commitments: Patterns of Support Within Kin." In: Eric D. Widmer/ Riitta Jallinoja (Herausgeber), *Beyond the Nuclear Family: Families in a Configurational Perspective*, Bern: Peter Lang, 13–36.
- Björnberg, Ulla/ Kollind, Anna-Karin (2005): *Individualism and Families. Equality, Autonomy and Togetherness*. London: Routledge.
- Blau, Peter Michael (2008): *Exchange and Power in Social Life*. 12. Auflage, New Brunswick: Transaction Publishers.
- Blood, Robert O./ Wolfe, Donald M. (1960): *Husbands and Wives. The Dynamics of Married Living*. Glencoe/Illinois: Free Press.
- Blossfeld, Hans-Peter/ Buchholz, Sandra (2009): "Increasing Resource Inequality among Families in Modern Societies: The Mechanisms of Growing Educational Homogamy, Changes in the Division of Work in the Family and the Decline of the Male Breadwinner Model." *Journal of Comparative Family Studies*, 40(4): 603–616.

- Boeckmann, Irene/ Budig, Michelle (2013): "Fatherhood, Intra-Household Employment Dynamics, and Mens Earnings in a Cross-National Perspective." *LIS Working Paper Series 592*, LIS Data Center, Luxembourg.
- Bolle, Friedel (1991): "On Love and Altruism." *Rationality and Society*, 3(2): 197–214.
- Bolle, Friedel (2006): "Gefühle in der ökonomische Theorie." In: Rainer Schützeichel (Herausgeber), *Emotionen und Sozialtheorie: Disziplinäre Ansätze*, Frankfurt am Main: Campus, 48–65.
- Bollen, Kenneth A. (1989): *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Booth, Alison L./ Van Ours, Jan C. (2008a): "Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time Work Make the Family Happier?" *Economica*, 76(301): 176–196.
- Booth, Alison L./ Van Ours, Jan C. (2008b): "Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle." *The Economic Journal*, 118(526): F77–F99.
- Braun, Michael/ Lewin-Epstein, Noah/ Stier, Haya/ Baumgärtner, Miriam K. (2008): "Perceived Equity in the Gendered Division of Household Labor." *Journal of Marriage and The Family*, 70(5): 1145–1156.
- Braun, Norman (1992): "Altruismus, Moralität und Vertrauen." *Analyse & Kritik*, 14(2): 177–186.
- Breen, Richard/ Cook, Lynn Price (2005): "The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labor." *European Sociological Review*, 21(1): 43–57.
- Brines, Julie (1994): "Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home." *American Journal of Sociology*, 100(3): 652–688.
- Brynin, Malcolm/ Schupp, Jürgen (2000): "Education, Employment, and Gender Inequality amongst Couples." *European Sociological Review*, 16(4): 349–365.
- Budig, Michelle J./ Misra, Joaya/ Boeckmann, Irene (2012): "The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes." *Social Politics*, 19(2): 163–193.
- Burchardt, Tanja/ Holder, Holly (2012): "Developing Survey Measures of Inequality of Autonomy in the UK." *Social Indicators Research*, 106(1): 1–25.
- Burda, Michael/ Hamermesh, Daniel S./ Weil, Philippe (2007): "Total Work, Gender and Social Norms." *NBER Working Paper Series 13000*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Burkart, Günter (1997): *Lebensphasen – Liebesphasen. Vom Paar zur Ehe und zurück?*. Opladen: Leske+Budrich.
- Burkart, Günter (2006): "Positionen und Perspektiven. Zum Stand der Theoriebildung in der Familiensoziologie." *Zeitschrift für Familienforschung*, 18(2): 175–205.

- 
- Burkart, Günter/ Koppetsch, Cornelia (2001): "Geschlecht und Liebe. Überlegungen zu einer Soziologie des Paares." In: Bettina Heintz (Herausgeber), *Geschlechtersoziologie*, Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 431–453.
- Busch-Heizmann, Anne (2015): "Supply-Side Explanations for Occupational Gender Segregation: Adolescents Work Values and Gender-(A)Typical Occupational Aspirations." *European Sociological Review*, 31(1): 48–64.
- Cacioppo, Stephanie/ Bianchi-Demicheli, Francesco/ Hatfield, Elaine/ Rapson, Richard L. (2012): "Social Neuroscience of Love." *Clinical Neuropsychiatry*, 9(1): 3–13.
- Chiappero-Martinetti, Enrica (2003): "Unpaid Work and Household Well-being." In: Antonella Picchio (Herausgeber), *Unpaid Work and the Economy: A Gender Analysis of the Standards of Living*, London: Routledge, 122–156.
- Clark, Margaret S./ Mills, Judson (1979): "Interpersonal Attraction in Exchange and Communal Relationships." *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1): 12–24.
- Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Coltrane, Scott (2000): "Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work." *Journal of Marriage and The Family*, 62(4): 1208–1233.
- Comim, Flavio (2008): "Measuring Capabilities." In: Flavio Comim/ Mozaffar Qizilbash/ Sabina Alkire (Herausgeber), *The Capability Approach. Concepts, Measures and Applications*, Cambridge: Cambridge University Press, 157–200.
- Cook, Karen S./ Emerson, Richard M. (1978): "Power, Equity and Commitment in Exchange Networks." *American Sociological Review*, 43(5): 721–739.
- Cooke, Lynn Prince (2007): "Persistent Policy Effects on the Division of Domestic Tasks in Reunified Germany." *Journal of Marriage and Family*, 69(4): 930–950.
- Cooke, Thomas J. (2013): "All Tied Up: Tied Staying and Tied Migration Within the United States, 1997 to 2007." *Demographic Research*, 29(30): 817–836.
- Correll, Shelley J./ Benard, Stephen/ Paik, In (2007): "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology*, 112(5): 1297–1339.
- Coverman, Shelley (1985): "Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor." *Sociological Quarterly*, 26(1): 81–97.
- Croson, Rachel/ Gneezy, Uri (2009): "Gender Differences in Preferences." *Journal of Economic Literature*, 47(2): 448–474.
- Cunningham, Mick (2007): "Influences of Womens Employment on the Gendered Division of Household Labor Over the Life Course: Evidence From a 31-Year Panel Study." *Journal of Family Issues*, 28(3): 422–444.

- Davis, Shannon N./ Greenstein, Theodore N./ Gerteisen Marks, Jennifer P. (2007): "Effects of Union Type on Division of Household Labor: Do Cohabiting Men Really Perform More Housework?" *Journal of Family Issues*, 28(9): 1246–1272.
- Del Boca, Daniela/ Pasqua, Silvia/ Pronzato, Chiara (2009): "Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: A European Perspective." *Oxford Economic Papers*, 61(suppl 1): i147–i171.
- Desrochers, Stephan/ Sargent, Leisa D. (2004): "Boundary/Border Theory and Work-Family Integration." *Organization Management Journal*, 1(1): 40–48.
- Diewald, Martin (2003): "Kapital oder Kompensation? Erwerbsbiographien von Männern und die sozialen Beziehungen zu Verwandten und Freunden." *Berliner Journal für Soziologie*, 2003(2): 213–238.
- Diewald, Martin/ Faist, Thomas (2011): "From Heterogeneities to Inequalities: Looking at Social Mechanisms as an Explanatory Approach to the Generation of Social Inequalities." *SFB 882 Working Paper Series 1*, Universität Bielefeld.
- Diewald, Martin/ Sattler, Sebastian/ Wendt, Verena/ Lang, Frieder R. (2009): "Verwandtschaft und verwandtschaftliche Beziehungen." In: Karl Lenz/ Frank Nestmann (Herausgeber), *Handbuch – Persönliche Beziehungen*, Weinheim: Juventa, 423–444.
- Dimitrov, Dimitar M. (2010): "Testing for Factorial Invariance in the Context of Construct Validation." *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 43(2): 121–149.
- Dion, Karen L./ Dion, Kenneth L. (1996): "Cultural Perspectives on Romantic Love." *Personal Relationships*, 3(1): 5–17.
- Domínguez-Folgueras, Marta (2013): "Is Cohabitation More Egalitarian? The Division of Household Labor in Five European Countries." *Journal of Family Issues*, 34(12): 1623–1646.
- Drobnič, Sonja/ Guillén Rodríguez, Ana M. (2011): "Tensions Between Work and Home: Job Quality and Working Conditions in the Institutional Contexts of Germany and Spain." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2): 232–268.
- Drèze, Jean/ Sen, Amartya (2002): *India. Development and Participation*, Kapitel 7. Gender Inequality and Women's Agency. 2. Auflage, Oxford: Oxford University Press, 229–274.
- Dudel, Christian/ Althammer, Jörg/ Ott, Notburga (2010): "Die Verhandlungsfamilie. Empirische Evidenz familienökonomischer Verhandlungsmodelle." In: Sabine Walper/ Eva-Verena Wendt (Herausgeber), *Partnerschaften und die Beziehungen zu Eltern und Kindern*, Würzburg: Ergon, 113–133.
- Eidelson, Roy J. (1981): "Affiliative Rewards and Restrictive Costs in Developing Relationships." *British Journal of Social Psychology*, 20(3): 197–204.

- 
- Emerson, Robert (1976): "Social Exchange Theory." *Annual Review of Sociology*, 2: 335–362.
- England, Paula/ Gornick, Janet/ Shafer, Emily Fitzgibbons (2012): "Womens Employment, Education, and the Gender Gap in 17 Countries." *Monthly Labor Review*, 135(4): 3–12.
- Esping-Andersen, Gøsta (2007): "Sociological Explanations of Changing Income Distributions." *American Behavioral Scientist*, 50(5): 639–658.
- Esping-Andersen, Gøsta/ Boertien, Diederik/ Bonke, Jens/ Gracia, Pablo (2013): "Couple Specialization in Multiple Equilibria." *European Sociological Review*, 29(6): 1280–1294.
- Esser, Hartmut (1999a): *Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*, Kapitel 7. Die Wert-Erwartungstheorie. Frankfurt am Main: Campus, 247–293.
- Esser, Hartmut (1999b): *Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln*, Kapitel 8. Die Logik der subjektiven Vernunft. Frankfurt am Main: Campus, 295–358.
- Esser, Hartmut (2002): *Spezielle Grundlagen. Band 6: Sinn und Kultur*, Kapitel 7. Framing: Die Selektion des Bezugsrahmens. Frankfurt am Main: Campus, 259–334.
- Esser, Hartmut (2004): "Wertrationalität." In: Andreas Diekmann/ Thomas Voss (Herausgeber), *Rational-Choice-Theorie in den Sozialwissenschaften. Anwendungen und Probleme*, R. Oldenbourg Verlag, 97–112.
- Esser, Hartmut (2006): "Affektuelles Handeln: Emotionen und das Modell der Frame-Selektion." In: Rainer Schützeichel (Herausgeber), *Emotionen und Sozialtheorie: Disziplinäre Ansätze*, Frankfurt am Main: Campus, 143–174.
- Everitt, Brian S./ Landau, Sabine/ Leese, Morven (2011): *Cluster Analysis*. 5. Auflage, London: Arnold.
- Evertsson, Marie (2006): "The Reproduction of Gender: Housework and Attitudes Towards Gender Equality in the Home Among Swedish Boys and Girls." *The British Journal of Sociology*, 57(3): 415–436.
- Evertsson, Marie/ Neramo, Magnus (2004): "Dependence within Families and the Division of Labor: Comparing Sweden and the United States." *Journal of Marriage and Family*, 66(5): 1272–1286.
- Feeney, Brooke Colleen/ Collins, Nancy L. (2001): "Predictors of Caregiving in Adult Intimate Relationships: An Attachment Theoretical Perspective." *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6): 972–994.
- Foa, Edna B./ Foa, Uriel G. (1980): "Resource Theory." In: Martin S. Greenberg Kenneth J. Gergen/ Richard H. Willis (Herausgeber), *Social Exchange. Advances in Theory and Research*, New York: Plenum, 3–26.
- Fraley, Chris R./ Shaver, Phillip R. (2000): "Adult Romantic Attachment: Theoretical Developments, Emerging Controversies, and Unanswered Questions." *Review of General Psychology*, 4(2): 132–154.

- Fuwa, Makiko (2004): "Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries." *American Sociological Review*, 69(6): 751–767.
- Gasper, Des (2007): "What is The Capability Approach? Its Core, Rationale, Partners and Dangers." *Journal of Socio-Economics*, 36(3): 335–359.
- Geist, Claudia (2005): "The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour." *European Sociological Review*, 21(1): 23–41.
- Geist, Claudia/ McManus, Patricia A. (2012): "Different Reasons, Different Results: Implications of Migration by Gender and Family Status." *Demography*, 49(1): 197–217.
- Gershuny, Jonathan/ Bittman, Michael/ Brice, John (2005): "Exit, Voice, and Suffering: Do Couples Adapt to Changing Employment Patterns?" *Journal of Marriage and the Family*, 67(3): 656–665.
- Gouldner, Alvin W. (1960): "The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement." *American Sociological Review*, 25(2): 161–178.
- Grabka, Markus M./ Marcus, Jan/ Sierminska, Eva (2013): "Wealth Distribution within Couples and Financial Decision Making." *DIW Working Paper 540*, DIW Berlin.
- Grau, Ina/ Doll, Jörg (2003): "Effects of Attachment Styles on the Experience of Equity in Heterosexual Couples Relationships." *Experimental Psychology*, 50(4): 289–310.
- Greenstein, Theodore N. (2000): "Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension." *Journal of Marriage and Family*, 62(2): 322–335.
- Greenstein, Theodore N. (2009): "National Context, Family Satisfaction, and Fairness in the Division of Household Labor." *Journal of Marriage and Family*, 71(4): 1039–1051.
- Grunow, Daniela/ Schulz, Florian (2012): "Comparing Diary and Survey Estimates on Time Use." *European Sociological*, 28(5): 622–632.
- Grunow, Daniela/ Schulz, Florian/ Blossfeld, Hans-Peter (2012): "What Determines Change in the Division of Housework over the Course of Marriage?" *International Sociology*, 27(3): 289–307.
- Gupta, Nabanita Datta/ Smith, Nina/ Stratton, Leslie S. (2007): "Is Marriage Poisonous? Are Relationships Taxing? An Analysis of the Male Marital Wage Differential in Denmark." *Southern Economic Journal*, 74(2): 412–433.
- Gupta, Sanjiv (2007): "Autonomy, Dependence, or Display? The Relationship Between Married Womens Earnings and Housework." *Journal of Marriage and Family*, 69(2): 399–417.
- Hakim, Catherine (2003): *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities*. Hants: Ashgate.
- Harkness, Susan (2010): "The Contribution of Women's Employment and Earnings to Household Income Inequality: A Cross-Country Analysis." *LIS Working Paper Series 531*, LIS Data Center, Luxembourg.

- Heckhausen, Jutta/ Schulz, Richard (1995): "A Life-span Theory of Control." *Psychological Review*, 102(2): 284–304.
- Hobson, Barbara/ Fahlén, Susanne/ Takács, Judit (2011): "Agency and Capabilities to Achieve a WorkLife Balance: A Comparison of Sweden and Hungary." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 18(2): 168–198.
- Hochschild, Arlie Russel (1997): *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Owl Books.
- Hochschild, Arlie Russel/ Machung, Anne (1989): *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Hodges, Melissa J./ Budig, Michelle J. (2010): "Who Gets the Daddy Bonus? Markers of Hegemonic Masculinity and the Impact of First-time Fatherhood on Mens Earnings." *Gender & Society*, 24(6): 717–745.
- Homans, George C. (1966): *Social Behavior. Its Elementary Forms*, Kapitel 3: Human Exchange: Terms; Kapitel 4: Human Exchange: Propositions. 2. Auflage, London: Routledge & Kegan Paul, 30–82.
- Hu, Li-tze/ Bentler, Peter M. (1999): "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives." *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1–55.
- Huang, Guan-Hua/ Bandeen-Roche, Karen (2004): "Building an Identifiable Latent Class Model with Covariate Effects on Underlying and Measured Variables." *Psychometrika*, 69(1): 5–32.
- Huinink, Johannes/ Brüderl, Josef/ Nauck, Bernhard/ Walper, Sabine/ Castiglioni, Laura/ Feldhaus, Michael (2011): "Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics (pairfam): Conceptual Framework and Design." *Zeitschrift für Familienforschung*, 23(1): 77–100.
- Huinink, Johannes/ Röhler, Alexander (2005): *Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen: Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften*. Würzburg: Ergon.
- Illouz, Eva (2007): *Der Konsum der Romantik. Liebe und die kulturellen Widersprüche des Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kahn, Joan R./ García-Manglano, Javier/ Bianchi, Suzanne M. (2014): "The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers." *Journal of Marriage and Family*, 76(1): 56–72.
- Kaufmann, Jean-Claude (1994): *Schmutzige Wäsche. Zur ehelichen Konstruktion von Alltag*. Edition discours 2, Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Kelley, Harold H./ Thibaut, John W. (1978): *Interpersonal Relations. A Theory of Interdependence*, Kapitel 1: Introduction and Overview. New York: John Wiley & Sons, 1–28.

- Kühhirt, Michael (2012): "Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples: How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents Time Allocation in West Germany?" *European Sociological Review*, 28(5): 565–582.
- Killewald, Alexandra (2013): "A Reconsideration of the Fatherhood Premium: Marriage, Coresidence, Biology, and Fathers Wages." *American Sociological Review*, 78(1): 96–116.
- Kim, Eun Sook/ Yoon, Myeongsun/ Lee, Taehun (2012): "Testing Measurement Invariance Using MIMIC: Likelihood Ratio Test With a Critical Value Adjustment." *Educational and Psychological Measurement*, 72(3): 469–492.
- Kmec, Julie A. (2005): "Setting Occupational Sex Segregation in Motion: Demand-Side Explanations of Sex Traditional Employment." *Work and Occupations*, 32(3): 322–354.
- Koppetsch, Cornelia (1998): "Liebe und Partnerschaft – Gerechtigkeit in modernen Beziehungen." In: Kornelia Hahn/ Günter Burkart (Herausgeber), *Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen I*, Opladen: Leske+Budrich, 111–129.
- Koppetsch, Cornelia (2001): "Die Pflicht zur Liebe und das Geschenk der Partnerschaft: Paradoxien in der Praxis von Paarbeziehungen." In: Johannes Huinink/ Klaus Peter Strohmeier/ Michael Wagner (Herausgeber), *Solidarität in Partnerschaft und Familie. Zum Stand familiensoziologischer Theoriebildung, Familie und Gesellschaft*, Band 7, Würzburg: Ergon, 219–239.
- Koppetsch, Cornelia (2005): "Liebesökonomie. Ambivalenzen moderner Paarbeziehungen." *WestEnd*, 2(1): 96–107.
- Koslowski, Alison Smith (2011): "Working Fathers in Europe: Earning and Caring." *European Sociological Review*, 27(2): 230–245.
- Lachance-Grzela, Mylène/ Bouchard, Geneviève (2010): "Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research." *Sex Roles*, 63(11-12): 767–780.
- Lautmann, Rüdiger (1998): "Wie verschieden lieben die Geschlechter?" In: Kornelia Hahn/ Günter Burkart (Herausgeber), *Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen I*, Opladen: Leske+Budrich, 51–64.
- Lawler, Edward J. (2001): "An Affect Theory of Social Exchange." *American Journal of Sociology*, 107(2): 321–352.
- Leßmann, Ortrud (2012): "Applying the Capability Approach Empirically: An Overview with Special Attention to Labor." *Management Revue*, 23(2): 98–118.
- Liebig, Stefan/ Sauer, Carsten/ Schupp, Jürgen (2009): "The Justice of Earnings in Dual-Earner Households." *DIW Working Paper 216*, DIW Berlin.
- Lindenberg, Siegwart (1990): "Homo Socio-Oeconomicus: The Emergence of a General Model of Man in the Social Sciences." *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146(4): 727–748.

- 
- Lindenberg, Siegwart (2009): "Why Framing Should Be All About The Impact Of Goals On Cognition And Evaluations." In: Paul Hill/ Frank Kalter/ Johannes Kopp/ Clemens Kroneberg/ Rainer Schnell (Herausgeber), *Hartmut Essers Erklärende Soziologie. Kontroversen und Perspektiven*, Frankfurt am Main: Campus, 53–79.
- Lott, Yvonne (2012): *Who Has It and Who Gets It? The Role of Gender, Resources, and Transitions for Power within Couples*. Dissertation, Universität Bremen.
- Lundberg, Shelly (2012): "Personality and Marital Surplus." *IZA Journal of Labor Economics*, 1(1): 1–21.
- Lundberg, Shelly/ Pollak, Robert A. (1993): "Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market." *Journal of Political Economy*, 101(6): 988–1010.
- Lundberg, Shelly/ Pollak, Robert A. (1994): "Noncooperative Bargaining Models of Marriage." *The American Economic Review*, 84(2): 132–137.
- Lundberg, Shelly/ Pollak, Robert A. (1996): "Bargaining and Distribution in Marriage." *Journal of Economic Perspectives*, 10(4): 139–158.
- Manning, Wendy D./ Longmore, Monica A./ Giordano, Peggy C. (2007): "The Changing Institution of Marriage: Adolescents' Expectations to Cohabit and to Marry." *Journal of Marriage and the Family*, 69(3): 559–575.
- Manser, Marilyn/ Brown, Murray (1980): "Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis." *International Economic Review*, 21(1): 31–44.
- Maume, David J. (2006): "Gender Differences in Restricting Work Efforts Because of Family Responsibilities." *Journal of Marriage & Family*, 68(4): 859–869.
- Maydeu-Olivares, Albert (2004): "Thurstone's Case V Model: A Structural Equations Modeling Perspective." In: Kees van Montfort/ Johan Oud/ Albert Satorra (Herausgeber), *Recent Developments on Structural Equation Models*, Dordrecht: Kluwer, 41–67.
- Maydeu-Olivares, Albert/ Böckenholt, Ulf (2005): "Structural Equation Modeling of Paired-Comparison and Ranking Data." *Psychological Methods*, 10(3): 285–304.
- McCall, Leslie/ Percheski, Christine (2010): "Income Inequality: New Trends and Research Directions." *Annual Review of Sociology*, 36(1): 329–347.
- McClintock, Elizabeth Aura (2014): "Beauty and Status: The Illusion of Exchange in Partner Selection?" *American Sociological Review*, 79(4): 575–604.
- McCutcheon, Allan L. (1987): *Latent Class Analysis*. Newbury Park: Sage.
- McElroy, Marjorie B. (1990): "The Empirical Content of Nash-Bargained Household Behavior." *Journal of Human Resources*, 25(4): 559–583.
- McElroy, Marjorie B./ Horney, Mary Jean (1981): "Nash-Bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand." *International Economic Review*, 22(2): 333–349.

- Meyer, John P./ Allen, Nathalie Jean (1997): *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks: Sage.
- Mikulincer, Mario/ Shaver, Phillip R. (2012): "Adult Attachment Orientations and Relationship Processes." *Journal of Family Theory & Review*, 4(4): 259–274.
- Miller, Amalia R. (2011): "The Effects of Motherhood Timing on Career Path." *Journal of Population Economics*, 24(3): 1071–1100.
- Molm, Linda D. (2003a): "Theoretical Comparisons of Forms of Exchange." *Sociological Theory*, 21(1): 1–17.
- Molm, Linda D. (2003b): "Theories of Social Exchange and Exchange Networks." In: George Ritzer/ Barry Smart (Herausgeber), *Handbook of Social Theory*, Thousand Oaks: Sage, 260–272.
- Molm, Linda D. (2010): "The Structure of Reciprocity." *Social Psychology Quarterly*, 73(2): 119–131.
- Molm, Linda D./ Peterson, Gretchen/ Takahashi, Nobuyuki (1999): "Power in Negotiated and Reciprocal Exchange." *American Sociological Review*, 64(6): 876–890.
- Molm, Linda D./ Schaefer, David R./ Collett, Jessica L. (2007): "The Value of Reciprocity." *Social Psychology Quarterly*, 70(2): 199–217.
- Molm, Linda D./ Takahashi, Nobuyuki/ Peterson, Gretchen (2000): "Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition." *American Journal of Sociology*, 105(5): 1396–1427.
- Mysíková, Martina (2010): "Income Inequalities within Couples in the Czech Republic and European Countries." *LIS Working Paper Series 552*, LIS Data Center, Luxembourg.
- Nelson, Julie A. (2014): "The Power of Stereotyping and Confirmation Bias to Overwhelm Accurate Assessment: The Case of Economics, Gender, and Risk Aversion." *Journal of Economic Methodology*, 21(3): 211–231.
- Nieboer, Anna/ Lindenberg, Siegart/ Boomsma, Anne (2005): "Dimensions of Well-Being and Their Measurement: The SPF-IL Scale." *Social Indicators Research*, 73(3): 313–353.
- Nussbaum, Martha C. (1998): "Public Philosophy and International Feminism." *Ethics*, 108(4): 762–796.
- Ochsenfeld, Fabian (2014): "Why Do Womens Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory." *European Sociological Review*, 30(4): 536–548.
- Oppenheimer, Valerie Kincade (1997): "Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model." *Annual Review of Sociology*, 23(1): 431–453.
- Ormel, Johan/ Lindenberg, Siegart/ Steverink, Nardi/ Verbrugge, Lois M. (1999): "Subjective Well-Being and Social Production Functions." *Social Indicators Research*, 46(1): 61–90.

- Ormel, Johan/ Lindenberg, Siegwart/ Steverink, Nardi/ Vonkorff, Michael (1997): "Quality of Life and Social Production Functions: A Framework for Understanding Health Effects." *Social Science and Medicine*, 45(7): 1051–1063.
- Ott, Notburga (1989): "Familienbildung und familiale Entscheidungsfindung aus verhandlungstheoretischer Sicht." In: Alexandra Wagner/ Notburga Ott/ Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny (Herausgeber), *Familienbildung und Erwerbstätigkeit im demographischen Wandel*, Studies in Contemporary Economics, Berlin: Springer, 97–116.
- Ott, Notburga (1992): *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*. Berlin: Springer.
- Ott, Notburga (1993): "Zum Rationalverhalten familialer Entscheidungen." In: Claudia Born/ Helga Krüger (Herausgeber), *Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe*, Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 25–51.
- Ott, Notburga (1999): "The Economics of Gender – Der neoklassische Erklärungsansatz zum Geschlechterverhältnis." In: Bettina Dausien/ Martina Herrmann/ Mechthild Oechsle/ Christiane Schmerl/ Marlene Stein-Hilbers (Herausgeber), *Erkenntnisprojekt Geschlecht*, Opladen: Leske + Budrich, 167–196.
- Pollak, Richard A. (2002): "Gary Beckers Contributions to Family and Household Economics." *NBER Working Paper Series 9232*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Pollmann-Schult, Matthias (2008): "Familiengründung und gewünschter Erwerbsumfang von Männern – Eine Längsschnittanalyse für die alten Bundesländer." *Zeitschrift für Soziologie*, 37(6): 498–515.
- Pollmann-Schult, Matthias (2011): "Marriage and Earnings: Why Do Married Men Earn More than Single Men?" *European Sociological Review*, 27(2): 147–163.
- Pouwels, Babette Josephine (2011): *Work, Family, and Happiness. Essays on Interdependencies Within Families, Life Events, and Time Allocation Decisions*. Dissertation, Universiteit Utrecht, Nijmegen.
- Raley, Sara B./ Mattingly, Marybeth J./ Bianchi, Suzanne M. (2006): "How Dual Are Dual-Income Couples? Documenting Change From 1970 to 2001." *Journal of Marriage and Family*, 68(1): 11–28.
- Rapoport, Anatol (2004): "What Is Rationality?" In: Andreas Diekmann/ Thomas Voss (Herausgeber), *Rational-Choice-Theorie in den Sozialwissenschaften. Anwendungen und Probleme*, R. Oldenbourg Verlag, 33–59.
- Röhler, Heiko/ Steinbach, Anja/ Huinink, Johannes (2000): "Hausarbeit in Partnerschaften. Zur Erklärung geschlechtstypischer Arbeitsteilung in nichtehelichen und ehelichen Lebensgemeinschaften." *Zeitschrift für Familienforschung*, 12(2): 21–53.
- Robeyns, Ingrid (2003): "Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting Relevant Capabilities." *Feminist Economics*, 9(2): 61–92.
- Robeyns, Ingrid (2005): "The Capability Approach: A Theoretical Survey." *Journal of Human Development*, 6(1): 93–114.

- Robeyns, Ingrid (2006a): "The Capability Approach in Practice." *The Journal of Political Philosophy*, 14(3): 351–376.
- Robeyns, Ingrid (2006b): "Measuring Gender Inequality in Functionings and Capabilities: Findings from the British Household Panel Survey." In: Premananda Bharati/ Manoranjan Pal (Herausgeber), *Gender Disparity: Its Manifestations, Causes and Implications*, Delhi: Anmol Publishers, 236–277.
- Rusbult, Caryl E. (1980a): "Commitment and Satisfaction in Romantic Associations: A Test of the Investment Model." *Journal of Experimental Social Psychology*, 16: 172–186.
- Rusbult, Caryl E. (1980b): "Satisfaction and Commitment in Friendships." *Representative Research in Social Psychology*, 11(2): 96–105.
- Rusbult, Caryl E./ Martz, John M./ Agnew, Christopher R. (1998): "The Investment Model Scale: Measuring Commitment Level, Satisfaction Level, Quality of Alternatives, and Investment Size." *Personal Relationships*, 5(4): 357–391.
- Sass, Daniel A. (2011): "Testing Measurement Invariance and Comparing Latent Factor Means Within a Confirmatory Factor Analysis Framework." *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4): 347–363.
- Schmidtke, Kerstin (2008): *Das Konzept der Lebenslage: Stand der Forschung. Kapitel 2*. Technische Universität Berlin, 13–93.
- Schnabel, Annette (2006): "Emotionen als Herausforderung für Rational-Choice-Ansätze." In: Rainer Schützeichel (Herausgeber), *Emotionen und Sozialtheorie: Disziplinäre Ansätze*, Frankfurt am Main: Campus, 175–194.
- Schneider, Daniel (2011): "Market Earnings and Household Work: New Tests of Gender Performance Theory." *Journal of Marriage and Family*, 73(4): 845–860.
- Schneider, Norbert F./ Rüger, Heiko (2007): "Value of Marriage: Der subjektive Sinn der Ehe und die Entscheidung zur Heirat." *Zeitschrift für Soziologie*, 36(2): 131–152.
- Schober, Pia S. (2013): "The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents." *European Sociological Review*, 29(1): 74–85.
- Scholtes, Fabian (2005): "Warum es um Verwirklichungschancen gehen sollte: Amartya Sens Capability-Ansatz als normative Ethik des Wirtschaftens." In: Jürgen Volkert (Herausgeber), *Armut und Reichtum an Verwirklichungschancen. Amartya Sens Capability-Konzept als Grundlage der Armuts- und Reichtumsberichterstattung*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 23–45.
- Schwartz, Christine R. (2010): "Earnings Inequality and the Changing Association between Spouses Earnings." *American Journal of Sociology*, 115(5): 1524–1557.
- Schwartz, Christine R./ Mare, Robert D. (2005): "Trends in Educational Assortative Marriage From 1940 to 2003." *Demography*, 42(4): 621–646.

- Sen, Amartya Kumar (1985): *Commodities and Capabilities, Professor Dr. F. De Vries Lectures in Economics: Theory, Institutions, Policy*, Band 7. Amsterdam: Elsevier Science Publishers.
- Sen, Amartya Kumar (1987): "The Standard of Living. Lecture II: Lives and Capabilities." In: Geoffrey Hawthorn (Herausgeber), *The Standard of Living. The Tanner Lectures, Clare Hall, Cambridge 1985*, Cambridge: Cambridge University Press, 20–38.
- Shafer, Emily Fitzgibbons (2011): "Wives' Relative Wages, Husbands' Paid Work Hours, and Wives' Labor-Force Exit." *Journal of Marriage and Family*, 73(1): 250–263.
- Sjöberg, Ola (2010): "Ambivalent Attitudes, Contradictory Institutions: Ambivalence in Gender-Role Attitudes in Comparative Perspective." *International Journal of Comparative Sociology*, 51(1–2): 33–57.
- Skaldemann, Peter/ Montgomery, Henry (1999): "Importance and Attainment of Values Among Married and Divorced Couples." *Journal of Divorce and Remarriage*, 30(3/4): 143–160.
- Skopek, Jan/ Schulz, Florian/ Blossfeld, Hans-Peter (2011): "Who Contacts Whom? Educational Homophily in Online Mate Selection." *European Sociological Review*, 27(2): 180–195.
- Stegbauer, Christian (2002): *Reziprozität. Einführung in soziale Formen der Gerechtigkeit*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Sternberg, Robert J. (1986): "A Triangular Theory of Love." *Psychological Review*, 93(2): 119–135.
- Sternberg, Robert J. (1997): "Construct Validation of a Triangular Love Scale." *European Journal of Social Psychology*, 27(3): 313–335.
- Sullivan, Oriel (2011): "An End to Gender Display Through the Performance of Housework? A Review and Reassessment of the Quantitative Literature Using Insights From the Qualitative Literature." *Journal of Family Theory & Review*, 3(1): 1–13.
- Sweeney, Megan M./ Cancian, Maria (2004): "The Changing Importance of White Women's Economic Prospects for Assortative Mating." *Journal of Marriage and Family*, 66(4): 1015–1028.
- Taipale, Sakari/ Selander, Kirsikka/ Anttila, Timo/ Nätti, Jouko (2011): "Work Engagement in Eight European Countries: The Role of Job Demands, Autonomy, and Social Support." *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8): 486–504.
- Thibaut, John W./ Kelley, Harold H. (1959): *The Social Psychology of Groups*. New York: Chapman & Hall.
- Trappe, Heike (2006): "Berufliche Segregation im Kontext. Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland." *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1): 50–78.

- Trappe, Heike/ Sørensen, Annemette (2006): "Economic Relations between Women and Their Partners: An East-West-German Comparison after Reunification." *Feminist Economics*, 12(4): 643–665.
- Turner, Jonathan H./ Stets, Jan E. (2006): "Sociological Theories of Social Emotions." *Annual Review of Sociology*, 32: 25–52.
- van der Lippe, Tanja/ de Ruijter, Judith/ de Ruijter, Esther/ Raub, Werner (2011): "Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture." *European Sociological Review*, 27(2): 164–179.
- van der Lippe, Tanja/ Siegers, Jacques J. (1994): "Division of Household and Paid Labour between Partners: Effects of Relative Wage Rates and Social Norms." *Kyklos*, 47(1): 109–136.
- Verbakel, Ellen (2010): "Partners Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Differences Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle." *Journal of Family Issues*, 31(10): 1324–1362.
- Wagner, Michael/ Weiß, Bernd (2005): "Konflikte in Partnerschaften. Erste Befunde der Kölner Paarbefragung." *Zeitschrift für Familienforschung*, 17(3): 217–250.
- Walster, Elaine/ Berscheid, Ellen/ Walster, G. William (1973): "New Directions in Equity Research." *Journal of Personality and Social Psychology*, 25(2): 151–176.
- West, Candace/ Fenstermaker, Sarah (1995): "Doing Difference." *Gender & Society*, 9(1): 8–37.
- West, Candace/ Zimmerman, Don (1987): "Doing Gender." *Gender & Society*, 1(2): 125–151.
- Wilde, Elizabeth Ty/ Batchelder, Lily/ Ellwood, David T. (2010): "The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels." *NBER Working Paper Series 16582*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Massachusetts.
- Wrosch, Carsten/ Heckhausen, Jutta (1999): "Control Processes Before and After Passing a Developmental Deadline: Activation and Deactivation of Intimate Relationship Goals." *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(2): 415–427.