

MAGISTERARBEIT

Titel der Magisterarbeit

„Partnerschaft am Arbeitsplatz“

**Eine qualitative Untersuchung der Charakteristiken
dieser Partnerschaft aus der Perspektive der PartnerInnen**

Verfasserin

Marita Malzer Bakk. phil.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im November 2007

Studienkennzahl laut Studienblatt: A 033/613
Studienrichtung laut Studienblatt: Soziologie
Betreuer: Univ. Prof. Dr. Rudolf Richter

Vorwort

Ich möchte meinem Betreuer, Herrn Univ. Prof. Dr. Richter, für das Interesse an meiner Themenwahl sowie für sein hilfreiches Feedback danken, weiters meinen StudienkollegInnen für die konstruktiven Gespräche, welche mir bei Problemen und Schwierigkeiten während der Erstellung der Magisterarbeit weitergeholfen haben.

Das Gelingen der empirischen Untersuchung verdanke ich natürlich meinen InterviewpartnerInnen, die sich Zeit für meine Fragen genommen haben. Ich möchte Ihnen für Ihre Kooperationsbereitschaft danken.

Meiner Familie danke ich für die jahrelange Unterstützung, auch während des Studiums. Genauso danke ich meinen FreundInnen und meinem Partner für ihre Hilfe und ihr Verständnis. Ihre Unterstützung hat zur Fertigstellung dieser Arbeit viel beigetragen.

Literaturnachweise sind nach dem amerikanischen Zitiersystem als Kurztitel im Fließtext angeführt, die dazugehörigen Volltitel befinden sich im Literaturverzeichnis am Ende des Textes. Für etwaige kurze Anmerkungen und Erklärungen wurden Fußnoten eingeführt.

Während meines Studiums begleiteten mich familiensoziologische Fragestellungen, besonderes interessiert haben mich konkrete partnerschaftssoziologische Themen. Die Teilnahme an einer empirischen Untersuchung zum Thema „Informelle Beziehungen in Organisationen“ im Rahmen eines Seminars von Frau Ass. Prof. Ulrike Froschauer gab schließlich den Anstoß für den Versuch dieser Arbeit, den Bogen zwischen Zweierbeziehungen und Organisationen „endlich“ zu spannen.

Wien, am 05. November 2007

Abstract

Die vorliegende Magisterarbeit beschäftigt sich mit dem Phänomen „Partnerschaften am Arbeitsplatz“. Aufgrund von verschiedenen strukturellen Veränderungen im Erwerbsleben kommt es u. a. zu einer stärkeren Vermischung der Geschlechter im organisationalen Kontext, woraus sich ergibt, dass der Beruf eine Institution zur Paarbildung darstellt. Wissenschaftliche Arbeiten beschäftigen sich allerdings eher mit Faktoren, die die Entstehung von Partnerschaften am Arbeitsplatz begünstigen, die Auswirkungen von derartigen Partnerschaften werden eher in populärwissenschaftlichen Ratgebern andiskutiert.

Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen deshalb die Auswirkungen von Partnerschaften am Arbeitsplatz zwischen unselbständig beschäftigten Personen: einerseits auf der Ebene des betrieblichen Umfeldes in Form der KollegInnen und Vorgesetzten, andererseits auf der Ebene der Partnerschaft selbst, welche sich aufgrund der organisationalen Eingebundenheit der PartnerInnen ergeben. Ziel der Arbeit ist es weiters, die charakteristischen Elemente dieser speziellen Paarbeziehung aus der Perspektive der PartnerInnen herauszuarbeiten. Es wurden zehn qualitative Interviews mit Personen, die eine Partnerschaft am Arbeitsplatz aufweisen, geführt, die themenanalytisch ausgewertet wurden.

Ein zentrales Ergebnis der empirischen Analyse bezieht sich auf den Anspruch an die PartnerInnen, zwischen der MitarbeiterInnenrolle und der PartnerInnenrolle zu wechseln, und gleichzeitig Interrollenkonflikte zu vermeiden. Damit hängt zusammen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben stark verschwimmen und Strategien entwickelt werden, um die wechselseitige Beeinflussung der beiden Bereiche zu vermindern. Allerdings ermöglicht der gemeinsame berufliche Erfahrungshorizont auch, dass sich die PartnerInnen gegenseitige Hilfestellungen geben und über berufliche Ereignisse reflektieren, aus der zusätzlichen Gemeinsamkeit „Arbeit“ kann eine enge Verbundenheit resultieren.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	1
ABSTRACT	2
I. EINLEITUNG	6
1.1. EINFÜHRUNG IN DAS THEMA	6
1.2. Forschungsinteresse und Relevanz des Themas	8
1.3. Ziel der Arbeit	11
1.4. Aufbau der Arbeit	12
II. THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN	13
1. ORGANISATIONSSOZIOLOGISCHE GRUNDLAGEN	13
1.1. Bedeutung und Charakteristiken von Organisationen	13
1.2. Organisationsrollen und Konfliktpotential	16
1.3. Die Entsexualisierung von Organisationen	19
1.4. Organisationen – emotionsleere Räume?	22
2. PARTNERSCHAFT UND LIEBE IM WANDEL	24
2.1. Partnerschaft in der Familiensoziologie	24
2.2. Zu einer Soziologie der Liebe und Partnerschaft	26
2.3. Die Trennung der Lebensbereiche und deren Folgen	30
2.4. Funktionen einer Partnerschaft	34
2.5. Partnerschaft am Arbeitsplatz in der Sozialpsychologie	36
3. PARTNERWAHL UND WEGE ZUR PARTNERSCHAFT	39
3.1. Die soziale Strukturiertheit der Partnerwahl	39
3.2. Eine empirische Studie über Wege des Kennenlernens	41
4. PARTNERSCHAFT AM ARBEITSPLATZ IM POPULÄRWISSENSCHAFTLICHEN DISKURS	43
III. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG	46
1. FORSCHUNGSFRAGEN	46
2. ECKDATEN ZUR METHODISCHEN VORGEHENSWEISE	47
2.1. methodischer Zugang	47
2.2. Erhebungsmethoden: problemzentriertes Interview nach Witzel (1985) und qualitatives Interview nach Froschauer und Lueger (2003)	48
2.3. Zielpersonen und Feldzugang	52
2.4. Auswertungsverfahren: reduktive Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003)	54

3. DARSTELLUNG DER EMPIRISCHEN ERGEBNISSE	55
3.1. zu den Interviews	55
3.2. Ergebnisse der Themenanalyse	58
3.2.1. Innen- und Außenperspektive bei Partnerschaften am Arbeitsplatz	58
a) Innenperspektive	58
b) Außenperspektive	73
3.2.2. Verschwimmende Grenzen	80
a) Der Einfluss des Berufslebens auf das Privatleben	80
b) Der Einfluss des Privatlebens auf das Berufsleben	85
IV. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	93
V. LITERATUR- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS	97
1. LITERATURVERZEICHNIS	97
2. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	101
VI. ANHANG	102
1. Leitfaden für die Interviews und Kurzfragebogen	102
2. Lebenslauf	104

***Das Offensichtliche
ist oft nicht sichtbar.***

(in Anlehnung an Reinprecht 2006)

I. EINLEITUNG

Dieses Kapitel hat neben der Darlegung von einleitenden Überlegungen zum Thema die Funktion, das Forschungsinteresse der vorliegenden Masterarbeit zu skizzieren sowie auf die Relevanz des Phänomens „Partnerschaft am Arbeitsplatz“ hinzuweisen. Abschließend wird der strukturelle Aufbau der Arbeit umrissen.

1.1. Einführung in das Thema

Am Arbeitsplatz lassen sich gesellschaftliche Veränderungen ablesen. Eine strukturelle Veränderung ist etwa die vermehrte Berufstätigkeit von Frauen, die sich im kontinuierlichen Anstieg der weiblichen Erwerbsquote widerspiegelt¹. Im zweiten Quartal des Jahres 2006 betrug sie zum Beispiel 49,7% (www.statistik.at).

Weiters beginnen traditionelle geschlechtsspezifische Berufsfelder zu erodieren, Frauen sind nicht mehr ausschließlich in klassisch-weiblichen Berufen (z. B. Friseurin oder Verkäuferin) beschäftigt, sondern wagen sich langsam, aber sicher, auch in männlich-dominierte Arbeitsbereiche vor, z. B. in technische Berufsfelder.

Obwohl die Zeit, die Erwerbstätige am Arbeitsplatz verbringen, im Lebenslauf der Individuen aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung und dem späten Eintritt ins Berufsleben immer mehr abnimmt, kann nicht von einer Freizeitgesellschaft gesprochen werden (Richter 2005), denn berufliche Tätigkeiten dehnen sich immer mehr zeitlich aus, was bedeutet, dass die freie Zeit von Berufstätigen immer mehr für die Erledigung von beruflichen Aufgaben bzw. Weiterbildungen genutzt wird. Aufgrund dieser Tatsache verliert das Konzept der Freizeitgesellschaft an praktischer Relevanz für Berufstätige.

Der klassische Erwerbstätigkeitsstatus der Vollerwerbstätigkeit wird immer mehr von anderen Beschäftigungsverhältnissen wie freien Dienstverträgen oder Teilzeitbe-

¹ Natürlich ist diese Entwicklung nicht nur positiv zu sehen, da ein beachtlicher Teil der Frauen teilszeitbeschäftigt ist, was u. a. eingeschränkte Berufsperspektiven nach sich zieht (Reiterer 2003: 170f) und einen Hauptgrund für die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern darstellt. 2005 betrug das männliche Durchschnittseinkommen 2.009 €, das weibliche hingegen nur 1.348 €, was einen 33%igen Unterschied ausmacht (<http://diestandard.at/?url=/?id=2654934>).

schäftigungen abgelöst, was Einkommenseinbußen, aber auch geringere Rechte gegenüber dem/der ArbeitgeberIn² zur Folge hat.

Trotz all dieser strukturellen Veränderungen im Erwerbsleben ist die Bedeutung, die der Erwerbsarbeit zugesprochen wird, hoch. Der Arbeit wird immer stärker Sinn zugeschrieben, sie ist nicht mehr nur „Mittel zum Zweck“. Zusätzlich zur sozialen Absicherung durch die berufliche Eingebundenheit entstand *„die Forderung nach einer Arbeit, in der man sich selbst verwirklichen kann, auf die man Einfluss nehmen, die man gestalten kann.“* (Richter 2005: 33) Erwerbsarbeit ist also von Individualisierungstendenzen aufgegriffen worden (Richter 2005: 28ff). Gleichzeitig bekommen Bereiche der Freizeit und des Privatlebens arbeitsähnlichen Charakter, wie die Eigenarbeit (Hausarbeit), manche sprechen auch von Beziehungsarbeit. Damit ist der Aufwand zur Aufrechterhaltung von sozialen Beziehungen wie Freundschaften und der Partnerschaft gemeint (ebenda 2005: 36ff).

Im Rahmen des österreichischen Sozialen Surveys 2003 wurde die Einstellung zur Arbeit erhoben. Für fast 90% der Befragten ist die Arbeit der wichtigste Bestandteil eines erfüllten Lebens. Im Vergleich zu anderen Lebensbereichen liegt sie in der Wichtigkeit an dritter Stelle - nach den Lebensbereichen Familie und Kinder sowie Partnerschaft. Je nach Erwerbsstatus differieren die Ergebnisse: bei den Berufstätigen stehen Beruf und Arbeit an zweiter Stelle, noch vor Familie und Kinder, der Partnerschaft als Lebensbereich wird die größte Wichtigkeit beigemessen (Blaschke/Cyba 2005: 238ff).

All diese strukturellen Veränderungen haben unterschiedliche Auswirkungen auf den Arbeitsbereich bzw. auf die arbeitenden Individuen, aber auch auf das Privatleben. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses steht jedoch eine ganz spezifische Folge der Veränderungen. Es wird immer wahrscheinlicher, dass beide Geschlechter am gleichen Arbeitsplatz beschäftigt sind, da, wie bereits erwähnt, Frauen erstens häufiger erwerbstätig sind, und es zweitens durch die Ausdifferenzierung der typisch-männlichen und typisch-weiblichen Tätigkeiten häufiger zu „Vermischungen“ der Geschlechter in Organisationen kommt. Obwohl der Arbeitsplatz auch zu früheren

² In der vorliegenden Arbeit wird zur Kennzeichnung der weiblichen und männlichen Form von Bezeichnungen, die sich auf Personen beziehen, das große „I“ eingesetzt.

Zeiten einen „Heiratsmarkt“ darstellte, ist anzunehmen, dass seine Bedeutung als ein möglicher Weg zur Partnerschaft weiterhin wichtig ist, auch, weil Frauen und Männer immer häufiger in ähnlichen hierarchischen Positionen im organisationalen Kontext aufeinander treffen (Rastetter 1999: 174).

In Folge der gängigen Forderung nach Teamarbeit bei Arbeitsprozessen kommen sich die MitarbeiterInnen in Betrieben näher und lernen sich besser kennen: Freundschaften, aber auch Partnerschaften in Organisationen können die Folge dieser Zusammenarbeit sein. Die beiden Lebensbereiche private Sphäre versus öffentlich-berufliche Sphäre werden häufig getrennt gedacht. Hier ist von besonderem Interesse, ob die Grenze dieser beiden Sphären durch eine eingegangene Partnerschaft im Betrieb schwimmt bzw. welche Auswirkungen sich durch Partnerschaften am Arbeitsplatz ergeben.

1.2. Forschungsinteresse und Relevanz des Themas

In dieser Magisterarbeit wird das Phänomen von Partnerschaften am Arbeitsplatz untersucht. Im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen die Auswirkungen einer Partnerschaft am Arbeitsplatz auf die Partnerschaft selbst. Es ist anzunehmen, dass Auswirkungen beobachtbar sind, da die PartnerInnen in das spezifische Setting einer Organisation eingebunden sind und durch dieses beeinflusst werden. Weiters ist von Interesse, ob bzw. auf welche Art und Weise Auswirkungen der Partnerschaft auf das betriebliche Umfeld (KollegInnen, Vorgesetzte/r) wiederum eine Rolle für die PartnerInnen spielen. Weiters sind die eng mit den Auswirkungen im Zusammenhang stehenden möglichen Vor- und Nachteile dieser interpersonalen Beziehung sowie deren Charakteristiken relevant.

Es wird versucht, sich an das Phänomen mittels eines theoretischen und empirischen Zugangs anzunähern. Zuallererst ist eine Differenzierung zwischen verschiedenen Formen von Partnerschaften am Arbeitsplatz vonnöten. In der vorliegenden Arbeit wird eine Abgrenzung zu Affären, Romanzen oder ähnlichen kurzfristigen „Abenteuern“ bzw. außerehelichen Verhältnissen vorgenommen. Es sind Partnerschaften von Interesse, die zumindest intentionsmäßig längerfristig Bestand haben sollen und in welchen beide PartnerInnen nicht mit einer organisationsexternen Person verheiratet

bzw. liiert sind. Für das Forschungsinteresse relevant sind sowohl verheiratete als auch nicht verheiratete PartnerInnen. Weiters ist das Vorhandensein von gemeinsamen Kindern oder eines gemeinsamen Haushalts nicht zwingend erforderlich.

Betrachtet man Partnerschaften auf einer Entwicklungsebene, existiert natürlich auch eine Phase der Beziehungsanbahnung und Paarbildung, d. h. das Kennenlernen der PartnerInnen, die ersten Gespräche, etc. Die Frage nach der Entstehung von Partnerschaften am Arbeitsplatz steht zwar nicht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, vermutlich wird sie aber trotzdem besonders im empirischen Teil durch die InterviewpartnerInnen thematisiert werden.

Der Schwerpunkt liegt wie bereits erwähnt auf der Erforschung der Auswirkungen und Folgen für die Partnerschaft, die sich aufgrund der Eingebundenheit in den organisationalen Kontext ergeben. Dies können erstens Auswirkungen sein, die der Arbeitsplatz möglicherweise auf die Partnerschaft selbst ausübt. Zweitens ist relevant, welche Folgen das Phänomen der Partnerschaft auf den Arbeitsplatz bzw. das betriebliche Umfeld selbst hat (KollegInnen, Vorgesetzte/r) und welche Relevanz das wiederum für die Partnerschaft besitzt. Es wird versucht, die wechselseitigen Einflüsse der beiden Bereiche Partnerschaft und Arbeit im speziellen Fokus von Partnerschaften am Arbeitsplatz darzustellen. Hierbei ist die im empirischen Teil erforschte Perspektive der PartnerInnen anleitend. Durch die Arbeitstätigkeit im gleichen Betrieb sehen sich die PartnerInnen häufiger, müssen eventuell zusammenarbeiten – es könnten sich andere Problemlagen ergeben als bei Partnerschaften ohne denselben beruflichen Kontext.

Ein Teilaspekt der Debatte um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist jener, dass davon ausgegangen wird, berufliche Probleme würden in die Privatsphäre hineingetragen. Interessant ist nun im konkreten Fall, welche Relevanz diese theoretische Annahme für Partnerschaften im gleichen Betrieb aufweist. Wirken private Probleme bei Partnerschaften am Arbeitsplatz auch in den beruflichen Kontext hinein, wäre das ein mögliches Charakteristikum von Partnerschaften am Arbeitsplatz. Daran schließt sich die Frage an, ob dieser Einfluss bei Partnerschaften am Arbeitsplatz nur einseitig gedacht werden kann oder ob es sich um eine wechselseitige Beeinflussung handelt. Dieser Aspekt wird im empirischen Teil mitverfolgt.

Eine weitere Eingrenzung des Forschungsfeldes ist zur Komplexitätsreduktion notwendig, weshalb für die empirische Untersuchung nur Partnerschaften von unselbstständig Beschäftigten herangezogen werden. Selbstständige Personen, die den Arbeitsplatz mit dem/der PartnerIn teilen³, werden demnach nicht berücksichtigt. Diese Einschränkung beruht auf der Annahme, dass in Beziehungen von selbständigen Personen andere Herausforderungen auftreten als bei Partnerschaften von unselbstständigen Personen, da die PartnerInnen im konkreten Fall auf einer ökonomischen Basis voneinander abhängig sind.

Nave-Herz (2004: 79ff) ordnet der Familie bzw. Ehe unter anderem die Spannungsausgleichfunktion zu, womit gemeint ist, dass Konflikte bzw. Spannungen des Arbeitsplatzes im privaten Bereich aufgefangen und kompensiert werden. Münzt man diese Funktion auf die Partnerschaft um, stellt sich die Frage, ob für die PartnerInnen, die in der gleichen Organisation beschäftigt sind, der private Bereich auch ein Ort zum Ausgleich der beruflichen Spannungen sein kann. Diese Frage stellt sich besonders bei starken Überschneidungen hinsichtlich der Aufgabenbereiche der PartnerInnen in der Organisation, was ähnliche Spannungen zur Folge haben könnte. Im empirischen Teil wird verfolgt, ob diese Spannungsausgleichsfunktion auch bei Partnerschaften am Arbeitsplatz Relevanz besitzt.

Die zeitliche Ebene betreffend wird das Augenmerk auf Partnerschaften gelegt, die zum Zeitpunkt der empirischen Erhebung bestehen. Die zusätzliche Analyse von Folgen einer Auflösung der Partnerschaft am Arbeitsplatz würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Im Zuge der anfänglichen Literaturrecherche zum Thema konnte ein Mangel an soziologischer bzw. generell wissenschaftlicher Literatur festgestellt werden. Dieses Defizit bestärkte das Forschungsvorhaben, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Der Forschungsgegenstand ist im Schnittpunkt zweier Bindestrichsoziologien angesiedelt: einerseits in der Familiensoziologie, andererseits in der Organisationssoziologie. Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema konzentriert sich auf soziologische Aspekte der Partnersuche, auf Partnerschaft allgemein und auf organi-

³ z. B. verheiratete PartnerInnen einer Werbeagentur o. ä.

sationssoziologische Fragen, etwa bezüglich spezifischer Rollen in Organisationen. Im Zuge der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema wird im Rahmen dieser Magisterarbeit eine Verknüpfung der einzelnen Teilbereiche angestrebt.

Im populärwissenschaftlichen Bereich weist das gewählte Thema eine gewisse Präsenz auf, besonders in Form von Publikationen mit Ratgebercharakter, welche Titel wie *„Rendezvous am Arbeitsplatz. Liebe und Sex im Büro. Wie sie damit souverän umgehen“* (Müller 2001) oder *„Liebe im Büro. Was sie wissen sollten, wenn es gefunkt hat.“* (Powers 1999) und *„Gelegenheit macht Liebe. Wenns im Büro knistert.“* (Ammann 2006) tragen. Das Vorhandensein von Ratgebern, welche hauptsächlich Strategien zur Bewältigung dieser speziellen Situation skizzieren, zeigt auf die Relevanz und gesellschaftliche Problematisierung des Themas hin. Die Ratgeber beinhalten zum Großteil Erfahrungsberichte von betroffenen Paaren, die bewährte Strategien hinsichtlich des Umgangs mit der Situation aufzeigen. Es wäre ebenfalls denkbar gewesen, sich näher mit diesen Ratgebern auseinanderzusetzen und sie z. B. inhaltsanalytisch zu untersuchen⁴, allerdings wurde schlussendlich eine andere Vorgehensweise bevorzugt, unter anderem deshalb, weil der direkte Kontakt mit dem Feld in Form einer empirischen Studie aufschlussreichere und reichhaltigere Ergebnisse erwarten ließ.

1.3. Ziel der Arbeit

Ziel der Arbeit ist es, das Phänomen „Partnerschaften am Arbeitsplatz“ soziologisch zu beleuchten, Probleme, aber auch Vorteile dieser besonderen Paarbeziehung aufzuzeigen und Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zu Partnerschaften ohne diesen speziellen Kontext aus der mikrosoziologischen Perspektive der betroffenen PartnerInnen herauszuarbeiten. Für die Annäherung an das Phänomen ist der gewählte empirische Zugang zentral, welcher durch die Untersuchung von PartnerInnen, die sich in Partnerschaften am Arbeitsplatz befinden, erzielt wird. Gleichzeitig wird eine Verknüpfung von einzelnen familiensoziologischen Fragestellungen mit organisationssoziologischen Aspekten versucht.

⁴ Dieser Zugang ist besonders in Anbetracht einer These von Herrmann (2001) interessant, der von einer *„Ratgebergesellschaft“* (Herrmann 2001: 146) mit Selbstverwirklichungstendenzen spricht, welche konkrete Tipps zur Lebenshilfe durch Institutionen, aber auch über Publikationen bezieht.

1.4. Aufbau der Arbeit

Die Magisterarbeit ist in vier Kapitel gegliedert. Im ersten Kapitel erfolgen eine Eingrenzung des Themas und die Skizzierung des Forschungsinteresses. Eine erste theoretische Einbettung des gewählten Themenkomplexes wird vorgenommen, genauso wie die Ziele der Arbeit vorgestellt werden.

Im zweiten Kapitel handelt es sich um eine theoretische Zusammenschau mehrerer Bereiche. Zuerst wird auf allgemeine theoretische Grundlagen der Organisationssoziologie eingegangen, die für das Thema relevant erscheinen. Weiters wird der Themenkomplex „Partnerschaft“ bzw. „Partnerwahl“ bearbeitet, interessierende Aspekte im Zusammenhang mit dem Forschungsgebiet werden herausgearbeitet, z. B. die Trennung der beiden Lebensbereiche Arbeit und Familie. Zusätzlich zu relevanten soziologischen Ausführungen wird auch auf sozialpsychologische Annahmen zum Thema eingegangen.

Im dritten Kapitel wird der Ablauf der empirischen Untersuchung genauer skizziert. Zuerst erfolgt eine Auflistung der Forschungsfragen, die sich aus der Beschäftigung mit theoretischen Aspekten in den vorangegangenen Kapiteln ergeben haben. Nach der Skizzierung der methodischen Vorgangsweise, der zu befragenden Zielpersonen sowie des Feldzugangs wird die Auswertungsmethode besprochen, danach folgen die Ergebnisse der empirischen Erhebung, die anhand der beiden Dimensionen „Innen- und Außenperspektive der Partnerschaft“ bzw. „Verschwimmende Grenzen“ dargestellt werden. Theoretische Aspekte des Themas werden in diesem Teil der Arbeit mit den empirischen Ergebnissen in Beziehung gesetzt.

Im vierten Kapitel folgt ein abschließendes Resümee zum Thema Partnerschaften am Arbeitsplatz, auch weiterführende Fragestellungen werden an dieser Stelle Platz haben.

II. THEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN

1. Organisationssoziologische Grundlagen

Da sich der in dieser Arbeit verwendete Terminus „Arbeitsplatz“ auf den Kontext der unselbstständigen Erwerbstätigkeit bezieht und diese in engem Zusammenhang mit Organisationen steht, ist es vonnöten, den Blick zuallererst auf Organisationen und deren charakteristische Elemente zu richten.

Die Autoren Abraham und Büschges (2004) sprechen vom Begriff der Arbeitsorganisation, was Organisationen beinhaltet, *„die über einen Verwaltungsstab sowie über eine Reihe hauptberuflich in der und für die Organisation tätiger Akteure verfügen.“* (Abraham/ Büschges 2004: 25) Demzufolge sind Betriebe, Schulen, Praxen u. ä. Arbeitsorganisationen. Diese Definition ist für das konkrete Forschungsinteresse von hoher Relevanz, da das Augenmerk auf in Arbeitsorganisationen tätigen AkteurInnen liegt.

1.1. Bedeutung und Charakteristiken von Organisationen

Organisationen sind allgegenwärtig – als Gesellschaftsmitglieder sind wir zugleich Mitglieder, Beschäftigte, KundInnen, AkteurInnen, usw. und dadurch in ein Netzwerk von Organisationen eingebunden, die unseren sozialen Alltag bestimmen (Büschges 1983: 22f). Organisationale Strukturierungsleistungen sind daher sehr bedeutend für unser soziales Leben. Preisendörfer stellt auf sehr anschauliche Art und Weise dar, dass uns *„Organisationen von der Wiege bis zur Bahre begleiten“* (Preisendörfer 2005: 15).

Nach den Ausführungen von Büschges (1983) sind Organisationen spezifische Zusammenschlüsse von Personen, die drei Merkmale gemein haben: erstens sollen bestimmte Zwecke verwirklicht werden, es besteht weiters eine arbeitsteilige Gliederung, und Organisationen sind mit einer Leitungsinstanz ausgestattet, welche sich um die *„Vertretung des Zusammenschlusses nach innen wie außen“* (Büschges 1983: 18) kümmert. Die Zwecke von Organisationen können sehr unterschiedlich gelagert sein, so will ein Industriebetrieb Güter produzieren, ein Krankenhaus hingegen kranke Personen pflegen. Non-Profit-Organisationen und Profit-Organisationen weisen

sehr unterschiedliche Zweckorientierungen auf. Die arbeitsteilige Struktur von Organisationen ist ein spezifisches Charakteristikum von Organisationen und gleichzeitig ein Problemherd, weil für die Aufrechterhaltung dieser Struktur oft kontrollierende Leitungsinstanzen eingeführt werden.

Für Abraham und Büschges (2004) ist das Vorhandensein einer formalen bzw. informalen Verfassung ein weiteres organisationales Kerncharakteristikum, durch welche die Zweckbestimmung, die hierarchische Ordnung sowie die Rechte und Pflichten der AkteurInnen abgesichert werden sollen (ebenda 2004: 22). Bei der Beschäftigung mit organisationalen Strukturen wird zwischen der formellen bzw. informellen Struktur unterschieden, wobei die organisationale Praxis formelle Aspekte stärker akzentuiert (Preisendörfer 2005: 19), auch wenn sich organisationssoziologische Forschungsarbeiten in wachsendem Maße der Analyse von informellen Strukturen zuwenden. Im Zusammenhang mit der Erforschung von Partnerschaften am Arbeitsplatz stellt sich die Frage, ob bzw. auf welche Art und Weise dieses Phänomen in einer formalen bzw. informalen Verfassung von Organisationen Eingang gefunden hat bzw. welche Auswirkungen etwaige organisationale Reglementierungsmaßnahmen auf die Partnerschaft haben.

Endruweit (2004) geht der Frage nach, was Organisationen von anderen sozialen Systemen wie der Familie unterscheidet. Einerseits kristallisiert sich für den Autor die spezifische Struktur heraus, die zur Funktionsausübung notwendig ist, andererseits die hohe Zielorientierung als weiteres organisationales Charakteristikum. Folglich ist eine Organisation *„ein soziales System mit überdurchschnittlich spezifizierter Zielbestimmung und überdurchschnittlich spezifizierter Struktur“* (Endruweit 2004: 23).

Generell ist es wichtig anzumerken, dass hinter den vorgestellten theoretischen Ausführungen zum Thema ein spezifisches Idealbild von Organisationen erkennbar ist. Organisationen werden in diesem Ansatz als zweckrationale, plan- und steuerbare Gebilde begriffen – diese Konzeption ist besonders in der betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung dominierend (Preisendörfer 2005: 95ff). Diese Perspektive begreift AkteurInnen als rational und zielorientiert handelnde Personen, organisationale Strukturen bzw. die Errichtung von Hierarchien werden als Mittel zur Errei-

chung der Organisationsziele beurteilt⁵. Morgan (2000: 42ff) vergleicht dieses Konzept mit dem metaphorischen Organisationsbild einer Maschine, welches Organisationen als mechanistische Gebilde beschreibt - vergleichbar mit Zahnrädern einer Maschine, die auf funktionale Art und Weise ineinandergreifen. Von den MitarbeiterInnen in mechanistisch geprägten Organisationen wird eine Befolgung der Regeln und Disziplin erwartet, woraus geschlossen werden kann, dass dieses Organisationskonzept Partnerschaften am Arbeitsplatz eher ausschließt.

In Betrieben existieren Leitungsinstanzen, woraus Über- bzw. Unterordnungen aufgrund eines Machtgefälles entstehen. Diese Leitungsinstanzen haben die Aufgabe, die Koordination der Mitglieder sowie die Zweckausrichtung zu gewährleisten. Vormalig gleichwertige Personen werden in ein hierarchisch gegliedertes Herrschaftssystem mit Neben- bzw. Unterordnungsbeziehungen „gepresst“. Personen, die Zugang zu Leitungspositionen haben bzw. Einfluss auf die Entscheidungen der Leitungsinstanzen, verfügen aufgrund ihrer Funktion über ein Herrschaftsinstrument (Büschges 1983: 31). Diese Problematik könnte auch bei Partnerschaften, die innerhalb von Arbeitsorganisationen bestehen, von zentraler Bedeutung sein, da sich das organisationsspezifische Ideal der personalen Über- bzw. Unterordnung bzw. der Einführung von Kontrollinstanzen mit dem partnerschaftlichen Leitbild der Gleichberechtigung widerspricht. Dieser Antagonismus kann sowohl innerhalb der Organisation, als auch innerhalb der interpersonellen Partnerschaftsebene Konfliktpotential aufweisen. Im empirischen Teil wird der Frage nach der praktischen Bedeutung dieses Gegensatzes nachgegangen.

Verschiedene Leitungsstrukturen können unterschieden werden, die durch einen Organisationsplan bzw. ein Organigramm festgeschrieben sind. Ein Organisationsplan stellt neben den Funktions- oder Positionsebenen auch Über- und Unterordnungsverhältnisse dar, die durch Linien symbolisiert werden. Grob gesprochen können drei idealtypische Grundtypen von Leitungsstrukturen festgestellt werden. Nach Endrweit (2004) kann eine Organisationsstruktur als Linienorganisation bezeichnet werden, *„wenn mindestens ein Inhaber einer Rollenposition mindestens einem anderen*

⁵ Die Betrachtungsweise von Organisationen als rationale Systeme entwickelte sich u. a. aus klassischen theoretischen Konzepten wie dem Bürokratiemodell von Max Weber sowie den betriebswirtschaftlichen Ausführungen von Frederick Taylor, beide Autoren betonten formale Organisationsstrukturen und vernachlässigten tendenziell individuelle, akteurInnenzentrierte Aspekte (Preisendörfer 2005: 96ff).

unterstellt und/ oder vorgesetzt ist“ (Endruweit 2004: 165). Die Kommunikation und Interaktion folgt hier den Über- und Unterstellungslinien, wodurch eine einheitliche Zielorientierung erreicht werden soll. Allerdings fördert diese Struktur häufig das Spartendenken und den Abteilungsegoismus (ebenda 2004: 166f).

Eine Variation des Liniensystems ist das Modell der mehrfachen Unterstellung, wo jede/r Unterebene mehrere Vorgesetzte hat. Wird die Linienorganisation durch Stäbe ergänzt, spricht man von einer Stab-Linien-Organisation. Stäbe können als beratende Einheiten beschrieben werden, die an der Konzipierung und Ausführung von organisationsspezifischen Entscheidungen mitarbeiten. Sie sollen die einzelnen Führungskräfte entlasten, weisen allerdings keine Entscheidungsbefugnisse auf (Von Rosenstiel et al. 1995: 28ff).

Als neuere Strukturentwicklung relevant geworden ist die Matrixorganisation, *„bei der ständige fachliche Spezialeinheiten vorübergehenden oder ständigen projektorientierten Spezialeinheiten gegenüberstehen“* (Endruweit 2004: 174). Der große Vorteil dieser Strukturierungsart liegt in der erhöhten Flexibilität durch eine relativ flache Hierarchie – d. h. durch eine geringe Anzahl von Hierarchieebenen -, allerdings können auch Nachteile wie langsame Entscheidungsfindungen oder Macht- und Autoritätskämpfe auftreten (ebenda 2004: 173).

Die mit der hierarchischen Struktur eng im Zusammenhang stehende Leitungsorganisation soll im Zusammenhang mit dem Thema behandelt werden. Das hohe Maß an Strukturiertheit (trotz eines feststellbaren Trends zu flacheren Organisationen) stellt ein Kerncharakteristikum von Organisationen dar. Im empirischen Teil wird der Frage nachgegangen, inwieweit die Leitungsstruktur von Organisationen für Partnerschaften am Arbeitsplatz Relevanz besitzt.

1.2. Organisationsrollen und Konfliktpotential

Konflikttheoretische soziologische Perspektiven untersuchen Konfliktlagen, die einerseits aus der bereits angesprochenen Struktur und der herrschaftlichen Verfasstheit von Organisation, andererseits aber auch aus der Kooperation von Organisationsmitgliedern mit unterschiedlicher Herkunft bzw. unterschiedlichen Interessen

entstehen. Auch die Konsequenzen der Konflikte stehen im Zentrum des Interesses (Büschges 1983: 51). Individuelle Interessen der Organisationsmitglieder sind häufig anders gelagert als Organisationsziele, weshalb sich eine Zusammenarbeit von Individuen als generell konfliktträchtig erweist. Miteinander konkurrierende Einzelpersonen oder Gruppen sollen durch die Gestaltung von Organisationsstrukturen kontrolliert werden, klassische Kontrollelemente stellen Hierarchie und Formalisierung dar (Abraham/ Büschges 2004: 137f).

Das individuelle Interesse der PartnerInnen – der Fortbestand ihrer Partnerschaft – kann in Widerspruch zu bestimmten Organisationszielen, z. B. der Vermeidung von Partnerschaften am Arbeitsplatz, stehen. Im Hintergrund dieser Überlegung steht die Annahme, dass Partnerschaften am Arbeitsplatz etwas grundsätzlich konfliktträchtiges anwohnt, da durch das Eingehen einer derartigen Verbindung neue Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen entstehen, die im Widerspruch zu bestimmten organisationalen Zielen und Bedürfnissen stehen.

Die einzelnen Mitglieder von Organisationen übernehmen Rollen, d. h. Aufgabenbündel, die der jeweiligen Position zugeordnet sind und deshalb einzelnen Organisationsmitgliedern übertragen werden. Mit diesen Rollen gehen Normen einher, die den Handlungsspielraum des Rolleninhabers/der Rolleninhaberin definieren bzw. auch einschränken, was ein Mittel zur Kontrolle der Individuen darstellt (Abraham/ Büschges 2004). Im Sinne von Dahrendorf (1964) sind soziale Rollen „*Bündel von Erwartungen, die sich in einer gegebenen Gesellschaft an das Verhalten der Träger von Positionen knüpfen.*“ (Dahrendorf 1964: 26). In Organisationen würde man z. B. von der AbteilungsleiterInnenrolle sprechen, die mit einem Komplex von Verhaltenserwartungen ausgestaltet ist, wobei diese Erwartungen Verbindlichkeit für die RollenträgerInnen besitzen.

Neben diesen vorgesehen, formellen Organisationsrollen bilden sich in Organisationen auch informelle Netzwerke heraus, was z. B. private Kontakte unter KollegInnen zur Folge hat. Derartige Netzwerke sind besonders für den Informationsaustausch in Organisationen von zentraler Bedeutung. Die Entstehung von Gerüchten im Unternehmen wird häufig auf das Vorhandensein von informellen Netzwerken zurückgeführt, die Nicht-Planbarkeit dieser Beziehungen und mögliche nicht-beabsichtigte

Effekte des informellen Austausches begründen eine ambivalente organisationale Haltung gegenüber informellen Netzwerken (Abraham/ Büschges 2004: 158). Auch Partnerschaften am Arbeitsplatz lassen sich in die Kategorie der informellen Netzwerke einordnen, was einen gewissen Erklärungsbedarf zur negativen Einstellung der Organisationsseite liefern würde – etwa aufgrund der vorhandenen Angst vor der unerlaubten Weitergabe von vertraulichen Informationen wie Abteilungsgeheimnissen.

Partnerschaften am Arbeitsplatz weisen das besondere Charakteristikum auf, dass die PartnerInnen zwei verschiedene Rollen aufweisen. Einerseits befinden sie sich in der Rolle des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, andererseits weisen sie aber auch die spezifische Rolle des Partners/der Partnerin auf. Wenn beide Rollen andere Erwartungsbündel implizieren und deshalb unvereinbar erscheinen, kann dies zu Rollenkonflikten der Individuen führen, besonders im Umgang mit dem/der PartnerIn im spezifischen Setting der Organisation, aber auch im privaten Kontext. Würde z. B. in einer bestimmten Situation im Betrieb die PartnerInnenrolle anstatt der MitarbeiterInnenrolle eingenommen werden, könnte dies zu Konflikten mit anderen Organisationsmitgliedern führen. Rollenunvereinbarkeiten von mehreren Rollen werden als Interrollenkonflikte (Höpflinger et al. 1991: 126) bzw. als Rollenambiguität (Nave-Herz 2002: 130) bezeichnet. Im empirischen Teil wird auf diesen Wechsel zwischen der MitarbeiterInnenrolle und der PartnerInnenrolle näher eingegangen.

Organisationskultur meint nach Winterhoff-Spurk (2002) unter anderem Riten, Zeremonien oder Mythen der Organisation, spezielle Kommunikationsstile und die gemeinsame Sprache der Organisation. Aus diesen Handlungen ergeben sich bestimmte Denk- und Verhaltensmuster (ebenda 2002: 68). Stimmen die individuellen Werte der MitarbeiterInnen mit der Organisationskultur überein, führt dies dem Autor zufolge zu einer höheren Selbstverpflichtung und Leistungsbereitschaft. Erlern wird die Organisationskultur durch den mehrstufigen Prozess der beruflichen Sozialisation (ebenda 2002: 69f), wo Werte und Normen der Organisation internalisiert werden. Endruweit meint dazu: „*Das Erlernen von Rollenerwartungen ist der wichtigste Inhalt der organisationalen Sozialisation.*“ (Endruweit 2002: 155). Die Organisationskultur steht demzufolge in engem Zusammenhang mit der beruflichen Sozialisation - an die organisationale Mitgliedschaft sind auch Rollenerwartungen verknüpft,

die im Zuge der beruflichen Tätigkeit erlernt werden. Die organisationale Praxis bezüglich Partnerschaften am Arbeitsplatz ist ebenfalls als ein Element der Organisationskultur einzustufen, weshalb sich die Frage stellt, inwieweit sich organisationale Erwartungen bzw. Werte und Normen (z. B. generelle Problematisierung von Partnerschaften am Arbeitsplatz) auf die arbeitenden Individuen auswirken.

1.3. Die Entsexualisierung von Organisationen

Vierorts wird an Organisationen der Anspruch gestellt, zweckrationale und steuerbare Gebilde zu sein. Dieser Anspruch verlangt rational und zielorientiert handelnde AkteurInnen, was sexuelle Gefühle und Bedürfnisse eher ausschließt, weshalb Strategien zur Entsexualisierung von Organisationen entwickelt wurden.

Für Rastetter (1999) ist die Beziehung von Sexualität und Organisation trotz einiger Publikationen zum Thema noch immer nicht ausreichend geklärt (ebenda 1999: 169). Sie betrachtet das Sujet aus einer historischen Perspektive heraus, weshalb für die Autorin bei der Entstehung von Organisationen die Verbannung und Unterdrückung der Sexualität, die das disziplinierte Arbeiten der MitarbeiterInnen gefährden könnte, größte Wichtigkeit besaß. Die Aufteilung des Lebens in die Sphären privat und öffentlich war ein erster Schritt in diese Richtung, weil dadurch die Sexualität deutlich der Privatsphäre zugerechnet wurde.

Da der Mensch als ganzheitliches Wesen jedoch seine Wünsche und Bedürfnisse auch am Arbeitsplatz nicht einfach „abschütteln“ kann, mussten Strategien zur Kontrolle des Sexuellen entwickelt werden. Diese repressiven Mechanismen können nach Rastetter in drei Kategorien aufgeteilt werden. Eine erste einfache Strategie zur Entsexualisierung ist die Trennung der Geschlechter am Arbeitsplatz. Es werden nur Arbeitskräfte eines Geschlechts aufgenommen oder geschlechtsspezifische Arbeitsplätze eingerichtet. Auch die räumliche Trennung ist möglich, weiters die Reglementierung bzw. Überwachung der Kontaktaufnahme zwischen den Geschlechtern. Rastetter (1999) verweist auf die Tradition, getrennte Frauen- bzw. Männerbereiche in Krankenhäusern, Gefängnissen, Anstalten und Klöstern zu errichten, genauso wie früher in Schulen geschlechtergetrennt unterrichtet wurde. Die Einrichtung von geschlechtersegregierten Arbeitsplätzen wurde häufig damit begründet, dass die Sexualität der

Frau die Disziplin des Mannes bedrohen würde. Als weitere Strategie sind Verbote und Strafen zu nennen, wie das Zölibat als Mittel zur Disziplinierung der Sexualität.

Die beschriebenen Methoden zur Vermeidung von Sexualität sind in der heutigen Zeit sicher nicht mehr häufig anzutreffen. Die Autorin geht aber davon aus, dass sexuelle Beziehungen in modernen Organisationen ebenfalls missbilligt bzw. (verdeckt) bestraft werden, wenn sie die Ordnung der Organisation gefährden: *„Versetzungen und Kündigungen betreffen in erster Linie die statusniedrigere Person, häufig also die Frau“* (Rastetter 1999: 178), weshalb z. B. Frauen in Karriereratgebern von Beziehungen zu Vorgesetzten abgeraten wird.

Als dritte Strategie zur Entsexualisierung kann die Kontrolle der Zeit bzw. des Körpers genannt werden. Die Zeitnutzung bzw. -verwendung von MitarbeiterInnen wird streng kontrolliert und überwacht, Zeitabschnitte werden errichtet (Arbeits- und Pausenzeiten). Kleidervorschriften dienen ebenfalls zur Entsexualisierung. Für Rastetter müssen alle Organisationen Sexualpolitik betreiben⁶, auch Regelungen des Miteinander-Umgehens gehören hier dazu. Obwohl Sexualität zwischen MitarbeiterInnen kontrollierbar gemacht und kanalisiert wird, sind Organisationen auf der anderen Seite mit der Herausforderung konfrontiert, lustbetonte Bedürfnisse bei KundInnen zu wecken.

Partnerschaften am Arbeitsplatz sind für Rastetter (1999) als eine Form von affektiven Bindungen zwischen Arbeitskräften als Widerstand gegen Formalisierung und Disziplinierung zu verstehen, und ergeben sich aus dem wandelnden Geschlechterverhältnis in der Arbeitswelt (intensive Zusammenarbeit auch in gleichrangigen Positionen). Rastetter ortet in der partikularistischen Zweierbeziehung Sprengstoff, da die *„instrumentelle, formalisierte Organisation [...] unpersönliche Arbeitsbeziehungen [verlangt], die nur so freundschaftlich sein dürfen, dass die Loyalität – die Liebe – trotzdem der Organisation gilt“* (Rastetter 1999: 174).

Die Form der Partnerschaft wirkt sich nach Rastetter (1999) stark auf die soziale Erwünschtheit einer Partnerschaft am Arbeitsplatz aus. Während in die Ehe mündende Partnerschaften von Organisationen begrüßt werden, da sie der internen Organisati-

⁶ Auch, um Frauen bzw. Männer vor sexueller Belästigung bzw. sexuellen Übergriffen zu schützen.

onslogik entsprechen, weil dadurch die Trennung der Lebensbereiche Familie und Arbeit unterstützt wird (besonders wenn ein/e PartnerIn die Organisation nach der Eheschließung verlässt), sind sexuelle Beziehungen unerwünscht. Bei Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen werden weitere Hierarchieebenen außer Kraft gesetzt, dadurch setzt Unkalkulierbarkeit und Unsicherheit ein, was für die gesamte Arbeitsgruppe von Nachteil sein kann. Unter anderem können Kooperationsprobleme in der Abteilung genauso wie Eifersucht und Neid auf das Paar die Folge von Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz sein. Auch die Angst vor Informationsmonopolen bzw. vor dem Leistungsverfall sind mögliche negative Auswirkungen, positive Folgen wie die Leistungsverbesserung oder Motivationssteigerung fallen hingegen nicht so sehr ins Gewicht (ebenda 1999).

Rastetter geht von eher problematischen, konfliktträchtigen Folgen einer Trennung der PartnerInnen aus, was häufig nur durch eine räumliche bzw. aufgabenbezogene Entflechtung gelöst werden kann. Aus eben genannten Gründen sind Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz als ein organisationales Problem zu betrachten (Rastetter 1999: 174f). Gefühle der Zuneigung oder Liebe können nicht ohne weiteres am Arbeitsplatz ausgelebt werden, da aus diesem unerwünschten Verhalten häufig Konsequenzen entstehen (Rastetter 1994: 199).

In der Empirie sind Beziehungen am Arbeitsplatz unter anderem deshalb schwer erfassbar, weil sie von den Betroffenen als Privatangelegenheiten betrachtet werden und deshalb eher nicht öffentlich gemacht werden (ebenda 1994: 203).

Beziehungen am Arbeitsplatz (egal, ob kurz- oder langfristige) lassen sich mit verschiedenen Aspekten begründen. Die Kooperationsebene ist als ursächlich einzustufen, da Ähnlichkeiten in Bezug auf die beruflichen Interessen bestehen, dieselben Ziele verfolgt werden, man die Menschen im eigenen Arbeitsbereich bereits aus verschiedenen Situationen kennt und Personen, die zusammenarbeiten, oft intensive Erlebnisse hinsichtlich des beruflichen Erfolgs miteinander erleben (ebenda 1994: 204). Auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene wird das soziale Netzwerk im Arbeitsumfeld wichtiger, weil traditionelle Familiennetzwerke an Bedeutung verlieren⁷. Eine Veränderung in den Geschlechtsrollen sei ebenfalls eine Ursache zur Entstehung

⁷ vgl. dazu die Ausführungen über die Individualisierungsthese von Beck und Beck-Gernsheim (1990)

von Beziehungen am Arbeitsplatz, da Frauen mehr Freiheiten haben, zunehmend in Männerdomäne vordringen und ihre Bedürfnisse erfüllen wollen (Rastetter 1994: 204).

Auf die Annahmen von Rastetter wird im Rahmen der Ergebnisse der empirischen Untersuchung eingegangen. Besonders die angesprochenen negativen organisationalen Auswirkungen von Partnerschaften am Arbeitsplatz werden mit den konkreten empirischen Ergebnissen verglichen. Allerdings liegt das Hauptaugenmerk der Autorin auf Begründungen für das Entstehen von Partnerschaften am Arbeitsplatz, weniger auf Auswirkungen und Folgen dieser Partnerschaften im speziellen Setting von Organisationen – dieser Aspekt wird im empirischen Teil der Magisterarbeit verstärkt aufgegriffen, besonders weil zusätzlich zur organisationalen Perspektive die Perspektive der Partnerinnen im privaten Kontext herausgearbeitet wird.

1.4. Organisationen – emotionsleere Räume?

Organisationstheorien wiesen lange Zeit einen blinden Fleck hinsichtlich von Emotionen in Organisationen auf, allerdings beschäftigten sich aktuelle organisationssoziologische Fragestellungen vermehrt mit diesem Thema. Soziale Zusammenhänge beeinflussen Normen, auch im organisationalen Kontext, was u. a. die Erlaubtheit bzw. Verbotenheit von bestimmten Gefühlen meint (Fineman 1993). Zwar wird es Organisationsmitgliedern zugestanden, Gefühle wie Stress oder Wut zu empfinden, allerdings wird eine je nach Organisationskultur differierende Kontrolle des Ausdrucks dieser Gefühle erwartet, etwa wenn Höflichkeit gegenüber ärgerlichen KundInnen am Telefon unabdingbar ist.

Arlie Russell Hochschild (2006) hat sich mit der weiblichen Gefühlskontrolle, d. h. Gefühlsarbeit, beschäftigt. Im *„gekauften Herz“* illustriert sie am Beispiel der Stewardessen einer amerikanischen Fluglinie, wie der professionelle Einsatz von Gefühlen als ein Teil des Arbeitsauftrags der Flugbegleiterinnen verstanden wird. Die weiblichen Arbeitskräfte versuchen, bei den KundInnen positive Gefühle zu erzeugen. Für Rastetter (1994) werden weibliche Tätigkeiten ebenfalls nicht nur durch Attraktivität oder Körperlichkeit sexualisiert, sondern auch durch Unterwürfigkeit, Nettigkeit oder Fürsorglichkeit (ebenda 1994: 146f). Anforderungen an das weibliche Geschlecht, die

in Richtung Freundlichkeit, Fürsorglichkeit und Gefühlswärme gehen, sind nicht nur auf die private Sphäre beschränkt, sondern werden auch im beruflichen Sektor eingefordert, woraus folgt: „*Organizations are emotional arenas*“ (Fineman 1993: 31).

Bei der Beschäftigung mit organisationalen Emotionen ist es für Wendy Parkin unabdingbar, sich auch mit Fragen der organisationalen Machtstrukturen zu beschäftigen, besonders hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses. Sie geht davon aus, dass Männer durch Führung und Autorität die Definitionsmacht über die Ausgestaltung emotionaler Diskurse erlangen und Emotionen in Folge dessen als etwas ausschließlich Weibliches konnotiert werden, genauso wie Sexualität, und zugleich in den privaten Bereich gedrängt werden (Parkin 1993: 167ff).

Auch Küpers und Weibler (2005) begreifen Organisationen als emotionale Lebenswelten und versuchen zu erklären, warum diese Perspektive in der Organisationstheorie bzw. -praxis lange Zeit vernachlässigt wurde. Sie machen das bereits beschriebene funktionale Organisationsverständnis dafür verantwortlich. Ein instrumentelles, auf Zweck-Mittel-Dimensionen reduziertes Organisationsverständnis kann emotionale Aspekte und Zustände nur ungenügend berücksichtigen. Es gilt, Unvorhersehbares zu eliminieren bzw. zu kontrollieren, weshalb Gefühle und Emotionen als potentielle Störfaktoren bewertet wurden, die in ihrem Gegensatz zu ökonomischen Prämissen etwas Irrationales darstellen (Küpers/ Weibler 2005: 22ff).

Gemäß den Erkenntnissen des human Relation-Ansatzes hängt die Motivation des arbeitenden Menschen stärker von sozialen Bedingungen als von materiellen Aspekten ab. Weiters entsteht die Integration und Identität der Menschen in der Organisation durch die Beziehungen zu anderen Menschen. In einer stark rationalisierten Arbeitswelt verteidigt der Mensch seine sozialen Bedürfnisse (Weinert 1987: 79f zit. nach Winterhoff-Spurk 2002: 95) – dieser Ansatz betont das Bedürfnis des arbeitenden Menschen nach Sozialkontakten. Das Ausmaß der Integrität in der Organisation hängt von den Beziehungen zu anderen Menschen ab. Zusätzlich zu Freundschaften zwischen KollegInnen stellen Partnerschaften eine Form beruflicher Sozialkontakte dar. Wird eine Partnerschaft am Arbeitsplatz eingegangen, müsste demzufolge die Integration der AkteurInnen gesteigert sein bzw. deren Identität gestärkt. Besonders

wenn die Partnerschaft am Arbeitsplatz begrüßt wird, kann dies für das Zugehörigkeitsgefühl zur Organisation förderlich sein.

2. Partnerschaft und Liebe im Wandel

Neben der Organisationssoziologie berührt das Thema den wissenschaftlichen Diskurs über Partnerschaft bzw. Partnerwahl, weshalb nachfolgend auf aktuelle Diskussionsstränge eingegangen wird.

2.1. Partnerschaft in der Familiensoziologie

In der deutschsprachigen Familiensoziologie richtete sich der Blick lange Zeit in erster Linie auf die Familie bzw. Ehe, das Paar selbst existierte als eigenständige, zu erforschende Kategorie hingegen vorerst nicht. Allmählich wurden Partnerschaft und Elternschaft aber immer mehr voneinander getrennt betrachtet (Burkart 1997). Diese Blindheit der Familiensoziologie kann durch die entsprechenden gesellschaftlich üblichen Praxen der Vergangenheit erklärt werden, da das Liebespaar als alltägliche Verbindung zwischen Männern und Frauen historisch betrachtet relativ neu ist. Dies liegt unter anderem daran, dass Liebesehen eine relativ junge Erscheinung darstellen, bis zur zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts wurden Ehen eher auf der Basis von materiellen Überlegungen als aufgrund von romantischen Gefühlen der beiden EhepartnerInnen geschlossen (Burkart 1997: 27ff). Die Zweckehe wurde langsam von der im Bürgertum konzipierten Idee der Liebesehe verdrängt.

Der Blick der Familiensoziologie richtete sich zuerst auf die Familie als bedeutendste Kategorie, erst langsam rückte die Partnerschaft in der Familie ebenfalls in den Mittelpunkt des Interesses. Burkart (1997) erklärt sich dadurch die Lücke an theoretischen Konzepten zur Liebe, da die drei Bereiche Liebe, Paarbeziehung sowie Geschlechterverhältnis zusammengedacht werden müssten (ebenda 1997: 39).

Ähnlich verhält es sich mit den Lebensformen: die Ehe verfügte quasi über eine Monopolstellung – nicht nur in der gesellschaftlichen, auch in der forschungspraktischen Sphäre. Mit dem Rückgang der Eheschließungen in den letzten Jahrzehnten gelangten langsam neue Lebensformen wie die nichteheliche Lebensgemeinschaft ins

Blickfeld. Heute wird im Rahmen familiensoziologischer Debatten häufig von der Pluralisierung der Lebensformen gesprochen. Damit ist gemeint, dass der Pool an lebhaften Partnerschaftsmodellen in Vergleich zu früher größer geworden ist⁸. Die Ehe ist nicht mehr die einzige denkbare Form des Zusammenlebens, sondern zusätzliche, alternative Modelle wie z. B. die nichteheliche Lebensgemeinschaft oder sogenannte Patchworkfamilien sind Teil der gesellschaftlichen Realität. Trotz des beobachtbaren Rückgangs der Eheschließungen in Österreich ist die Ehe aber „*noch immer ein mächtiges Symbol, so oder so*“ (Reiterer 2003: 81).

Vergleicht man Ehen und nichteheliche Lebensgemeinschaften hinsichtlich ihrer Struktur, lassen sich viele Ähnlichkeiten erkennen, etwa das partnerschaftliche Ideal der Treue (Reiterer 2003). Es sind jedoch auch Unterschiede feststellbar, z. B. ist das Bedürfnis nach Unabhängigkeit bei nichtehelichen Lebensgemeinschaften stärker ausgeprägt (Peuckert 1999: 80f). Allerdings münden nichteheliche Lebensgemeinschaften im Laufe der Partnerschaft häufig in die Lebensform Ehe. Generell ist eine gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz von nichtehelichen Lebensgemeinschaften auszumachen, weshalb der normative Druck zur Eheschließung nicht mehr so groß zu sein scheint.

Paarbeziehungen werden häufig mit Individualisierungstheorien in Verbindung gebracht. Beck und Beck-Gernsheim (1990) charakterisieren den Prozess der Individualisierung als Auflösung von Sicherheiten bzw. Zwängen, dem das Individuum ausgesetzt ist. Starre Vorgaben erodieren, weshalb man gezwungen ist, laufend Entscheidungen zu treffen und selbstverantwortlich das Leben zu planen – man ist genötigt, ständig zu wählen. Der Individualisierungsschub wirkt sich laut den AutorInnen auch auf den partnerschaftlichen Kontext aus: „*Was Familie, Ehe, Elternschaft, Sexualität, Erotik, Liebe ist, meint, sein sollte oder sein könnte, kann nicht mehr vorausgesetzt, abgefragt, verbindlich verkündet werden, sondern variiert in Inhalten, Ausgrenzungen, Normen, Moral, Möglichkeiten [...] muß in allen Einzelheiten des Wie, Was, Warum, Warum-nicht enträtselt, verhandelt, abgesprochen, begründet werden*“ (Beck/ Beck-Gernsheim 1990: 13).

⁸ Einzelne Lebensformen waren aber auch in vorigen Jahrhunderten bereits Teil der gesellschaftlichen Realität, z. B. die Stieffamilie, die allerdings andere Gründungsanlässe aufwies (z. B. Verwitwung) und in einen größeren familiären, haushaltsbezogenen Zusammenhang eingebettet war (Nave-Herz 2002).

Auch Peuckert geht von einem Verlust verbindlicher Leitbilder bzw. Handlungsmuster aus (ebenda 1999: 267ff). Im Lichte des Themas Partnerschaft ergibt sich ein Manko an allgemein verbindlichen Mustern von Lebensformen, weshalb Aushandlungen zwischen den PartnerInnen notwendig werden, die die Vorstellungen, Pläne und Ziele der beiden Individuen betreffen. Kommunikative Aushandlungsprozesse begleiten Partnerschaften, wenn es um das tägliche Zusammenleben geht (z. B. Haushaltstätigkeiten) oder um die Form der Partnerschaft. War früher die Ehe die einzige gesellschaftlich akzeptierte Lebensform, bestehen heute – wie bereits angesprochen – mehrere Wahlmöglichkeiten für Paare, z. B. kann man auch eine nicht-eheliche Lebensgemeinschaft gründen oder trotz Partnerschaft getrennte Wohnsitze beibehalten.

Friessl und Polak (2001) konstatieren ebenfalls, dass die Freiheit des Individuums in der heutigen Gesellschaft einen unumstößlichen Grundwert darstellt und betonen die große Rolle der Selbstverwirklichung – allerdings weisen sie auch auf die Nachteile des Individualisierungsschubes hin, da die Vielzahl von Optionen sowie die Komplexität der Wirklichkeit Druck auf die Individuen ausüben kann (ebenda 2001: 19f). Das „*ganz normale Chaos der Liebe*“ (Beck/ Beck-Gernsheim 1990) erklärt sich unter anderem aus dem Verlust von stabilen lebensweltlichen Elementen, woraus das verstärkte Bedürfnis resultiert, diese Verankerung in der Zweierbeziehung zu finden: „*Er oder sie soll uns Stabilität gewähren in einer Welt die immer schneller sich dreht*“ (Beck-Gernsheim 1990: 71). Im Zusammenhang mit der gestiegenen Bedeutung einer Zweierbeziehung werde die Liebe allgemein betrachtet immer wichtiger, die Suche nach ihr stellt für Beck „*de[n] Fundamentalismus der Moderne*“ (Beck 1990: 21) dar, er geht sogar einen Schritt weiter und bezeichnet sie als irdische Religion (ebenda 1990).

2.2. Zu einer Soziologie der Liebe und Partnerschaft

Die Liebe ist für Burkart (1997) das Bindemittel für die Partnerschaft und sichert seine Beständigkeit, aufgrund ihrer großen Relevanz für die Zweierbeziehung erscheint eine Beschäftigung mit der Liebe in Paarbeziehungen auch für die vorliegende Arbeit plausibel.

Lebensphasen haben etwas mit Liebesformen zu tun, was mit unterschiedlichen Institutionalierungsformen einhergeht. Liebende konstruieren „neben einer gemeinsamen Zukunft, auch eine gemeinsame Geschichte“ (Burkart 1997: 48). Um zwei Biographien zu verknüpfen, ist Synchronisationsleistung notwendig, was durch Alters-, aber auch Milieuunterschiede erschwert werden kann. Für die Liebe ist also hoch entwickelte Individualität notwendig, besonders von Bedeutung sind Aushandlungsprozesse, die die Biographienverknüpfung der PartnerInnen sowie die Gestaltung des Alltags des Paares betreffen. Kommunikation stellt deshalb ein wichtiges Merkmal der Qualität von Paarbeziehungen dar.

Für Burkart (1998) ist Liebe als Interaktionsform höchstpersönlich und unspezifisch, d. h. die ganze Person wird thematisiert, und die Kommunikation ist weitreichend. Intimbeziehungen weisen ein hohes Maß an Bindung, Nähe und Vertrautheit auf, was allerdings auch in Freundschaften bzw. in familiären Beziehungen vorfindbar ist. All diese verschiedenen Konstellationen von Intimbeziehungen bleiben auf den privaten Bereich reduziert, Partnerschaften zwischen KollegInnen am Arbeitsplatz werden nicht als mögliche „Intimbeziehungen“ behandelt – es liegt die Vermutung nahe, dass die angesprochene Nähe und Vertrautheit mit dem Arbeitsplatz unvereinbar erscheint.

Im Unterschied zu anderen Interaktionssystemen ist für die Liebe Sexualität, d. h. eine körperlich-affektive Basis, kennzeichnend, was in der Konzeption von familiären Beziehungen unbedeutend ist. Der exklusive Charakter unterscheidet Liebe bzw. Intimbeziehungen ebenfalls von Freundschaften. Während letztere mit mehreren Personen möglich sind, lieben sich in der Regel nur zwei Personen⁹, was unter anderem mit Treuevorstellungen verbunden ist (Burkart 1998: 40).

Lenz (2006) spricht sich in Bezug auf partnerschaftliche Lebensformen gegen den Terminus der Partnerschaft aus, da diese Begrifflichkeit zu stark mit kulturellen Idealen für die Gestaltung dieser besetzt sei. In seinen theoretischen Ausführungen bevorzugt er deshalb die Leitkategorie der Zweierbeziehung, da er annimmt, dieser Begriff wäre nicht mit fixen Konnotationen verbunden (Lenz 2006: 38f). Eine Zweierbeziehung ist demnach durch einen hohen Grad an Verbindlichkeit gekennzeichnet,

⁹ in der westlichen Industriegesellschaft

weist ein gesteigertes Maß an Zuwendung auf und beinhaltet die Praxis bzw. Möglichkeit der sexuellen Interaktion (ebenda 2006: 39). Explizit bedeutet das, dass eine Zweierbeziehung auch bereits vor einem ersten sexuellen Austausch existieren kann. Weiters kann das Alter bzw. die physische Konstitution der PartnerInnen sexuelle Interaktionen in der Partnerschaft einschränken, trotzdem handelt es sich um eine Zweierbeziehung, da sich die bereits angesprochene körperlich-affektive Basis auch durch Berührungen, Küsse und Intimität ausdrücken kann.

Die Definitionen von Burkart und Lenz decken sich zum Großteil, beide betonen die Wichtigkeit von Verbindlichkeit und Exklusivität sowie Sexualität. Während Burkart Nähe und Vertrautheit hervorhebt, spricht Lenz von Zuneigung. Für Herrmann (2005) beinhaltet die Zweierbeziehung neben dem Aspekt der Dauerhaftigkeit weiters die Unverwechselbarkeit der die Beziehung bildenden Personen bzw. der Partnerschaft selbst. Weiters führt der Autor auch den Aspekt der Erarbeitung einer Beziehungskultur an, sowie die Schaffung eines partnerschaftlichen Lebens-Raumes für die Interaktion zwischen den PartnerInnen sowie die Mitteilung persönlichen Wissens über sich selbst und den/die PartnerIn (Herrmann 2005: 166). Diese Faktoren sprechen bereits den Prozess der Paarbildung an, im Zuge dessen eine gemeinsame Wirklichkeit bzw. Paarbiographie geschaffen wird.

Im Zusammenhang mit Partnerschaften ist es wichtig, deren gesellschaftliche Strukturiertheit zu betonen, da sie stark von gesellschaftlichen bzw. kulturellen Wertvorstellungen beeinflusst werden. Für Giddens ist etwa Sexualität modellierbar, weil sie zum Lebensstil gehört und sich den Eigenheiten einer Person anpasst (ebenda 1993: 24f) Auch andere Autoren weisen auf die große Bedeutung der Kultur für den Bereich der Liebe hin: „*Liebescode, Erotik, Intimität, Privatheit, Sexualität – das alles sind kulturell variable Institutionen*“ (Burkart 1997: 54). Vorstellungen, wie eine Partnerschaft gestaltet werden soll, sind kulturell geprägt und können je nach Geschlecht, Ethnie, Religions- bzw. Schichtzugehörigkeit variieren. Wie bereits angesprochen, ist anzunehmen, dass auch die Organisationskultur mit der Wahrnehmung und Bewertung von Erotik und Sexualität am Arbeitsplatz in Verbindung steht.

Burkart konstatiert, dass der Institutionalisierungsgrad des Paares heute offenbar größer ist als der der Ehe, da eine Ehe nicht mehr zwingend notwendig ist, eine Part-

nerschaft zu haben allerdings als sehr bedeutend eingeschätzt wird (ebenda 1997). Die These des Autors findet ihre Entsprechung in Wertestudien¹⁰. Diese hohe Wertschätzung gegenüber Partnerschaften impliziert hohe Erwartungen, weshalb die subjektiven Ansprüche an die Qualität von Paarbeziehungen gestiegen sind, besonders auf einer emotionalen, gefühlsbezogenen Ebene¹¹. Hier sei erneut auf die Individualisierungsthese von Beck-Gernsheim und Beck (1990) verwiesen, welche diese hohe Bedeutung von Zweierbeziehungen bzw. der Liebe allgemein mit dem generellen Verlust von anderen stabilen lebensweltlichen Elementen zu erklären versucht.

Aber nicht nur der Liebe wird Sinn zugeschrieben: „*Durch Lieben und Arbeiten wird alltäglicher Sinn konstituiert*“ (Zulehner/ Polak 2001: 43). Für die AutorInnen resultiert diese enorme Wertschätzung nicht nur aus den subjektiven Bedürfnissen der Individuen, sondern auch aus unserer gesellschaftlichen Verfasstheit: einerseits wird durch wirtschaftliche Institutionen die Produktion von Gütern gesichert, andererseits durch die Familie die Reproduktion der Gesellschaft. Gesellschaftliche Probleme zeigen sich jedoch auch im Alltag der Arbeit bzw. Familie, z. B. in Form von Individualisierungsthematiken (ebenda 2001: 43ff).

Partnerschaften können als Gefühlsräume aufgefasst werden. Sie gelten als Orte der Liebe und Wärme. Aus einer geschlechtersoziologischen Perspektive stellt sich die Frage, wer traditionellerweise für die Herstellung dieses Zustandes verantwortlich ist. In erster Linie wird dem weiblichen Geschlecht das partnerschaftliche Gefühlsmanagement zugeschrieben, da der Frau im Sinne einer geschlechtsspezifischen Rollencharakteristik die Fähigkeit zugesprochen wird, für Intimität zu sorgen (Weiss 1995: 120ff). Diese Zuschreibung erinnert sehr stark an das strukturfunktionalistische Familienkonzept nach Parsons/ Bales (1956), welches der Frau eine expressive Rolle und dem Mann eine instrumentelle Rolle zuweist. Nach dieser Konzeption ist das weibliche Geschlecht für die Reproduktionsarbeit (Kinderfürsorge, Haushaltstätigkeiten wie Kochen, etc.) verantwortlich und somit auch für die emotionale Arbeit in-

¹⁰ Im Rahmen des bereits zitierten Sozialen Surveys wurde die Wichtigkeit der einzelnen Lebensbereiche erhoben, Familie und Kinder – bzw. an zweiter Stelle die Partnerschaft – genießen die höchste Wichtigkeit als Lebensbereiche unter den ÖsterreicherInnen. Bei den berufstätigen Personen wird der Partnerschaft die größte Wichtigkeit beigemessen (Blaschke/ Cyba 2005: 238ff).

¹¹ Für Nave-Herz (2002: 126) liegt übrigens genau in diesem subjektiven Bedeutungszuwachs der Partnerschaft die Hauptursache für die Zunahme von Ehescheidungen.

nerhalb der Familie, da ihnen sozusagen ein „feinerer“ Sinn für soziale Beziehungen nachgesagt wird (Parsons/ Bales 1956)¹².

2.3. Die Trennung der Lebensbereiche und deren Folgen

Im Zuge der Veränderung des Eheideals in Richtung von neuen Werten wie Romantik und Gefühlsbetontheit entstand das Ideal der bürgerlichen Kleinfamilie, weiters gewannen Werte wie Mutterliebe, Privatheit, Intimität und Häuslichkeit an Bedeutung.

Schließlich wurde immer mehr zwischen einer privaten Sphäre und einer öffentlichen Sphäre unterschieden¹³, wobei die Frauen für die häusliche Privatheit, die Männer hingegen für die Berufsarbeit und das öffentliche Leben zuständig wurden (Burkart 1997: 27ff). Diese geschlechtsspezifische Unterscheidung steht im engen Zusammenhang mit der Mutter- und Vater-Rolle. Aufgrund biologischer Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurden ihnen Eigenschaften bzw. Fähigkeiten zugeschrieben, mit denen im Folgenden eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung begründet wird¹⁴. Der Mann ist in seiner Vater-Rolle für den familiären Außenbereich zuständig und für die ökonomische Versorgung der Familie, die Frau in der Mutter-Rolle hingegen für den familialen Innenbereich, was Reproduktionstätigkeiten wie die Pflege der Kinder und die Hausarbeit einschließt (Nave-Herz 2002: 39).

Die Zunahme der weiblichen Erwerbstätigenquote weist auf eine Erosion der geschlechterspezifischen Differenzierung zwischen dem beruflichen bzw. privaten Bereich hin. Frauen streben neben einer Familie auch eine Berufstätigkeit an, was als Doppelorientierung bezeichnet wird. Dieser doppelte Lebensentwurf stellt eine besondere Herausforderung dar, denn *„weder Arbeitswelt noch Familie nehmen Rück-*

12 Durch die vermehrte Frauenerwerbstätigkeit in unserer Gesellschaft wird eine drohende Kälte in der Familie befürchtet, da angenommen wird, dass sich die Frauen von ihrer Rolle als Hauptverantwortliche für emotionale Bedürfnisbefriedigung lösen könnten. Weiss (1995) analysierte die geschlechts- und milieuspezifischen Liebeseinstellungen und kam zum Ergebnis, dass sich die Berufstätigkeit der Frau nicht auf ihre Gefühlshaltung auswirkt. Männer wiesen eine distanziertere Liebeshaltung mit stärkerer gefühlsmäßiger Distanz auf, obwohl romantische Gefühle für beide Geschlechter von großer Wichtigkeit sind.

13 bzw. auch in Folge der fortschreitenden Trennung von Arbeits- und Wohnstätte im Verlauf der Industrialisierung (Peuckert 1999: 22)

14 vgl. dazu das strukturfunktionalistische Familienkonzept nach Parsons/ Bales 1956

sicht auf den jeweils anderen Bereich“ (Nave-Herz 2002: 43). Im Berufsleben wird der Einsatz der ganzen Person gefordert. Die fehlende Zeit für die Erholung vom Arbeitsleben resultiert aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt, da noch immer der größte Teil der Hausarbeit von Frauen erledigt wird, auch wenn sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen (www.bmgfj.gv.at). Die Schwierigkeit einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist deshalb eher ein Problem, das nur das weibliche Geschlecht betrifft, welches bei einer erwünschten Doppelorientierung mit Schwierigkeiten konfrontiert ist.

Die AutorInnen Höpflinger, Charles und Debrunner (1991) erklären die starke Differenzierung der Lebensbereiche Familie und Beruf unter anderem durch die unterschiedliche Bedeutung der Emotionalität in den beiden Bereichen. Die Familie ist ein Ort der Intimität und der Emotionen. Im außerfamiliären, öffentlichen Raum verhält es sich anders: durch die Betonung von Sachlichkeit und Rationalität wird die Arbeitswelt entemotionalisiert. Für die AutorInnen erscheint die Arbeits- und Berufswelt „zusehends entleert“ (Höpflinger et al. 1991: 15). Jedoch wird von den AutorInnen auch die wechselseitige Beeinflussung der Bereiche konstatiert. Sie weisen auf den Einfluss von Rationalitätsnormen der Arbeitswelt auf das Familienleben hin, was sich etwa in der rationalen Haushaltsführung oder der Geburtenkontrolle manifestiert (ebenda 1991: 18). Diese Beeinflussung kann jedoch auch in die andere Richtung gedacht werden, ruft man sich etwa die Forderung nach „Emotionaler Intelligenz“ als Schlüsselqualifikation der ArbeitnehmerInnen ins Gedächtnis. Es stellt sich die Frage, wie sich das Verhältnis von Emotionen und Arbeit beschreiben lässt und inwieweit eine Beziehung zwischen Erfolg und Emotionsfähigkeit gedacht werden kann.

Jay B. Rohrlich (1982) geht von einer Diametralität von Arbeit und Liebe aus. Für ihn ist Arbeit Struktur und Ordnung, Liebe hingegen Freiheit. Während die Liebe die Gegenwart erfordert, ist die Arbeit auf in der Zukunft liegende Ziele ausgerichtet. Zählen bei der Arbeit Maxime wie Herrschaft und Bewältigung, sind es bei der Liebe Aufnahmebereitschaft und Unterwerfung (ebenda 1982: 233ff). Kategorien des Wettbewerbs, z. B. das Messen von Produktionseinheiten pro Zeiteinheit, sind im Bereich der Liebe unangebracht, da familiäre Leistungen, wie die Verbreitung einer bestimmten Atmosphäre, nicht unbedingt objektiv bzw. messbar sind (Rohrlich 1982: 153f). Die Integration von beiden Bereichen ist eine gesellschaftliche Herausforderung,

trotz des beobachtbaren Widerstreits von Liebe und Arbeit bereichern sie sich gegenseitig.

Es liegt die Vermutung nahe, dass die Polarität der privaten und der öffentlichen Sphäre einen Grund für die Problematisierung von Partnerschaften am Arbeitsplatz darstellt. Obwohl von einer Wechselwirkung der beiden Bereiche auszugehen ist, erscheinen die Prämissen der Arbeitswelt unvereinbar mit Prämissen, die für die Familie bzw. auch für Partnerschaften gelten. Erfordernisse wie Rationalität, Sachlichkeit oder Distanz stehen im Widerspruch zu Aspekten der Intimität, Emotionalität oder Geborgenheit. Es stellt sich die Frage, wie Paare in Organisationen konkret mit diesem in der Literatur thematisierten Widerspruch umgehen bzw. ob dieser Widerspruch überhaupt als Problem wahrgenommen wird.

Auch Herrmann (2005) beschäftigt sich mit diesem Gegensatz und erklärt ihn mit der Entstehung des Kapitalismus: *„Der Kapitalismus hat die Wirklichkeit in zwei Hälften geteilt, in die der Arbeit und in die der Bedürfnisbefriedigung [...]“* (Herrmann 2005: 259). Beide Bereiche können vertraglich festgeschrieben sein, entweder in Form eines Arbeitsvertrages, oder eines Ehevertrages. *„Liebe soll in dieser Konstruktion gerade das sein, was im Arbeitsverhältnis nicht vorkommt: Konkretion der eigenen Persönlichkeit in der emotionalen, partnerschaftlichen Tätigkeit“* (Herrmann 2005: 259). Der Autor weist aber ebenfalls auf die Verschwimmung dieser beiden Prinzipien hin, was er anhand des Beispiels der Messung von Beziehungsqualität illustriert (z. B. Frequenz des Sexualverkehrs). Partnerschaft ist demnach ein Marktwert geworden und bereits von kalkulierenden, abwägenden Momenten durchdrungen (Herrmann 2005: 259ff).

Aus einer familiensoziologischen Perspektive sind bei der spezifischen Konstellation einer Partnerschaft zwischen KollegInnen Interrollenkonflikte aufgrund von verschiedenen, gleichzeitig gestellten und deshalb unvereinbaren Rollenerwartungen möglich. Zeitliche Interrollenkonflikte würden etwa Terminschwierigkeiten darstellen, die bei der Koordination der Arbeits- und Freizeit entstehen. Ein normativer Interrollenkonflikt beinhaltet die Gefahr der Übertragung von Werten und Normen von einem auf dem anderen Bereich. Ist in der Familie ein emotionales, inniges Verhalten erwünscht, soll in der Arbeit sachlich und kühl vorgegangen werden. Es dominieren

Vorstellungen der Arbeit als zielgerichtete, produktive Tätigkeit, die Effizienz, Linearität und Umsicht der MitarbeiterInnen erfordert (Rohrlich 1982: 37). Die Berufsrolle verlangt einen anderen Umgang mit KollegInnen wie die PartnerInnenrolle, wodurch bei Partnerschaften am Arbeitsplatz Interrollenkonflikte entstehen können - einerseits im Zuge des Wechsels in die Berufsrolle am gemeinsamen Arbeitsplatz, andererseits durch den Wechsel in die PartnerInnenrolle außerhalb der Organisation.

Die bereits angesprochene familiäre Rückzugsmöglichkeit vom beruflichen Alltag ist auch für die AutorInnen Höpflinger, Charles und Debrunner zentral, hier fasst man die Rekreationsfunktion als Spannungstransfer vom Berufs- ins Familienleben auf (ebenda 1991: 210). Allerdings wird kritisiert, dass dieser Transfer nur in einer Richtung zugelassen ist und es illegitim erscheint, familialen Stress im Berufsleben einfließen zu lassen. Familiäre Interessen sind für Organisationen eine potentielle Quelle unkontrollierbarer Einflüsse und Loyalitäten, weshalb eine klare Trennung zwischen Arbeitswelt und Privatleben begrüßt wird (ebenda 1991: 217). Die Komplementarität der beiden Bereiche äußert sich durch die soziale und räumliche Trennung von Organisationen: *„Sowohl Liebes-Beziehungen innerhalb des Betriebes als auch das Vorhandensein von Ehepaaren in der gleichen Abteilung werden eher geächtet“* (Höpflinger et al. 1991: 218).

Burkart und Hahn (1998) konstatieren in diesem Zusammenhang, dass aufgrund der Blindheit der Soziologie hinsichtlich der Liebe in den einzelnen Bindestrichsoziologien entsprechende Interaktionen vernachlässigt werden: *„Zum Beispiel kennt die Organisationssoziologie das Phänomen der Entstehung von Liebesbeziehungen innerhalb zweckorientiert-formaler Beziehungsformen, jedoch bleiben sie als strukturelle Wirkgrößen in diesen Beziehungsformen sehr unkonkret“* (Burkart/ Hahn 1998: 8). Partnerschaften am Arbeitsplatz werden zwar als soziales Phänomen wahrgenommen, allerdings wurde der strukturelle Einfluss des organisationalen Kontextes auf die partnerschaftliche Interaktion bisher nicht hinreichend untersucht.

Es stellt sich eine Anschlussfähigkeit an das familiensoziologische Thema „Zwei-Karriere-Ehen“ heraus. Partnerschaften, im Rahmen derer die PartnerInnen erwerbstätig sind und hohe Karriereorientierungen aufweisen, sind hier gemeint. Zusätzlich zu den bereits thematisierten Schwierigkeiten der Koordination von familiä-

ren bzw. beruflichen Belangen existiert die Herausforderung, berufliche Belastungen nicht auf den privaten Bereich auszudehnen (Lewis/ Cooper 1991 zit. nach Peuckert 1999: 223) bzw. von „*Verhaltensweisen, die am Arbeitsplatz als angemessen gelten, auf ein nicht konkurrenzbestimmtes Verhalten im familialen Bereich 'umzuschalten'*“ (Peuckert 1999: 223). Sind beide PartnerInnen im gleichen Betrieb beschäftigt, könnte diese Eliminierung des Konkurrenzdenkens bzw. der Rivalität noch schwerer fallen, da der Einblick in den Arbeitsbereich bzw. in die Aufstiegschancen der anderen Person groß ist. Gleichberechtigung als ein wichtiger Grundwert in modernen Paarbeziehungen steht im Spannungsverhältnis zu Konkurrenz und Rivalität am Arbeitsplatz.

2.4. Funktionen einer Partnerschaft

Eng im Zusammenhang mit den Charakteristiken einer Partnerschaft stehen mögliche Funktionen, die ihr zugeschrieben werden können. Neben emotionalen Faktoren wie dem Bedürfnis nach Zweisamkeit oder Kommunikation können auch wirtschaftliche Faktoren eine Rolle spielen, wie die hohe berufliche Stellung des Partners/der Partnerin, die eventuell beiden PartnerInnen einen bestimmten Lebensstil ermöglicht. Auch der Wunsch nach einem erfüllten Sexualleben kann für die Partnerschaft relevant sein.

Nave-Herz (2004) arbeitete mehrere Funktionen von Ehe und Familie heraus, die in Folge auf ihre Eignung für Partnerschaften überprüft werden sollen. Zuerst verweist sie auf die biologische Reproduktionsfunktion, die die Fortpflanzung innerhalb der Ehe meint (ebenda 2004: 79ff). Diese Funktion erscheint auch für Partnerschaften passend, da die biologische Reproduktionsfunktion nicht notwendig an die Ehe gekoppelt sein muss. Ein Grund, eine Partnerschaft einzugehen, kann der Wunsch nach Kindern sein.

Des Weiteren spricht die Autorin von der sozialen Reproduktionsfunktion von Ehe und Familie, gemeint ist damit die „*physische und psychische Regeneration ihrer Mitglieder*“ (Nave-Herz 2004: 85), z. B. Haushaltstätigkeiten wie die Zubereitung von Mahlzeiten oder die Sorge um das kranke Individuum. Diese Funktion ist eher im Falle eines gemeinsamen Haushalts der PartnerInnen von Bedeutung. Schließt die

psychische Regeneration der Mitglieder aber die emotionale Sorge um den/die PartnerIn mit ein, ist auch diese Funktion für Partnerschaften allgemein brauchbar.

Die Sozialisationsfunktion (ebenda 2004: 88ff) bezieht sich auf die Sozialisation der Kinder durch die Eltern, weshalb sie, weil sie Familie bedingt, für Partnerschaften ohne Kinder zunächst keine Rolle spielt, sondern eher bei Partnerschaften bzw. Ehen mit Kindern Relevanz besitzt.

Die Platzierungsfunktion als *„Zuweisungsprozess einer Person zu einer gesellschaftlichen Position innerhalb der hierarchischen Struktur der Gesellschaft“* (Nave-Herz 2004: 91) besitzt in gewisser Hinsicht nicht nur für die Familie und die Ehe Bedeutung, sondern auch für die Partnerschaft. Zwar ergibt sich die gesellschaftliche Position aus der eigenen beruflichen Position bzw. Ausbildung, jedoch kann vermutet werden, dass bei einem hohen Berufsstatus des Mannes und einem gleichzeitig niedrigen Berufsstatus der Frau ein Transfer von Sozialprestige einsetzt, umgekehrt ist dieser Prozess eher unwahrscheinlich (Nave-Herz 2004: 94f). Allerdings wird die Platzierungsfunktion von der Autorin mit Ehen in Verbindung gebracht, und es stellt sich die Frage, ob diese Funktion auch auf nichteheliche Partnerschaften angewendet werden kann. Fasst man sie weiter und denkt etwa an Dimensionen des Lebensstils, kann jedoch sehr wohl von einer Platzierungsfunktion der Partnerschaft ausgegangen werden.

Die Freizeitfunktion meint das gemeinsame Bestreiten der *„verhaltensbeliebig zu gestaltende[n] Zeit“* (Nave-Herz 2004: 96), was ebenfalls auch als eine partnerschaftliche Funktion aufgefasst werden kann, wenn z. B. das Wochenende oder der Urlaub gemeinsam verbracht wird.

Mit der Spannungsausgleichfunktion ist das Auffangen von Konflikten, die aus der Arbeitstätigkeit der PartnerInnen resultieren, gemeint. Diese Funktion ist ebenfalls unabhängig von Ehe bzw. Familie zu sehen, es kann von einer großen Bedeutung der Spannungsausgleichsfunktion für Partnerschaften allgemein ausgegangen werden. Wie bereits erwähnt, könnten bei Partnerschaften am Arbeitsplatz aufgrund der beidseitigen Eingebundenheit in ein Handlungsfeld ähnliche Spannungen auftreten, diese Funktionserfüllung erscheint deshalb zumindest potentiell problematisch zu sein.

2.5. Partnerschaft am Arbeitsplatz in der Sozialpsychologie

Oswald Neuberger (1993) stellt sich in seinem Aufsatz die Frage nach den Besonderheiten von sozialen Beziehungen zwischen KollegInnen in Organisationen. Er kommt zum Schluss, dass die Einbettung in einen größeren sozialen Kontext (z. B. auch grenzüberschreitende Verbindungen zwischen einzelnen Organisationseinheiten), die Fremdbestimmung aufgrund der notwendigen Akzeptanz von Handlungsprämissen, die Einwilligung in Bewertungen und zu guter Letzt die Leistungsforderung den Unterschied zu anderen interpersonalen Beziehungen ausmachen. Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz gehen oft mit „*der Kultivierung, Reglementierung oder Tabuisierung von Emotionen im Dienste der Leistung*“ (Neuberger 1993: 259) einher, was auch hinsichtlich der Trennung der Sphären privat und öffentlich bereits beschrieben wurde.

Zusätzlich dazu lassen sich noch andere Spezifika formulieren, wie zum Beispiel die Forderung nach personaler Identität bei gleichzeitiger Rollenkonformität sowie die Unausweichlichkeit der Begegnungen innerhalb der Organisation. Der Autor geht von einer organisationalen Entsinnlichung und Entkörperlichung aus, damit ist gemeint, dass Menschen etwa zu PositionsinhaberInnen oder LeistungsträgerInnen vergegenständlicht werden (Neuberger 1993: 263ff)¹⁵. Gleichzeitig spricht er von sich unvermeidlich bildenden Sozialbeziehungen am Arbeitsplatz, die kontrolliert bzw. genutzt werden müssen, um ungewollte oder störende Effekte zu vermeiden. Deshalb existiert eine außerhalb der Beziehung liegende Bezugsgröße („Erfolg“), die es zu erreichen gilt und die als verbindlicher Auswahl- bzw. Ordnungsparameter dient. Erotische Beziehungen zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen setzen Steuerungsmöglichkeiten der Hierarchie außer Kraft, auch statusgleiche erotische Beziehungen können hierarchische Steuerungsmöglichkeiten beschränken. Der Aspekt der Formalisierung wird angegriffen, da der berufliche Kontext von den PartnerInnen nicht mehr entemotionalisiert und entkörperlicht inszeniert wird (ebenda 1993: 271).

¹⁵ vgl. dazu die Ausführungen von Rastetter (1994, 1999)

Das Problematische an sexuellen Beziehungen zwischen KollegInnen sieht der Autor in den organisationstypischen Strukturierungsdimensionen. Aufgrund der Intimität ergibt sich Exklusivität, die Überwachung und Steuerung erschwert. Für MitwisserInnen (KollegInnen, Vorgesetzte) gibt es keine allgemeingültigen Normen und Standards, wie in derartigen Situationen zu verfahren ist, dieses fehlende Handlungsrepertoire kann als Auslöser von Unsicherheit oder Überreaktionen gesehen werden. Weiters ist eine „*Machtumkehr, -verwischung oder -blockade*“ (Neuberger 1993: 274) möglich, werden etwa bestehende Abhängigkeitsbeziehungen umgekehrt oder entstehen aus der privilegierten Beziehung unberechtigte Vorteile für den/die unterstellte(n) PartnerIn. Hier werden wichtige „*Organisationsmythen*“ (Neuberger 1993: 275) wie Rationalität, Fairness und Chancengleichheit verletzt. Aufgrund der exklusiven Beziehung können auf Seiten der BeobachterInnen aus Gründen der Ausschlossenheit Gerüchte, Eifersucht oder Rivalität entstehen. Der „*Verzicht auf Phantasie, Vitalität, Emotionalität [und] Befriedigung*“ (Neuberger 1993: 275) im Arbeitsleben kommt nun durch die dargestellte Alternative mehr zu Bewusstsein. Die Normen in der Organisation werden plötzlich als anormal erlebt.

Als positives Merkmal von sexuellen Beziehungen unter KollegInnen wird konstatiert, dass Freude, Lust, Aktivität, Erfüllung und Arbeitseinsatz sowie Kontaktfähigkeit nun auf den Arbeitsalltag ausstrahlen, die MitwisserInnen können auch mit Zustimmung, Ermunterung oder Verständnis reagieren (Neuberger 1993: 276). Rastetter sieht als positive Auswirkung von Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz auch die Stabilisierung des Arbeitskräftepotentials, da Beschäftigte in einer Beziehung den Arbeitsplatz weniger häufig wechseln als ungebundene Arbeitskräfte. Sie erwähnt weiters eine verbesserte Kommunikation, hohe Arbeitsmotivation und ein verbessertes Arbeitsklima durch die positive Stimmung und Ausgeglichenheit der Verliebten (Rastetter 1994: 214ff). Bei PartnerInnen in verschiedenen Abteilungen könnte sich durch deren informelle Kommunikation der abteilungsübergreifende Informationsfluss erhöhen. Diese Vorteile werden im empirischen Teil auf ihre Relevanz hin untersucht.

Allerdings stehen diesen positiven Effekten auch negative Auswirkungen gegenüber, z. B. die gefährdete Berufsentwicklung bei Problemen in der Partnerschaft oder Selbstzweifel sowie die Gefahr eines Verlustes der Objektivität bei der Beurteilung

des Partners/der Partnerin. Weiters ist die Herausforderung gegeben, Rivalitätskonflikte bei der Konkurrenz um Ressourcen zu vermeiden. Verliebte werden weiters angreifbar und zum potentiellen Opfer von Verleumdungen (Rufmord, inszenierter Klatsch). Außerdem können – wie bereits ausgeführt - Interrollenkonflikte durch die Zwischenstellung von organisationalen und privaten Rollenerwartungen entstehen.

Aus familiensoziologischer Perspektive sind mögliche Vor- und Nachteile dieser speziellen Beziehungsform auf der partnerschaftlichen Ebene denkbar. Einerseits entsteht durch den gleichen Arbeitshintergrund ein besseres Verständnis für die Arbeitswelt bzw. die beruflichen Probleme des Partners/der Partnerin. Weiters sorgt der gemeinsame Arbeitsplatz für Gesprächsstoff, was die partnerschaftliche Kommunikation fördern kann. Andererseits besteht wie bereits thematisiert die Gefahr von Interrollenkonflikten und -konfusionen der PartnerInnen.

Burrell geht in seinem Artikel „Sexualität und Organisationsanalyse“ (ebenda 1993) von einer Ignoranz sexueller Beziehungen zwischen KollegInnen von OrganisationssoziologInnen und -psychologInnen aus: *„Kaum jemand kann oder will [...] die Existenz von sexuellen Beziehungen in Organisationen bestreiten, trotzdem wird nicht auf sie eingegangen, geschweige denn durch die Organisationssoziologie erklärt“* (Burrell 1993: 123). Der Autor betrachtet Sexualität als etwas sozial konstruiertes, weshalb er auf die allmähliche Verdrängung der Sexualität aus der Arbeitswelt in die Familie bzw. Privatsphäre eingeht. Er erwähnt dabei die besondere Rolle der feministischen Wissenschaft, die Organisationen als Orte der weiblichen Unterdrückung betrachtet und dabei die sexuelle Belästigung von Frauen mitthematisiert (Burrell 1993: 127).

Trotz Strategien zur Entsexualisierung von Organisationen¹⁶ nimmt Burrell an, dass sexuelle Beziehungen stattfinden, jedoch nicht raum- und zeitgleich: *„Es gibt in den Organisationen Örtlichkeiten für sexuelle Handlungsweisen [...] und es gibt Ereignisse, aus deren Anlass üblicherweise eine Erhöhung der sexuellen Aktivität angenommen wird, wie z. B. die Weihnachtsfeier.“* (Burrell 1993: 141). Um zu einem theoretischen Verständnis über Sexualität in Organisationen zu kommen, müssten zuerst diese Örtlichkeiten bzw. Ereignisse näher beleuchtet werden (ebenda 1993:

¹⁶ vgl. dazu die Ausführungen von Rastetter (1999)

141ff). Ereignisse, die zusätzlich zum betrieblichen Alltag stattfinden, wie Betriebsfeiern oder -ausflüge, fördern den informellen Austausch zwischen KollegInnen und machen dadurch sexuelle Beziehungen wahrscheinlicher.

3. Partnerwahl und Wege zur Partnerschaft

Die Partnerwahl als ein Forschungsbereich der Familiensoziologie ist eng mit der Thematik Partnerschaft am Arbeitsplatz verbunden. Partnerschaften am Arbeitsplatz beziehen sich auf den spezifischen Weg des Kennenlernens der PartnerInnen im gemeinsamen Organisationskontext. Allerdings können auch weitere Orte des Kennenlernens ausgemacht werden, auf die nachfolgend eingegangen wird. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu betonen, wie wenig die Partnerwahl vom Zufall geleitet ist, und wie stark sie hingegen sozial strukturiert erscheint.

3.1. Die soziale Strukturiertheit der Partnerwahl

Kulturelle Normen und Wertmuster sind bei der Partnerwahl von großer Wichtigkeit – sie erscheint zwar frei, ist aber trotzdem gesteuert. Vorstellungen über Homogamie hinsichtlich des Alters oder der religiös-politischen Grundüberzeugung der PartnerInnen sind zwar heute flexibler und weniger klar, trotzdem werden diese Regeln häufig eingehalten. Dies liegt an den sozialen Strukturen, die das Feld für Partnersuchende sozusagen vorstrukturieren. Bestehende Institutionen zur Paarbildung können nach Burkart (1997) in drei Bereiche unterteilt werden: erstens Institutionen, die regelmäßigen Kontakt mit demselben Personenkreis ermöglichen, wie die Nachbarschaft, das Bildungssystem und der Arbeitsplatz, zweitens die Freizeit und drittens Partnervermittlungsagenturen. Trotz der regelmäßigen Kontaktmöglichkeit im ersten Bereich gibt es *„keine ausgesprochene kulturelle Regel im Sinne einer Ermutigung, den Arbeitsplatz als Institution der Partnerwahl zu missbrauchen“* (Burkart 1997: 60).

Die Bedeutung des ersten Bereichs wird von Burkart hoch geschätzt, was die feststellbare Homogamie verständlicher macht. Organisationen begünstigen das Zusammentreffen von Personen, welche die gleiche soziale Herkunft bzw. Milieuzugehörigkeit aufweisen. Die Arbeitsorganisation, die häufig mit einer hierarchischen Ar-

beitsteilung der Geschlechter einhergeht, erklärt weiters den hohen Anteil von statusungleichen Paaren wie zwischen Chef und Sekretärin. Auch Rastetter (1994) spricht dies an: die organisierten zwischenmenschlichen Beziehungen in Organisationen ermöglichen das Kennen- bzw. Liebenlernen der beteiligten Personen erst einmal, danach stellt ihre Verbindung aber trotzdem eine „*nicht-organisierte Un-Ordnung*“ (Rastetter 1994: 200) dar. Beide AutorInnen vertreten demnach die Ansicht, dass Partnerschaften am Arbeitsplatz aus organisationaler Perspektive eher negativ beurteilt werden bzw. nicht erwünscht sind. Im empirischen Teil geht es um Strategien des Umgangs mit negativen Beurteilungen der Partnerschaft bzw. um die Auswirkungen von ablehnenden Haltungen auf die Partnerschaft am Arbeitsplatz.

Man verliebt sich deswegen in sozial passende PartnerInnen, weil Wertmuster genauso wie Paarbildungsregeln zu Grundorientierungen werden, die sich im Habitus niederschlagen. Der Habitus steuert infolgedessen die Paarbildung in konkreten Interaktionen, indem er uns „[...] *körperlich affektiv sozusagen in die richtige Richtung lenkt*“ (Burkart 1997: 63).

Auch andere Autoren versuchen, die Partnerwahl bzw. die Wege des Kennenlernens sozial zu begründen. Blau (1994) verwendet hierfür den Begriff der Sozialstruktur, in welcher soziale Kreise existieren. Je nachdem, wie stark geschlossen bzw. offen diese Kreise sind, variieren die Chancen, Kontakte innerhalb und außerhalb der eigenen sozialen Position zu schließen (Blau 1994 zit. nach Hill/ Kopp 2001: 23f). Strukturelle Vorgaben beeinflussen also die Partnerwahl, wesentlich ist hier die Grundvoraussetzung, dass sich die beiden potentiellen PartnerInnen überhaupt treffen und dadurch kennenlernen. Natürlich ist auch hier die soziale Bedingtheit dieser Opportunitätsstruktur hervorstreichend (Hill/ Kopp 2001: 24f).

Im Zuge der Individualisierungsdebatte wird eher von einer selbstbestimmten PartnerInnenwahl des Einzelnen ausgegangen, die sich über jegliche Schicht-, Herkunfts- oder Religionsgrenzen hinwegsetzt. Wendet man sich dem tatsächlichen Partnerwahl- bzw. Heiratsverhalten zu, lässt sich allerdings erkennen, dass die moderne Partnerwahl zwar formal frei ist, jedoch nicht zufällig passiert, sondern Muster erzeugt. Besonders von Bedeutung ist die Gleichheit von sozialstrukturellen Merkmalen wie Herkunft, Bildung, Alter oder Religionszugehörigkeit (Klein/ Lengerer 2001:

265). Klein und Lengerer gehen davon aus, dass die Frage, wen man findet, stark mit der Frage verknüpft ist, wo bzw. wie man ihn findet. Aufgrund der Notwendigkeit einer Begegnung der PartnerInnen führt die bereits angesprochene soziale Strukturiertheit dazu, dass das Angebot an potentiellen PartnerInnen für den Einzelnen nicht allumfassend ist, genauso wie sich nur eine selektive Auswahl an möglichen PartnerInnen darstellt.

3.2. Eine empirische Studie über Wege des Kennenlernens

Klein und Lengerer (2001) verwenden für ihre Analyse der Wege zum Kennenlernen zwei Datensätze aus Deutschland, die ausgewertet wurden: die Konstanzer Partnerwahlstudie sowie eine Regionaluntersuchung aus dem Jahr 1996, in beiden wurden die Partnerschaftsbiographien retrospektiv erhoben. Auf der Grundlage von insgesamt 6.299 Partnerschaften wurden die Wege des Kennenlernens analysiert. In den östlichen und westlichen deutschen Bundesländern zeigt sich die Bedeutsamkeit von FreundInnen und Bekannten für das Kennenlernen (25,8% bzw. 28,1%) sowie die Wichtigkeit von Bildungsinstitutionen als „Heiratsmarkt“ (16,8% bzw. 22,1%). Besondere Relevanz für das Forschungsinteresse hat die Antwortkategorie Arbeit bzw. Betrieb: in den westlichen Bundesländern fanden 11,8% aller Partnerschaften ihren Beginn am Arbeitsplatz, im Osten sogar 20,2% (Klein/ Lengerer 2001: 275). Dieser hohe Prozentsatz unterstreicht abermals die notwendige wissenschaftliche Beschäftigung mit Partnerschaften am Arbeitsplatz. Den/die PartnerIn am Arbeitsplatz kennenzulernen ist ein gesellschaftlich üblicher Weg zu einer Partnerschaft. Interessant ist, dass diese Institution zur Paarbildung trotzdem nur sehr selten zum Gegenstand von wissenschaftlichen Untersuchungen gemacht wird.

Die einzelnen Wege des Kennenlernens haben unterschiedliche Bedeutungen im Lebensverlauf. Während die Chance, eine/n PartnerIn über die Schule bzw. Ausbildung kennenzulernen, in Westdeutschland mit unter 20 Jahren am größten ist, wird ab 20 Jahren der Weg zum/zur PartnerIn über den Freundes- und Bekanntenkreis am aussichtsreichsten. Der Arbeitsplatz ist für die Partnersuche besonders in der Altersphase von 20 bis 30 Jahren relevant (ebenda: 279f). Partnerschaften, die in der Schule bzw. während der Ausbildung entstanden sind, weisen ein hohes Maß an Alters- und Bildungsübereinstimmung zwischen den PartnerInnen auf, wohingegen „*vor allem*

berufsbezogene Handlungskontexte für die Bildungshomogamie weniger förderlich sind“ (Klein/ Lengerer 2001: 283). Dies wird damit begründet, dass im Erwerbssystem zwar sehr wohl bildungsgleiche Personen aufeinandertreffen, die Segregation jedoch wenig ausgeprägt ist. Spezifische Arbeitsbeziehungen fördern außerdem die Zusammenarbeit von bildungsungleichen Menschen. Die Autoren verweisen hier auf die Arbeitsbeziehung zwischen Arzt und Krankenschwester (ebenda 2001: 270) – dieses Beispiel führt jedoch weiter, da es nicht nur bildungsmäßige Unterschiede widerspiegelt, sondern auch berufliche Ungleichheiten, die aus geschlechtsspezifischen Benachteiligungen resultieren, weil es Frauen in bestimmten beruflichen Bereichen auch bei entsprechender Qualifikation schwer fällt, statushöhere Positionen als Männer zu erwerben. Ob das Kennenlernen am Arbeitsplatz Bildungshomogenität fördert oder nicht, ist also auch vom jeweiligen beruflichen Kontext (d. h. Berufsfeld und Arbeitsbeziehung) abhängig.

Lenz (2006) zeigt in seinem Buch „Soziologie der Zweierbeziehung“ mehrere Ausgangskonstellationen für Beziehungsanfänge auf. Eine Paarbeziehung kann demnach in sechs verschiedenen Ausgangslagen ihren Anfang finden. Sie kann aus einer Bekanntschaft bzw. Freundschaft entstehen, durch das gemeinsame Involviertsein in ein Handlungsfeld, durch die Vermittlung Dritter (z. B. „Verkuppeln“), weiters über institutionalisierte Dritte wie Heiratsvermittler. Auch denkbar sind Kontaktanzeigen sowie die Partnersuche via Internet.

Partnerschaft am Arbeitsplatz ist in der zweiten Ausgangskonstellation anzusiedeln, da Kontakt zwischen fremden Personen hergestellt wird, ohne dass eine/r der beiden Seiten dieses Kennenlernen aktiv herbeigeführt hat. Die äußeren Umstände bewirken demnach die Kontaktaufnahme, nicht die Eigeninitiative einer Person, z. B. die Einstellung von neuen MitarbeiterInnen in einer Organisation. Für Lenz ist es unvermeidbar, dass das Personal miteinander kommuniziert, um den reibungslosen Ablauf der Arbeitsabläufe zu garantieren. Das Kennenlernen wird dadurch *„zu einem Nebenprodukt, ohne dass eine der beiden Personen in die Verlegenheit kommt, jemanden Fremden ansprechen zu müssen“* (Lenz 2006: 69). Die Arbeitswelt biete viele derartige Anlässe, entweder wegen den Arbeitsinhalten oder aber aufgrund der Erhaltung des Betriebsklimas, was es ermöglicht bzw. sogar fordert, miteinander in Kontakt zu treten bzw. den Kontakt mit KollegInnen zu intensivieren. Zu dieser Kon-

taktaufnahme durch äußere Umstände zählt der Autor auch den Ausbildungs- und Freizeitbereich.

Der Vorteil dieser Ausgangskonstellation liegt darin, dass sich der riskante Weg der Kontaktaufnahme zwischen fremden Personen durch direktes Ansprechen vermeiden lässt – die gemeinsame Arbeitsstelle legitimiert bzw. erleichtert die Kontaktaufnahme zwischen KollegInnen. Lenz beschäftigt sich zwar im weiteren Verlauf seines Buches „Soziologie der Zweierbeziehung“ nicht mehr mit diesem Thema, weist aber in einer Fußnote darauf hin, dass es *„den Anschein [hat], dass gerade die Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung für die Beziehungstiftung gewinnt“* (Lenz 2006: 69).

4. Partnerschaft am Arbeitsplatz im populärwissenschaftlichen Diskurs

Im populärwissenschaftlichen Bereich weist das Thema „Partnerschaft am Arbeitsplatz“ eine gewisse Präsenz auf, diverse Ratgeber wurden bei der Literaturrecherche gesichtet. In den zitierten Ratgebern werden Strategien zur Bewältigung dieser speziellen Situation aufgezeigt, häufig durch Erfahrungsberichte von „Betroffenen“. Einzelne Aspekte, die hinsichtlich des Themas relevant erscheinen, werden nachfolgend behandelt.

Lisa Mainiero (1991) stellt in ihrem populärwissenschaftlichen Ratgeber Tipps für Paare am Arbeitsplatz zur Verfügung: einerseits soll man sich bewusst machen, wie Liebesbeziehungen in der jeweiligen Organisation beurteilt werden, andererseits muss man auf potentielle Gefahren für die berufliche Fortentwicklung achten. Beim ersten Tipp handelt es sich um die Frage nach der bereits angesprochenen Organisationskultur und den damit einhergehenden Erwartungen, die an die AkteurInnen gestellt werden. Weiters spricht sie die Karrierechancen an, die ihrer Meinung nach eine Partnerschaft am Arbeitsplatz gefährden könnte. Eine detailliertere Erläuterung fehlt leider, doch aufgrund der Tatsache, dass Frauen häufiger in statusniedrigeren Hierarchieebenen beschäftigt sind, kann davon ausgegangen werden, dass die potentielle Verringerung von weiblichen Karrierechancen gemeint ist.

Die Autorin befürwortet die Grenzziehung zwischen dem Beruflichen und dem Privaten, genauso wie allfällige Notfallstrategien zwischen den PartnerInnen vereinbart

werden sollen, welche im Fall von Intrigen oder Konflikten angewendet werden. Verhältnisse mit Vorgesetzten sollen nicht unüberlegt eingegangen werden, genauso wie Verständnis für die Reaktionen der MitarbeiterInnen bzw. des Managements erforderlich ist (Mainiero 1991: 299ff). Diese Tipps beziehen sich zum größten Teil auf das betriebliche Umfeld der PartnerInnen, eventuelle negative Reaktionen auf die Partnerschaft werden antizipiert. Es wird von einer potentiellen Konflikträchtigkeit von Partnerschaften am Arbeitsplatz ausgegangen. Die Autorin spricht die besondere Problematik von Partnerschaften, die ein Hierarchiegefälle beinhalten, an. Allerdings bezieht sich dieser Tipp auf Verhältnisse, d. h. auf Nebenbeziehungen von liierten bzw. verheirateten Personen¹⁷.

Grundsätzlich könne sich nach Mainiero (1991) Liebe am Arbeitsplatz am besten entfalten, wenn die PartnerInnen ungebunden sind, über einen ähnlichen Status verfügen (bezüglich Herkunft, Ausbildung und Hierarchie) und in getrennten Bereichen tätig sind. In diesem Punkt spricht die Autorin erneut die Schwierigkeit von statusungleichen Partnerschaften an. Allerdings spannt sie den Bogen weiter und bezieht den Status auch auf die soziale Herkunft bzw. Bildung. Hier kann eine Parallele zur Partnerwahl gezogen werden. Burkart (1997) schätzt den Arbeitsplatz (genauso wie die Nachbarschaft und das Bildungssystem) in seiner Bedeutung als sehr hoch ein, daraus erklärt sich seiner Meinung nach auch die feststellbare Homogamie zwischen den PartnerInnen aufgrund von Ähnlichkeiten der Organisationsmitglieder hinsichtlich der sozialen Herkunft. Ein Aspekt, der in den theoretischen Ausführungen bisher noch gefehlt hat, bezieht sich auf die Berührungspunkte der PartnerInnen im Rahmen ihrer Aufgabenbereiche im Betrieb. Mainiero differenziert zwischen gemeinsamen bzw. getrennten beruflichen Bereichen, was ein unterschiedliches Maß an Nähe bzw. Distanz mit sich bringt. Im empirischen Teil wird diese Differenz weiterverfolgt und auf ihre Plausibilität überprüft.

Karin Ammann (2006) beschäftigt sich in *„Gelegenheit macht Liebe“* im Speziellen mit den Vor- und Nachteilen einer Partnerschaft mit dem/der Vorgesetzten. Obwohl diese Beziehung *„öfters vor[kommt], als man denkt [...] und den Zugang zu einer*

¹⁷ Welchen Partnerschaftsbegriff die Autorin im Buch verwendet, ist nicht ersichtlich. Es ist davon auszugehen, dass dieser nicht einheitlich ist, d. h. keine klare Differenzierung zwischen Partnerschaften und Affären o. ä. stattfindet, im Rahmen dieser Arbeit wurde jedoch eine Eingrenzung vorgenommen.

neuen Welt [eröffnet]“ (Ammann 2006: 53), zieht *„bei Scheitern/ Trennung [...] der Rangtieferen den Kürzeren“* (Ammann 2006: 53). Die Autorin spricht hier u. a. das Problem der betrieblichen Tabuisierung von Partnerschaften am Arbeitsplatz an. Obwohl der Arbeitsplatz als potentieller Heiratsmarkt in seiner Bedeutung nicht unterschätzt werden darf¹⁸, ist das „Thema“ statusungleiche Partnerschaften nicht sehr präsent¹⁹. Aus welchen Gründen bei dem Scheitern einer derartigen Partnerschaft der Person, die sich in der Hierarchieebene tiefer befindet, mehr Nachteile erwachsen, wird von Ammann nicht weiter ausgeführt. Allerdings findet sich diese These auch in der wissenschaftlichen Literatur wieder: Rastetter (1999) verweist, wie bereits erwähnt, ebenfalls auf das höhere Risiko einer Versetzung bzw. Kündigung von statusniedrigeren Frauen bei einer Auflösung der Partnerschaft. Allerdings liegt ihr Hauptaugenmerk in diesem Zusammenhang auf sexuellen Beziehungen, welche die Ordnung von Organisationen gefährden können.

Weiters listet Ammann zwölf wichtige Handlungsanweisungen für Paarbeziehungen am Arbeitsplatz auf, erstens weiterhin professionell zu arbeiten, sie fordert Offenheit statt Geheimnistuerei, wenn sich die Beziehung gefestigt hat, sowie Loyalität und Neutralität, genauso wie keine internen Informationen weiterzugeben, was bereits bei den informellen Netzwerken angesprochen wurde. Abhängigkeiten sollen gelöst werden, gleichzeitig soll man sich nicht isolieren. Die ArbeitskollegInnen sollen nicht „eingespannt“ werden (z. B. bei Konflikten oder für Allianzen), Liebeskummer, Spannungen und Trennungen müssen diskret gehandhabt werden. Zärtlichkeiten und Intimitäten dürfen aus Gründen der Rücksichtnahme nicht am Arbeitsplatz ausgetauscht werden, es ist außerdem Achtsamkeit hinsichtlich der Beziehung zum Schutz der Privatsphäre wichtig (Ammann 2006: 93).

Ammann spricht sich hier sehr klar für eine strikte Trennung zwischen der beruflichen und der privaten Sphäre aus, d. h. die MitarbeiterInnenrolle darf mit der PartnerInnenrolle nicht vermischt werden. Hinter diesen Regeln stehen Wertvorstellungen: die Vermeidung von Gesten der Zuneigung im betrieblichen Umfeld resultiert aus dem Wert Höflichkeit, Rücksichtnahme und Diskretion, die geforderte Offenheit

¹⁸ vgl. dazu Kapitel „Partnerwahl und Wege zur Partnerschaft“

¹⁹ Es liegt die Vermutung nahe, dass statusungleiche Partnerschaften in Organisationen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Tabuisiertheit wenig thematisiert werden, weil sie an klassische Affären bzw. Verhältnisse erinnern, dieses Bild wird zum Teil durch mediale Inszenierungen unterstützt.

lässt sich auch mit „Ehrlichkeit“ beschreiben. Weiters sollen die KollegInnen weiterhin genauso behandelt werden wie der/die PartnerIn (Loyalität, keine Informationen ausplaudern, keine Isolation), d. h. hier ist das Ideal einer Gleichberechtigung zu erkennen.

Weiters berichtet sie über die Wichtigkeit der Einstellung der Vorgesetzten, die „*moralische Grundsätze, Rollenkonfusionen sowie konkrete Befürchtungen*“ (Ammann 2006: 81) haben können, welche sich auf die Angst vor zu engen sozialen Beziehungen beziehen, weil diese an der Formalisierung einer Organisation (Struktur, Aufbau, Abläufe) rütteln würden. Liebe würde außerdem Steuer- und Führungsmechanismen wie Unterstellungen, Weisungsbefugnisse, etc. außer Gefecht setzen – in Folge dessen würden sich neue Koalitionen, Machtblöcke und Gruppen bilden, weshalb sie dafür plädiert, Weisungsbefugnisse zu lösen, indem man sich zum Beispiel in eine andere Abteilung versetzen lässt (ebenda 2006: 93).

III. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

1. Forschungsfragen

Die Forschungsfragen ergeben sich aus den vorangegangenen theoretischen Ausführungen zum Thema. Es wird in der Folge versucht, sich durch den gewählten empirischen Zugang den zentralen Forschungsfragen anzunähern.

1. Wie lassen sich Partnerschaften am Arbeitsplatz beschreiben bzw. was ist das Charakteristische von derartigen Partnerschaften? Sehen die Betroffenen Unterschiede zu „normalen“ Partnerschaften (d. h. Partnerschaften, bei denen sich die PartnerInnen den Arbeitsplatz nicht teilen)?
2. Welche Vor- bzw. Nachteile haben Partnerschaften am Arbeitsplatz aus der Sicht der betroffenen PartnerInnen?
 - a) Welche Aspekte wirken sich aus der Sicht der Betroffenen förderlich bzw. hemmend auf Partnerschaften am Arbeitsplatz aus (z. B. Hierarchieungleichheit zwischen den PartnerInnen, Leitungsstruktur der Organisation)?

3. Existieren Strategien von Seiten der Betroffenen, wie mit einer Partnerschaft am Arbeitsplatz umgegangen wird? Wenn ja, wie lassen sich diese beschreiben?
4. Haben die Paare individuelle Regelungen, um das Berufs- und das Privatleben zu trennen bzw. wird eine Trennung überhaupt als erstrebenswert erachtet? Inwieweit wirken private Probleme in den beruflichen Kontext hinein und umgekehrt? Wie gestaltet sich der partnerschaftliche Alltag des Paares?
5. Gibt es von Seiten der Organisationen festgeschriebene bzw. informelle Regeln, wie mit Partnerschaften im Betrieb umgegangen wird? Wenn ja, wirken sich diese auf die Partnerschaft am Arbeitsplatz aus? Welche Erfahrungen haben Paare am Arbeitsplatz hinsichtlich des betrieblichen Umfeldes (KollegInnen, Vorgesetzte) gemacht und welchen Einfluss haben diese Erfahrungen auf die Partnerschaft?

2. Eckdaten zur methodischen Vorgehensweise

2.1. methodischer Zugang

Um auf die Sinndeutungen der Befragten einzugehen und Subjektbezogenheit zu gewährleisten, fällt die Wahl des Forschungszugangs auf das qualitative Paradigma. Allgemein gesprochen versucht dieses Forschungsparadigma die *„gesellschaftliche Verankerung der Praxis menschlichen Handelns, sozialer Ereignisse und deren Entwicklungsdynamik“* (Diekmann 2003: 17) herauszuarbeiten. Mit der Durchführung von qualitativen Interviews wird versucht, die lebensweltlichen Relevanzstrukturen der befragten Personen aufzudecken, diese methodische Vorgehensweise gewährt ein hohes Maß an Offenheit gegenüber von Fragen und Antworten (Diekmann 2003: 444f). Dahinter steht die Annahme, dass die Strukturiertheit sozialer Prozesse die Handlungsweisen von Menschen beeinflusst, besonders wichtig ist hier der soziale Kontext. Dieser Kontext, in welchem individuelle Handlungsstrategien integriert sind, manifestiert sich in Gesprächen (Froschauer/ Lueger 2003: 15ff), weshalb die Wahl auf qualitative Interviews fällt.

Die qualitativen Interviews werden mit Personen geführt, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Partnerschaft am Arbeitsplatz befinden, um konkrete Probleme und Erlebnisse in Erfahrung zu bringen und subjektive Sichtweisen aufzudecken.²⁰

Da sich der qualitative Forschungszugang u. a. durch das erforderliche Prinzip der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit auszeichnet, werden im Folgenden die verwendeten Methoden zur Erhebung bzw. Auswertung sowie der Ablauf des Forschungsprozesses skizziert.

2.2. Erhebungsmethoden: problemzentriertes Interview nach Witzel (1985) und qualitatives Interview nach Froschauer und Lueger (2003)

Vor Beginn der Feldforschung wurde entschieden, die Methodik des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1985) anzuwenden, weil dieses Erhebungsverfahren aufgrund seiner Problemorientierung besonders adäquat für das Forschungsinteresse erschien. Die drei zentralen Kriterien Problemzentrierung, Gegenstandorientierung und Prozessorientierung charakterisieren diesen Interviewtyp und gewährleisten das erforderliche Prinzip der Offenheit im qualitativen Forschungsparadigma.

Eigentlich ist das problemzentrierte Interview Teil einer problemzentrierten Forschungstechnik, wo durch einer Methodenkombination von qualitativem Interview, Fallanalyse, biographischer Methode und Inhaltsanalyse ein Problembereich gesellschaftlicher Realität mehrperspektivisch betrachtet wird (Witzel 1985: 230). Aus forschungspragmatischen Gründen beschränkte sich die Erhebung allerdings auf das problemzentrierte Interview.

Es bestehen konzeptionelle Unterschiede zwischen dem problemzentrierten und dem narrativen Interview. Bei letzterem liegt das Ziel darin, die Datenerhebung ohne vorhandene wissenschaftliche Konzepte über die Themenbereiche des Interviews zu beginnen, beim problemzentrierten Interview besteht hingegen bereits bei der Datenerhebung ein wissenschaftliches Konzept, das jedoch durch die Äußerungen der Erzählenden modifiziert wird. Das Vorwissen wird z. B. durch ein Literaturstudium oder

²⁰ Genauere Aspekte bezüglich der Zielgruppe werden im Kapitel III unter 2.3. „Zielpersonen und Feldzugang“ offen gelegt.

durch ExpertInneninterviews generiert. Da dieses Vorwissen durch das Literaturstudium bereits vorhanden war, erschien diese Vorgangsweise als geeignet. Trotzdem liegt die Bedeutungsstrukturierung der sozialen Wirklichkeit beim/bei der Befragten allein (Lamnek 1995: 74ff). Mit offenen Fragen grenzt man das interessierende Problemgebiet ein. Die Einbringung von Themen der Lebenswelt der interviewten Personen ist sehr wohl erwünscht.

Durch einen bereits im Vorfeld konzipierten Leitfaden kann dem Interview bei einem etwaigen Stocken des Gesprächs eine neue Wendung gegeben werden, grundsätzlich soll aber der „vom Befragten selbst entwickelte Erzählstrang“ (Witzel 1985: 237) zum Tragen kommen. Der Leitfaden ist als eine Hilfe zu verstehen, da er als Gedächtnisstütze bzw. Orientierungsrahmen dient. Dem/der InterviewerIn ist es auch in der Erzählphase erlaubt, aktiv zu werden. In welcher Reihenfolge und in welcher Formulierung die Fragen des Leitfadens gestellt werden, soll der konkreten Situation nach Ermessen des Forschers/der Forscherin angepasst werden (Diekmann 2003: 450). Somit ist das problemzentrierte Interview strukturierter als das narrative Interview.

Der entwickelte Interviewleitfaden²¹ differenziert zwischen der Perspektive des Paares und der des beruflichen Umfeldes. Bei der ersten Perspektive wurde nach dem Kennenlernen der PartnerInnen gefragt, weiters nach der Art der Zusammenarbeit der PartnerInnen und einer Hierarchieungleichheit. Die Interviewten sollten weiters die subjektiv wahrgenommenen Vor- und Nachteile einer Partnerschaft am Arbeitsplatz herausarbeiten.

Ein weiterer Themenkomplex stellt die allgemeine Einschätzung der Partnerschaft bzw. eine Beschreibung des partnerschaftlichen Alltags dar, weiters, ob eine Trennung vom Berufs- und Privatleben erwünscht bzw. möglich ist. Das Verhalten, wenn man dem/der PartnerIn am Arbeitsplatz begegnet, wurde ebenfalls thematisiert, weiters, ob während der Paarbildungsphase bereits das Risiko einer etwaigen Auflösung der Partnerschaft thematisiert wurde.

²¹ Der Leitfaden befindet sich im Anhang.

Bei der Perspektive des beruflichen Umfeldes ging es um die Reaktionen der KollegInnen bzw. des/der Vorgesetzten auf die Partnerschaft am Arbeitsplatz bzw. um die Frage, auf welche Art und Weise diese davon erfahren haben. Weiters wurde auf die generelle Haltung des Betriebes gegenüber Partnerschaften am Arbeitsplatz eingegangen, auch, ob festgeschriebene bzw. informelle Regeln vorhanden sind und wie mit Partnerschaften im Betrieb umgegangen wird.

Nach dem Gesprächseinstieg und allgemeinen Informationen zum Ablauf des Interviews sind Sondierungen durch die interviewende Person möglich, die weitere Details des bisher Erzählten liefern. Zu Beginn kann der/die InterviewerIn ein Erzählbeispiel einwerfen, um die narrative Phase des/der Befragten einzuleiten. Konkret wurde bei dieser Studie mit der Frage nach der Entstehung der jeweiligen Partnerschaft begonnen, um dem/der Interviewten den Einstieg ins Gespräch zu erleichtern.

Spezifische Sondierungen sind geeignet, um das Verständnis des Interviewers zu vertiefen (Verständnisfragen, Interpretationen und Zusammenfassungen des Gesagten bzw. eventuell Konfrontation mit Ungereimtheiten oder Widersprüchen). Gegen Ende des Interviews sind auch direkte ad-hoc-Fragen möglich, um bisher nicht thematisierte Aspekte anzusprechen (Lamnek 1995: 76).

Witzel empfiehlt, einen Kurzfragebogen zur Erfassung von demographischen Daten zu verwenden, um die Zeit des Gesprächs für wesentlichere Themen zu nutzen. Er schlägt vor, diesen Fragebogen bereits vor dem eigentlichen Interview einzusetzen, damit sich der/die Befragte erstmals inhaltlich mit dem Thema auseinandersetzen kann (ebenda 1985). Wird dieser Kurzfragebogen jedoch erst am Ende des Gesprächs eingesetzt, lässt sich vermeiden, dass die Frage-Antwort-Struktur des Fragebogens auch im Interview beibehalten wird (Flick 2005: 137). Zusätzlich werden einige demographische Eckdaten bereits während des Gesprächs angesprochen. Im Kurzfragebogen wurde neben dem Alter, dem Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern auch erhoben, ob ein gemeinsamer Haushalt mit dem/der PartnerIn vorhanden ist. Auf die Organisation bezogen interessierte die Beschäftigungsdauer in der Organisation, die berufliche Tätigkeit und Abteilung, sowie die ungefähre MitarbeiterInnenanzahl.

Weiters wird die Anfertigung eines Postskriptums empfohlen, in dem der/die InterviewerIn unmittelbar nach dem Interview den Kontext und die Rahmenbedingungen des Interviews dokumentiert (z. B. Eindrücke über die Kommunikation, den/die InterviewpartnerIn, nonverbale Reaktionen etc.). Eine Tonbandaufzeichnung mit anschließender Transkription ist ebenfalls Bestandteil der Erhebungsmethode.

Nach der Durchführung von drei problemzentrierten Interviews wurde die Entscheidung einer Änderung der Erhebungsmethode getroffen. In den Reflexionsphasen während der Erhebungsphase kristallisierte sich heraus, dass der mögliche Erzählbereich durch den Leitfaden zu stark eingeschränkt erschien, die Interviewten hatten kaum die Möglichkeit, neue Aspekte in das Interview einzubringen. Weiters fiel auf, dass die Fragen des im Vorfeld erstellten Leitfadens zu wenig offen waren. Aufgrund der Tatsache, dass das gewählte Thema relativ unerforscht ist und nur wenige Untersuchungen gefunden wurden, sind die Forschungsfragen eher allgemeiner Natur – der explorative Charakter des offenen Interviews erschien deshalb eher geeignet, um das Thema möglichst umfassend zu beleuchten.

Um der erforderlichen Flexibilität des qualitativen Paradigmas zu entsprechen, was auch die Offenheit für unterschiedliche Erhebungsmethoden einschließt, wurden die nachfolgenden sieben Interviews mittels des qualitativen Interviews nach Froschauer und Lueger (2003) durchgeführt. Mit Hilfe einer offenen Einstiegsfrage soll die befragte Person dabei die Strukturierungsleistung im Interview selbst übernehmen und zu einer möglichst umfangreichen Erzählung über die Gesprächsthematik animiert werden (ebenda 2003: 69ff). Die gewählte Einstiegsfrage lautete folgendermaßen: *„Im Rahmen meiner Diplomarbeit beschäftige ich mich mit dem Thema Partnerschaft am Arbeitsplatz. Mich interessiert, welche Erfahrungen Sie mit Ihrer Partnerschaft am Arbeitsplatz gemacht haben. Bitte erzählen Sie mir, was Ihnen dazu einfällt.“* Diese Einstiegsfrage, die die Hauptphase des offenen Interviews einläutet, schloss an die Gesprächseinstiegsphase an, in der Klärungen bezüglich des Erzählcharakters des Interviews vorgenommen werden und zugesichert wird, dass die Informationen vertraulich behandelt werden.

Im gesprächsimmanenten Teil des Interviews nimmt die befragte Person die zuhörende Rolle ein. Um deren Erzählfluss anzuregen, wird paraphrasiert, oder ge-

sprächsgenerierende Beiträge oder Laute wie „Mhm“ eingesetzt. Durch die entstehende Eigendynamik des Gesprächs lässt sich erkennen, wie die Lebenswelt der interviewten Person gestaltet ist und welche Aspekte besonders wichtig erscheinen.

Nach dem gesprächsimmanenten, explorativen Teil des Interviews können im klärenden Teil auch Fragen zu Themen gestellt werden, die bisher nicht von der interviewten Person angesprochen worden sind, aber für die Forschungsfrage relevant sein könnten (Froschauer/ Lueger 2003: 70ff). An dieser Stelle konnten die Fragen des Leitfadens eingebracht werden.

In der Gesprächsabschlussphase wird dem/der Interviewten für die Bereitschaft zum Gespräch gedankt und es werden offene Rückfragen abgeklärt. Nach dem Angebot der Zusendung der fertig gestellten Arbeit wird die Interviewsituation aufgelöst.

Das offene Interview erfordert neben der Aufnahme des Gesprächs die Erstellung eines zusätzlichen Interviewprotokolls, um die Rahmenbedingungen des Interviews bzw. erste reflexive Überlegungen des Interviewers/der Interviewerin festzuhalten. Die Erstellung eines Zusatzprotokolls ist auch in der Methodik des problemzentrierten Interviews vorgesehen, allerdings nennt es Witzel „Postskriptum“ (Witzel 1985).

Der Wechsel der Erhebungsmethode hatte reichhaltigeres Interviewmaterial zu Folge, da neue, bisher nicht angesprochene Aspekte von den Interviewten eingebracht wurden.

2.3. Zielpersonen und Feldzugang

Es wurden insgesamt zehn Interviews mit Personen durchgeführt, die sich zum Erhebungszeitpunkt in einer Partnerschaft befanden, die am Arbeitsplatz entstanden ist. Die bisherige Dauer der Partnerschaft besaß keine Relevanz, aber die Beziehung musste zumindest intentionsmäßig längerfristig angelegt sein. Die momentane Lebensform (Ehe, nichteheliche Lebensgemeinschaft, etc.), ein gemeinsamer Haushalt der PartnerInnen bzw. das Vorhandensein von Kindern stellten ebenfalls keine Auswahlkriterien dar.

Es wurden nur Interviews mit Einzelpersonen geführt (nicht unter Anwesenheit beider PartnerInnen), um nicht mit Erwartungshaltungen oder unterschiedlichen Meinungen zwischen dem Paar konfrontiert zu sein. Durch die erforderliche Berufstätigkeit der Zielpersonen ergab sich eine natürliche Begrenzung beim Alter der Personen, beim Geschlecht sollte eine möglichst ausgewogene Verteilung erreicht werden.

Entscheidend ist die unselbständige Beschäftigung der PartnerInnen. Wie lange die PartnerInnen bereits in der Organisation beschäftigt sind, ist nicht relevant. Jedenfalls muss die Partnerschaft am Arbeitsplatz entstanden sein²². Ob sich die PartnerInnen in einer gleichrangigen bzw. ungleichrangigen Position befinden, blieb ebenfalls freigestellt. Das Hauptaugenmerk der Untersuchung liegt auf heterosexuellen Partnerschaften.

Aus den Interviews sollen Strategien des Umgangs mit Partnerschaft am Arbeitsplatz herausgearbeitet werden. Dafür ist eine persönliche Zugangsweise im Interview erforderlich. Wesentlich ist bei den Interviews nicht die Entstehung der Partnerschaft, sondern, wie mit dieser neuen Situation umgegangen worden ist: wann/auf welche Art und Weise wurden Vorgesetzte bzw. KollegInnen über die Partnerschaft in Kenntnis gesetzt? Welche Reaktionen folgten darauf? Welche Unterschiede ergeben sich im partnerschaftlichen Alltag, wenn beide PartnerInnen am gleichen Arbeitsplatz tätig sind?

Um einen Vergleich zu „normalen“ Partnerschaften zu ermöglichen, werden einerseits die Ergebnisse aus dem Feld herangezogen²³, andererseits wird auf partnerschaftssoziologische Literatur zurückgegriffen, die sich mit Partnerschaften allgemeiner Natur beschäftigt (z. B. Lenz 2006, Herrmann 2005).

Teilweise fanden bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen die Prinzipien des theoretischen Samplings Anwendung. Das erste Prinzip leitet an, GesprächspartnerInnen zu suchen, die mutmaßlich konträre Positionen vertreten, um eine maximale strukturelle Variation zu erzielen (Glaser/ Strauss 1998: 53ff zit. nach Froschauer/ Lueger

²² Partnerschaften, bei welchen der/die zweite PartnerIn im Laufe der Partnerschaft eine Arbeitstätigkeit in der gleichen Organisation aufgenommen hat, sind nicht von Interesse für die vorliegende Arbeit, weil hier die Thematik des „Coming-Outs“ keine Relevanz besitzen könnte.

²³ Antworten auf Frage: „Sehen Sie Unterschiede zu einer „normalen“ Partnerschaft (d. h. Partnerschaft, bei der sich die PartnerInnen den Arbeitsplatz nicht teilen)?“

2003: 29f). Im konkreten Fall wurden neben Personen, die noch immer in der Organisation arbeiten, in der sie sich kennengelernt haben, auch Personen befragt, wo ein bzw. auch beide PartnerInnen die ursprüngliche Organisation bereits verlassen haben, um Veränderungen im Falle des betrieblichen Ausscheidens der PartnerInnen bzw. eines Partners ebenfalls zu berücksichtigen. Strukturelle Variationen wurden auch aufgrund demographischer Variablen wie dem Alter, der Lebensform, dem Vorhandensein von Kindern und dem Geschlecht erzeugt. Es wurden aber auch Personen für die Untersuchung ausgewählt, deren Aussagen sich vermutlich nur minimal von den Aussagen der bereits interviewten Personen unterschieden, um eventuell interpretative Widersprüchlichkeiten aufzudecken und die Ergebnisse gegebenenfalls zu modifizieren.

Der Feldzugang wurde zum größten Teil durch das private Umfeld der Forscherin angebahnt, es wurde nach Personen gesucht, die den Auswahlkriterien für die empirische Untersuchung entsprachen. Durch das „Weitersagen“ im Bekannten- und Freundeskreis wurden weitere Kontaktpersonen erreicht (Schneeballeffekt). Anschließend wurden zwei Anschläge auf schwarzen Brettern am Universitätsgelände vorgenommen, sowie ein Inserat in einem Online-Forum geschaltet, wodurch weitere Interviewpersonen rekrutiert werden konnten.

2.4. Auswertungsverfahren: reduktive Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003)

In der vorliegenden Untersuchung kommt eine qualitative Auswertungsmethode zum Einsatz, um das Phänomen „Partnerschaften am Arbeitsplatz“ näher zu beleuchten.

Nach der Beendigung der Erhebungsphase wurden die Interviews transkribiert, danach wurde eine reduktive Themenanalyse durchgeführt, um die Einstellungen von Personen bzw. bestimmten Gruppen herauszuarbeiten und Kernaussagen der InterviewpartnerInnen herauszufiltern (Froschauer/ Lueger 2003: 158ff). Dabei war der Anspruch anleitend, das Thema möglichst ganzheitlich von verschiedenen Blickwinkeln her aufzubereiten.

Die reduktive Themenanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) ist besonders dann sinnvoll, wenn große Textmengen vorhanden sind und der Fokus auf dem manifesten Gehalt der Aussagen liegt. Weiters ermöglicht diese Vorgangsweise eine zusammenfassende Aufbereitung der Inhalte zu den verschiedenen Themen: es werden die charakteristischen Elemente der Themendarstellung in den Interviews, sowie die unterschiedlichen Darstellungen dieser bzw. der entsprechende Argumentationszusammenhang berücksichtigt.

Das Verfahren beinhaltet folgende fünf Komponenten:

- a) Ein Thema wird identifiziert und dazugehörige Textstellen werden gesucht.
- b) Die Charakteristika eines Themas werden herausgearbeitet. Weiters wird der Frage nachgegangen, in welchen Zusammenhängen das Thema auftaucht.
- c) Die Abfolge der Themen wird aufgezeigt.
- d) Unterschiede zwischen bzw. innerhalb der Interviews werden herausgearbeitet.
- e) Im letzten Schritt werden die herausgearbeiteten Themen und deren Merkmale in einen Gesamtzusammenhang gebracht, und die Themencharakteristika hinsichtlich der Forschungsfrage herausgearbeitet. In diesem Schritt können Anregungen für weitere, nachfolgende Analysen auftauchen (Froschauer/ Lueger 2003: 160).

Im Zuge des letzten Schrittes werden die Ergebnisse mit soziologischen Konzepten und Fragestellungen verknüpft, um den Anspruch der wissenschaftlichen Anschlussfähigkeit dieser Arbeit zu erfüllen.

3. Darstellung der empirischen Ergebnisse

3.1. zu den Interviews

Insgesamt wurden zehn Einzelinterviews geführt, davon sieben mit Frauen und drei mit Männern. Vor Beginn der Interviews wurde den InterviewpartnerInnen sowohl ihre Anonymität als auch jene der von ihnen genannten Organisation(en) versichert. Weiters wurde um die Erlaubnis der Aufzeichnung des Gesprächs gebeten, sowie der erwünschte Erzählcharakter des Gesprächs von der Interviewerin noch einmal unterstrichen.

Aufgrund eines Auslandsaufenthaltes während der Semesterferien erstreckte sich der Erhebungszeitraum von 19. 12. 2006 bis 09. 05. 2007. Die Interviews dauerten unterschiedlich lang – von knappen 20 Minuten bis zu einer Stunde, wobei sich die offenen Interviews durch eine längere Interviewdauer auszeichneten.

Fünf Interviews wurden am Wohnort der interviewten Personen durchgeführt, eines am Wohnsitz der Herkunftsfamilie. Drei Interviews fanden in den Räumlichkeiten der Organisation, in welcher der/die InterviewpartnerIn beschäftigt ist, statt, ein Interview im Kaffeehaus. Den Interviewort konnten die InterviewpartnerInnen frei wählen, um etwaige Unsicherheiten aufgrund der Interviewsituation durch eine vertraute Umgebung abzuschwächen.

Von den zehn Paaren wohnten acht in einem gemeinsamen Haushalt, zwei wiesen zum Zeitpunkt des Interviews getrennte Wohnsitze auf. Räumlich-geographisch betrachtet wurden drei Personen, die auf dem Land leben, interviewt, drei, die in einer kleineren Stadt leben, und vier Personen aus einer Großstadt. Die bisherige Dauer der Partnerschaft reichte von einem halben Jahr bis zu 13 Jahren. Vier Paare waren verheiratet, vier hatten ein Kind. Das Alter der Befragten erstreckte sich von 25 Jahren bis 40 Jahren, was ein durchschnittliches Alter von 30,8 Jahren ergibt.

Zum Zeitpunkt des Interviews wiesen nur vier Paare eine Partnerschaft am Arbeitsplatz auf, die Erfahrung hatten aber bereits alle InterviewpartnerInnen gemacht. Bei zwei Paaren ergab sich aufgrund der Karenz einer Person der alleinige Verbleib eines Partners in der Organisation. Aus beruflichen Gründen wechselten zwei der Partner in eine andere Organisation. Bei zwei Paaren haben beide PartnerInnen die Organisation, in der sie sich kennen gelernt haben, verlassen. Die Beschäftigungsdauer in der Organisation variierte zwischen den einzelnen Befragten sehr stark. Aufgrund der hohen Komplexität der einzelnen Berufs- und Partnerschaftslaufbahnen der InterviewpartnerInnen werden die relevanten fallspezifischen Merkmale in der nachfolgenden Tabelle noch einmal dargestellt.

Abbildung 1:

demographischer und berufsbezogener Überblick der InterviewpartnerInnen

Int. Nr.	Geschlecht	Beschäftigungsdauer in der Organisation	Dauer der Partnerschaft	Familienstand	Wohnform /Kinder
I 1	weiblich	seit 18 Jahren	½ Jahr	ledig	kein gem. Haushalt, keine Kinder
I 2	weiblich	Beendigung der Arbeitstätigkeit nach 6 Jahren	5 Jahre	verheiratet	gem. Hh., keine Kinder
I 3	weiblich	seit 5 Jahren	3 Jahre	ledig	gem. Hh., keine Kinder
I 4	männlich	seit 6 Jahren (Partnerin dzt. in Karenz) (vorher freier Dienstnehmer in der Organisation)	13 Jahre	verheiratet	gem Hh., 1 Kind
I 5	weiblich	seit 16 Jahren (dzt. in Karenz)	6 Jahre	geschieden	gem. Hh., 1 Kind
I 6	weiblich	seit 7 Jahren	4 Jahre	verheiratet	gem. Hh., keine Kinder
I 7	männlich	seit 5 Jahren	3 Jahre	ledig	gem. Hh., keine Kinder
I 8	weiblich	seit 1 ½ Jahren (Partner hat Org. verlassen)	1 Jahr	ledig	kein gem. Hh., keine Kinder
I 9	weiblich	Beendigung der Arbeitstätigkeit nach 8 Jahren (dzt. in Karenz)	6 Jahre	verheiratet	gem. Hh., 1 Kind
I 10	männlich	Beendigung der Arbeitstätigkeit nach 5 Jahren (Partnerin hat Org. ebenfalls verlassen)	4 Jahre	ledig	gem. Hh., 1 Kind

Die Aufgabengebiete bzw. Berufsfelder der Befragten reichten von Bürotätigkeit über Marketingassistenten zu Buchhaltung, Verkaufstätigkeit und Sozialbetreuung. Die Organisationsgröße unterschied sich ebenfalls stark, die Bandbreite erstreckte sich über ein kleines Unternehmen (sechs MitarbeiterInnen) bis zu einem großen Unternehmen mit ca. 600 MitarbeiterInnen.

In den meisten Fällen wurde sehr bald nach dem Zusammentreffen mit den InterviewpartnerInnen mit dem eigentlichen Interview begonnen. Die InterviewpartnerInnen legten während der Interviews ein hohes Maß an Offenheit an den Tag. Jedem Gespräch folgte ein längeres Nachgespräch, im Zuge dessen interessierten sich die Befragten besonders für die spezifischen Erfahrungen anderer InterviewpartnerInnen, in den meisten Fällen wurde nach den bisherigen empirischen Ergebnissen gefragt. Generell signalisierten die InterviewpartnerInnen im Nachgespräch Interesse am Thema, manche baten auch um die Zusendung der Magisterarbeit nach Fertigstellung.

Teilweise wurden im Nachgespräch relevante Aspekte, die bereits im Interview angesprochen wurden, noch einmal betont, wie z. B. Vorstellungen über eine „richtige“ Partnerschaft. Manchmal flossen auch bisher unerwähnte Erfahrungen ins Nachgespräch ein²⁴. Ein Interviewpartner gab nach Beendigung des Interviews Feedback zur Interviewtechnik der Forscherin.

3.2. Ergebnisse der Themenanalyse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Themenanalyse nach Froschauer/ Lueger (2003) dargestellt. Die verwendeten Zitate dienen der Illustrierung der Analyseergebnisse und stellen konkrete Beispiele dar. Eine Verbindung der empirischen Analyse mit den vorangegangenen theoretischen Ausführungen soll ebenfalls stattfinden.

3.2.1. Innen- und Außenperspektive bei Partnerschaften am Arbeitsplatz

a) Innenperspektive

Bewertung der Partnerschaft am Arbeitsplatz

Über die eigene Partnerschaft wird größtenteils im Zusammenhang mit dem Kennenlernen und der Beziehungsdauer reflektiert. Zur Beschreibung der Partnerschaft wer-

²⁴ Eine Interviewpartnerin berichtete im Nachgespräch, dass ihr KollegInnen nach Eingehen der Partnerschaft weniger Arbeitseifer unterstellten, weil sie ihre Überstunden reduzierte.

den häufig gemeinsame Freizeitaktivitäten herangezogen, was auf die hohe Relevanz der Freizeitfunktion für Zweierbeziehungen (Nave-Herz 2004) hindeutet. Die derzeitige Lebensform der PartnerInnen (Wohnform, Kinder, Familienstand) wird thematisiert, sowie Gefühle, die mit bedeutenden Ereignissen in der Paarbiographie einhergehen. Diesbezügliche Pläne bzw. Absichten für die Zukunft werden ebenfalls thematisiert, z. B. eine Familiengründung²⁵.

Die Freizeitgestaltung der Paare ist vielfältig, sehr wichtig sind Sozialkontakte, d. h. das Treffen bzw. Einladen von FreundInnen und Verwandten, sowie das Reisen, Kochen und Essen gehen. Auch Gesellschaftsspiele und sportliche Aktivitäten haben Bedeutung im partnerschaftlichen Alltag. Die organisationalen Rahmenbedingungen, die vor allem durch Arbeitszeiten vorgegeben sind, wirken auf die Freizeitgestaltung ein, so sind bei Wochenenddiensten keine Tagesausflüge möglich. Auch andere mit dem Beruf in Verbindung stehende Verpflichtungen wie Weiterbildungskurse schränken die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung bzw. das Ausmaß der gemeinsamen Freizeit ein.

Differenzen in den Freizeitinteressen werden ebenfalls angesprochen. Bei einem Paar ist nur ein Partner sportlich ambitioniert, es besteht der Wunsch nach gemeinsamer sportlicher Betätigung. Gemeinsame Interessen werden als notwendige Grundlage einer funktionierenden, langjährigen Zweierbeziehung definiert. Bestehen auf diesem Gebiet große Differenzen zwischen den PartnerInnen, werden Konflikte antizipiert, allerdings wird eine entsprechende Kompromissbereitschaft für notwendig befunden. Idealbilder wie Gleichberechtigung und Ausgewogenheit in einer Partnerschaft haben zur Folge, dass es als negativ empfunden wird, wenn ein/e PartnerIn seine/ihre Interessen ständig zurückstellt. Diese Vorstellungen sind von persönlichen Erfahrungen geprägt. Für Koppetsch (1998) stellen die Elemente Reziprozität und Gegenseitigkeit Grundpfeiler einer Partnerschaft dar. Es wird konstatiert, dass es nicht möglich ist, eine andere Person hinsichtlich der Interessen zu verändern bzw. zu „erziehen“.

*„An Stubenhocker kennans ned mit an Spitzensportler zaumtuan.“
(Interview 5: Zeile 84)*

²⁵ Es wird weiters thematisiert, dass die Geburt eines gemeinsamen Kindes gravierendere partnerschaftliche Veränderungen auslöst als eine Eheschließung oder ein Zusammenzug der PartnerInnen, da der Alltag des Paares durch einen kompletten Wandel gekennzeichnet ist.

Die gerechte Aufteilung der Hausarbeit zwischen den PartnerInnen ist ebenso eine Ursache von Meinungsverschiedenheiten. Die bereits angesprochene noch immer vorherrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung selbst bei einer Erwerbstätigkeit der Frau (www.bmgfj.gv.at) wirkt sich besonders stark auf das weibliche Geschlecht aus, das aufgrund der Doppelorientierung mit Vereinbarungsproblematiken konfrontiert ist. Arlie Hochschild (1990) hat im Rahmen einer empirischen Erhebung 50 DoppelverdienerInnen-Ehepaare untersucht und kam zum Ergebnis, dass Frauen den Großteil der Reproduktionsarbeit neben ihrer Berufstätigkeit leisten, was nicht selten Erschöpfung und Abgespanntheit zur Folge hat. Die geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen der PartnerInnen sind oft in sich widersprüchlich und stimmen mit den beobachtbaren Verhaltensstrategien nicht überein. Wenn Frauen die unausgewogene Aufteilung der Hausarbeit zwischen den PartnerInnen als ungerecht wahrnehmen, produziert dies nicht selten Missstimmungen und Konflikte zwischen dem Ehepaar (Hochschild 1990: 305ff).

In einer Partnerschaft soll viel Zeit gemeinsam verbracht werden, es gilt, sich anzustrengen, Gesprächsbereitschaft zu zeigen, die andere Person zu respektieren und kontinuierlich an sich selbst und an der Partnerschaft zu arbeiten. Dies wird als Erfolgskonzept für eine gelingende Paarbeziehung begriffen. Ohne Beziehungsarbeit ist eine Partnerschaft zum Scheitern verurteilt. Diese Erwartung wird an beide PartnerInnen gestellt, d. h. auch an dieser Stelle ist Gegenseitigkeit in Partnerschaften zentral.

Die grundsätzliche Bewertung von Partnerschaften am Arbeitsplatz steht im engen Zusammenhang mit eigenen partnerschaftlichen Erfahrungen. Die InterviewpartnerInnen erachten es eher als einfacher, als Paar den gleichen Beruf auszuüben, jedoch in verschiedenen, statt in der gleichen Organisation beschäftigt zu sein - diese Einschätzung hängt stark vom beruflichen Bereich sowie vom genauen Tätigkeitsfeld der PartnerInnen ab. Analytische Aufgaben werden im Vergleich zu rechtlichen Auslegungstätigkeiten als unproblematischer eingestuft. Konfliktpotential ergibt sich in speziellen Berufsfeldern wie dem Sozialbereich: wenn bei schwierigen Entscheidungen Uneinigkeit zwischen den PartnerInnen besteht, kann dies kritische Situationen

zur Folge haben, zum Beispiel wenn einer der beiden Partner von KlientInnen aufgrund dieser Uneinigkeit verbal angegriffen wird.

Die Beurteilung und Wahrnehmung der Partnerschaft am Arbeitsplatz resultiert u. a. aus dem Vergleich mit früheren Partnerschaften bzw. anderen Partnerschaften am Arbeitsplatz (z. B. im Freundeskreis) sowie mit eigenen Vorstellungen einer „idealen“ Partnerschaft und kann sich im Laufe der Partnerschaft verändern, auch durch strukturelle Veränderungen in Bezug auf den gemeinsamen Arbeitsplatz.

Die Zusammenarbeit in der gleichen Abteilung wird als eher nicht erstrebenswert betrachtet. Diese Einstellung kann eine Ablehnung von konkreten beruflichen Angeboten zur Konsequenz haben. Eine enge Zusammenarbeit steht im Widerspruch zum partnerschaftlichen Ideal nach persönlichem Freiraum der PartnerInnen, da sich die gemeinsame Zeit durch den Arbeitsplatz ausdehnt.

Sind die PartnerInnen in verschiedenen Abteilungen beschäftigt, wird die Partnerschaft als eher unkompliziert beurteilt, einer direkten Zusammenarbeit wird höheres Konfliktpotential zugeschrieben. Dies kann zur Folge haben, dass die Paarbildung bei direkter Zusammenarbeit erst nach dem Abteilungswechsel einer Person in eine andere Abteilung stattfindet.

Leistungsstruktur und die Bewertung von Hierarchieungleichheiten

Die Leistungsstruktur wurde nur oberflächlich behandelt, der Großteil der Organisationen der InterviewpartnerInnen wies eine typische hierarchische Struktur auf, ein Interviewpartner eine teamorientierte Organisationsstruktur. Besonders in kleinen Unternehmen besitzt die Frage nach der Leistungsstruktur keine hohe Relevanz, da jede/r MitarbeiterIn über einen eigenen Bereich verfügt.

Die Frage nach dem Organisationsaufbau führte in nur einem Fall zu einer näheren Beschreibung der organisationalen Struktur. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass der Aspekt der Leistungsstruktur für Partnerschaften am Arbeitsplatz kaum Relevanz besitzt. Ersichtlich wird dies aufgrund der seltenen Erwähnung. Angenommen wurde, dass die Leistungsstruktur wegen des damit einhergehenden Machtgefälles wichtig sein könnte, da Personen, die Zugang zu bzw. Einfluss auf leitende Positionen haben,

über ein Herrschaftsinstrument verfügen (Büschges 1983). Die Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass organisationale Leitungsstrukturen sowie Hierarchiegefälle zwischen den PartnerInnen nur dann Relevanz besitzen, wenn die PartnerInnen in der gleichen Organisationseinheit bzw. Abteilung beschäftigt sind.

In den Organisationen, in denen sich die PartnerInnen kennengelernt haben, bestanden keine „klassischen“ Hierarchieungleichheiten (d. h. direkte Unterstellung einer Person in der gleichen Abteilung) zwischen den PartnerInnen, aber indirekte, d. h. unterschiedliche hierarchische Positionen in verschiedenen Abteilungen bzw. Organisationseinheiten. Diese Ungleichheit hatte allerdings aus der Perspektive der Befragten keine unmittelbare Auswirkung auf die Partnerschaft, der unterschiedliche Verdienst stellt jedoch ein Gesprächsthema zwischen dem Paar dar²⁶.

Generell wurden hierarchieungleiche Partnerschaften am Arbeitsplatz mehrmals thematisiert und tendenziell für die eigene Partnerschaft eher abgelehnt. Die Problematik von vertikalen Partnerschaften wird darin gesehen, dass der statushöhere Partner Gefahr läuft, seine (mächtigere) MitarbeiterInnenrolle auch im partnerschaftlichen Kontext nicht vollständig abzulegen.

„Ja wir sind klassisch gleich angestellt und und und hom sowohl beruflich als auch privat den nötigen Respekt voreinand, dass ma ned den andern Befehle geben müssen oder so.“ (I 7: 106-108)

Ist die Partnerschaft allerdings durch eine lange Beziehungsdauer gekennzeichnet, kann eine etwaige Hierarchieungleichheit der PartnerInnen auch als unproblematisch wahrgenommen werden, besonders wenn der statusniedrigeren Person die Chance eingeräumt wird, sich inhaltlich einzubringen und seine/ihre Arbeitstätigkeit jederzeit zu beenden.

Hierarchieungleichheit lässt sich jedoch auch weiter fassen, berücksichtigt man auch die Wissensverteilung zwischen den PartnerInnen, etwa wenn nur ein Partner über organisationsspezifische Informationen verfügt. Bei einer Verpflichtung zur Geheimhaltung wird es von der „wissenden“ Person als besonders positiv empfunden, wenn der andere Partner dieses Ungleichgewicht ohne „Ausfrageversuche“ akzeptiert.

²⁶ Die Höherstellung eines Partners wird in einem Fall durch die unterschiedlich lange Beschäftigungsdauer der PartnerInnen erklärt.

Organisationen als Heiratsmärkte

Aus der Perspektive der Befragten wird es mit steigender MitarbeiterInnenanzahl wahrscheinlicher, dass Partnerschaften am Arbeitsplatz zustande kommen.

*„...bei 600 Leit is hoit schnö amoi der passende Deckel dabei fürn Topf“
(I 2: 104-105)*

Teilweise wird auch ein genereller Trend zu Partnerschaften am Arbeitsplatz angenommen, unter anderem wird dies mit der hohen Bedeutung der Arbeit und der erhöhten Frauenerwerbstätigkeit begründet. Auch der Soziologe Lenz konstatiert, dass die Arbeitswelt für die Beziehungstiftung immer mehr an Bedeutung gewinnt (ebenda 2006).

Mit zunehmendem Alter werden einzelne Wege des Kennenlernens unbeliebter (z. B. Ausgehen), weshalb der Arbeitsplatz als gute Möglichkeit betrachtet wird, Personen im gleichen Alter und mit ähnlichen Interessen kennenzulernen. Der Betrieb wird als „Heiratsmarkt“ aufgrund der vorhandenen breiten gemeinsamen Basis positiv beurteilt. Burkart (1997), der sich mit potentiellen Wegen zur Partnerschaft beschäftigt, bezeichnet den Arbeitsplatz als Institution zur Paarbildung, die regelmäßige Kontaktmöglichkeit zwischen den Geschlechtern²⁷ zulässt. Der große Vorteil dieser Institution liegt in der Zusammenkunft von Personen mit ähnlichen sozialen Merkmalen, d. h. aufgrund der ungebrochenen Bedeutung von Sozialstrukturen stellt der Arbeitsplatz einen sozialen Kreis dar, der potentielle PartnerInnen mit ähnlichen sozialstrukturellen Merkmalen wie soziale Herkunft, Bildung und Alter zur Verfügung stellt (Klein/ Lengerer 2001). Verstärkt wird dies durch die Tendenz von Organisationen, Arbeitskräfte einzustellen, die zu den restlichen Organisationsmitgliedern „passen“ (Dillard/ Miller 1988).

Im Rahmen der Arbeitsbeziehung können die KollegInnen im Zuge des Kennenlernens private Erfahrungen (z. B. über vergangene Partnerschaften) austauschen, wodurch Ähnlichkeiten und Gemeinsamkeiten festgestellt werden. Lernt man den/die

²⁷ An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass der Arbeitsplatz natürlich auch Kontakte zwischen Personen gleichen Geschlechts ermöglicht, d. h. genauso als Institution zur Paarbildung von homosexuellen Partnerschaften verstanden werden kann.

PartnerIn auf anderem Weg kennen, muss diese gemeinsame Basis erst erarbeitet werden. Betont wird auch die Authentizität und Natürlichkeit beim organisationalen Paarbildungsprozess: es besteht kein Zwang, sich zu „verstellen“, und man muss während des Kennenlernens nicht übermäßig viel Wert auf sein äußeres Erscheinungsbild legen, vorausgesetzt, dies besitzt im Arbeitskontext keine hohe Bedeutung²⁸. Gesprächsthemen ergeben sich aus dem Beruf – der Handlungs- und Kommunikationsdruck wie bei anderen Wegen zur Partnerschaft fällt bei dieser Variante des Kennenlernens weitgehend weg.

„Weil da Partner am Arbeitsplatz, der kennt dich jeden Tag, ja. Wie du bist. Bist du geschminkt oder nicht geschminkt, sind die Haare schön gestylt oder nicht, dem kannst nix verbergen. Der hot a koa Schockerlebnis, ja.“ (I 9: 75-78)

Die gemeinsame Arbeitsstelle, d. h. die beidseitige Eingebundenheit in ein Handlungsfeld, erleichtert die Kontaktaufnahme von KollegInnen - zwischen vormalig fremden Personen wird durch äußere Umstände Kontakt hergestellt, ohne dass eine Person dieses Kennenlernen aktiv herbeiführt, z. B. wenn der/die neue KollegIn vorgestellt wird (Lenz 2006). Weiters erfordern betriebliche Arbeitsabläufe bzw. -inhalte Kommunikation und bieten Anlässe, die es ermöglichen, sich auszutauschen und besser kennenzulernen, auch hinsichtlich von partnerschaftlichen Wunsch- und Idealvorstellungen. D. h. man überprüft – eventuell auch über einen längeren Zeitraum hinweg – ob man „zusammenpasst“.

Der praktische Nutzen einer Partnerschaft am Arbeitsplatz besitzt für Paare am Arbeitsplatz insofern Relevanz, als PartnerInnen mit gemeinsamem Haushalt durch den gemeinsamen Weg in die Arbeit Fahrtkosten reduzieren können. Herrmanns These der Verschwimmung der beiden Bereiche Arbeit und Partnerschaft (2005: 259ff) findet hier teilweise Entsprechung, da die Partnerschaft am Arbeitsplatz in diesem Fall mit wirtschaftlichen Erwägungen in Verbindung gebracht wird. Auch das bereits zitierte Erfolgskonzept von Partnerschaften hinsichtlich Beziehungsarbeit, was als kontinuierlich erforderlicher Aufwand von beiden PartnerInnen zur Aufrechterhaltung der Partnerschaft aufgefasst werden kann, ist als Hinweis darauf zu

²⁸ Wie stark die Kleider- bzw. Stylingvorschriften in Organisationen normiert sind, hängt allerdings stark von der beruflichen Tätigkeit bzw. vom Berufsfeld ab.

interpretieren, dass sich im Privatleben arbeitsähnliche Ansprüche durchsetzen (Richter 2005).

Ein weiterer positiver Aspekt von Partnerschaften am Arbeitsplatz besteht darin, den/die PartnerIn auch während des Arbeitstages zu sehen und mit ihm/ihr Zeit zu verbringen, wie in Form eines gemeinsamen Mittagessens. Bei gleichen Arbeitszeiten haben die PartnerInnen auch gleiche Freizeiten zur Verfügung. Durch den gemeinsamen Arbeitsplatz ergibt sich ein ähnlicher partnerschaftlicher Tagesablauf und -rhythmus, weshalb keine zeitlichen Koordinationsprobleme entstehen, die Paare mit getrenntem Arbeitsplatz aufweisen²⁹. Die Herausforderung einer Abstimmung des gemeinsamen Urlaubes fällt bei Betriebsurlauben weg. Die Rahmenbedingungen der gemeinsamen Organisation beeinflussen den partnerschaftlichen Alltag also sehr stark.

Entstehung der Partnerschaft

Der Arbeitsplatz bietet verschiedene Gelegenheiten zur Entstehung von Partnerschaften zwischen KollegInnen: Anlässe wie Begegnungen während des Arbeitstages, kurze Gespräche in Pausen bzw. bei Betriebsfeiern oder -ausflügen ermöglichen das nähere Kennenlernen zweier Personen, wofür eine gute Gesprächsbasis zwischen den KollegInnen notwendig ist. Auch Burrell (1993) beschreibt organisationale Ereignisse aufgrund des dort stattfindenden informellen Austausches zwischen KollegInnen als förderlich für die Entstehung von Partnerschaften im Betrieb. Aus dem Kontakt innerhalb der Arbeitszeit (auch über E-Mail oder Telefon) wird im Zuge der Paarbildung Kontakt außerhalb der Arbeitszeit, etwa in Form von Verabredungen zu gemeinsamen Sportaktivitäten.

Der Wunsch, als neue/r MitarbeiterIn KollegInnen kennenzulernen und sozialen Anschluss zu finden, ist hierbei als fördernder Aspekt zu nennen, genauso wie umgekehrt die Bestrebungen von bereits länger beschäftigten MitarbeiterInnen, den Neuen/die Neue in das Team zu integrieren.

²⁹ Sind die Arbeitszeiten der Partnerinnen jedoch flexibel (z. B. aufgrund von Gleitzeit), müssen sich die PartnerInnen trotzdem koordinieren – der Weg zur Arbeitsstätte wird im Falle eines gemeinsamen Haushalts je nach der Länge des geplanten Arbeitstages entweder gemeinsam oder getrennt angetreten, auch der Zeitpunkt des Aufstehens wird besprochen.

Der Paarbildungsprozess kann sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, wenn sich eine Person bereits in einer Partnerschaft befindet. Im Laufe der Zeit lernt man den Arbeitskollegen/die Arbeitskollegin jedoch besser kennen, bei einer Trennung vom/von der PartnerIn kann dann eine neue Partnerschaft mit dem Kollegen/der Kollegin entstehen. Allerdings besteht die Möglichkeit, jahrelang in der gleichen Organisation „nebenher“ zu arbeiten, und die Partnerschaft entsteht erst zu einem viel späteren Zeitpunkt. Auch aus einer kurzfristigen Romanze kann zu einem späteren Zeitpunkt eine Partnerschaft werden.

Der Entstehungsprozess der Partnerschaften lässt sich eher nicht mit „Liebe auf den ersten Blick“ beschreiben: die PartnerInnen lernen sich vielmehr über einen längeren Zeitraum kennen und schätzen, der Begriff des „Zusammenwachsens“ beschreibt diesen Prozess sehr anschaulich. Die Beschreibung der Paarbildungsphase der InterviewpartnerInnen bleibt eher vage.

„...ja und ... dann hat sich das so ergeben“ (I 1: 9)

Die gemeinsame Arbeit an einem Projekt bzw. generell die berufliche Zusammenarbeit – oft verbunden mit Überstunden – ist förderlich für das Zustandekommen einer Partnerschaft bzw. umgekehrt auch weniger arbeitsintensive Phasen, die für gemeinsame Pausen genutzt werden. Durch die enge Zusammenarbeit wird auch über Privates gesprochen, zusätzlicher privater Kontakt bietet dann die Möglichkeit des noch intensiveren Austausches.

„Aus nichts is wenig worden aus wenig is mehr worden und jetzt, jetzt sprech ma von einer dreijährigen Beziehung.“ (I 7: 211-213)

Eine Schwierigkeit im Zuge der Paarbildungsphase besteht darin, festzustellen, ob beide PartnerInnen dieselben Gefühle füreinander empfinden. Der Übergang von Gesprächen während der Arbeitszeit zu Treffen in der Freizeit wird als problematisch erlebt, da bei beiden Personen die Angst vorhanden ist, dass das „Outing“ der persönlichen Gefühle nicht auf Gegenseitigkeit stößt. Dies würde eine sehr unangenehme Situation darstellen, da eine Gefährdung der beruflichen Zusammenarbeit angenommen wird.

Obwohl sich das gegenseitige Interesse der PartnerInnen meistens über einen längeren Zeitraum entwickelte, gestaltete sich der Paarbildungsprozess in einem Fall wesentlich kürzer. Hier bestand das Interesse am Arbeitskollegen bereits zum Zeitpunkt der Vorstellung des neuen Mitarbeiters. Aber auch in diesem Falle stellt die Verlagerung von Aktivitäten ins Private eine wichtige Schwelle dar, wird sie überschritten, interpretieren die PartnerInnen dies als Zeichen, dass es sich um etwas „Ernstes“ handelt.

„Wir sand dann nu gemeinsam am Abend dann nu furtgwesn und so, und ja, dann war's eh scho so mehr oder weniger klar.“ (I 8: 56-57)

Die Verliebtheit am Arbeitsplatz äußert sich auf unterschiedlich Art und Weise, zum Beispiel durch vermehrte Überlegungen hinsichtlich der äußerlichen Erscheinung im Büro oder durch Nervositätsgefühle während der Arbeitszeit. Verliebtheitsgefühle wirken sich eventuell auch auf die Einstellung gegenüber der beruflichen Tätigkeit an sich aus, insofern als sie weniger ernst genommen wird. Dieser Zugang kann jedoch die berufliche Leistung gefährden, ist man aufgrund der Nähe des Partners aufgeregt und dadurch ablenkbar.

Nach der Paarbildung: die Verheimlichungsphase

Nach der Entstehung der Partnerschaft können die PartnerInnen das Bedürfnis aufweisen, ihre Paarbeziehung vor den KollegInnen zu verheimlichen. Dies kann mehrere Gründe haben, etwa weil eine vorherige Partnerschaft gescheitert ist und man sich nicht sofort in die nächste Partnerschaft „hineinstürzen“ möchte, aber auch, weil negative Reaktionen der KollegInnen befürchtet werden, z. B. wenn die Partnerschaft relativ bald nach deren Entstehen wieder beendet werden würde.

Die Umsetzung des Wunsches nach einer Geheimhaltung der Partnerschaft im KollegInnenkreis ist jedoch nicht einfach, besonders wenn sich die Arbeitsstelle in räumlicher Nähe zum gemeinsamen Haushalt befindet, da man z. B. bei Freizeitaktivitäten gesehen wird. In diesem Zusammenhang wird häufig der damit verbundene Klatsch thematisiert – KollegInnen erfahren ohne die aktive Kundgebung der PartnerInnen, d. h. durch Dritte, von der Partnerschaft.

Wichtig erscheint im Zusammenhang mit dem Verheimlichen ein vorsichtiges Verhalten: die Partnerschaft soll sich zuerst einige Monate „bewähren“, bevor ihr Bestand kundgegeben wird – sie soll ernsthaft sein, was mit „langfristig“ gleichzusetzen ist. Es wird als nicht sinnvoll erachtet, den Eingang der Partnerschaft sofort zu verlautbaren. Diese Bewährungsphase ist besonders von Bedeutung, wenn sich die Paarbildungsphase mit der Auflösung einer vorigen Partnerschaft überschneidet – aus Gründen der persönlichen Unsicherheit wird ein individuell angemessener Zeitraum „abgewartet“.

Ob eine Geheimhaltung notwendig ist oder nicht, kann mit der Organisationskultur in Verbindung gebracht werden. Bei freundschaftlichen Beziehungen zwischen KollegInnen und einem familiären Betriebsklima wird davon ausgegangen, dass es nicht erforderlich ist, eine Partnerschaft geheim zu halten.

Die offizielle Bekanntgabe der Partnerschaft wird als Erleichterung empfunden, auch weil in der Verheimlichungsphase Fragen der KollegInnen nach Freizeitbeschäftigungen nicht ehrlich beantwortet werden können. Die Phase des Verheimlichens kann auch durch das Zusammentreffen mit KollegInnen bei freizeithlichen Unternehmungen oder beim gemeinsamen Heimweg von der Arbeitsstätte beendet werden.

Bei der Bekanntgabe der Partnerschaft ist es möglich zu differenzieren, d. h. näher stehende KollegInnen früher zu informieren als andere KollegInnen. Gemeinsame Freizeitaktivitäten mit ArbeitskollegInnen bieten ebenfalls die Chance, dass die anwesenden KollegInnen bereits zu einem früheren Zeitpunkt über die Partnerschaft in Kenntnis gesetzt werden. Mehrmals wird betont, dass jedoch auch bei nahe stehenden KollegInnen nicht „Pauken und Trompeten“ eingesetzt wurden.

Nach dem Ende des Geheimhaltens erfahren nicht informierte KollegInnen nach und nach von der Existenz der Partnerschaft – durch die Beobachtung und Wahrnehmung der PartnerInnen als Paar. Der gemeinsame Besuch eines Betriebsfestes besitzt hier sehr hohe Relevanz, da dies von den KollegInnen als Zeichen für die Existenz der Partnerschaft interpretiert wird. Den ArbeitskollegInnen kann die Partnerschaft weiters durch einen vertrauten Umgang der PartnerInnen auffallen, z. B. durch einen Begrüßungskuss am Morgen.

Die KollegInnen werden also direkt von den PartnerInnen über die Partnerschaft aufgeklärt oder erfahren durch die Beobachtung des Paares während der Arbeit bzw. auch in der Freizeit davon, hier kann allerdings nicht zwischen den KollegInnen differenziert werden.

Es wird angenommen, dass die eben beschriebene Handlungsstrategie auch bei PartnerInnen, die nicht denselben Arbeitsplatz haben, angewendet wird. Dieses Verhalten soll die Anlässe zu organisationsinternen Klatsch reduzieren, obwohl die Meinung vertreten wird, dass Gerüchte unvermeidlich sind, was besonders in der Anfangsphase der Partnerschaft eine Belastung darstellen kann.

„Da kannst ja ned nachn ersten Tag scho a Mail an die ganze Firma schreiben. (...) Des wär ja ned sinnvoll.“ (I 6: 106-107)

Nicht immer ist das eben beschriebene Verhalten ein Ergebnis partnerschaftlichen Kommunikation, es kann auch ohne Absprache entsprechend gehandelt werden. Allerdings wird der Aspekt des erfolgreichen Verheimlichens oft problematisiert, da bei KollegInnen, mit denen direkt zusammengearbeitet wird, sehr bald die Vermutung einer Partnerschaft entsteht und sie deswegen um Verschwiegenheit gebeten werden müssen.

Kontakthäufigkeit der PartnerInnen während des Arbeitstages und in der Freizeit

Die Rahmenbedingungen der beruflichen Tätigkeit bzw. des Berufsfeldes wirken sich stark auf die Kontakthäufigkeit der PartnerInnen während des Arbeitstages aus. Bei einer ausgeprägten externen KundInnenorientierung ergeben sich wenige ungeplante Begegnungen der PartnerInnen. In Organisationen mit hoher eigenverantwortlicher Arbeitstätigkeit der MitarbeiterInnen (z. B. kleine Betriebe) kommt es bei Partnerschaften am Arbeitsplatz ebenfalls zu einer geringen Kontakthäufigkeit der PartnerInnen während des Arbeitstages, besonders bei einer zusätzlichen räumlichen Distanz.

Auch bei Organisationen mit größeren MitarbeiterInnenzahlen hängt die Kontakthäufigkeit davon ab, ob man in derselben Abteilung beschäftigt ist. Bei unterschiedli-

chen Abteilungen kommt der gemeinsame Kontakt häufig nur durch vereinbarte Treffen zustande. Strukturelle Veränderungen können jedoch Veränderungen der Kontakthäufigkeit auslösen, wenn neue betriebliche Berührungspunkte zwischen den PartnerInnen entstehen.

In der partnerschaftlichen Freizeit besteht die Möglichkeit zu gemeinsamen Unternehmungen mit KollegInnen, was den Vorteil aufweist, dass Zeit mit dem/der PartnerIn verbracht und die KollegInnen gleichzeitig nicht vernachlässigt werden.

Trotz großer Unterschiede in der Kontakthäufigkeit der PartnerInnen ergibt sich bei Partnerschaften am Arbeitsplatz eine eher hohe Kontakthäufigkeit in Vergleich zu Paaren mit getrennten ArbeitgeberInnen. Die Bewertung dieses Sachverhalts ist von partnerschaftlichen Idealvorstellungen abhängig. Besteht der Wunsch, den/die PartnerIn seltener zu sehen, ist dies im konkreten Fall nur bedingt umsetzbar. Der häufige Kontakt und die Nähe können zu Streitigkeiten zwischen den PartnerInnen führen. Hat man die gleichen Arbeitszeiten und teilt zusätzlich einen Haushalt, könnte man theoretisch die gesamte Zeit miteinander verbringen, was nicht mit jedem Partnerschaftsideal übereinstimmt.

„Und anders is es, dass ma eben extrem vü zaumen is, und des vertragt a ned jeder. Mhm. Also jede freie Minute is ma dann zaumen. Ma hat wirklich fast ka Minut oder Stund mehr für sich, ne.“ (I 5: 533-535)

In Partnerschaften müssen sich die PartnerInnen eigene persönliche Freiräume zustehen, auch auf einer zeitlichen Ebene, was Aushandlungsprozesse über die jeweiligen Bedürfnisse an Freiraum impliziert. Bestehen große Unterschiede in der Einstellung zur Selbstständigkeit der PartnerInnen, stellt dies einen potentiellen Konflikt-herd dar.

Veränderungen in der Kontakthäufigkeit der PartnerInnen ergeben sich auch, wenn ein/e PartnerIn die Organisation verlässt, z. B. aufgrund von Karenz. Die zur Verfügung stehende frei disponierbare Zeit wird aufgrund des nun erfüllten Bedürfnisses nach persönlichem Freiraum positiv beurteilt, da sie ohne den Partner gestaltet werden kann. Mit Zunahme der Beziehungsdauer wird der berufliche Abstand der PartnerInnen ebenfalls positiv beurteilt, da dadurch Streitigkeiten vermieden werden und

es als sinnvoll erachtet wird, nach einigen Jahren Partnerschaft eine Trennung zwischen privaten und beruflichen Bereich zu erzielen bzw. sich einen eigenen, persönlichen Bereich jenseits von Partnerschaft bzw. Familie zu schaffen. Für Koppetsch (1998) stellen diese Individualitätsansprüche der PartnerInnen, eigene Bereiche abseits von der Partnerschaft aufzuweisen, ein Charakteristikum von Partnerschaften im Allgemeinen dar.

Ein Aspekt der Freizeit der PartnerInnen betrifft die Inanspruchnahme eines gemeinsamen Urlaubes, was manchmal mit Schwierigkeiten verbunden ist und Aushandlungsprozesse voraussetzt, einerseits mit den KollegInnen, andererseits mit dem/der Vorgesetzten. Besonders in Organisationen mit kleinen MitarbeiterInnenzahlen ist ein gemeinsamer Urlaub schwierig zu realisieren. Um dies trotzdem zu erreichen, setzen die PartnerInnen bei der Aushandlung mit Vorgesetzten ihre Partnerschaft als Argument ein.

*„Jo des is halt a einfach durchs zaumreden goi i moan du musst hoit einfach sagen so ists aus fertig wir san beinand des muaß scho irgendwo geh“
(I 1: 113-115)*

Ein zentrales, positives Element von Partnerschaften am Arbeitsplatz stellt der gemeinsame Erfahrungshorizont dar. Die PartnerInnen kennen die KollegInnen, bei Gesprächen über berufliche Probleme ist das Verständnis für den anderen größer, die PartnerInnen können sich besser in die Lage des anderen einfühlen, wissen, wovon man spricht und sind deshalb kompetente ZuhörerInnen. Der/die über Einblick verfügende PartnerIn kann in schwierigen beruflichen Zeiten ein hohes Maß an Verständnis aufbringen, da er/sie Erzählungen gut nachvollziehen kann, was als streitvermindernd eingeschätzt wird. Weiters ist es durch das vorhandene Wissen der PartnerInnen möglich, bei Erzählungen, die das Arbeitsleben betreffen, Informationen voraussetzen zu können.

„i hob des als sehr erleichternd empfunden, dass i ned immer von so Adam und Eva anfangen muaß bei jedem, was mi belastet oder so, ja“ (I 9: 56-57)

Dieser gemeinsame Background ermöglicht es, aus privaten, konstruktiven Gesprächen einen beruflichen Nutzen zu ziehen. Der/die PartnerIn kennt neben den MitarbeiterInnen auch die Strukturen der Organisation sowie den Arbeitsbereich der Part-

nerIn, was es möglich macht, berufsrelevante fachliche Fragen zu diskutieren, Hilfestellungen zu erhalten bzw. auf einer allgemeinen Basis berufliche Themen zu besprechen. Man kennt weiters die spezifischen Problemlagen und Herausforderungen von beruflichen Bereichen (z. B. helfender Beruf) und kann dadurch intensiv auf den/die PartnerIn eingehen. Besonders bei Ärgernissen während der Arbeitszeit bietet die Diskussion mit dem/der PartnerIn in der Freizeit die Möglichkeit, negative Affekte „auszudiskutieren“.

Trotz des gemeinsamen beruflichen Kontextes verfügen die PartnerInnen teilweise über unterschiedliche Perspektiven, z. B. wenn es um die Einschätzung von KollegInnen geht. Das Urteil über das Erzählte des Partners/der Partnerin wird nicht nur aufgrund des Inhalts seiner Erzählung gefällt, sondern auch auf Basis eigener Erfahrungen, was als bereichernd erlebt wird.

Durch den gemeinsamen Arbeitsplatz wird es möglich, intensiv am Leben des Partners/der Partnerin teilzunehmen, besonders wenn der Beruf einen hohen Stellenwert für die PartnerInnen besitzt. Durch die Kenntnis seiner/ihrer beruflichen Stärken und Schwächen kennt man ihn/sie aus einer „zweiten“ Perspektive. Rastetter (1994) begründet das Entstehen von Partnerschaften am Arbeitsplatz mit der Kooperationsebene, d. h. weil man die KollegInnen im eigenen Arbeitsbereich aus verschiedenen Situationen kennt und eventuell bereits berufliche Erfolge miteinander erlebt hat. Die „zweite“ Perspektive bezieht sich also auf die Art und Weise der Erfüllung der MitarbeiterInnenrolle, d. h. wie arbeitet der/die PartnerIn mit anderen KollegInnen zusammen, wie verhält er/sie sich in Stresssituationen, ist er/sie hilfsbereit, etc., was zusätzliche Informationen über den/die PartnerIn gewährt, die in einer Partnerschaft in unterschiedlichen Organisationen schwer zugänglich wären.

Der finanzielle Abhängigkeits- und Unsicherheitsaspekt ist ein weiteres Charakteristikum von Paaren am Arbeitsplatz. Durch den gleichen/die gleiche ArbeitgeberIn besteht bei wirtschaftlichen Krisen der Organisationen die Gefahr einer gleichzeitigen Arbeitslosigkeit der PartnerInnen, weshalb große private Investitionen sorgfältig abgewogen werden.

Wenn ein/eine PartnerIn den gemeinsamen Arbeitsplatz verlässt, kann dies von der verbleibenden Person negativ erlebt werden. Diese Veränderung bewirkt zunächst das Gefühl von Orientierungslosigkeit.

„Und dann war des einfach aus, er er hat gwechselt den Job und da hob i wirklich glaub i drei Monat braucht, bis i mi umorientieren konnte. Weil weil des war wirklich afoch was Fehlendes dann.“ (I 9: 64-66)

Durch die Auflösung des gemeinsamen Arbeitshintergrundes ist der/die in der Organisation verbliebene PartnerIn nicht mehr so stark dazu verleitet, mit dem/der PartnerIn über berufliche Angelegenheiten zu diskutieren, d. h. der Beruf rückt in der partnerschaftlichen Kommunikation in den Hintergrund. Der/die PartnerIn befindet sich nun in einem anderen beruflichen Umfeld, weshalb angenommen wird, dass er/sie sich nicht mehr so stark in die Organisation einfühen kann.

Die Bewertung der Partnerschaft am Arbeitsplatz von außen, d. h. von der Organisation, wird als wichtig erachtet. Insbesondere an der Einstellung der Führungsebene wird festgemacht, ob eine Partnerschaft problematisiert wird oder eher als „normal“ gesehen wird. Partnerschaften können aus der Perspektive der GesprächspartnerInnen zwar nicht per se verhindert, aber erschwert werden, z. B. durch das Thematisieren der „unliebsamen“ Partnerschaft, oder durch eine unangenehme Gestaltung von Arbeitsaufträgen.

b) Außenperspektive

Reaktionen der KollegInnen auf die Partnerschaft

Die Reaktionen der KollegInnen in den Organisationen der InterviewpartnerInnen gestalteten sich sehr unterschiedlich. Gibt es in Organisationen bereits mehrere Paare, stellt Partnerschaft am Arbeitsplatz kein außergewöhnliches Phänomen (mehr) dar, weshalb eher gleichgültig Reaktionen der KollegInnen auf die Partnerschaft beschrieben wurden. Die Bekanntgabe der Partnerschaft kann für das Individuum im Organisationskontext trotzdem Relevanz besitzen, da der Familienstand bekannt wird, d. h. die KollegInnen wissen fortan Bescheid, ob man vergeben ist oder „frei“.

Die Reaktionen der KollegInnen stehen im Zusammenhang mit dem Verhalten der PartnerInnen kurz nach der Paarbildungsphase – ob die Partnerschaft verheimlicht wurde bzw. ob die ArbeitskollegInnen bereits Vermutungen über das Bestehen der Partnerschaft hatten. Neben begrüßenden Reaktionen auf die Bekanntgabe im Sinne von positiver Überraschtheit konnte auch festgestellt werden, dass KollegInnen aufgrund von eigenen negativen Erfahrungen mit Partnerschaften am Arbeitsplatz auf etwaige negative Folgen hinweisen.

Nach der Bekanntgabe der Partnerschaft am Arbeitsplatz wird diese von den KollegInnen relativ rasch in den organisationalen Alltag integriert. Nach Beobachtungen des Paares und Gesprächen mit den PartnerInnen wird die Existenz der Partnerschaft akzeptiert und zur „Selbstverständlichkeit“, was mit unterschiedlichen Prioritätensetzungen und Bedeutungshorizonten der arbeitenden Individuen erklärt werden kann.

Im Zuge der Bekanntgabe der Partnerschaft konstatieren einzelne KollegInnen, über entsprechende Vorahnungen zu verfügen, diese speisen sich z. B. aus Beobachtungen auf Betriebsfeiern, weil die PartnerInnen dort viel Zeit miteinander verbracht haben.

„...und dann homs gsogt, ja, des hom ma uns eh schon gedocht, ihr Schlingel (...), und i hob des scho immer gwusst, und sofort hob i gseng, dassds ihr super zaumpassts“ (I 7: 384-386)

Wissen einige KollegInnen von der Partnerschaft, breitet sich diese Neuigkeit meist ganz von selbst aus, durch aktives Fragen genauso wie durch Beobachtung. Trotzdem kann es besonders in einer großen Organisation vorkommen, dass die „Neuigkeit“ nicht sämtliche MitarbeiterInnen erreicht, und diese z. B. im Falle einer Eheschließung des Paares erst aufgrund der veränderten namentlichen Vorstellung davon erfahren.

KollegInnen können aus der Partnerschaft einen Nutzen ziehen, z. B. wenn einer der beiden PartnerInnen während der Arbeitszeit nicht telefonisch erreicht werden kann, und der/die andere PartnerIn angerufen wird, um Auskunft über den momentan Aufenthaltsort des Partners/der Partnerin zu erhalten bzw. zur Informationsweitergabe. Bei dieser Interaktion wird das Paar auch während der Arbeitszeit als Paar wahrgenommen, dieses Handeln wird von den PartnerInnen als effiziente Vorge-

hensweise der KollegInnen betrachtet. Häufige Erkundigungen nach dem/der PartnerIn von KollegInnen können auch als störend empfunden werden, weshalb darüber in Kenntnis gesetzt wird, dass der genaue Tagesplan des Partners nicht bekannt ist, d. h. es wird eine Distanz zum/zur PartnerIn aufgebaut.

Die Reaktionen der KollegInnen können sich auch auf das Privatleben beziehen, z. B. werden Grüße an den/die sich im Krankenstand befindliche(n) PartnerIn bestellt. Eine weitere Auswirkung liegt in einer verstärkten Kooperationsbereitschaft der KollegInnen, wenn aufgrund des Wunsches des Paares Dienstzeiten getauscht werden.

Negative Haltungen gegenüber der Partnerschaft am Arbeitsplatz können durch die Verletzung von persönlichen Interessen der KollegInnen begründet sein. In einem Fall wollte ein Kollege einen Partner als Ausgekollege weiterhin behalten, allerdings änderte sich dies durch die Partnerschaft. Diese Veränderung führte zu Sticheleien des Kollegen – einerseits zu Aufforderungen zum gemeinsamen Fortgehen, andererseits zu allgemein ablehnenden Aussagen zu Partnerschaften im Betrieb. Vertraute ArbeitskollegInnen können weiters gekränkt sein, weil sie erst bei der allgemeinen Information der KollegInnen von der Existenz der Partnerschaft erfahren und nicht früher „eingeweiht“ wurden. Diese Konfliktpunkte knüpfen an die theoretischen Ausführungen von Neuburger (1993) an, der Eifersucht und Neid von ArbeitskollegInnen auf deren Ausgeschlossenheit von der Partnerschaft am Arbeitsplatz zurückführt, da eine Zweierbeziehung im Gegensatz zu Freundschaften zwischen KollegInnen durch Exklusivität gekennzeichnet ist.

Bei einer höheren hierarchischen Stellung eines Partners in einer anderen Abteilung wird bei Gesprächen mit KollegInnen, die dem/der PartnerIn unterstellt sind, scherzhaft auf die PartnerInnenrolle Bezug genommen. Dieser Aspekt wird besonders bei Gesprächen über begangene Fehler während der Arbeit, von denen der/die Vorgesetzte nicht erfahren sollte, relevant. Allerdings gilt es als selbstverständlich, aufgrund der MitarbeiterInnenrolle keine Informationen an den/die PartnerIn weiterzugeben.

*„Da redst halt schon mal, wo i sog, ja sicher, i erzähl des eh daham ois weiter, ne, wos ma ihr erzählts (...). Is aber nur a Scherz, würd i ned machen.“
(I 6: 333-335)*

Ein großer Altersunterschied zwischen den PartnerInnen ist besonders vor bzw. kurz nach der Bekanntgabe der Partnerschaft eine Quelle für besonders unangenehm erlebten Klatsch in Organisationen. Die Partnerschaft wird zum organisationalen Gesprächsthema und von manchen KollegInnen als Affäre kategorisiert, weil einem/einer PartnerIn unterstellt wird, verheiratet zu sein. Rastetter (1994) konstatiert, dass PartnerInnen am Arbeitsplatz aufgrund der Zweierbeziehung angreifbar werden – eine negative Folge davon sind Verleumdungen durch KollegInnen. Eine Möglichkeit, mit Gerüchten umzugehen, ist eine eher passive, abwartende Haltung, d. h. sie nicht zu kommentieren, um Konfrontationen zu vermeiden. Wenn Klatsch von einer Kurzfristigkeit der Partnerschaft ausgeht, stellt es für die PartnerInnen ein Erfolgserlebnis dar, diese Annahme zu entkräften.

Die Akzeptanz der Partnerschaft von Seiten der KollegInnen kann auch einen längeren Zeitraum beanspruchen. Während näherstehende KollegInnen früher positive Wertschätzung entgegenbringen, kann sich eine skeptische Haltung bei ferneren KollegInnen länger halten. Die kollegiale Akzeptanz der Partnerschaft wird an konkreten Aktionen festgemacht, etwa, wenn den PartnerInnen Fragen über ihre Partnerschaft gestellt werden.

Beendet ein/eine PartnerIn seine/ihre Arbeitstätigkeit, ist es möglich, dass bei den KollegInnen Unsicherheit darüber herrscht, ob der/die andere PartnerIn die Arbeitstätigkeit ebenfalls beendet, besonders, wenn diese Vorgehensweise in der Firmengeschichte bereits bekannt ist. Die ArbeitskollegInnen versuchen dann, sich Klarheit über die Absichten des/der verbliebenen Partners/Partnerin zu verschaffen.

Reaktionen des/der Vorgesetzten auf die Partnerschaft

Die Reaktionen des/der Vorgesetzten stehen im Interviewkontext in engem Zusammenhang mit den Reaktionen der KollegInnen. Im Großen und Ganzen können diese als „positiv“ zusammengefasst werden. Der/die Vorgesetzte erfährt eher zu einem späteren Zeitpunkt von der Partnerschaft als die KollegInnen, was den Wünschen der PartnerInnen entspricht. Der Zeitpunkt wird tendenziell nicht aktiv von den PartnerInnen bestimmt, sondern ergibt sich eher, z. B. durch den Klatsch in der Organisati-

on. Allerdings kann auch die Möglichkeit eines Gespräches mit dem/der Vorgesetzten gewählt werden, um die Partnerschaft bekanntzugeben³⁰.

Von einer skeptischen Haltung des/der Vorgesetzten gegenüber der Partnerschaft können die PartnerInnen indirekt von KollegInnen erfahren. Es steht jedoch für die PartnerInnen nicht zur Debatte, sich aufgrund dieser Haltung zu trennen, wobei diese nicht explizit gemachte negative Haltung trotzdem Unsicherheit zur Folge haben kann.

*„Und und i waß a ned, wos er erwartet hot, nur wir waren beide scho laung in da Firma drinnen, weil am liabsten wär i gangen muss i sagen.“
(I 5: 25-26)*

Dem/der Vorgesetzten können Veränderungen in den Routinen der MitarbeiterInnen auffallen, die dann thematisiert werden³¹. Es wird bevorzugt, dass der/die Vorgesetzte direkt von den PartnerInnen über die Partnerschaft in Kenntnis gesetzt wird, d. h. die Vorstellung einer idealen Vorgehensweise unterscheidet sich tendenziell von der tatsächlichen Vorgehensweise. Eine geheimniskrämerische oder abstreitende Haltung gegenüber dem/der Vorgesetzten wird als nicht zielführend beschrieben. Diese Verhaltensvorschriften beziehen sich auf informelle Normen der MitarbeiterInnen selbst, denn auf einer formellen, organisationalen Basis konnten keine festgeschriebenen Verhaltensvorschriften hinsichtlich der Vorgehensweise bei einer Partnerschaft am Arbeitsplatz festgestellt werden.

Als Reaktion des/der Vorgesetzten konnten bei einer positiven Haltung gegenüber der Partnerschaft auch humorvolle Reaktionen auf die Partnerschaft beobachtet werden.

„...interessante Bande knüpfen sich in meinen Reihen“ (I 9: 173-174)

Diese Einstellung beruht auf der Annahme, dass glückliche, gut miteinander auskommende MitarbeiterInnen bessere Arbeitsleistungen liefern. Auch der Human Relations-Ansatz unterstützt die These der Wichtigkeit von sozialen Beziehungen am

³⁰ Liegt der Paarbildungsprozess bereits längere Zeit zurück, verblasst die Erinnerung an den Ablauf des „Outings“ zunehmend, es kann auch nicht mehr sicher gesagt werden, ob der/die Vorgesetzte bereits von KollegInnen über die Partnerschaft Bescheid wusste, als ihm/ihr davon berichtet wurde.

³¹ z. B. wenn sich das Auto eines Partners nicht mehr am betrieblichen Parkplatz befindet

Arbeitsplatz (Weinert 1987 zit. nach Winterhoff-Spurk 2002), sowie Neuberger (1993), der davon spricht, dass soziale Beziehungen Freude, Arbeitsmotivation sowie Kontaktfähigkeit im Arbeitsalltag zur Folge haben. Partnerschaften am Arbeitsplatz bewirken weiters eine Stabilisierung des Arbeitskräftepotentials, da Beschäftigte in einer Zweierbeziehung den Betrieb aufgrund der erhöhten organisationalen Integrität eher nicht verlassen. Allerdings blieb dies der einzige konkrete Verweis eines/einer Vorgesetzten auf positive Auswirkungen einer Partnerschaft am Arbeitsplatz.

In speziellen, organisationalen Krisensituationen besitzt die Partnerschaft Relevanz, etwa wenn ein Partner geheime Informationen erhält und vom/von der Vorgesetzten darauf hingewiesen wird, dass diese nicht an den anderen Partner weitergegeben werden dürfen.

Besteht ein großes Distanzverhältnis zu dem/der Vorgesetzten, kann aufgrund fehlender Kommunikation nicht festgestellt werden, ob der/die Vorgesetzte von der Partnerschaft weiß. Fallen keine entsprechenden negativen Bemerkungen, wird dies als Indikator für eine tolerante Haltung des/der Vorgesetzten gewertet.

Direkte Vorgesetzte, z. B. AbteilungsleiterInnen, verfügen teilweise über mehr Einblick als GeschäftsführerInnen und kommentieren dann die Partnerschaft. In einem Fall äußerte ein Abteilungsleiter seine grundsätzlich negative Haltung gegenüber Beziehungen im Betrieb. Die Bedenken bezogen sich auf etwaige Bevorzugungen des Partners, sowie auf die Schwierigkeiten nach einer Auflösung der Partnerschaft. Zu einem späteren Zeitpunkt wurden diese antizipierten Probleme zum Teil revidiert, da Lob für den betrieblichen Umgang der PartnerInnen miteinander folgte.

Im Zuge des privaten Zusammentreffens von MitarbeiterInnen und Vorgesetzten können sich Äußerungen von Führungspersonen ebenfalls auf die Partnerschaft beziehen, genauso wie es im beruflichen Kontext zu beiläufigen Kommentaren der Vorgesetzenseite über die Partnerschaft kommen kann.

Bei Familienbetrieben kann die Partnerschaft von Seiten der Geschäftsführung mit Skepsis betrachtet werden, Gespräche zwischen den PartnerInnen und dem/der Vorgesetzten dienen dazu, berufliche bzw. private Grenzen abzustecken. Skepsis ist be-

sonders aufgrund des hohen KundInnenkontaktes der Organisation sowie bezüglich des Hineintragens von privaten Problemen in den beruflichen Kontext gegeben. Der Lösungsansatz in dieser Situation bezieht sich auf eine klare Trennung der professionellen MitarbeiterInnenrolle und der PartnerInnenrolle, d. h. die Partnerschaft wird auf die Freizeit „vertagt“. Bei Erfüllung dieses Anspruches besteht die Erwartung, dass es zu keinen weiteren entsprechenden Einmischungen der Vorgesetzenseite kommt.

*„Wir hom ausmacht, dass wir professionell wie sonst einfach den den Arbeitsalltag äh begehen, und ähm des des mei persönliche Sorgen, mei privates Leben, keinen Menschen der Welt nach meiner Dienstzeit was angeht.“
(I 7: 97-99)*

Eine Reaktion des/der Vorgesetzten kann sich auch in einer Kompromissbereitschaft äußern, etwa in der Bemühung, den PartnerInnen gemeinsame Dienstzeiten zu ermöglichen.

Tendenziell weisen Organisation mit mehreren Partnerschaften eine eher tolerante Haltung auf, während bei Organisationen, in denen die Partnerschaft am Arbeitsplatz eine Novität darstellt, eine eher skeptische Haltung beobachtet werden konnte. In ersterem Fall scheinen Partnerschaften am Arbeitsplatz bereits einen Teil der Organisationskultur darzustellen, was sich auf die Bewertung von neuen Partnerschaften auswirkt. Das fehlende Handlungsrepertoire bei der Bekanntgabe von Partnerschaften stellt für Neuberger (ebenda 1993) eine Quelle von Unsicherheit und Überreaktionen der KollegInnen bzw. Vorgesetzten dar. Als „gewohnter“ Teil der Organisationskultur existieren bereits allgemeingültige Normen und Standards für die Art und Weise des Umgangs mit der Partnerschaft, weshalb eine tolerante Haltung in diesen Organisationen plausibel erscheint.

Die tolerante Haltung der Organisation gegenüber Partnerschaften kann auch auf die Atmosphäre und das Betriebsklima zurückgeführt werden³². Bei einem angenehmen, freundschaftlichen Klima in Organisationen wird es als leichter empfunden, Partnerschaften am Arbeitsplatz zu haben.

³² Das generelle Betriebsklima wird häufig von den Interviewten selbst thematisiert, zum Beispiel im Zusammenhang mit Freundschaften zwischen KollegInnen. Es wird als wichtig erachtet, sich mit Personen, mit denen man zusammenarbeitet, gut zu verstehen. Ein engerer Kontakt besteht häufig zwischen Personen, die in der gleichen Abteilung beschäftigt sind.

3.2.2. Verschwimmende Grenzen

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Trennung der beiden Lebensbereiche Beruf und Privatleben bei Paaren, die den Arbeitsplatz teilen, eine Herausforderung darstellt. Hier ist es allerdings wichtig hervorzuheben, dass aus der Perspektive der InterviewpartnerInnen eine Trennung der Sphären primär in Hinblick auf eine Abgrenzung des Privatlebens vom Berufsleben notwendig erscheint.

Besonders in kreativen Berufsfeldern wird es als erforderlich erachtet, sich privat zu erholen. Der Bestand einer Partnerschaft am Arbeitsplatz erschwert allerdings diesen privaten Ausgleich. Das Paar ist mit seiner „doppelten Identität“ konfrontiert, da die PartnerInnen zugleich auch ArbeitskollegInnen darstellen.

Die Wichtigkeit einer Trennung der beiden Sphären wird unterschiedlich beurteilt und als eher nicht notwendig erachtet, wenn private Interessen auch im Beruf verfolgt werden, d. h. das Hobby zum Beruf gemacht wurde³³ - trotzdem herrscht ein Grundkonsens über den Wunsch nach partnerschaftlicher Freizeit im Sinne einer „Entspannungsoase“.

a) Der Einfluss des Berufslebens auf das Privatleben

private Strategien zur Trennung der Lebensbereiche

Besonders wenn die PartnerInnen in einem Haushalt leben, sehen sie sich in ihrer gemeinsamen Freizeit stark dazu verleitet, über berufliche Angelegenheiten zu diskutieren. Obwohl eine strikte Abtrennung der Sphären auch bei Paaren in verschiedenen Organisationen aufgrund der Kommunikation über vorgefallene berufliche Ereignisse nicht möglich erscheint, werden partnerschaftliche Strategien entwickelt, um sich zumindest an eine Trennung anzunähern.

³³ Diese Bewertung des Berufes führt zu einem hohen Stellenwert des Berufes sowie zu einer großen Bereitschaft, Zeit und Energie in berufliche Belange zu investieren, um selbst gesteckte Ziele zu erreichen. Andere Bewertungen beziehen sich auf die ökonomische Komponente zur Finanzierung eines gewünschten Lebensstils, sowie auf den Aspekt der Lebenszeit, die im Beruf verbracht wird.

Eine Strategie zur zeitlichen Beschränkung von Diskussionen über den Beruf bzw. über die gemeinsame Arbeitsorganisation besteht zum Beispiel darin, vor dem Beginn des Wochenendes alle relevanten beruflichen Aspekte zu besprechen, um sich in der restlichen Freizeit anderen Gesprächsthemen zu widmen.

„...da hamma gsogt, am Freitag am Abend besprech ma noch alles, was is, aber ab Samstag, Sonntag wird nicht gesprochen wir hom des wirklich so gmacht, damit ma uns ned gegenseitig aufschaukeln“ (I 5: 550-553)

Eine Grenzziehung kann aber auch anhand eines „Einspruchsrechtes“ beider Partner vollzogen werden. In einem konkreten Fall steht beiden PartnerInnen die Möglichkeit offen, bei Gesprächen über die Organisation „Stopp“ zu sagen, worauf ein Wechsel des Gesprächsthemas folgen muss. Allerdings ist diese Grenzziehung flexibel und wird an die Bedürfnisse der PartnerInnen angepasst.

Besonders relevant wird die Trennung der Lebensbereiche im Falle von beruflichen Meinungsverschiedenheiten und Konflikten. Hier sind unterschiedliche Verhaltensweisen beobachtbar. Es besteht die Möglichkeit, berufliche Konflikte ausschließlich im organisationalen Rahmen zu diskutieren und im privaten Bereich außen vor zu lassen, um die partnerschaftliche Beziehungsqualität nicht zu gefährden.

Allerdings erleben nicht alle Paare diese rigide Trennung als praxistauglich. Die PartnerInnen können es auch als Selbstverständlichkeit empfinden, dass Diskussionen ins Privatleben übergehen, was dazu führt, dass im Falle von beruflichen Meinungsverschiedenheiten in der privaten Zeit versucht wird, sich gegenseitig zu überzeugen, d.h. in diesem Fall wirken berufliche Probleme stark in den privaten Kontext hinein.

„Ahm des es führt dazu, wenn's an beruflichen Konflikt gibt, dass des a im Privatleben dann so abläuft, dass der Beruf einfach 90% des Abends einnimmt. Dass diese Probleme ned um waß i ned, Büroschluss fünf Uhr, wegfallen, sondern dass ma die wirklich mit hineinschleppt ins Privatleben und bis zum Schlafengehn einfach weiter diskutiert und weiter beredet und weiter versucht, seine Argumente zu untermauern.“ (I 9: 252-257)

Die eben beschriebenen unterschiedlichen Handlungsmuster der Paare sind auch hinsichtlich von kommunikativen Aushandlungsprozessen zwischen den PartnerInnen relevant, da sich diese Praxen aufgrund der unterschiedlichen Vorstellungen und

Ziele der PartnerInnen unterscheiden. Die Zweierbeziehung ist von derartigen Aushandlungsprozessen begleitet, wenn es um die Gestaltung des partnerschaftlichen Alltages geht (Peuckert 1999, Burkart 1997). Bei den untersuchten Partnerschaften stellt die Gestaltung der partnerschaftlichen Freizeit in Hinblick auf das erwünschte Maß an beruflichen Inhalten der partnerschaftlichen Kommunikation, das im Privatleben Platz haben soll bzw. darf, ein Charakteristikum dar.

Besonders wenn ein/e PartnerIn im Rahmen der Berufsrolle über Entscheidungsmacht verfügt, werden Überzeugungsstrategien der anderen Person wirksam, da versucht wird, die getroffene berufliche Entscheidung im privaten Bereich zu beeinflussen. Im Zuge eines Lernprozesses wird es möglich, die Anordnungen der entscheidungskompetenteren Person zu akzeptieren, ohne dass es im privaten Bereich zu Spannungen kommt, d. h. berufliche Unzufriedenheiten werden vermehrt vom privaten Bereich abgegrenzt.

Die AutorInnen Lewis und Cooper (ebenda 1991 zit. nach Peuckert 1999: 223) erkennen bei „Zwei-Karriere-Ehen“³⁴ die Herausforderung, berufliche Belastungen nicht auf den privaten Bereich auszudehnen bzw. zwischen den im beruflichen bzw. privaten Bereich angemessenen Verhaltensweisen zu „switchen“, besonders hinsichtlich des Konkurrenzdenkens. Rivalität soll bei Partnerschaften am Arbeitsplatz vermieden werden, gleichzeitig ist der Einblick in den Arbeitsbereich bzw. in die Aufstiegschancen des Partners/der Partnerin groß.

Sind die PartnerInnen mit beruflichen Erfolgsunterschieden konfrontiert, weil die Leistungen der MitarbeiterInnen anhand konkreter Zahlen verglichen werden, gilt es, im privaten Bereich aufeinander Rücksicht zu nehmen und Rivalität möglichst zu vermeiden, was impliziert, dass der/die „Bessere“ nicht ständig seinen/ihren Erfolg betonen, und der/die „Schlechtere“ den Unterschied nicht überbewerten darf. Der unterschiedliche Erfolg in der MitarbeiterInnenrolle kann allerdings zu Streitigkeiten zwischen den PartnerInnen führen, die in der gemeinsamen Freizeit ausgetragen werden.

³⁴ vgl. dazu Kapitel 2.3 (Die Trennung der Lebensbereiche und deren Folgen)

Das zitierte Beispiel – die Diskussionen um berufliche Entscheidungen - spiegelt den schwierigen Wechsel zwischen beruflichen und privaten Normen und Erwartungen wider. Geht es am Arbeitsplatz um unterschiedliche Entscheidungskompetenzen, Fähigkeiten und Hierarchien, stellt Gleichberechtigung ein wesentliches Merkmal von modernen Paarbeziehungen dar. In Partnerschaften gilt es als Norm, Entscheidungen gemeinsam zu treffen bzw. offen zu verhandeln (Koppetsch 1998), während am Arbeitsplatz unterschiedliche Entscheidungsbefugnisse der MitarbeiterInnen aufgrund von Organisationsstrukturen selbstverständlich sind und von den MitarbeiterInnen akzeptiert werden müssen.

positive Aspekte der Verschmelzung der Bereiche

Die Gemeinsamkeit „Arbeit“ ermöglicht es den Betroffenen, Ereignisse bereits während des Arbeitstages gemeinsam mit dem/der PartnerIn aufzuarbeiten. Wie bereits erwähnt, ergibt sich aus dem gemeinsamen beruflichen Erfahrungshorizont der PartnerInnen die Möglichkeit von gegenseitigen Hilfestellungen, weiters ist beiden PartnerInnen das soziale Umfeld bekannt³⁵.

Durch das vorhandene gemeinsame Interesse entsteht weiters eine enge Verbundenheit, man verfügt über keinen eigenen Arbeitsbereich, sondern über einen gemeinsamen, genauso wie der private Bereich zum Großteil gemeinsam begangen wird. Die Wichtigkeit des gemeinsamen Arbeitsplatzes kann jedoch mit fortschreitender Beziehungsdauer abnehmen, besonders nach einer Familiengründung bzw. generell einem großen gemeinsamen partnerschaftlichen Erfahrungsschatz.

Organisationsmitglieder, die sich in einer Partnerschaft am Arbeitsplatz befinden, stellen eine Art informelles Netzwerk dar, da im Privatleben Informationen über die Arbeit ausgetauscht werden. Für die PartnerInnen hat dies den Vorteil, Wissen über einzelne organisationale Bereiche und Herausforderungen austauschen zu können, was Lerneffekte zur Folge haben kann. Für die Organisation sind der Inhalt sowie die Folgen des informellen Austausches allerdings schwer steuerbar bzw. kontrollierbar (Abraham/ Büschges 2004). Ambivalenz besteht besonders hinsichtlich der Angst

³⁵ Auch bei freizeithlichen Kontakten mit befreundeten ArbeitskollegInnen ergibt sich teilweise eine Überlappung der Sphären, was aber auch positiv konnotiert sein kann, da Gespräche über die Organisation bzw. über KollegInnen aufgrund der Eingebundenheit aller als befreiend beschrieben werden.

vor dem „Ausplaudern“ von vertraulichen Informationen wie Abteilungsgeheimnissen, weshalb PartnerInnen im Falle des Falles verstärkt auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen werden.

Die im Kapitel 2.4. beschriebene Spannungsausgleichfunktion von Partnerschaften (Nave-Herz 2004) kann also auch in Partnerschaften am Arbeitsplatz erfüllt werden, allerdings unter anderen Bedingungen. Das Auffangen von Konflikten, die aus der Arbeitstätigkeit der PartnerInnen resultieren, ist auch bei gleichem Arbeitsplatz möglich, da der/die PartnerIn aufgrund der Kenntnisse des Arbeitsumfeldes ein hohes Maß an Verständnis für berufliche Aspekte aufbringt. Besonders in schwierigen beruflichen Phasen ermöglicht die berufliche Eingebundenheit beider PartnerInnen die gegenseitige Anerkennung der beruflichen Leistungen.

Die Erfüllung dieser Funktion erschwert allerdings gleichzeitig die soziale Reproduktionsfunktion, da die beruflichen Probleme zuerst in den privaten Kontext hineingetragen werden, um sie mit dem/der PartnerIn aufzulösen. Die psychische Regeneration – in diesem Fall die Erholung durch das „Abschalten“ in der Freizeit – kann aufgrund des intensiven Kontaktes mit dem/der ArbeitskollegIn gefährdet sein. Wurde der/die PartnerIn jedoch bereits während des Arbeitstages (z. B. im Rahmen der gemeinsam begangenen Mittagspause) über die Erlebnisse im Büro informiert, ist die Möglichkeit des Zu-Ruhe-Kommens und der psychischen Regeneration in der partnerschaftlichen Freizeit trotzdem gegeben.

Das Material lässt sich auch hinsichtlich der Platzierungsfunktion nach Nave-Herz 2004 deuten, was bedeutet, dass die Partnerin bei einem hohen Berufsstatus des Mannes und einem gleichzeitig niedrigen Berufsstatus der Frau von ihm abgeleitetes Sozialprestige erhält (Nave-Herz 2004: 94f). In einem Fall löste das Zustandekommen einer Partnerschaft am Arbeitsplatz Neid und Eifersucht der KollegInnen aus, weil ein Partner ein besonders gutes Verhältnis zum Vorgesetzten aufwies, und vermutet wurde, dass die Partnerin nun auch in dessen Gunst steigt, d. h. sich die berufliche Position der Frau aufgrund der neuen Zuweisung über den Partner verbessert. Dieser theoretisch positive Effekt wurde aufgrund der damit einhergehenden Reaktionen der ArbeitskollegInnen negativ empfunden und löste den Wunsch nach einem Wechsel der Arbeitsorganisation aus.

b) Der Einfluss des Privatlebens auf das Berufsleben

Intimität und Zärtlichkeit im organisationalen Kontext

Die Schwierigkeit einer Trennung von Beruf und Privatleben zeigt sich im organisationalen Kontext besonders hinsichtlich des Wunsches der PartnerInnen, während des Arbeitstages Zärtlichkeiten auszutauschen. Es wird als Herausforderung verstanden, sachlich zu bleiben und Intimität zu vermeiden, weil dies als unpassend für den Arbeitsplatz beurteilt wird. Es existieren zwar keine organisationalen Regeln, die den Austausch von Zärtlichkeiten verbieten würden, doch eine vermeidende Haltung gilt als Selbstverständlichkeit - aufgrund der sozialen Erwünschtheit, der Erfüllung von sittlich-moralischen Normvorstellungen und der Bewahrung eines positiven Bildes vor Vorgesetzten.

Teilweise wird die eigene Strategie mit den Handlungsweisen von anderen Partnerschaften am Arbeitsplatz verglichen und darauf abgestimmt, besonders bei Partnerschaften auf der organisationalen Führungsebene lässt sich eine Vorbildwirkung erkennen. Zusammenfassend lassen sich diese Verhaltensvorstellungen als informelle „Büroknigge“ begreifen, welche eingehalten wird, um den Erwartungen der professionellen MitarbeiterInnenrolle zu entsprechen. Die Orientierung an den Verhaltensstrategien von anderen Partnerschaften am Arbeitsplatz illustriert deutlich, auf welche Art und Weise MitarbeiterInnen bei fehlenden formalen Richtlinien Handlungen von anderen Organisationsmitgliedern als informellen Bezugspunkt für das eigene Handeln übernehmen.

Die partnerschaftlichen Gefühle werden also im beruflichen Kontext nicht auf die gleiche Art und Weise ausgelebt wie im privaten Kontext. Begründet wird diese Differenzierung weiters mit der Rücksichtnahme gegenüber den KollegInnen. Dahinter steckt die Annahme, dass der Austausch von Zärtlichkeiten für die anderen MitarbeiterInnen unangenehm ist und eine unkonzentrierte Arbeitsatmosphäre erzeugt. Weiters wird angenommen, dadurch eifersüchtige Reaktionen der KollegInnen, die sich eventuell ausgeschlossen fühlen, vermeiden zu können.

Durch die Arbeitstätigkeit wird es notwendig, die MitarbeiterInnenrolle einzunehmen, welche mit der PartnerInnenrolle unvereinbar erscheint, d. h. es kommt zu einem Rollenkonflikt des Individuums. Eine Partnerschaft ist als Intimbeziehungen durch ein hohes Maß an Bindung, Nähe und Vertrautheit gekennzeichnet, was eine gemeinsame körperlich-affektive Basis impliziert (Burkart 1998). Die organisationalen Ziele stehen im Gegensatz zu den Zielen der Organisationsmitglieder in ihrer doppelten Identität, da die MitarbeiterInnenrolle die Erwartung impliziert, Intimität in den privaten Bereich zu verlagern und in der professionellen MitarbeiterInnenrolle „nur“ leistungsorientiert Arbeitsaufträge zu erfüllen.

Der thematisierte normative Gegensatz hat unterschiedliche Strategien der InterviewpartnerInnen zur Folge. Es wird hinsichtlich der Art und Häufigkeit von Zärtlichkeiten differenziert: ein kurzer Kuss zur Begrüßung des Partners oder eine Berührung während des Tages erscheint praktikabel, es besteht jedoch ein Konsens darüber, dass ein „Mehr“ an Zärtlichkeit am Arbeitsplatz nicht angebracht ist, d. h. die Grenzen, was erlaubt ist und was nicht, sind mit der jeweiligen Organisationskultur verwoben.

Besonders wichtig ist die Vermeidung von Zärtlichkeiten bei Berufsfeldern im Kontakt mit KundInnen, z. B. in Dienstleistungsberufen. KundInnen sollen die PartnerInnen nicht als Paar wahrnehmen, weshalb „öffentliche“ Körperlichkeit vermieden wird - Intimität wird auf die eigenen vier Wände verlagert. Diese vermeidende Haltung muss nicht auf einem Konsens zwischen den PartnerInnen beruhen, ein/e PartnerIn kann sich auch eine andere Umgangsart wünschen, was aufgrund von partnerschaftlichen normativen Divergenzen nicht erfüllt wird. Der räumliche Kontext beeinflusst das Verhalten der PartnerInnen dabei sehr stark.

Die Strategie des Verlassens der Örtlichkeit der Organisation (z. B. während der Mittagspause) räumt dem Paar die Möglichkeit ein, Zärtlichkeiten außerhalb der Organisation auszutauschen, d. h. in die PartnerInnenrolle zu schlüpfen. Umgekehrt wird durch das Betreten der Räume der Organisation der berufliche Kontext eingeläutet, die PartnerInnen wechseln in die MitarbeiterInnenrolle, weshalb die Hand des Partners nach Übertritt der Türschwelle ausgelassen wird. Die Schwierigkeit der „richtigen“ Rollenübernahme tritt besonders bei peinlichen Zwischenfällen zu Tage, z. B.

wenn der/die PartnerIn während einer Besprechung nicht mit dem Namen, sondern mit einem Kosenamen angesprochen wird. Es gilt, derartige Fauxpas tunlichst zu vermeiden, um beruflich weiterhin ernst genommen zu werden. Die positive Erfüllung der Berufsrolle besitzt scheinbar für die PartnerInnen eine gewisse Verbindlichkeit, was auch auf die Befürchtung der PartnerInnen zurückgeführt werden kann, dass ein „abweichendes“, nichtkonformes Verhalten wie ein Kuss am Arbeitsplatz Sanktionen zur Folge hätte, z. B. in Form von Professionalitätseinbußen, was sich negativ auf die Karrierechancen der PartnerInnen auswirken könnte.

private Konflikte und das Berufsleben

Generell besteht bei Paaren am Arbeitsplatz die Notwendigkeit der betrieblichen Zusammenarbeit, auch wenn es im Privatbereich zu Konflikten bzw. Meinungsverschiedenheiten kommt. An dieser Stelle ist die Norm erkennbar, dass familiärer Stress und partnerschaftliche Spannungen nicht ins Berufsleben einfließen dürfen (Höpflinger et al. 1991), da die PartnerInnen Strategien entwickeln, um diesen Transfer zu verhindern.

Es besteht die Möglichkeit, Meinungsverschiedenheiten und Konflikte durch Gespräche und Diskussionen vor dem Arbeitsbeginn zu beseitigen, d. h. der private Konflikt wird im gleichen Kontext bearbeitet. Können private Spannungen nicht rechtzeitig vor Arbeitsbeginn bereinigt werden, lassen sich partnerschaftliche Unstimmigkeiten nur schwer verheimlichen, da das betriebliche Umfeld aufgrund von beobachteten Verhaltensveränderungen (z. B. kein gemeinsamer Kantinebesuch der PartnerInnen) auf Unstimmigkeiten zwischen den PartnerInnen schließt. Als unangenehm wird erlebt, wenn KollegInnen entsprechende Beobachtungen verbal artikulieren.

„...und dann hom's sie's eh scho gmerkt irgendwie, dass i schlecht drauf bin und dass er ned umakummt, und ja, so halt. Und dann homs eigentlich eh scho gwusst, ja, keine Ahnung, homs mi eh dann gfrogt, ob leicht irgendwas is oder was“ (I 8: 252-255)

Eine weitere Strategie besteht darin, sich trotz privater Konflikte vor den KollegInnen nichts anmerken zu lassen und in Meetings neutral und sachlich mit dem/der PartnerIn zu sprechen. Auch hier sind unterschiedliche Erwartungshaltungen der Sphären

erkennbar. Im privaten Bereich wird es als Normalität verstanden, partnerschaftliche Konflikte offen, eventuell auch emotional, auszutragen, wohingegen Konflikte im Berufsleben auf sachlich-nüchterner Basis beseitigt werden sollen, auch wenn sich die Interessen der einzelnen Organisationsmitglieder bzw. -einheiten widersprechen (Abraham/ Büschges 2004). Durch Organisationsstrukturen und damit einhergehenden Regeln und Normen soll ein neutraler Diskussionsraum erzielt werden, formalisierte Kommunikationsnormen sollen diesen Anspruch gewährleisten: man darf dem/der GesprächspartnerIn nicht ins Wort fallen, es sollen sachliche Argumente verwendet werden, und der/die GesprächspartnerIn darf nicht angeschrien bzw. verbal attackiert werden, was Disziplin erfordert. Diese Normen hinsichtlich der Art bzw. des Stils der beruflichen Kommunikation sind als ein Teil der Organisationskultur zu verstehen.

Die Schwierigkeit des Umgangs mit dem/der PartnerIn am Arbeitsplatz bei privaten Konfliktsituationen resultiert auch aus der spezifischen organisationalen Beziehung zu Emotionen und Gefühlen. Auch wenn es dem Organisationsmitglied „zusteht“, negative Gefühle zu empfinden (im konkreten Fall Ärger bzw. Wut), wird eine Kontrolle dieser Gefühle erwartet, d. h. es ist nur beschränkt möglich, negative Gefühle auszudrücken (Fineman 1993, Küpers/ Weibler 2005). Ein angemessener Umgang mit ArbeitskollegInnen erfordert einen respektvollen Kommunikationsstil, der auch in Konfliktsituationen beibehalten werden muss, d. h. im Arbeitsleben ist eine Kontrolle der negativen Emotionen sozial erwünscht.

Der organisationale Kommunikationsstil kann sich vom privaten Kommunikationsstil der PartnerInnen unterscheiden, weshalb die PartnerInnen je nach Kontext auf die passenden Normen zurückgreifen. Die Normen der privaten Sphäre dürfen dabei nicht auf die betriebliche Sphäre übertragen werden. Bei familiärer „Konfliktfreiheit“ kann der private Kommunikationsstil anders gelagert sein als der organisationale Kommunikationsstil, etwa wenn man in der MitarbeiterInnenrolle eher nicht nachgibt und auf zu erledigende Handlungen insistiert, d. h. sich selbst behauptet, während privat eher „weich“ miteinander verhandelt wird. Dies ist auf die unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Sphären zurückzuführen: in der Organisation orientiert man sich an der zu erreichenden Komponente „Erfolg“, während „Erfolg“ in

Partnerschaften anders gemessen wird, da Harmonie und Kompromissfähigkeit wichtige Eckpfeiler einer „gelungenen“ Partnerschaft darstellen.

Ein weiterer spezieller Aspekt von Partnerschaften am Arbeitsplatz bezieht sich auf das Thematisieren von partnerschaftlichen Konflikten mit KollegInnen. Da die KollegInnen den/die PartnerIn persönlich kennen, muss hier ebenfalls auf die Erfüllung von bestimmten Normen geachtet werden: tabuisierte Inhalte wie sexuelle Details bzw. beleidigende Aussagen über den/die PartnerIn dürfen nicht geäußert werden, da dies ein schlechtes Bild auf den/die ArbeitskollegIn werfen könnte – hier ist erneut eine Kontrolle des Gefühlsausdruckes erforderlich.

Bei schwerwiegenden Konflikten macht es der gemeinsame Arbeitsplatz unmöglich, dem/der PartnerIn über einen längeren Zeitraum aus dem Weg zu gehen, besonders wenn die PartnerInnen viele berufliche Berührungspunkte aufweisen. Für Neuberger (1993) stellt diese Unausweichlichkeit der Begegnungen innerhalb der Organisation ein Spezifikum von organisationalen Sozialbeziehungen dar. Problematisiert wird dieser Aspekt besonders hinsichtlich einer etwaigen Auflösung der Partnerschaft, da eine berufliche Zusammenarbeit nach einer emotional behafteten Trennung als schwierig beurteilt wird und ein/eine Ex-PartnerIn die Organisation verlassen müsste, auch um auf einer emotionalen Ebene mit der Partnerschaft „abschließen“ zu können. Dieses Risiko der Trennung kann bereits während der Entstehungsphase der Partnerschaft ein Gesprächsthema zwischen den Betroffenen darstellen.

Die Partnerschaft am Arbeitsplatz kann auch zu strukturellen Veränderungen in der Organisation führen. In einem Fall wurde die räumliche Strukturierung verändert, da die PartnerInnen vor dem Eingang der Partnerschaft ein gemeinsames Doppelbüro besetzten. Nach der Paarbildung wurde in einem Gespräch mit dem Vorgesetzten um eine Arbeitsplatztrennung gebeten, um etwaige negative Auswirkungen auf das Berufsleben bei privaten Konflikten abzuwenden.

Die Sonderrolle des Partners/der Partnerin im betrieblichen Kontext

Eine Herausforderung besteht darin, den/die PartnerIn im beruflichen Kontext genauso zu behandeln wie andere KollegInnen, d. h. nicht zu bevorzugen, aber auch

nicht zu benachteiligen, z. B. wenn es um erteilte Arbeitsaufträge, Informationsweitergabe oder Terminvereinbarungen geht, was als wichtig erachtet wird, um Neid und Missstimmung im KollegInnenkreis zu vermeiden. Die Achtsamkeit der PartnerInnen vor einer etwaigen Bevorzugung des Partners/der Partnerin kann sogar eine Benachteiligung zur Folge haben. Im Gegensatz dazu hat der/die PartnerIn jedoch trotzdem eine Sonderposition, wenn es um den kommunikativen Umgang mit ihm/ihr geht. Ihm/ihr werden Sachverhalte während der beruflichen Kommunikation genauer und besonders geduldig erklärt. „Gemeinsame“ Projekte sollen außerordentlich gut erledigt werden, weshalb ein hohes Maß an Arbeitseifer an den Tag gelegt wird.

„...dort is einfach mehr Herzblut hinein geflossen. (...) Oder mehr Intensität hinein geflossen. Die anderen sind gut gegangen und gut gemacht worden, und bei dem is hoit nu so a bissal a Zuckerl dazuakumma, so a bissal mehr Aufmerksamkeit, ne“ (I 9: 201-204)

Durch das Gesprächsthema „Arbeit“ in der Freizeit kann weiters davon ausgegangen werden, dass die PartnerInnen auf einer informellen Basis bereits im Vorfeld von beruflichen Besprechungen relevante Inhalte besprechen, teilweise resultiert aus diesen Gesprächen auch ein Informationsvorteil gegenüber anderen KollegInnen, da bei Bedarf in der partnerschaftlichen Freizeit genauere Informationen zu beruflichen Angelegenheiten eingeholt werden können.

PartnerInnen kennen bestimmte Verhaltensmuster und Praktiken des Partners/der Partnerin bereits, was eventuelle Abstimmungsleistungen im Zuge einer gemeinsamen Arbeitstätigkeit erleichtert. Bei einer abteilungsübergreifenden Zusammenarbeit der PartnerInnen verläuft die Kommunikation und Koordination zwischen den Abteilungen gut, die Autorin Rastetter (1994) beurteilt diesen verbesserten Informationsfluss als zentralen positiven Effekt von Partnerschaften am Arbeitsplatz. Im Falle von Verbesserungsvorschlägen oder Feedback umgehen die PartnerInnen den formellen Weg und tauschen sich auf einer informellen Basis aus, was als unkompliziert erlebt wird.

Entstehen aufgrund der beruflichen Tätigkeit Missstimmungen, können diese bereits während des Arbeitstages besprochen werden, da er/sie über KollegInnen von etwaigen Vorfällen erfährt oder bei einem ungeplanten betrieblichen Zusammentreffen

aufgrund der Analyse der Mimik des Partners/der Partnerin auf eine Missstimmung schließt. Eventuelle Problemlagen können an Ort und Stelle besprochen werden, oder aber auf die partnerschaftliche Freizeit verschoben werden.

Grauzonen: betriebliche Feste und Betriebsausflüge

Feste und Feiern sind zum Beispiel in Form von Weihnachtsfeiern häufig Teil von betrieblichen Organisationskulturen. Diese Anlässe befinden sich in einer Grauzone zwischen der privaten und beruflichen Sphäre, da die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Bei Festen wird tendenziell eher die PartnerInnenrolle eingenommen, da das Paar die Aktivität sowie die Hin- und Rückreise gemeinsam begeht. Trotzdem besteht Einhelligkeit darüber, dass die MitarbeiterInnenrolle auch bei Festen nicht vernachlässigt werden darf. Um diesen Anspruch zu erfüllen, wird bewusst darauf geachtet, während des Festes nicht ausschließlich mit dem/der PartnerIn zu kommunizieren, sondern sich auch mit anderen KollegInnen zu unterhalten³⁶.

Die Strategie der vorübergehenden Trennung während des Festes soll anderen KollegInnen die Gelegenheit zu geben, mit einem/einer PartnerIn alleine zu sprechen bzw. sich mit ihm/ihr zu amüsieren. Dies wird aus Rücksichtnahme gegenüber den KollegInnen so gehandhabt, um Eifersucht zu vermeiden, sowie weil vermutet wird, dass KollegInnen den PartnerInnen bevorzugt als KollegInnen gegenüberreten, da für sie das Fest noch immer ein Firmenfest darstellt. Hier wird erneut die Strategie verfolgt, Intimität und Zärtlichkeit im organisationalen Kontext eher eingeschränkt „auszuleben“. Auch wenn beim gemeinsamen Besuch von Betriebsfesten eine andere, weniger strikte Strategie verfolgt wird und zum Beispiel der Austausch von vertraulichen Gesten als selbstverständlich betrachtet wird, sind Grenzziehungen erkennbar. Obwohl es KollegInnen als selbstverständlich erachten, dass das Paar am Tisch nebeneinander sitzt, achtet man darauf, dass Liebesbezeugungen eine bestimmte, von den PartnerInnen gesetzte Grenze nicht überschreiten. Dies wird zum Zwecke der Aufrechterhaltung der Intimsphäre des Paares so gehandhabt, aber auch, um das Arbeitsverhältnis mit anderen KollegInnen nicht zu belasten.

³⁶ Diese Praxis wird teilweise auch bei Festen außerhalb des betrieblichen Kontextes angewendet und verfolgt den Zweck, dem/der PartnerIn Freiraum zu gewähren bzw. Selbstständigkeit zu bewahren.

„Mit denen sitz i am nächsten Tag an an waß i ned, Verhandlungstisch, oder oder in einer schweren Besprechung, da hob i überhaupt ka Lust ned, dass ma der in mei privateste Kussszene hineinschaut, ja.“ (I 9: 614-616)

Wenn der/die PartnerIn aufgrund des gleichen Arbeitsplatzes bei Feiern bzw. betrieblichen Ausflügen anwesend ist, ermöglicht dies, den Ausflug gemeinsam zu verbringen und sich ein Zimmer zu teilen, was als positiv erachtet wird, weil die PartnerInnen der KollegInnen, welche in anderen Organisation beschäftigt sind, bei betrieblichen Ausflügen tendenziell nicht teilnehmen. Die PartnerInnen treten zwar bei betrieblichen Festen und Ausflügen als Paar auf und werden von den KollegInnen auch als Paar wahrgenommen, allerdings wirken die Normen hinsichtlich der Vermeidung von Zärtlichkeiten auch in diesem organisationalen Graubereich in abgeschwächter Form nach.

IV. ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Partnerschaften am Arbeitsplatz sind zuallererst durch die gemeinsame Eingebundenheit in ein Handlungsfeld gekennzeichnet, weshalb sich organisationale Rahmenbedingungen auf den partnerschaftlichen Alltag auswirken, z. B. in Form der gemeinsam zu gestaltenden Freizeit. PartnerInnen, die den gleichen Arbeitsplatz aufweisen, haben die Möglichkeit, auch während des Arbeitstages Zeit mit dem/der PartnerIn zu verbringen. Tendenziell ergibt sich bei Partnerschaften am Arbeitsplatz trotz großer Unterschiede in der Kontakthäufigkeit ein höheres Kontaktausmaß als bei Paaren mit getrennten ArbeitgeberInnen. Dieses Charakteristikum wird je nach partnerschaftlichen Idealvorstellungen unterschiedlich bewertet. Besteht der Wunsch, den/die PartnerIn seltener zu sehen, ist dies im konkreten Fall nur bedingt umsetzbar. Der häufige Kontakt und die Nähe kann Streitigkeiten zwischen den PartnerInnen zur Folge haben.

Die Leitungsstruktur in Organisationen besitzt nur dann Relevanz für Partnerschaften am Arbeitsplatz, wenn die PartnerInnen in der gleichen Organisationseinheit bzw. Abteilung beschäftigt sind. Es konnten keine konkreten „klassischen“ Hierarchieungleichheiten festgestellt werden, allerdings kann dieser Ungleichheitsbegriff auch auf Dimensionen des Wissens erweitert werden, entsprechende Ungleichheiten zwischen den PartnerInnen werden als eher belastend erlebt. Hierarchieungleiche Partnerschaften am Arbeitsplatz werden mit der potentiellen Gefahr in Verbindung gebracht, dass der statushöhere Partner seine (mächtigere) MitarbeiterInnenrolle auch im partnerschaftlichen Kontext nicht vollständig ablegt.

Der gemeinsame Arbeitsplatz bietet MitarbeiterInnen verschiedene Anlässe zur Kommunikation, z. B. Gespräche in Pausen oder Betriebsfeste. Gesprächsthemen ergeben sich dabei aus dem Beruf, weshalb diese Variante des Kennenlernens im Vergleich zu anderen Wegen zur Partnerschaft als angenehmer beurteilt wird. Die Paarbildungsprozesse erstrecken sich tendenziell über einen längeren Zeitraum, d. h. die PartnerInnen „wachsen zusammen“.

Eine Schwierigkeit besteht darin, den Kontakt der MitarbeiterInnen innerhalb der Arbeitszeit in die Freizeit zu verlagern, besonders wenn Unsicherheit über die Gefühle des Kollegen/der Kollegin besteht.

Nach der Entstehung der Partnerschaft soll sich die Paarbeziehung zuerst über einen längeren Zeitraum „bewähren“, bevor die KollegInnen darüber informiert werden, weshalb sie – nicht immer erfolgreich – verheimlicht wird. Die Reaktionen der KollegInnen im Zuge der Bekanntgabe der Partnerschaft sind unterschiedlich. Stellen Partnerschaften am Arbeitsplatz bereits einen Teil der Organisationskultur dar, hat dies eher tolerante Reaktionen zur Folge, es kann vermutet werden, dass dies mit der Existenz allgemeingültiger Normen und Standards für die Art und Weise des Umgangs mit Partnerschaften zusammenhängt. KollegInnen, die eigene negative Erfahrungen mit Partnerschaften am Arbeitsplatz gemacht haben, vertreten eine eher skeptische Haltung. Sehen KollegInnen persönliche Interessen durch die Partnerschaft verletzt, kann dies ebenfalls eine negative Haltung gegenüber der Partnerschaft verursachen. Allerdings wird die Partnerschaft relativ rasch zu einem Teil der betrieblichen Normalität.

Der/die Vorgesetzte erfährt tendenziell zu einem späteren Zeitpunkt von der Partnerschaft, meistens nicht direkt von den PartnerInnen – obwohl dies als ideale Handlungsstrategie bewertet wird – sondern über organisationsinternen Klatsch. Spricht der/die Vorgesetzte die PartnerInnen auf die Partnerschaft an, gilt es als informelle Norm, Offenheit und Ehrlichkeit zu bewahren.

Ein Kerncharakteristikum von Partnerschaften am Arbeitsplatz stellt der gemeinsame berufliche Erfahrungshorizont dar, der gegenseitiges Verständnis bei beruflichen Problemen sowie die Möglichkeit von Hilfestellungen impliziert. Weiters ist es durch das vorhandene Wissen der PartnerInnen möglich, bei Erzählungen, die das Arbeitsleben betreffen, Informationen voraussetzen zu können. Die PartnerInnen kennen den/die PartnerIn nicht nur durch die PartnerInnenrolle, sondern auch durch die MitarbeiterInnenrolle, was eine zusätzliche Perspektive auf den/die PartnerIn wirft. Partnerschaften können die Kommunikation zwischen verschiedenen Organisationseinheiten verbessern, auch weil sich die PartnerInnen bei Verbesserungsvorschlägen oder Kritik stark auf einer informellen Basis austauschen.

Partnerschaften am Arbeitsplatz müssen die Herausforderung bewältigen, die beiden Bereiche Privatleben und Berufsleben voneinander abzugrenzen, weshalb entsprechende Strategien von den PartnerInnen entwickelt werden, um z. B. zu vermeiden, dass Diskussionen über die gemeinsame Arbeitsorganisation in der partnerschaftlichen Freizeit die psychische Regeneration vom Erwerbsleben behindern. Besondere Relevanz besitzen diese Strategien bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten einerseits im beruflichen Bereich, andererseits im privaten Bereich. Konnten private Meinungsverschiedenheiten nicht rechtzeitig vor Arbeitsbeginn beseitigt werden, wird versucht, sich am Arbeitsplatz „nichts anmerken zu lassen“ und dem/der PartnerIn sachlich zu begegnen, da private Spannungen nicht auf den Beruf übergehen sollen. Formalisierte Kommunikationsnormen gewährleisten die Kommunikation zwischen Organisationsmitgliedern auf einer neutralen Basis, was im Gegensatz zu privaten, partnerschaftlichen Kommunikationsnormen bei Konflikten stehen kann. Der berufliche Kontext erfordert weiters eine Kontrolle von negativen Gefühlen der MitarbeiterInnen, während Intimbeziehungen durch Emotionalität gekennzeichnet sind.

Die Schwierigkeit einer Trennung von Beruf und Privatleben zeigt sich im organisationalen Kontext besonders hinsichtlich des Umgangs mit Intimität, eine vermeidende Haltung gilt aufgrund von moralischen Normvorstellungen und der Notwendigkeit einer Bewahrung der professionellen MitarbeiterInnenrolle als Selbstverständlichkeit, besonders in Berufen mit KundInnenkontakt. Die MitarbeiterInnenrolle erscheint an dieser Stelle unvereinbar mit der PartnerInnenrolle, da Intimbeziehungen durch ein hohes Maß an Bindung, Nähe und Vertrautheit gekennzeichnet sind, während die professionelle MitarbeiterInnenrolle den Anspruch an die PartnerInnen stellt, „nur“ leistungsorientiert Arbeitsaufträge zu erfüllen. Diese informellen Verhaltensnormen sind als „Büroknigge“ zu verstehen – im Zuge der Orientierung an den Verhaltensstrategien von anderen Partnerschaften am Arbeitsplatz werden bei fehlenden formalen Richtlinien Handlungen von anderen Organisationsmitgliedern als informelle Richtlinien für das eigene Handeln definiert. Obwohl die PartnerInnen bei betrieblichen Feste und Ausflügen eher als Paar auftreten, wird der Anspruch verfolgt, nur beschränkt Zärtlichkeiten auszutauschen, sowie mit den KollegInnen zu kommunizieren, um eifersüchtige Reaktionen der KollegInnen zu vermeiden.

Die Schwierigkeit des Wechsels zwischen den unterschiedlichen Rollenerwartungen tritt besonders bei als peinlich erlebten Ereignissen im Berufsalltag zu Tage, z. B. wenn der/die PartnerIn während einer Besprechung mit einem Kosenamen angesprochen wird. Bei beruflichen Erfolgsunterschieden stellt es ebenfalls eine Herausforderung dar, Rivalität im privaten Bereich zu vermeiden, d. h. der/die „Bessere“ muss auf den/die andere(n) PartnerIn Rücksicht nehmen, um das partnerschaftliche Ideal der Gleichberechtigung nicht zu gefährden.

Die Wahl des Themas Partnerschaften am Arbeitsplatz hat viele Fragen beantwortet, viele bleiben jedoch unbeantwortet, d. h. die Studie eröffnet Anschlussoptionen für weiterführende Forschungen zum Thema. Einerseits wäre es möglich, einen Vergleich zu selbstständig Beschäftigten herzustellen und auf diese Art und Weise die unterschiedlichen Problemlagen und Besonderheiten dieser beiden Typen von Partnerschaften am Arbeitsplatz herauszuarbeiten. Die Magisterarbeit konzentrierte sich auf langfristig ausgelegte Partnerschaften, woraus sich ein Vergleich zu anderen Beziehungsformen z. B. Affären ableiten würde. Burrell (1993) geht davon aus, dass organisationale Feiern sexuelle Annäherungsversuche zwischen KollegInnen begünstigen, was die Frage in den Raum wirft, inwieweit die Wahrnehmung und Bewertung von Sexualität nicht organisationskulturabhängig ist. Bei der ebenso interessanten Analyse von hierarchieungleichen Partnerschaften am Arbeitsplatz, die in den konkreten Ergebnissen leider nur am Rande angeschnitten werden konnten, stellt sich die Frage eines Feldzugangs.

Eingang in diese Forschung haben nur zum Zeitpunkt der Erhebung bestehende Partnerschaften gefunden, auf einer zeitlichen Ebene liegt es nahe zu fragen, welche Folgen Auflösungsprozesse von Partnerschaften am Arbeitsplatz nach sich ziehen, einerseits auf der mikrosoziologischen Paarebene, andererseits auf der organisationalen Ebene.

V. LITERATUR- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

1. Literaturverzeichnis

ABRAHAM, Martin, BÜSCHGES, Günter: Einführung in die Organisationssoziologie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2004³.

BECK, Ulrich, BECK-GERNSHEIM, Elisabeth: Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 1990.

BLASCHKE, Sabine, CYBA, Eva: Einstellungen zu Arbeit und Beruf. In: Schulz, Wolfgang, Haller, Max, Grausgruber, Alfred (Hg.): Österreich zur Jahrhundertwende. Gesellschaftliche Werthaltungen und Lebensqualität 1986 – 2004. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.

BLAU, Peter M.: Structural context of opportunities. Chicago u. a.: University of Chicago Press, 1994.

BURKART, Günter: Lebensphasen – Liebesphasen. Vom Paar zur Ehe zum Single und zurück? Opladen: Leske und Budrich, 1997.

BURKART, Günter, HAHN, Kornelia: Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. In: e-benda (Hg.): Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen. Opladen: Leske und Budrich, 1998, S. 7-13.

BURKART, Günter: Auf dem Weg zu einer Soziologie der Liebe. In: Burkart, Günter, Hahn, Kornelia (Hg.): Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts, 1998, S. 15-49.

BURRELL, Gibson: Sexualität und Organisationsanalyse. In: Krell, Gertraude, Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik: was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München u. a.: Hampp, 1993², S. 122-147.

BÜSCHGES, Günter: Einführung in die Organisationssoziologie. Stuttgart: Teubner, 1983 (Studienskripten zur Soziologie, 120).

DAHRENDORF, Ralf: Homo sociologicus: ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Köln: Westdeutscher Verlag, 1964⁴.

DIEKMANN, Andreas: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 2003¹⁰.

DILLARD, James, MILLER, Katherine: Intimate Relationships in task environments. In: Duck, Steve (Ed.): Handbook of Personal Relationships. Theory, Research and Interventions. Chichester u. a.: John Wiley & Sons, 1988, S. 449-465.

ENDRUWEIT, Günter: Organisationssoziologie. Stuttgart: Lucius & Lucius, 2004².

FINEMAN, Stephan: Organizations as Emotional Arenas. In: ebenda (Hg.): Emotions in Organisations. London: Sage Publ., 1993, S. 9-35.

FLICK, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek: Rowohlt, 2005³.

FRANZEN, Axel, HARTMANN, Josef: Die Partnerwahl zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Eine empirische Analyse zum Austausch von physischer Attraktivität und sozialem Status. In: Klein, Thomas (Hg.): Partnerwahl und Heiratsmuster. Sozialstrukturelle Voraussetzungen der Liebe. Opladen: Leske und Budrich, 2001, S. 183-206.

FRIESL, Christian, POLAK, Regina: Konflikte im Wertesystem. In: Denz, Hermann, Friesl, Christian, Polak, Regina, Zuba, Reinhard, Zulehner, Paul M.: Die Konfliktgesellschaft. Wertewandel in Österreich 1990-2000. Wien: Czernin Verlag, 2001, S. 11-41.

FROSCHAUER, Ulrike, LUEGER, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: UTB, 2003.

GIDDENS, Anthony: Wandel der Intimität. Sexualität, Liebe und Erotik in modernen Gesellschaften. Aus d. Engl. von Hanna Pelzer. Frankfurt a. M.: Fischer-Taschenbuch-Verlag, 1993. (Fischer-Taschenbücher, 11833 : ZeitSchriften).

GLASER, Barney G., STRAUSS, Anselm L.: Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung. Bern u. a.: Huber, 1998.

HERRMANN, Horst: Liebesbeziehungen – Lebensentwürfe. Eine Soziologie der Partnerschaft. Münster: Telos-Verlag, 2005³.

HILL, Paul B., KOPP, Johannes: Strukturelle Zwänge, partnerschaftliche Anpassung oder Liebe – einige Überlegungen zur Entstehung enger affektiver Beziehungen. In: Klein, Thomas (Hg.), 2001, S. 11-33.

HOCHSCHILD, Arlie Russell, MACHUNG, Anne: Der 48-Stunden-Tag. Wege aus dem Dilemma berufstätiger Eltern. Aus d. Amerikan. von Andrea Galler. Wien u. a.: Zsolnay, 1990.

HOCHSCHILD, Arlie Russell: Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt a. M.: Campus-Verlag, 2006².

HÖPFLINGER, François, CHARLES, Maria, DEBRUNNER, Annelies: Familienleben und Berufsarbeit. Zum Wechselverhältnis zweier Lebensbereiche. Zürich: Seismo Verlag, 1991.

KLEIN, Thomas, LENGERER, Andrea: Gelegenheit macht Liebe – die Wege des Kennenlernens und ihr Einfluss auf die Muster der Partnerwahl. In: Klein, Thomas (Hg.), 2001, S. 265-285.

- KOPPETSCH, Cornelia: Liebe und Partnerschaft - Gerechtigkeit in modernen Partnerschaften. In: Burkart, Günter, Hahn, Kornelia (Hg.): Liebe am Ende des 20. Jahrhunderts, 1998, S. 111-129.
- KÜPERS, Wendelin, WEIBLER, Jürgen: Emotionen in Organisationen. Stuttgart: Kohlhammer, 2005 (Organisation & Führung, Hg. von Dietrich von der Oelsnitz und Jürgen Weibler).
- LAMNEK, Siegfried: Qualitative Sozialforschung 2: Methoden und Techniken. Weinheim: Beltz Psychologie-Verlags-Union, 1995³.
- LENZ, Karl: Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2006³.
- LEWIS, Suzan; COOPER, Cary L.: Karriere-Paare. Mehr Zeit für uns. Reinbek: Rowohlt, 1991.
- MORGAN, Gareth: Bilder einer Organisation. Stuttgart: Klett Cotta, 2000.
- NAVE-HERZ, Rosemarie: Familie heute. Wandel der Familienstrukturen und Folgen für die Erziehung. Darmstadt: Primus-Verlag, 2002².
- NAVE-HERZ, Rosemarie: Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. Weinheim: Juventa, 2004.
- NEUBERGER, Oswald: Beziehungen zwischen Kolleg(inn)en. In: Auhagen, Ann Elisabeth, Von Salisch, Maria (Hg.): Zwischenmenschliche Beziehungen. Göttingen u. a.: Verlag für Psychologie Hogrefe, 1993, S. 257-278.
- PARKIN, Wendy: The Public and the Private. Gender, Sexuality and Emotions. In: Fineman, Stephan (Hg.), 1993, S. 167-189.
- PARSONS, Talcott; BALES, Robert F.: Family Socialization and Interaction Process. London: Routledge & Kegan Paul, 1956.
- PEUCKERT, Rüdiger: Familienformen im sozialen Wandel. Opladen: Leske und Budrich, 1999³.
- PREISENDÖRFER, Peter: Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.
- RASTETTER, Daniela: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse. Opladen: Westdeutscher Verlag, 1994 (Beiträge zur psychologischen Forschung, Bd. 33).
- RASTETTER, Daniela: Die Entsexualisierung von Organisationen. In: Soziale Welt 50, 1999, S. 169-186.
- REINPRECHT, Christoph: Nach der Gastarbeit. Prekäres Altern in der Einwanderungsgesellschaft. Wien: Braumüller, 2006.

REITERER, Albert F.: Gesellschaft in Österreich. Strukturwandel und sozialer Wandel im globalen Vergleich. Wien: WUV, 2003³.

RICHTER, Rudolf: Die Lebensstilgesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2005.

ROHRLICH, Jay B.: Arbeit und Liebe. Auf der Suche nach dem Gleichgewicht. München: Kösel-Verlag, 1982.

VON ROSENSTIEL, Lutz, MOLT, Walter, RÜTTINGER, Bruno: Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer, 1995⁸.

WEINERT, Ansfried: Lehrbuch der Organisationspsychologie. Menschliches Verhalten in Organisationen. München u. a.: PVU, 1987².

WEISS, Hilde: Liebesauffassungen der Geschlechter. Veränderungen in Partnerschaft und Liebe. In: Soziale Welt 46, 1995, S. 119-137.

WINTERHOFF-SPURK, Peter: Organisationspsychologie: Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer, 2002.

WITZEL, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Heidelberg: Asanger, 1989², S. 227-256.

ZULEHNER, Paul M., POLAK, Regina: Lieben und Arbeiten. In: Denz, Hermann, Friesl, Christian, Polak, Regina, Zuba, Reinhard, Zulehner, Paul M., 2001, S. 43-97.

Internetquellen:

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT, GENERATIONEN UND KONSUMENTENSCHUTZ: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege. Ergebnisse des Mikrozensus September 2002. Wien, 2003.

<http://www.bmgfj.gv.at/cms/site/attachments/8/3/1/CH0509/CMS1172679041431/haushaltsfuehrung-kinderbetreuung-pflege-mikrozensus-2002.pdf>: S. 20ff, Zugriff: 03.08.2007

http://www.statistik.at/fachbereich_03/ake/erwerbsquote0206.pdf, Zugriff: 03.11.2006

<http://diestandard.at/?url=/?id=2654934>, Zugriff: 11. 11. 2006

sonstige Literatur:

Ammann, Karin: Gelegenheit macht Liebe. Wenns im Büro knistert. Zürich: Orell Füssli Verlag, 2006.

Mainiero, Lisa A.: Liebe im Büro. Flirts, Intrigen und Karrieren am Arbeitsplatz. Stuttgart: Kreuz-Verlag, 1991.

Müller, Meike: Rendezvous am Arbeitsplatz. Liebe und Sex im Büro. Wie Sie damit souverän umgehen. München: Mosaik-Verlag, 2001.

Powers, Dennis M.: Liebe im Büro. Was Sie wissen sollten, wenn es gefunkt hat. Frankfurt u. a.: Campus, 1999.

2. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:

demographischer und berufsbezogener Überblick der InterviewpartnerInnen... S. 57

VI. ANHANG

1. Leitfaden für die Interviews und Kurzfragebogen

a) Perspektive des Paares

Wie haben Sie Ihren Partner/Ihre Partnerin kennengelernt?

Sind Sie in der gleichen Abteilung beschäftigt? (Bei hierarchischen Struktur: ein Partner in einer höheren Position?)

Welche Vor- und Nachteile hat Ihrer Meinung nach eine Partnerschaft am Arbeitsplatz?

Was ist für Sie das Charakteristische an einer Partnerschaft am Arbeitsplatz? Sehen Sie Unterschiede zu einer „normalen“ Partnerschaft (d. h. Partnerschaft, bei der sich die PartnerInnen den Arbeitsplatz nicht teilen)?

Wie verhalten Sie sich, wenn Sie Ihren Partner/Ihre Partnerin am Arbeitsplatz begegnen?

Wie würden Sie Ihre Partnerschaft bzw. Ihren partnerschaftlichen Alltag beschreiben?

Ist es für Sie wichtig, das Berufsleben vom Privatleben zu trennen? Sprechen Sie in Ihrer Freizeit mit dem Partner über berufliche Angelegenheiten?

Haben Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin bereits im Vorfeld darüber gesprochen, wie im Falle einer Trennung mit der Situation umgegangen werden soll?

b) Perspektive des betrieblichen Umfelds

Auf welche Art und Weise haben die KollegInnen von der Partnerschaft erfahren?

Beschreiben Sie bitte die Reaktionen der KollegInnen auf die Partnerschaft. Welche Erfahrungen haben Sie gemacht?

Auf welche Art und Weise hat der/die Vorgesetzte von der Partnerschaft erfahren?

Beschreiben Sie bitte diese Reaktionen auf die Partnerschaft. Wie schätzen Sie die generelle Haltung der Organisation gegenüber Partnerschaften am Arbeitsplatz ein?

Gibt es formelle oder informelle organisationale Regeln, wie mit Partnerschaften am Arbeitsplatz umgegangen wird?

Kurzfragebogen

Alter

Geschlecht

gemeinsamer Haushalt mit PartnerIn?

Kinder

in der Organisation tätig seit...

Abteilung und Tätigkeit

MitarbeiterInnenanzahl in der Organisation

Leistungsstruktur (Liniensystem, Matrixorganisation)

2. Lebenslauf

MARITA MALZER

PERSÖNLICHE INFORMATION

geboren am 14. Juni 1983
Geburtsort: Grieskirchen/Oberösterreich
Eltern: Hilde und Johann Malzer

AUSBILDUNG

1990 – 1994: Volksschule Gallspach
1994 – 1998: Hauptschule Grieskirchen
1998 – 2003: Handelsakademie Ried im Innkreis
2003 – 2006: Bakkalaureat Soziologie, danach Beginn des Magistrastudiums

BERUFSERFAHRUNG

Mai 2004 – August 2005: Interviewerin bei Market, Institut für Markt- und Meinungsforschung (Linz)
Jänner 2005 – Mai 2005 Wissenschaftliches Praktikum, Institut für Berufsbildungsforschung (Wien)
Juli 2005 – April 2006 Mitarbeit bei div. Forschungsprojekten, Institut für Berufsbildungsforschung (Wien)
Juli 2006 – August 2006 Urlaubsvertretung St. Carolus Altersheim (Wien)
Februar 2007 Praktikum Europäisches Parlament: Büro Dr. Paul Rübiger, MEP (Brüssel)
August 2007 Praktikum RLB OÖ: Bereich Organisationsentwicklung und Aus- und Weiterbildung (Linz)

SPRACHKENNTNISSE

Englisch, Französisch