

# **Gliederung**

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>"Partnerschaft" zwischen Mann und Frau - Norm oder Lebensform? -</b>	<b>6</b>
<b>2.1</b>	<b>Die Diskussion um den Begriff "Partnerschaft"</b>	<b>7</b>
<b>2.2</b>	<b>"Partnerschafts-" Gedanke und "egalitäres" Partnerschaftsmodell als Zeitphänomene</b>	<b>9</b>
<b>2.3</b>	<b>Übergangs- und Umbruchphase</b>	<b>10</b>
<b>2.4</b>	<b>Das Modell der "egalitären" Partnerschaft als Lebenskonzept</b>	<b>16</b>
<b>3.</b>	<b>Vom fortschrittlichen Denken zum konsequenten Handeln: offene Fragen und Dilemmata</b>	<b>20</b>
<b>3.1</b>	<b>Struktur der Geschlechterverhältnisse</b>	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>Arrangements von Frauen und Männern</b>	<b>25</b>
<b>3.3</b>	<b>Veränderung der Geschlechterverhältnisse</b>	<b>29</b>
<b>4.</b>	<b>Überlegungen zur Theorie der Geschlechterverhältnisse</b>	<b>32</b>
<b>4.1</b>	<b>Die Verhältnisse der Geschlechter als Machtverhältnisse</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>Männer und Männlichkeit im feministischen Diskurs</b>	<b>36</b>
<b>4.3</b>	<b>Die Mittäterschaft der Frau</b>	<b>40</b>
<b>4.4</b>	<b>Strukturen im "Geschlechter-miß-verhältnis"</b>	<b>48</b>
<b>4.5</b>	<b>Ansätze einer praxisorientierten (Subjekt-) Theorie</b>	<b>61</b>
<b>5.</b>	<b>Methodologische Erläuterungen und methodisches Vorgehen</b>	<b>64</b>
<b>5.1</b>	<b>Forschungsgegenstand und -interesse</b>	<b>68</b>
<b>5.2</b>	<b>Forschungsvorgehen und -instrumentarium</b>	<b>69</b>
<b>5.3</b>	<b>Interviewauswertung</b>	<b>77</b>
<b>5.4.</b>	<b>Sinn und Zweck von Fallanalysen</b>	<b>80</b>
<b>6.</b>	<b>Die Ergebnisse der Befragung</b>	<b>83</b>
<b>6.1</b>	<b>Partnerschaftstypen</b>	<b>83</b>
<b>6.2</b>	<b>Paarprofile und statistische Übersicht</b>	<b>97</b>

7.	Die Bedeutung von "Partnerschaft" für Frauen und Männer	10
7.1	Harmonie und Rückhalt	10
7.2	Gleichstellung und persönliche Freiräume	10
7.3	"Partnerschaft" als Reifestufe und Lebenskonzept	11
8.	Individuelle Arbeitszeitverkürzung - ein Interesse der Männer?	12
8.1	Die Männer des traditionell-orientierten Typs	12
8.1.1	Die Bedeutung der Berufstätigkeit	12
8.1.2	Zur Form der Arbeitszeit	12
8.1.3	Zur Reduzierung der Arbeitszeit	12
8.1.4	Die Motivation, die Arbeitszeit nicht zu reduzieren	13
8.1.5	Die berufliche Weiterqualifizierung	13
8.2	Die Männer des ambivalent-orientierten Typs	13
8.2.1	Herr G.: "Gute Verdienstmöglichkeiten"	13
8.2.2	Herr H.: "Ein sicherer Arbeitsplatz"	13
8.2.3	Herr K.: "Selbstverwirklichung in hohem Maße"	14
8.2.4	Herr R.: "Der Vorteil des Schichtdienstes"	14
8.2.5	Herr C.: "Ein gut bezahlter Vollzeitjob"	14
8.3	Die Männer des egalitär-orientierten Typs	14
8.3.1	Arbeitszeitreduzierung und Kindorientierung	15
8.3.2	Die sich bietenden Möglichkeiten nutzen	15
8.3.3	Abwägen von Gewinn und Nachteil	15
8.3.4	Beruflicher Status und Einkommen der Partnerin	15
8.3.5	Reduzierung der Arbeitszeit	16
8.3.6	Die Berufsorientierung ist keine Karriereorientierung	16
8.3.7	Berufliche Weiterqualifizierung	16
9.	Frauen, die Managerinnen der (Zeit-)Organisation	17
9.1	Die Frauen des traditionell-orientierten Typs	17

1.1	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Frauensache	174
1.2	Der nötige Zuverdienst	175
1.3	Mehr gemeinsame Zeit	176
1.4	Die Männer in die Kinderbetreuung einbeziehen	177
2	Die Frauen des ambivalent-orientierten Typs	178
2.1	Frau G.: "Jeder mußte ein Stückchen abgeben"	179
2.2	Frau H.: "Unabhängigkeit ist mir wichtig"	182
2.3	Frau K.: "Berufstätigkeit und Kind möchte ich besser vereinen"	184
2.4	Frau R.: "Ich lege mir immer ein Zeitpolster zurück"	187
2.5	Frau C.: "Flexiblere Arbeitszeiten"	190
3	Die Frauen des egalitär-orientierten Typs	191
3.1	Mutter mit eigenem Familieneinkommen	191
3.2	Der Beruf: ein zentraler Lebensinhalt	193
3.3	Das Bemühen um "egalitäre" Arrangements	196
3.4	Die Hauptverantwortlichkeit der Frau	202
3.5	Die Organisation der Zeit	204
3.6	Berufliche Weiterbildung	210
4.	Diskussion der Ergebnisse	212
5.	Folgerungen und weiterführende Fragestellungen	224
	Literaturverzeichnis	230