

Berichte aus dem Bereich „Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie“
an der FU Berlin
(Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner)

Nr. 24

Stefanie Grote & Ernst- H. Hoff

**Zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben:
Subjektive Beschreibungen und Bewertungen.**

Forschungsbericht aus dem Projekt „PROFIL“

2004

Korrespondenzadresse:

FU Berlin, Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie
Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie (WE 10)
Habelschwerdter Allee 45
14195 Berlin

im Internet: www.fu-berlin.de/arbpsych

Dr. Stefanie Grote, hsgrote@zedat.fu-berlin.de
Prof. Dr. Ernst- H. Hoff, ehoff@zedat.fu-berlin.de

Inhalt

	<i>Seite</i>
Abbildungsverzeichnis	4
Abstract	5
1. Zur Einführung	6
2. Die Ebene der subjektiven Beschreibung von Relationen zwischen Berufs- und Privatleben	9
2.1 Zeitbudgets	9
2.1.1 Zeitbudgets und Geschlecht	9
2.1.2 Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	10
2.1.3 Außerberufliches Engagement	16
2.2 Außerberufliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen	17
2.2.1 Außerberufliche Arbeitsteilung und Geschlecht	18
2.2.2 Außerberufliche Arbeitsteilung, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	22
2.2.3 Die Arbeitsteilung im Entwicklungsverlauf	24
2.2.4 Bezahlte Haushaltshilfen	26
2.2.5 Unterbrechungen und Kinderbetreuung	27
2.3 Zusammenfassung zu subjektiven Beschreibungen	30
3. Die Ebene der subjektiven Bewertung von Relationen zwischen Berufs- und Privatleben	33
3.1 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung	33
3.1.1 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung und Geschlecht	33
3.1.2 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	36
3.1.3 Inhaltliche Aspekte der Aufgabenteilung	36
3.2 Gewünschte Arbeitszeiten	38
3.2.1 Gewünschte Arbeitszeiten und Geschlecht	39
3.2.2 Gewünschte Arbeitszeiten, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	41
3.3 Wichtigkeit der Lebensbereiche	43
3.3.1 Wichtigkeit der Lebensbereiche und Geschlecht	43
3.3.2 Wichtigkeit der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	44
3.3.3 Wechsel der Gewichtungen im biographischen Ablauf	44

3.4	Muster von Belastung und Gewinn	46
3.4.1	Muster von Belastung und Gewinn und Geschlecht	47
3.4.2	Muster von Belastung und Gewinn, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	49
3.5	Bewertung von Einflüssen des einen auf den anderen Bereich	51
3.5.1.	Abstriche in einem Lebensbereich zugunsten des anderen Bereichs	51
3.5.1.1	Abstriche in einem Lebensbereich und Geschlecht	51
3.5.1.2	Abstriche in einem Lebensbereich, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	53
3.5.2	Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche im Denken, Fühlen und Handeln	55
3.5.2.1	Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche und Geschlecht	56
3.5.2.2	Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht	59
3.6	Zusammenfassung zu subjektiven Bewertungen	62
4.	Literatur	66
	Anhang	70

Abbildungsverzeichnis:

Übersichten im Text:

- Übersicht 1: Zeitbudgets und Geschlecht
- Übersicht 2: Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin
- Übersicht 3: Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie
- Übersicht 4: Eigener Anteil an Arbeit in Haushalt/Familie und Geschlecht
- Übersicht 5: Symmetrische vs. komplementäre Arbeitsteilung in Haushalt/Familie: Vergleich der Männer in Medizin und Psychologie
- Übersicht 6: Berufsverlaufsmuster, eigener Anteil an der Arbeit in Haushalt/Familie und Geschlecht in der Medizin
- Übersicht 7: Durchschnittlicher Eigenanteil an der Hausarbeit und Erwerbstätigkeit der PartnerInnen
- Übersicht 8: Entwicklungsverlauf der Arbeitsteilung in Haushalt und Familie: Vergleich der Männer in Medizin und Psychologie
- Übersicht 9a: Anteil der Befragten mit Haushaltshilfe
- Übersicht 9b: Durchschnittlicher Anteil der von der Haushaltshilfe geleisteten Arbeit
- Übersicht 10: Längere Unterbrechungen der Berufstätigkeit bei Frauen und Männern
- Übersicht 11: Betreuung der Kinder
- Übersicht 12: Häufigkeit von Zufriedenheits- sowie *Unzufriedenheits*bewertungen und Geschlecht
- Übersicht 13: Konstellationen von Zufriedenheits- und *Unzufriedenheits*bewertungen und Geschlecht
- Übersicht 14: Relationen zwischen realen und gewünschten Arbeitszeiten und Geschlecht
- Übersicht 15: Reale und gewünschte durchschnittliche Arbeitszeiten bei MedizinerInnen und PsychologInnen mit und ohne Kinder(n)
- Übersicht 16: Wöchentliche Wunscharbeitszeit, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin
- Übersicht 17: Wöchentliche Wunscharbeitszeit, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie
- Übersicht 18: Bedeutung der Lebensbereiche nach Geschlecht
- Übersicht 19: Wechsel der Wichtigkeit von Lebensbereichen und Geschlecht
- Übersicht 20: Arten von Wechseln der Gewichtigungen
- Übersicht 21: Muster von Belastung und Gewinn bei Männern und Frauen
- Übersicht 22: Muster von Belastung und Gewinn bei Männern in Medizin und Psychologie
- Übersicht 23: Muster von Belastung und Gewinn, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie
- Übersicht 24: Abstriche in Beruf und Familie bei Männern und Frauen
- Übersicht 25: Vergleich der Professionen Medizin und Psychologie
- Übersicht 26: Berufliche und private Abstriche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin
- Übersicht 27: Berufliche und private Abstriche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie
- Übersicht 28: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche und Geschlecht
- Übersicht 29: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin
- Übersicht 30: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie

Anhang:

- Übersicht 31: Befunde zu subjektiven Beschreibungen und Bewertungen zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben

Abstract

In diesem Bericht werden Befunde zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben bei 936 Professionsangehörigen aus Medizin und Psychologie mitgeteilt, die im Rahmen des Forschungsprojektes PROFIL („Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie“) ermittelt worden sind. Es handelt sich erstens um Ergebnisse zu *Geschlechtsunterschieden* im Sinne der traditionellen Rollenzuweisungen, die sich völlig in das Bild unserer bisherigen Befunde (Grote et al., 2001) einfügen. Sie betreffen Angaben zum Zeitbudget für Beruf und Familie und Haushalt/Familie, zur häuslichen Aufgabenteilung von Partnern und Wünsche zur Reduktion von Arbeitszeiten. Auf der Ebene der subjektiven Bewertungen sei nur folgendes hervorgehoben: Frauen geben häufiger als Männer Zufriedenheit und Unzufriedenheit (Ambivalenz) mit der häuslichen Arbeitsteilung in der Paarbeziehung an. Hinsichtlich der subjektiven Wichtigkeit der Lebensbereiche zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede: Den meisten Befragten sind beide Bereiche gleich wichtig. Gleichwohl unterscheiden sich Frauen und Männer deutlich in ihren bilanzierenden Bewertungen von Abstrichen im Berufs- und Privatbereich sowie von (Doppel-)Belastung und (Doppel-)Gewinn durch Beruf und Familie.

Bemerkenswert erscheinen uns zweitens Befunde zu *Professionsunterschieden* bei den Männern: Viel mehr Psychologen als Mediziner geben eine symmetrisch-egalitäre Aufteilung der Arbeit in Haushalt und Familie an, während Mediziner viel häufiger eine traditional-komplementäre Aufteilung zugunsten der Männer berichten. Insgesamt scheint es so zu sein, dass sich die Männer in der jungen Profession Psychologie den Frauen in beiden hochqualifizierten Berufen angleichen. Sie nehmen gewissermaßen eine mittlere Stellung zwischen den Männern in der Medizin, die den traditionellen Rollenzuschreibungen entsprechen, und der Mehrzahl der berufstätigen Frauen ein, die Beruf und Familie zu integrieren versuchen. Diese „Zwischenstellung“ gilt für reale und gewünschte Arbeitszeiten, für biographische Kontinuität vs. Wechsel der häuslichen Arbeitsteilung und für subjektive Bewertungen von (Doppel-)Belastung und (Doppel-)Gewinn durch Beruf und Familie.

Drittens werden Befunde zu Unterschieden (in der subjektiven Beschreibung und Bewertung der Relationen zwischen Berufs- und Privatleben) zwischen Männern und Frauen in den *besonders erfolgreichen und den in anderen Berufsverläufen* mitgeteilt.

1. Zur Einführung

Dieser Bericht ist der letzte von insgesamt neun Forschungsberichten aus dem DFG-Projekt „Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie (PROFIL). Das Projekt wurde im Oktober 1998 begonnen, und es endet im September 2004. In der ersten Projektphase standen die Fragen im Mittelpunkt, in welcher Weise sich Frauen und Männer auf die verschiedenartigen Tätigkeitsfelder in Medizin und Psychologie verteilen und welche Berufswege sie durchlaufen. Zur Beantwortung dieser Fragen wurden erstens **statistische Sekundäranalysen** zur Professionsentwicklung und zu den Geschlechterverhältnissen in beiden Professionen durchgeführt. Dabei zeigte sich bereits, dass die Frauen- und Männeranteile in den verschiedenartigen medizinischen Fachgebieten bzw. in psychologischen Tätigkeitsfeldern höchst unterschiedlich sind (Forschungsbericht 13¹). Daran schloss sich zweitens eine **Fragebogenuntersuchung** bei 936 Professionsangehörigen (Rücklaufquote: 24%) an. 585 PsychologInnen (398 Frauen und 187 Männer) sowie 351 MedizinerInnen (177 Frauen, 174 Männer) wurden retrospektiv über 15 Jahre hinweg zu allen wichtigen Stationen in ihrem bisherigen beruflichen sowie ihrem privaten Lebensstrang, zu ihren gegenwärtigen Arbeits- und Lebensbedingungen, zu Relationen zwischen Berufs- und Privatleben und zu anderen Bewertungen schriftlich befragt (Forschungsbericht 14). Die Untersuchungspersonen waren zum Zeitpunkt der Erhebung 1999 zwischen 40 und 45 Jahre alt. Es zeigte sich, dass es in der alten Profession Medizin wenige, klar vorgezeichnete Berufsverlaufsmuster, in der relativ jungen Profession Psychologie dagegen eine größere Anzahl weniger klar antizipierbarer und in sich komplexerer Berufsverlaufsmuster gibt. Frauen, vor allem diejenigen in der Psychologie, durchlaufen wesentlich häufiger diskontinuierliche Berufswege als Männer; und diese Berufsverläufe führen vielfach in andere Tätigkeitsfelder und weitaus seltener in höhere Positionen als die der Männer (Forschungsbericht 15). Die unterschiedlichen Berufsverläufe und Arten von Berufserfolg bei Frauen und Männern gehen weiter mit sehr unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen einher (Forschungsbericht 16).

Die in der zweiten Projektphase leitende These war dann, dass Unterschiede im Berufsverlauf und im Berufserfolg von Frauen und Männern nur im Kontext der insgesamt unterschiedlichen Lebensgestaltung, d.h. der Gestaltung von Bezügen zwischen Berufs- und Privatleben erklärbar sind. Mit „Erklärung“ ist allerdings nicht der Nachweis eines monokausalen Ursache-Wirkungs-Zusammenhangs gemeint. Berufsverläufe ergeben sich nicht nur als Folge aus der gesamten Gestaltung von Bezügen zwischen dem beruflichen und dem privaten Lebensstrang, sondern sie treiben ihrerseits die Lebensgestaltung im Sinne einer Verfestigung oder Veränderung voran (zu den im Projekt entwickelten theoretischen Überle-

¹ Eine Liste aller Forschungsberichte befindet sich am Ende dieses Textes. Die Nummerierung richtet sich nach dem Erscheinen im Rahmen unserer Institutsreihe von Berichten.

gungen vgl. Hoff & Ewers, 2003). Mit dem Ziel einer detaillierten Beschreibung unterschiedlicher Formen der Lebensgestaltung wurde deshalb drittens eine **Interviewuntersuchung** bei einer Teilstichprobe der zuvor schriftlich befragten Personen durchgeführt. Ca. 100 prototypische Vertreter der zuvor ermittelten Berufsverlaufsmuster wurden jeweils 1 ½ bis 2 Stunden zu Bezügen zwischen allen zentralen beruflichen und privaten Lebensstationen, zur biographischen und alltäglichen Lebensgestaltung, zur Abstimmung ihrer Berufsverläufe mit dem des Partners und zur Arbeitsteilung in Haushalt und Familie mündlich befragt (Forschungsbericht 14). Die qualitative Auswertung dieser Interviews ergab, dass sich insgesamt neun Formen der Lebensgestaltung empirisch finden und mit Rückgriff auf handlungstheoretische Konzepte klar beschreiben sowie voneinander abgrenzen lassen. Neben Formen der Segmentation und Integration beruflicher und privater (kurz-, mittel- und langfristiger) Ziele, die jeweils ungleichgewichtig oder „ausbalanciert“ sein können, kommen auch Formen einer Entgrenzung vor (Forschungsberichte 17 und 23).

Zeitgleich mit der qualitativen Auswertung der Interviews lief viertens die quantitative Auswertung von Antworten auf diejenigen Items der Fragebogenerhebung weiter, die dort ebenfalls Bezüge zwischen dem Berufs- und Privatleben betreffen². Einige Befunde dazu sind bereits publiziert worden (Forschungsbericht 16): So berichteten beispielsweise Frauen in beiden Professionen häufiger von einer zeitlichen Verzahnung des beruflichen und privaten Lebensstranges, während bei den Männern beide Lebensstränge häufiger segmentiert verlaufen. Es gibt aber auch Männer, vor allem in der Psychologie, bei denen sich die zeitlichen Bezüge zwischen Stationen in beiden Lebenssträngen im Sinne einer biographischen Lebensgestaltung der Integration interpretieren lassen.

Um Relationen zwischen dem Beruf- und Privatleben geht es auch im vorliegenden Bericht – nun jedoch stärker um diejenigen im gegenwärtigen Alltag unserer Untersuchungspersonen (zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung 1999). In der folgenden Darstellung unterscheiden wir zwischen einer Ebene der subjektiven **Deskription** (in Kapitel (2)) und einer Ebene der subjektiven **Evaluation** solcher Relationen zwischen dem Berufs- und Privatleben (in Kapitel (3)). Man könnte auch sagen, dass unsere Befragten hier auf der evaluativen Ebene Bewertungen zu ihrer persönlichen „Work-Life-Balance“³ im Alltag abgeben.

Im folgenden **Kapitel 2** werden die Ergebnisse zu relationalen Beschreibungen von Zeit-

² Wir hoffen, dass es uns in einer Monographie gelingen wird, alle Forschungsberichte aus den ersten beiden Projektphasen so zusammenzufassen, dass die Befunde der quantitativen und der qualitativen Analysen in ihrem engen Bezug aufeinander verständlich werden. In der jetzt zu Ende gehenden dritten Projektphase sind Paarinterviews zur dyadischen Lebensgestaltung durchgeführt worden, deren Ergebnisse in einer weiteren Monographie dargestellt werden sollen.

³ Dieser Begriff der „Work-Life-Balance“ ist sehr unklar und vieldeutig (vgl. dazu auch Resch, 2003); und obwohl der Begriff anscheinend in Deutschland im Alltagssprachgebrauch immer üblicher wird, haben wir ihn nicht in Item-Formulierungen übernommen. Unsere theoretischen Überlegungen zu Formen der Lebensgestaltung (Hoff & Ewers, 2003) können aber im Sinne einer Klärung dieses Begriffes gelesen werden

budgets an den Anfang gestellt. Dabei folgen wir der Systematik in unseren früheren Berichten (vgl. Forschungsbericht 16) und stellen erst Geschlechts- sowie Professionsunterschiede dar und differenzieren weiter nach den Berufsverlaufsmustern. Die gleiche Systematik gilt für die Beschreibungen der außerberuflichen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen.

In **Kapitel 3** werden Ergebnisse zur Zufriedenheit mit dieser Arbeitsteilung, zum gewünschten Umfang der beruflichen Arbeitszeit, zur subjektiven Wichtigkeit des einen Lebensbereichs in Relation zum anderen sowie Einschätzungen zu (Doppel-)Belastung und (Doppel-)Gewinn durch beide Lebensbereiche vorgestellt. Schließlich werden Befunde zur subjektiven Bewertung von Abstrichen (an erwünschten Zielen) in einem Lebensbereich zugunsten des jeweils anderen Bereiches sowie Vorstellungen zur wechselseitigen Beeinflussung der Lebenssphären (im Anschluss an leitende Thesen in der Arbeit-Freizeit-Forschung) präsentiert. Aufgrund der ausführlichen Zusammenfassungen zu den Kapiteln 2 und 3 verzichten wir auf eine Schlusszusammenfassung und verweisen statt dessen auf eine zusammenfassende Tabellenübersicht (Übersicht 31) im Anhang. Dort werden die relevanten Ergebnisse geordnet nach Geschlechts-, Professions- und Unterschieden zwischen Personen in verschiedenen Berufsverläufen aufgeführt.

Ein Hinweis zur Schreibweise: Mit „Medizinerinnen/Ärztinnen bzw. Psychologinnen“ sind immer Frauen, mit „Medizinern/Ärzten bzw. Psychologen“ sind immer Männer gemeint. Soll die Bezeichnung beide Geschlechter betreffen, so haben wir die mittlerweile übliche, verkürzte Schreibweise „MedizinerInnen/ÄrztInnen“ bzw. „PsychologInnen“ gewählt.

Methodische Hinweise:

Den folgenden Befunddarstellungen liegen zumeist bivariate Analysen zugrunde. Signifikanzprüfungen von Häufigkeitsunterschieden wurden mithilfe von Chi-Quadrat-Tests und solche von Mittelwertsunterschieden mithilfe von t-Tests vorgenommen. Sofern Abweichungen von der Normalverteilung vorlagen, wurde der Mann-Whitney-U-Test für Mittelwertsvergleiche herangezogen. Entgegen der Empfehlung, hier nur den Median zu verwenden, haben wir dennoch das arithmetische Mittel abgebildet, da es sich zur Veranschaulichung besser eignet. Obwohl die Voraussetzungen der Normalverteilung der Grundgesamtheit und/oder der Varianzenhomogenität bei einigen Variablen nicht erfüllt sind, haben wir dennoch in bestimmten Fällen Varianzanalysen durchgeführt. Wir schließen uns dabei der Meinung an, dass die Varianzanalyse bei gleichen Zellbesetzungen verhältnismäßig robust gegenüber Verletzungen der Prämissen des linearen Grundansatzes ist. Da wir die Aufgabe der varianzanalytischen Berechnungen darin sehen, das Vorliegen eines Zusammenhangs zu testen und nicht eine Aussage über die Stärke des Zusammenhangs zu machen, ist der Raum für Fehlinterpretationen relativ gering (vgl. Backhaus u.a., 2000). In diesen Fällen interpretieren wir die signifikanten Unterschiede erst ab einem Signifikanzniveau von $p < .01$. Bei den Darstellungen der Befunde der Varianzanalysen verzichten wir zugunsten der besseren Lesbarkeit auf die F-Werte und die Degrees of freedom (df), zumal die absoluten Zahlen der Subgruppen aufgeführt sind.

2. Die Ebene der subjektiven Beschreibung von Relationen zwischen Berufs- und Privatleben

2.1 Zeitbudgets

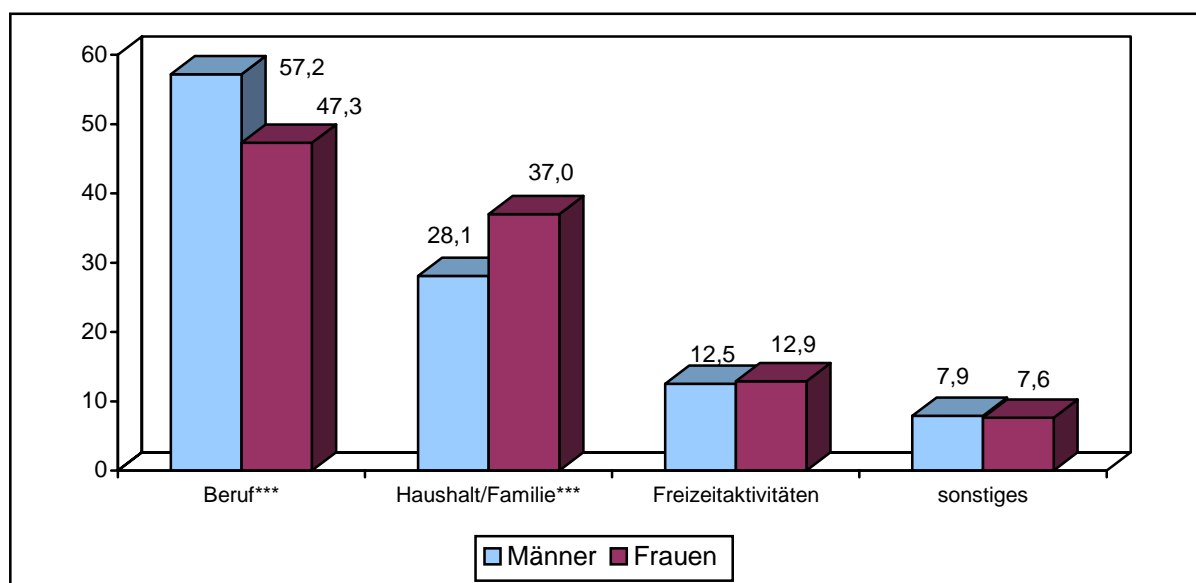
Die befragten Personen wurden im Fragebogen aufgefordert, ihr durchschnittliches wöchentliches Zeitbudget verteilt auf vorgegebene Bereiche, nämlich Beruf, Haushalt/Familie und Freizeitaktivitäten sowie einen offenen Bereich „sonstiges“, anzugeben. Das Gesamtbudget sollte sich – wie in einem Beispiel vorgegeben – auf 100% aufsummieren. Die Formulierung der Frage lautet: „Wie verteilt sich Ihr gegenwärtiges Zeitbudget (100%) in einer durchschnittlichen Woche prozentual auf die Lebensbereiche?“ (vgl. Frage 36 mit dazugehörenden Antwortvorgaben im Anhang).

2.1.1 Zeitbudgets und Geschlecht

Den größten Teil des Gesamtbudgets nimmt für unsere Befragten der Beruf ein. Aus Sicht der Männer und Frauen in beiden Professionen umfasst er mehr als die Hälfte der wöchentlichen Gesamtzeit. Die Befunde zu den Zeitbudgets von Frauen und Männern in beiden Professionen entsprechen den Unterschieden zwischen den getrennt davon erhobenen wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern (vgl. Grote et al., 2001, S. 36ff). Dazu hatten wir bereits festgestellt, dass männliche Mediziner die höchste wöchentliche Arbeitszeit angegeben haben, gefolgt von den männlichen Psychologen und dann von den Frauen in beiden Professionen, wobei die Psychologinnen die geringsten Arbeitszeiten berichtet haben. Beim Vergleich der Zeitbudgets, um den es hier geht, werden nun allerdings das berufliche Budget und die außerberuflichen Budgets *relational* zueinander betrachtet.

Übersicht 1: Zeitbudgets und Geschlecht

(n= 936, Mittelwerte der Prozentangaben)



*** p<.001

Wie Übersicht 1 zeigt, unterscheiden sich die Zeitbudgets von Beruf sowie Haushalt/Familie bei Frauen und Männern signifikant voneinander: Männer weisen ein höheres berufliches Budget ($p < .001$), Frauen dagegen ein höheres Budget in Haushalt und Familie auf ($p < .001$). Diese Unterschiede, die professionsübergreifend für Männer und Frauen in Übersicht 1 abgebildet sind, lassen sich auch bei getrennter Betrachtung der Professionen wiederfinden.

Zu den Budgets für Freizeitaktivitäten/Hobbies und „sonstiges“ lassen sich keine Geschlechtsunterschiede feststellen. Die prozentualen Anteile, die auf diese „sonstigen Aktivitäten“ entfallen, liegen weit unter den Angaben für die anderen Bereiche. Von 262 Personen, die sonstige Aktivitäten angegeben haben, haben 181 diese Aktivitäten genauer benannt. Diese Nennungen lassen sich folgenden Hauptbereichen zuordnen:

- a) soziales, öffentliches Engagement (n=47)
 - soziales, gesellschaftliches Engagement
 - Ehrenamt
 - politische Arbeit
 - Kirche
 - Engagement als Elternsprecher
- b) Fortbildung (n=40)/ Nebentätigkeit (n=12)
- c) Freizeit als „soziale“ Zeit (n=38)
 - Freunde, Partner, Kinder, Familie
- d) unbezahlte Arbeit, neben der „normalen“ Haushalts- und Familienarbeit (n=23)
 - Hausumbau, Garten
 - Pflege der Eltern
 - Büroarbeiten: wie z.B. Steuern, Behörden
 - Mithilfe bei Tätigkeiten des Partners/der Partnerin
- e) Sport/Entspannung (n=21)

Aus dieser Auflistung ist zu ersehen, dass sich die „sonstigen Aktivitäten“ hauptsächlich auf soziales, öffentliches Engagement bzw. auf „soziale“ Zeit mit der Familie beziehen. Auf Nennungen zu diesen Bereichen entfällt knapp die Hälfte der benannten Aktivitäten. Weiter werden Fortbildungsaktivitäten genannt. Dass unter der Kategorie „sonstiges“ neben dem bereits angeführten Bereich der „Freizeitaktivitäten“ noch einmal Begriffe wie Freizeit, Sport, Entspannung etc. genannt werden, verweist darauf, dass der Begriff „Freizeit“ schwer definierbar erscheint (vgl. Hoff, 2001) und subjektiv unterschiedlich eng bzw. breit verstanden wird.

2.1.2 Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Ähnlich wie in einem der vorangegangenen Projektberichte (Forschungsbericht 16) und im Anschluss an die dort dargestellten Befunde wollen wir nun getrennt für beide Professionen die Zusammenhänge zwischen den Berufsverlaufsmustern von Frauen und Männern und den Zeitbudgets betrachten. Dabei wird noch einmal nach Personen mit und ohne Kinder differenziert.

(a) Medizin

Aus den an früherer Stelle ausgeführten Gründen (Grote et al., 2001, S. 64f), d.h. aufgrund zu kleiner Häufigkeiten bei Berücksichtigung sämtlicher Muster in der Medizin, fassen wir auch hier die Muster zu nur zwei Gruppen zusammen und unterscheiden lediglich nach besonders erfolgreichen und anderen Berufsverläufen. Zu den besonders „erfolgreichen“ Berufsverläufen zählen die Muster des kontinuierlichen Aufstiegs (M1), und der Zwei Phasen (M3) – gemessen an den Kriterien der erreichten Positionen und/oder eines relativ hohen Einkommens. Im Vergleich dazu werden die Muster Kontinuität in Institutionen (M2) und die Muster der Diskontinuität (M4) sowie der starken Diskontinuität (M5) als andere Berufsverläufe bezeichnet. Diese Zusammenfassung beruht auf „objektiven“ Kriterien von Berufserfolg wie dem des Einkommens (vgl. Wahl, 2001) und muss nicht mit der subjektiven Einschätzung der Personen übereinstimmen (vgl. Abele, 2003, S. 164).

Übersicht 2: Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin

(Mittelwerte der Zeitbudgets pro Woche)

($n=351^1$, $M=$ arithmetisches Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		p
Zeitbudget Beruf							Geschlecht	.097
							Berufsverlauf	.000***
							Kinder	.012*
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²								
<i>ohne Kinder</i>	(22)	63,3	15,3	(23)	61,9	16,1		
<i>mit Kindern</i>	(99)	60,1	15,1	(55)	55,2	15,6		
andere Berufsverläufe ³								
<i>ohne Kinder</i>	(18)	53,6	16,3	(16)	55,9	18,2		
<i>mit Kindern</i>	(30)	53,3	19,3	(66)	42,9	19,6		
Zeitbudget Haushalt/ Familie							Geschlecht	.032*
							Berufsverlauf	.001**
							Kinder	.000***
Berufsverlauf besonders erfolgreich							Interaktion:	
<i>ohne Kinder</i>	(22)	17,9	9,4	(22)	20,0	11,8	Geschl*Kinder	.004**
<i>mit Kindern</i>	(99)	27,5	11,8	(55)	33,2	14,4		
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(15)	28,3	12,1	(14)	23,2	15,1		
<i>mit Kindern</i>	(30)	29,0	11,7	(66)	42,9	18,3		
Zeitbudget Freizeitaktivitäten/ Hobbies							Geschlecht	.78
							Berufsverlauf	.01*
							Kinder	.000***
Berufsverlauf besonders erfolgreich								
<i>ohne Kinder</i>	(22)	15,2	10,2	(20)	15,8	6,9		
<i>mit Kindern</i>	(93)	10,1	5,9	(51)	9,9	5,9		
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(17)	20,0	9,2	(16)	18,8	16,1		
<i>mit Kindern</i>	(28)	11,6	6,1	(62)	11,5	7,3		
Zeitbudget sonstiges							Geschlecht	.25
							Berufsverlauf	.41
							Kinder	.05
Berufsverlauf besonders erfolgreich							Interaktion:	
<i>ohne Kinder</i>	(12)	6,6	6,0	(5)	24,0	5,5	Geschl*Berufsv:	.000***
<i>mit Kindern</i>	(30)	7,0	6,1	(11)	8,6	7,1	Geschl*Kinder:	.02*
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(4)	15,0	5,8	(7)	11,4	7,5		
<i>mit Kindern</i>	(11)	16,4	12,9	(20)	9,8	9,2		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den Zeitbudgets.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster M1 (Aufstieg), M3 (Zwei Phasen)

³ andere Berufsverläufe: Muster M2 (Kontinuität in Institutionen), M4 (Diskontinuität), M5 (starke Diskontinuität)

Übersicht 2 mit den Ergebnissen der Varianzanalysen zeigt zunächst, dass das **berufliche Zeitbudget** vor allem mit dem vorangegangenen Berufsverlauf variiert. Die Personen in den erfolgreicherem Berufsverläufen (M1, M3) geben einen weitaus höheren Zeitanteil für den Beruf an ($p < .001$) als diejenigen in den anderen Verläufen (M2, M4, M5); und in der Medizin unterscheiden sich die Frauen diesbezüglich kaum von den Männern. Bedeutsam ist allerdings noch das höhere Budget der Professionsangehörigen ohne Kinder im Vergleich zu denen mit Kindern ($p < .05$)⁴, wobei dieser Unterschied bei Frauen und hier wiederum besonders bei denen mit Kindern ($M=42,9$) und ohne Kinder ($M=55,9$) innerhalb der anderen Berufsverläufe ins Auge fällt. Die Männer mit und ohne Kinder in diesen vergleichsweise weniger erfolgreichen Berufswegen unterscheiden sich dagegen gar nicht voneinander.

Umgekehrt dazu geben die Personen in den anderen (vergleichsweise nicht derart erfolgreichen) Berufsverläufen, ein höheres **Zeitbudget für Haushalt und Familie** an als die in den besonders erfolgreichen Verlaufsmustern ($p < .01$). Noch bedeutsamer ist hier der Unterschied zwischen dem hohen Budget der Personen mit Kindern und dem niedrigeren der Personen ohne Kinder ($p < .001$). Hier unterscheiden sich nun allerdings Frauen und Männer: das Zeitbudget wird von den Frauen als höher angegeben ($p < .05$)², und wieder sind es hier die Frauen mit Kindern, die im Vergleich zu denen ohne Kinder das höchste Zeitbudget nennen, während sich die Männer mit und ohne Kinder vor allem in den anderen (nicht derart erfolgreichen) Berufsverläufen kaum unterscheiden (Interaktion Geschlecht*Kinder: $p < .01$). Für sich genommen erscheint dieser Befund wenig verwunderlich. Aber im Zusammenhang mit dem zuvor genannten Ergebnis, dass sich Frauen und Männer nicht wesentlich im beruflichen Zeitbudget voneinander unterscheiden, kann nun sehr eindeutig von einer *Doppelbelastung* der Ärztinnen mit Kindern im Vergleich mit den nicht derart zweifach belasteten Ärzten (und Ärztinnen ohne Kinder) gesprochen werden.

Ein höheres **Zeitbudget für Freizeitaktivitäten/ Hobbies** wird schließlich von Personen in den weniger erfolgreichen als von denen in den erfolgreicherem Berufswegen ($p < .05$) und vor allem von denen ohne Kinder ($p < .001$) angegeben. Bei den wenigen Personen mit einem **Zeitbudget für „sonstiges“** fallen schließlich die besonders erfolgreichen Frauen ohne Kinder sowie jene Männer ins Auge, deren Berufsverlauf nicht derart stark wie bei anderen auf Erfolg hin ausgerichtet ist (Interaktion Geschlecht*Berufsverlauf $p < .001$ und Geschlecht – Kinder $p < .05$).

⁴ Anzumerken ist hier, dass aufgrund der nur eingeschränkt gegebenen Prämissen zur Durchführung der Varianzanalyse erst ab dem Signifikanzniveau von $p < .01$ von einem verlässlich zu interpretierenden Unterschied gesprochen werden kann.

(b) Psychologie

Aufgrund der Vielzahl der Berufsverlaufsmuster in der Psychologie sind mehrere Varianten von Zusammenfassungen denkbar (vgl. dazu Grote et al., 2001, S. 67) Für die folgende Darstellung wurde eine der Medizin analoge Zusammenfassung gewählt. Die Muster „(kontinuierlicher) Aufstieg“(P1) und „Doppel- und Mehrgleisigkeit“ (P5) in der Psychologie kommen den erfolgreichen Mustern in der Medizin am nächsten und lassen sich gegenüber den nicht derart erfolgreichen Berufswegen - Kontinuität in Institutionen (P2), Kontinuität Selbständiger (P3), Zwei Phasen (P4), Kontinuität und Diskontinuität (P6), sowie (starke) Diskontinuität (P7, P8) - abgrenzen.

Übersicht 3: Zeitbudgets, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie

(Mittelwerte der Zeitbudgets pro Woche)

($n=585^1$, $M=$ arithmetisches Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	p	
Zeitbudget Beruf							Geschlecht	.004**
	(175)	55,3	12,0	(381)	46,5	16,6	Berufsverlauf	.02*
Berufsverlauf besonders erfolgreich²							Kinder	.000***
<i>ohne Kinder</i>	(21)	55,7	2,9	(24)	59,6	11,0	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(55)	56,7	11,4	(62)	47,2	16,6	Geschl*Kinder	.000***
andere Berufsverläufe³								
<i>ohne Kinder</i>	(31)	53,8	11,1	(83)	54,5	16,0		
<i>mit Kindern</i>	(68)	54,8	12,6	(212)	41,8	15,4		
Zeitbudget Haushalt/ Familie							Geschlecht	.006**
	(174)	29,6	9,8	(379)	37,4	16,9	Berufsverlauf	.19
Berufsverlauf besonders erfolgreich							Kinder	.000***
<i>ohne Kinder</i>	(20)	24,5	9,4	(23)	22,2	9,8	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(55)	30,3	9,4	(62)	41,1	15,2	Geschl*Kinder	.000***
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(31)	27,7	9,7	(82)	22,7	10,2		
<i>mit Kindern</i>	(68)	31,4	9,9	(212)	43,6	15,5		
Zeitbudget Freizeitaktivitäten/ Hobbies							Geschlecht	.56
	(166)	12,9	7,9	(370)	12,9	8,2	Berufsverlauf	.43
Berufsverlauf besonders erfolgreich							Kinder	.000***
<i>ohne Kinder</i>	(20)	17,9	11,2	(24)	14,6	7,8		
<i>mit Kindern</i>	(51)	10,6	6,1	(58)	10,4	6,2		
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(31)	15,6	8,6	(81)	17,2	10,1		
<i>mit Kindern</i>	(64)	11,8	6,6	(207)	11,6	7,3		
Zeitbudget sonstiges							Geschlecht	.76
	(83)	6,9	8,6	(212)	6,6	7,9	Berufsverlauf	.86
Berufsverlauf besonders erfolgreich							Kinder	.019*
<i>ohne Kinder</i>	(8)	10,4	14,1	(13)	8,5	10,5		
<i>mit Kindern</i>	(30)	6,2	6,0	(29)	4,6	5,1		
andere Berufsverläufe								
<i>ohne Kinder</i>	(14)	6,4	10,1	(52)	9,8	11,0		
<i>mit Kindern</i>	(31)	7,0	8,5	(119)	5,5	5,8		

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den Zeitbudgets.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster P1 (Aufstieg), P5 (Doppel- u. Mehrgleisigkeit)

³ andere Berufsverläufe: Muster P2 (Kontinuität in Institutionen), P3 (Kontinuität Selbst.), P4 (Zwei Phasen), P6 (Kontinuität u. Disk.), P7 (Diskontinuität), P8 (starke Diskontinuität)

Übersicht 3 zeigt, dass auch in der Psychologie das **berufliche Zeitbudget** bei Personen in den erfolgreicherem Berufsverläufen höher als in den anderen Berufswegen ist ($p < .05$)⁵, wengleich dieser Unterschied nicht derart groß erscheint wie in der Medizin. Deutlicher als in der Medizin geben hier jedoch die Männer insgesamt ein höheres Budget als die Frauen an ($p < .01$). Unterschiede zwischen Personen mit Kindern und ohne Kinder ($p < .001$) zeigen sich besonders auffallend bei den Frauen. Hier geben die Frauen ohne Kinder ein besonders hohes und die mit Kindern das niedrigste berufliche Budget an. Bei den Männern zeigt sich dagegen nur eine leicht gegenläufige Tendenz (Interaktion Geschlecht*Kinder: $p < .001$).

Was das **Zeitbudget für Haushalt und Familie** anbelangt, so unterscheiden sich die PsychologInnen mit besonders erfolgreichen und anderen Berufswegen tendenziell wie in der Medizin, aber nicht (wie dort) signifikant voneinander. Wieder ist auch der Zeitanteil bei den Frauen höher als bei den Männern ($p < .01$) und vor allem bei Personen mit Kindern viel höher als denen ohne Kinder ($p < .001$). Wie in der Medizin geben schließlich die Frauen mit Kindern das höchste Zeitbudget für Haushalt und Familie an (Interaktion Geschlecht*Kinder: $p < .001$). Betrachtet man wie zuvor die Angaben zu beruflichem und familialem Zeitbudget im Zusammenhang, so erscheint die Doppelbelastung der PsychologInnen mit Kindern nicht ganz so stark und durchgängig zu sein wie bei den Ärztinnen mit Kindern. Während sich die Frauen in der Medizin mit Blick auf das berufliche Zeitbudget nicht wesentlich von den Männern unterscheiden, geben die Frauen mit Kindern in der Psychologie ein vergleichsweise niedriges berufliches Zeitbudget und komplementär dazu das vergleichsweise höchste Zeitbudget für Haushalt und Familie an. Dieser Befund ergänzt unsere Ergebnisse zu den Professions- und Geschlechtsunterschieden hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeiten (vgl. Grote et al., 2001, S. 36ff), die in der Psychologie generell niedriger als in der Medizin und am niedrigsten bei den PsychologInnen mit Kindern sind.

Hinsichtlich des **Freizeitbudgets** und der „sonstigen“ **Aktivitäten** zeigt sich, dass auch in der Psychologie Personen ohne Kinder signifikant höhere Budgets angeben ($p < .001$; $p < .05$).

2.1.3 Außerberufliches Engagement

Im Zusammenhang mit den Zeitbudgets sind wir bereits auf Angaben zu „Freizeitaktivitäten“ und „sonstigen“ Aktivitäten eingegangen. Zusätzlich hatten wir im Fragebogen aber auch noch folgende Frage gestellt: *„Gibt es über den beruflichen Bereich im engeren Sinne hinaus*

⁵ Anzumerken ist hier, dass aufgrund der nur eingeschränkt gegebenen Prämissen zur Durchführung der Varianzanalyse erst ab dem Signifikanzniveau von $p < .01$ von einem verlässlich zu interpretierenden Unterschied gesprochen werden kann.

Bereiche, in denen Sie sich gegenwärtig engagieren?“ (vgl. Frage 37 im Anhang) Die Auswertung der Antworten dazu ergab folgendes:

Mehr als die Hälfte der befragten Personen (59%, n=541,) hat einen oder mehrere Bereiche genannt, in dem sie sich engagieren. In erster Linie handelt es sich um längerfristige „persönliche Projekte“ (vgl. Little, 1993; Beck, 1996) wie z. B. den Bau eines eigenen Hauses (19%). Daneben gilt das Engagement Sportvereinen (16%) und anderen Vereinen (13%), Gewerkschaften (9%) oder kirchlichen Aktivitäten (8%). Sonstige Bereiche sind mit 16% (n=148) genannt. Diese Bereiche decken sich inhaltlich weitgehend mit den zuvor genannten sonstigen Aktivitäten und umfassen die Bereiche des berufsbezogenen Engagements/ der Fortbildung, (n=54), des sozialen, öffentlichen Engagements (n=67), Freizeittätigkeiten in der individuell verfügbaren Zeit (Sport, Entspannung n=21) und unbezahlte Arbeit neben der „normalen“ Haushalts- und Familienarbeit (n=7).

Beim Vergleich der Professionen zeigt sich, dass Psychologinnen und Psychologen insgesamt über alle genannten Bereiche ein signifikant höheres Engagement aufweisen als Medizinerinnen und Mediziner ($p < .001$). Das lässt sich zum einen auf die stärkere berufliche Arbeitszeitbelastung in der Medizin zurückführen, zum anderen kann man aber auch vermuten (und diese Vermutung lässt sich anhand der Interviews stützen), dass sich die gleichen Motive, die hier bereits für die Studienwahl ausschlaggebend waren (vgl. Stroux, 2002) auch zu späterem außerberuflichen sozialen Engagement geführt haben.

2.2 Außerberufliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen

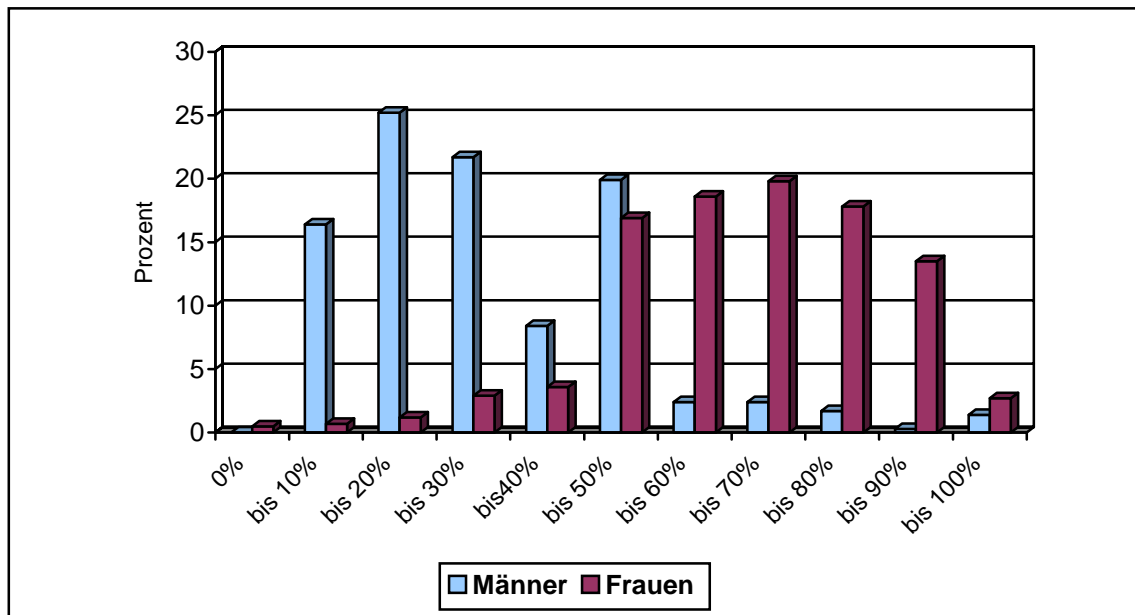
Neben den durchschnittlichen wöchentlichen Zeitbudgets ist es mit Blick auf das Verhältnis von Berufs- und Privatleben von besonderer Bedeutung, wie stark sich Personen für die außerberufliche Arbeit zuständig fühlen bzw. in welcher Weise und zu welchen Anteilen die Arbeit in Haushalt und Familie von den Partnern in Paarbeziehungen aufgeteilt wird. Dazu hatten wir im Fragebogen folgende Frage gestellt: *„Wie haben Sie die Arbeit in Haushalt und Familie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin aufgeteilt? Unterscheiden Sie ggf. nach unterschiedlichen Zeiträumen bzw. Lebensabschnitten (z.B. als Kinder klein waren, arbeitslos o.ä.). Bitte geben Sie in Prozenten an, welchen Anteil der Hausarbeit Sie bzw. Ihr Partner/Ihre Partnerin übernehmen“* (vgl. Frage 39 im Anhang).

Die folgenden Ergebnisse zu den Eigenanteilen und den Anteilen der Partner beziehen sich auf die Gegenwart, d.h. auf den Erhebungszeitpunkt 1999. Auf Ergebnisse zu den ebenfalls erfragten früheren, von der gegenwärtigen Arbeitsteilung abweichenden, Aufteilungen und zu Varianten der Arbeitsteilung wird im Abschnitt 2.2.3 eingegangen.

2.2.1 Außerberufliche Arbeitsteilung und Geschlecht

Im Fragebogen konnten die befragten Personen ihre eigenen prozentualen Anteile an der Arbeit in Haushalt und Familie (ebenso wie die der Partner) offen angeben. In Übersicht 4 sind diese prozentualen Angaben der Befragten zu den eigenen Anteilen jeweils in Zehnerschritten zusammengefasst worden.

Übersicht 4: Eigener Anteil an Arbeit in Haushalt/Familie und Geschlecht
($n=701$, $n\text{Männer}=286$, $n\text{Frauen}=415$, Prozentangaben pro Geschlecht)



$p < .001$; Die Prozentangaben bedeuten jeweils 1 bis einschl. 10%, 11 bis einschl. 20%, ... etc.

In Übersicht 4 wird auf den ersten Blick der große Unterschied zwischen Frauen und Männern sichtbar. Frauen geben fast durchgängig über 50% Eigenanteil an; Männer geben überwiegend einen Eigenanteil unter 50% an, wenngleich hier auch ein Fünftel auf eine annähernd paritätische Aufgabenverteilung hinweist. Im Durchschnitt erledigen also die von uns befragten Frauen zu knapp 70% ($M=66,3\%$, $s=18,6$) die Arbeit in Haushalt und Familie, und deren nicht befragte Partner zu etwa 30%. Die von uns befragten Männer erledigen dagegen im Durchschnitt zu 32% ($M=31,7\%$, $s=19,5$) die Arbeit in Haushalt und Familie und deren Partnerinnen zu 68%.

Diese überwiegend traditionelle Aufgabenverteilung in unserer Stichprobe entspricht der generell üblichen: nach Angaben des Statistischen Bundesamtes leisten berufstätige Frauen fast doppelt so viel unbezahlte Arbeit wie die Männer (Stat. Bundesamt, in: Garhammer, 1996).

Betrachtet man nicht nur die Mittelwerte, so erscheinen vor allem drei Gruppen von besonderem Interesse: (a) die 20% der Männer und 17% der Frauen, die eine fast völlig egalitäre Aufgabenverteilung angeben; (b) die Gruppe der Männer, die sich in Umkehrung der traditionellen Aufgabenteilung zu mehr als 50% (zwischen 51 und 100%) an der Haus- und Familienarbeit beteiligen und (c) die Gruppe der Frauen, die ebenfalls in

Umkehrung der traditionellen Arbeitsteilung mit weniger als 50% an der Haus- und Familienarbeit beteiligt sind.

zu (a): Eine **fast egalitäre Aufgabenteilung** in Haushalt und Familie (Eigenanteil zwischen 41 und 50%) wird von insgesamt 57 Männern angegeben. Im Vorgriff auf den später folgenden Professionsvergleich sei bereits zu dieser Gruppe gesagt, dass es sich hier vor allem um Psychologen handelt ($n=41$, 71,9%), während die Mediziner seltener vertreten sind ($n=16$, 28,1%). Auf diesen bemerkenswerten Professionsunterschied gehen wir später noch genauer ein, und erweitern diese Gruppe noch um diejenigen, die eine Aufgabenteilung von 51-60% angeben. Eine derart egalitäre Aufgabenteilung entspricht dem „Idealtypus“ der Rollenaufteilung in „Dual Career Couples“. Denn bei diesen Paaren, bei denen beide Partner höhere Bildungsabschlüsse und eine hohes berufliches Engagement aufweisen (vgl. Domsch, 1992; Domsch/Ladwig, 1997, Peuckert, 1996), können berufliche Ziele und erfolgreiche Karrieren eigentlich nur dann realisiert werden, wenn die Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie egalitär-symmetrisch ist. Wie die Hausarbeit bei diesen Paaren jedoch genau aufgeteilt wird, ist noch nicht systematisch untersucht worden. Im Übrigen weisen Behnke u. Meuser (2003) in einer qualitativen Studie bei den von ihnen untersuchten (älteren) Dual Career Couples darauf hin, dass deren Arbeitsteilung durchaus immer noch tendenziell komplementär-traditionale Komponenten aufweist.

Männer aus unserer Stichprobe, die eine egalitär-symmetrische Aufgabenverteilung mit ihren Partnerinnen angeben, unterscheiden sich von Männern mit traditionaler Aufgabenteilung darin, dass sie eine niedrigere wöchentliche Arbeitszeit aufweisen ($p<.01$) und überwiegend erwerbstätige Partnerinnen haben ($p<.001$), deren wöchentliche Arbeitszeit meist eine Teilzeittätigkeit übersteigt ($p<.001$). Darüber hinaus haben Männer mit egalitärer Aufgabenteilung durchschnittlich weniger Kinder als Männer mit traditionaler Aufteilung ($p<.001$). In Bezug auf die Beschäftigung einer Haushaltshilfe unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht (wenngleich wir nicht die Dauer dieser Beschäftigung erhoben haben).

Betrachtet man die Frauen mit symmetrischer Aufgabenteilung, so fällt auf, dass sie eine höhere wöchentliche Arbeitszeit angeben als die Frauen mit eher traditionaler Verteilung ($p<.001$). Fast alle Frauen in unserer Stichprobe haben erwerbstätige Partner, aber Frauen mit egalitärer Verteilung geben eine geringere wöchentliche Erwerbsarbeitszeit für ihre Partner an als Frauen mit traditionaler Aufgabenverteilung ($p<.01$). Frauen mit symmetrischer Aufgabenverteilung haben – ähnlich wie die Männer – ebenfalls weniger Kinder als Frauen mit traditionaler Aufgabenverteilung. Dies entspricht dem bekannten Befund, dass mit der Geburt (meist bereits des ersten Kindes) eine Traditionalisierung der Lebensführung eintritt (vgl. z. B. Sieverding, 1992; Tölke, 1992; Notz, 1998, Künzler 1994). Es ist zu vermuten, dass sich diese Traditionalisierung umso deutlicher zeigt, je mehr Kinder zu versorgen sind. Bezüglich der Berufsverlaufsmuster zeigt sich die Tendenz, dass sich Männer mit traditionaler Aufgabenteilung - sowohl in Medizin als auch Psychologie - eher in den besonders erfolgreichen Mustern befinden (n.s.); analog ist es bei den Medizinerinnen (n.s.); Psychologinnen mit traditioneller Aufgabenteilung dagegen befinden sich eher in den restlichen, weniger erfolgreichen Mustern (n.s.).

zu (b): Bei den wenigen **Männern** ($n=24$), die einen **ungewöhnlich hohen Eigenanteil** an der Hausarbeit (mehr als 50%) angeben, wie er sonst in der Regel von Frauen übernommen wird, finden sich mehr Psychologen als Mediziner. Diese kleine Gruppe unterscheidet sich von der Mehrzahl der Männer mit traditionaler Aufteilung (ohne diejenigen mit egalitärem Arbeitsanteil) folgendermaßen:

Sie haben häufiger eine Partnerin, die auch erwerbstätig ist ($p<.01$) und ihre Partnerinnen haben eine durchschnittlich höhere Arbeitszeit (42 Wochenstunden) als die der Männer mit traditionaler Aufgabenteilung (25 Wochenstunden; $p<.001$). In Bezug auf die eigene Arbeitszeit (48 Wochenstunden) unterscheiden sich diese Männer aber nicht bedeutsam von der Vergleichsgruppe (50 Wochenstunden). Dagegen haben diese Männer mit einem ungewöhnlich hohen Eigenanteil an der Hausarbeit weniger Kinder als die anderen Männer ($p<.01$). Sie befinden sich seltener als die Männer mit traditionaler Aufgabenteilung in den besonders erfolgreichen Mustern ihrer jeweiligen

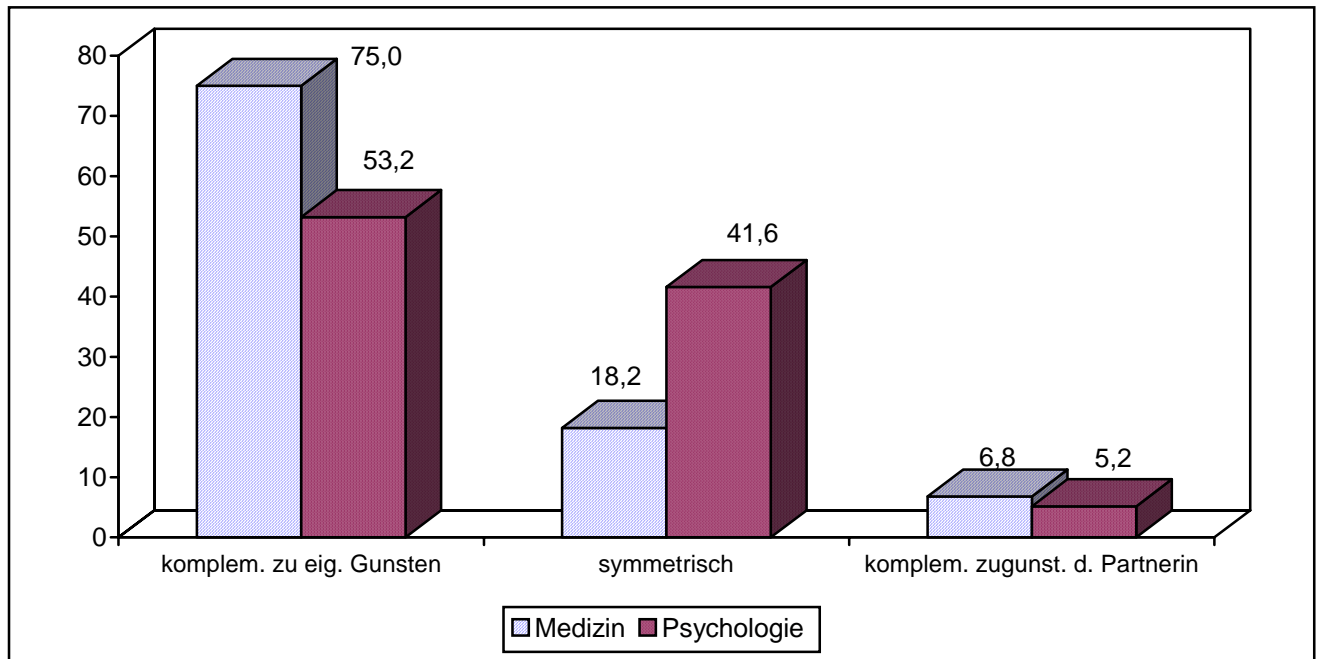
Profession (n.s.). Aus der hohen Arbeitsbelastung ihrer Partnerinnen und der relativ niedrigen Kinderzahl kann man schließen, dass diese Männer Partnerinnen haben, denen der Beruf ganz besonders wichtig ist. Da wir im Fragebogen leider keine Angaben zum Beruf bzw. zur beruflichen Position der Partnerinnen erhoben hatten, lässt sich an dieser Stelle nur vermuten, dass die Partnerinnen dieser Männer eher zu den wenigen (auch im Vergleich zu ihren eigenen Männern) besonders erfolgreichen Frauen zu rechnen sind. Bei diesen Paaren hat anscheinend ein bemerkenswerter Rollentausch stattgefunden. Hier sind es wohl die Männer, die ihren Partnerinnen „den Rücken freihalten“ und ihnen damit beruflichen Erfolg ermöglichen.

*zu (c): Betrachtet man die **Frauen (n=36), die einen geringen Eigenanteil** an der Arbeit in Haushalt und Familie aufweisen (bis 40%), so zeigt sich hier spiegelbildlich, dass deren Partner eine signifikant niedrigere Wochenstundenzahl angeben (38 Wochenstunden) als die Partner der Frauen, die eine herkömmlich traditionale Aufgabenteilung praktizieren (48 Wochenstunden; $p < .001$). In dieser Gruppe sind anteilig mehr Medizinerinnen als Psychologinnen vertreten. Diese Frauen weisen eine höhere wöchentliche Arbeitszeit auf (40 Wochenstunden) als die Frauen der Vergleichsgruppe (30 Wochenstunden; $p < .001$). Auch haben diese Frauen weniger Kinder als ihre Kolleginnen (n.s.). Es handelt sich um Frauen mit einer starken beruflichen Orientierung, die sich in der Psychologie am häufigeren beruflichen Aufstieg ablesen lässt (n.s.). Bei den Medizinerinnen zeigen sich keine Unterschiede zwischen diesen Frauen (mit geringem Eigenanteil) und allen anderen Frauen hinsichtlich des beruflichen Erfolgs.*

Wir wollen nun weiter der Frage nachgehen, ob sich die Angehörigen beider Professionen unterscheiden. Dies ist bei den Frauen nicht der Fall. Das bereits bekannte Bild (vgl. Übersicht 4), dass die Mehrzahl der Frauen eine komplementäre Aufgabenteilung zugunsten ihrer Partner praktiziert, bei der sie selbst über 60% der Haus- und Familienarbeit übernehmen, gilt also in gleicher Weise für Medizinerinnen und Psychologinnen. Auch wenn man weiter nach Frauen mit und ohne Kinder differenziert, zeigen sich keine Professionsunterschiede.

Auffallend ist dagegen der Unterschied zwischen den Männern in der Medizin und der Psychologie. In Übersicht 5 haben wir die Prozentangaben folgendermaßen zusammengefasst: als „*komplementäre*“ *Arbeitsteilung zu eigenen Gunsten* der Männer wird hier die Arbeitsteilung bezeichnet, bei der ihr Anteil an der Haus- und Familienarbeit unter 40% liegt. Als *symmetrisch-egalitär* heben wir eine Aufteilung bezeichnet, bei der ihr Anteil zwischen 41 und 60% beträgt. Eine *komplementäre Aufteilung zugunsten der Partnerin* bedeutet, dass sich Männer zu mehr als 60% an der Haus- und Familienarbeit beteiligen.

Übersicht 5: Symmetrische vs. komplementäre Arbeitsteilung in Haushalt/Familie:
 Vergleich der **Männer** in Medizin und Psychologie
 (n=286, nMedizin=132, nPsychologie=154, Prozentangaben pro Profession)



p<.001

Offensichtlich geben viel mehr Psychologen eine symmetrisch-egalitäre Arbeitsteilung als Mediziner an, während umgekehrt deutlich mehr Mediziner eine komplementäre Arbeitsteilung zu ihren eigenen Gunsten (bzw. zu Lasten Ihrer Partnerinnen) praktizieren als die Psychologen (p<.001). Dieser Professionsunterschied passt zu dem der wöchentlichen Arbeitszeiten (vgl. Grote et al., 2001, S. 36ff) und dies führt zu einer ersten Interpretation: die enorm hohe zeitliche Belastung der Mediziner (mit durchschnittlich 55 Stunden pro Woche) hat eine entsprechend geringe zeitliche Verfügbarkeit für die häuslichen Aufgaben zur Folge, während die Arbeitszeit der Psychologen (mit durchschnittlich 44 Stunden pro Woche) eben eine eher symmetrisch-egalitäre außerberufliche Arbeitsteilung ermöglicht.

Natürlich lässt sich unser Befund nicht eindeutig kausal interpretieren. Sinnvoll erscheint zugleich die Interpretation einer umgekehrten Kausalbeziehung: Die geringe zeitliche Belastung der Mediziner in Haushalt und Familie „führt“ dazu bzw. ermöglicht ihnen, dass sie sich zeitlich derart stark im Beruf engagieren können; und die stärker symmetrische außerberufliche Arbeitsteilung könnte bei vielen Psychologen auch als „Ursache“ dafür bzw. als subjektiv derart wichtig gelten, dass sie dafür im Beruf zeitlich „kürzer treten“. Diese Überlegungen führen zu der viel weiterreichenden Interpretation, die sich anbietet, wenn man unsere Befunde aus den qualitativen Analysen der Interviews zusätzlich heranzieht (vgl. dazu vor allem den Forschungsbericht 23, Dettmer et al., 2003):

Bei einem großen Teil der Psychologen ist deren symmetrische Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie Ausdruck einer umfassenden integrativen Form der Lebensgestaltung (vgl. Hoff et al., 2002, Dettmer et al., 2003), die sich im Verlauf der Lebensgeschichte herausge-

bildet hat. Die gegenwärtige häusliche Arbeitsteilung entspricht früheren Versuchen, bei berufsbiographischen Weichenstellungen das private bzw. das familiäre Leben zu berücksichtigen und ein stärker ganzheitliches Lebenskonzept zu realisieren. In den vergleichsweise günstigen beruflichen Zeitstrukturen liegt also nicht ausschließlich die Ursache für die stärkere Beteiligung an der Hausarbeit, sondern viele Psychologen haben die zeitlichen Bedingungen, unter denen sie arbeiten, selbst mit herbeigeführt und nutzen sie aktiv im Sinne ihrer persönlichen Optionen. In analoger Weise lässt sich die gegenwärtige komplementäre Arbeitsteilung bei vielen Medizinerinnen als Ausdruck einer lebensgeschichtlich verankerten und subjektiv bejahten Lebensgestaltung der Segmentation mit Dominanz beruflicher Ziele (Dettmer et al., 2003) interpretieren. Mit Blick auf unsere zentrale Thematik des Verhältnisses von Profession und Geschlecht könnte man also sagen: Zwischen den Extrema einer Segmentation von Beruf und Privatleben, wie man sie vor allem bei männlichen Medizinerinnen findet, und einer Integration der Lebenssphären bei der Mehrzahl der Frauen in beiden Professionen gibt es eine große Gruppe männlicher Professionsangehöriger in der Psychologie, deren Lebensgestaltung sich der von berufstätigen Frauen annähert. Dieser Professionsunterschied zeigt sich im übrigen bei der Mehrzahl der Männer mit Kindern, nicht aber bei denen ohne Kinder.

2.2.2 Außerberufliche Arbeitsteilung, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Der bisherigen Systematik folgend wollen wir nun wiederum innerhalb jeder Profession genauer nach Berufsverlaufsmustern differenzieren. Wieder fassen wir in der Medizin das Muster des Aufstiegs (M1) und das der zwei kontinuierlichen Phasen des Krankenhauses und dann der Tätigkeit in der freiberuflichen Praxis (M3) als besonders erfolgreich zusammen und grenzen davon die anderen Berufsverläufe ab (M2, M4, M5).

Übersicht 6: Berufsverlaufsmuster, eigener Anteil an der Arbeit in Haushalt/Familie und Geschlecht in der Medizin

($n=351^1$, $M=$ arithmetisches Mittel, $s=$ Standardabweichung)

Berufsverlaufsmuster	eigener Anteil an der Arbeit in Haushalt/ Familie						Ergebnisse der Varianzanalyse	
	Männer			Frauen				p
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		
bes. erfolgreich (M1, M3)	(99)	25,7	19,5	(50)	61,7	19,1	Geschlecht	.00***
andere Berufsverläufe (M2, M4, M5)	(33)	32,6	22,0	(59)	66,9	20,0	Berufsverlauf	.03*
Insgesamt	(132)	27,4	20,3	(109)	64,5	19,7	Interaktion: Geschl*Berufsv.	.75

* $p < .05$ *** $p < .001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zum eigenen Anteil an der Arbeit in Haushalt u. Familie.

Neben dem bereits berichteten Befund, dass Medizinerinnen generell einen höheren Anteil an der Arbeit in Haushalt und Familie angeben als Mediziner ($p < .001$), zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen einen geringeren eigenen Anteil an der Arbeit in Haushalt und Familie angeben, wenn sie sich in den besonders erfolgreichen Berufsverlaufsmustern befinden. Die Personen in den anderen Berufsverläufen beteiligen sich demgegenüber stärker an der Haus- und Familienarbeit. Dieser Befund passt in das bereits bekannte Bild (vgl. z.B. auch: Entlastung durch Partnerin, vgl. Grote et al., 2001). In der Psychologie weisen die Ergebnisse in die gleiche Richtung, die Unterschiede sind aber nicht signifikant. Auf eine ausführliche Darstellung zur Psychologie wird deshalb verzichtet.

Im Anschluss an entsprechende Hinweise in der Literaturübersicht bei Koppetsch und Burkart (vgl. 1999, S. 203; zu Aufteilung von Hausarbeit siehe auch Kaufmann, 1994, S. 177ff) haben wir schließlich die plausible Annahme geprüft, dass sich Personen mit steigendem Umfang der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen bzw. Partnern in Paarbeziehungen auch stärker an der Arbeit in Haushalt und Familie beteiligen. Wenn man alle von uns befragten Personen lediglich danach unterscheidet, ob sie PartnerInnen haben, die gar nicht, die Teilzeit und die Vollzeit erwerbstätig sind, so lässt sich diese These bestätigen. Differenziert man jedoch genauer nach Geschlecht und Profession, so ergeben sich die in Übersicht 7 dargestellten Befunde:

Übersicht 7: Durchschnittlicher Eigenanteil an der Hausarbeit und Erwerbstätigkeit der PartnerInnen

($n=936^1$, $n\text{Männer}=361$, $n\text{Frauen}=575$; arithm. Mittel des prozentualen Anteils)

	Erwerbstätigkeit der PartnerInnen						
	gar nicht (n=)		Teilzeit (bis 32 Std.)		Vollzeit (> 32 Std.)		
Frauen in der Medizin	(7)	63,6	(8)	58,8	(100)	66,5	n.s.
Frauen in der Psychologie	(15)	70,3	(24)	48,7	(251)	68,6	$p < .001$
Männer in der Medizin	(46)	19,3	(53)	22,5	(31)	46,8	$p < .001$
Männer in der Psychologie	(24)	23,4	(73)	32,0	(57)	44,6	$p < .001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zum eigenen Anteil und zur Erwerbstätigkeit der PartnerInnen.

Bei den Männern in beiden Professionen zeigt sich der erwartete Trend sehr deutlich: Die (besonders in der Medizin durchaus zahlreichen) Männer, deren Partnerinnen „Nur-Hausfrauen“ sind, weisen den durchschnittlich geringsten, die mit vollzeitbeschäftigten Frauen den höchsten Eigenanteil an der Haus- und Familienarbeit auf. Dem bereits berichteten Befund zu stärkerem Engagement der Psychologen in Haushalt und Familie lässt sich nun hinzufügen, dass es vor allem die Psychologen mit Teilzeit beschäftigten Frauen sind, die sich mit

durchschnittlich 32% Eigenanteil stärker als die Mediziner (mit 22,5%) an der Haus- und Familienarbeit beteiligen.

Bei den Frauen ergibt sich ein anderes Bild: Die wenigen Frauen (n=7 in der Medizin und n=15 in der Psychologie) mit nicht-erwerbstätigen Partnern haben keine „Hausmänner“, sondern sie geben sogar zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit den höchsten durchschnittlichen Anteil an der Haus- und Familienarbeit (mit 63,3% bzw. 70,3%) an. Dieser Befund erscheint nicht völlig überraschend, wenn man in Rechnung stellt, dass diese wenigen Frauen u.U. ältere (Ehe-)Partner haben, die zumeist bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden bzw. durch Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit nicht mehr berufstätig sind. Hier setzt sich nun im Ruhestand anscheinend die bisherige Arbeitsteilung in der Paarbeziehung fort bzw. die Partner sind aufgrund der Krankheit nicht in der Lage an der Arbeit in Haushalt und Familie mitzuwirken. Allerdings geben auch die Frauen mit Teilzeit - sowie Vollzeit beschäftigten – Partnern einen viel höheren Eigenanteil an der Haus- und Familienarbeit an als die Männer in der umgekehrten Situation.

2.2.3 Die Arbeitsteilung im Entwicklungsverlauf

Die eben dargestellten Befunde beziehen sich auf die Gegenwart zum Erhebungszeitpunkt 1999. Da wir auch die Arbeitsteilung in Haushalt und Familie in vorangegangenen Lebensphasen erfasst haben, soll hier noch auf Wechsel der Arbeitsteilung im biographischen Verlauf eingegangen werden. Als „Wechsel“ wurden Variationen der Angaben der prozentualen Verteilung gezählt, unabhängig davon, ob sich die Arbeitsteilung dadurch inhaltlich in Richtung auf Komplementarität oder Symmetrie verändert. Unsere erste Hypothese war, dass Personen mit Kindern - und hier insbesondere Frauen - häufiger Wechsel in der Arbeitsteilung angeben als Personen ohne Kinder. Die zweite Hypothese war, dass sich in der Psychologie – aufgrund der weniger starren Arbeitsbedingungen - häufiger Wechsel in der Arbeitsteilung finden als in der Medizin. Es zeigte sich in der Tat, dass Frauen mehr Wechsel als Männer angeben; dies trifft in beiden Professionen für Frauen mit Kindern ebenso zu wie für Frauen ohne Kinder. Bei Frauen mit Kindern wird dieser Unterschied signifikant ($p < .05$). Dagegen finden sich in der Psychologie keine häufigeren Wechsel als in der Medizin.

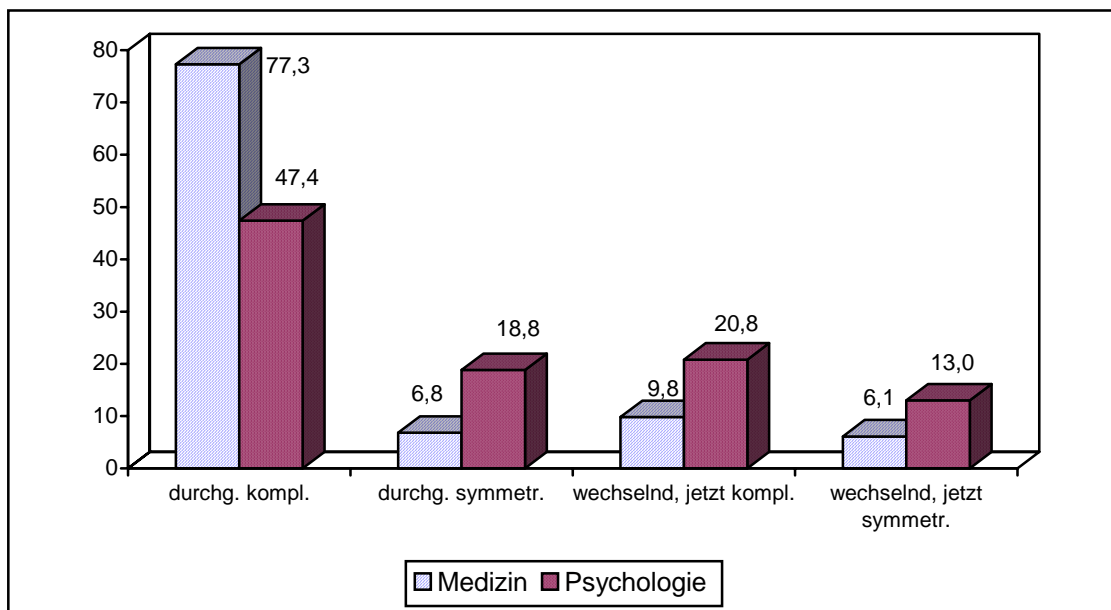
Betrachtet man die Aufgabenverteilung im Entwicklungsverlauf inhaltlich genauer im Hinblick darauf, ob sie stabil geblieben ist, ob sie sich von Komplementarität hin zu Symmetrie oder ob sie sich von Symmetrie hin zur Komplementarität entwickelt hat, so ergibt sich folgendes differenziertes Bild: Bei Männern zeigt sich signifikant häufiger eine langfristige Stabilität während Frauen häufiger einen oder mehrere Wechsel angeben ($p < .001$). Diese Stabilität bei den Männern betrifft stärker die Komplementarität ($p < .01$), und dieser Befund „passt“ zu

der stärkeren Kontinuität der Berufswege von Männern, in deren Verlauf sich die außerberufliche komplementäre Aufgabenverteilung offensichtlich immer mehr verfestigt. Die stärkere Diskontinuität der Berufswege von Frauen geht dagegen mit Wechseln in der außerberuflichen Aufgabenverteilung einher. Hier sind beide kausalen Interpretationen sinnvoll: Einerseits sind diese Wechsel in der außerberuflichen Arbeitsteilung vielfach eine Folge der beruflichen Mobilität. Andererseits sind sie aber oft auch Ursache der beruflichen Wechsel, genauer gesagt: Die beruflichen Wechsel werden auch herbeigeführt, um dadurch eine stärker partnerschaftlich ausgerichtete Lebensführung realisieren zu können.

Entsprechend den Befunden zur gegenwärtigen Aufteilung der Arbeit in Haushalt und Familie gibt es bei den Frauen in Medizin und Psychologie auch in der biographischen Perspektive keine Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsteilung. Aus diesem Grund soll hier auf eine Darstellung verzichtet werden.

Bei den Männern wird der zuvor berichtete Unterschied zwischen der aktuellen außerberuflichen Arbeitsteilung bei Medizinern und Psychologen nun in biographischer Perspektive noch besser erklärbar (vgl. dazu Übersicht 8):

Übersicht 8: Entwicklungsverlauf der Arbeitsteilung in Haushalt und Familie:
 Vergleich der **Männer** in Medizin und Psychologie
 ($n_{\text{Männer}}=286$, Prozentangaben pro Geschlecht)



$p < .001$

Die oben stehende Übersicht 8 bestätigt bzw. ergänzt die Aussagen, die wir bereits bei der aktuellen Aufgabenteilung der Männer festgehalten haben (vgl. Übersicht 5): Die Mediziner geben auch langfristig viel häufiger ein durchgängig komplementäres Muster der Aufgabenteilung an als die Psychologen, die umgekehrt häufiger durchgängig von symmetrischer Aufteilung berichten. Man kann also sagen, dass sich im Verlauf der zumeist kontinuierlichen Berufsverläufe von Medizinern die komplementäre außerberufliche Arbeitsteilung verfestigt,

während die (auch für Männer) eher diskontinuierlichen und schwerer antizipierbaren Berufsverläufe in der Psychologie einen Wechsel der Arbeitsteilung nahe legen. Im Übrigen wird durch die flexiblere Zeitgestaltung in psychologischen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeitstellen, Doppel- u. Mehrgleisigkeit von Tätigkeiten, vermehrte Freiberuflichkeit) eine symmetrische Aufgabenteilung eher möglich. Schließlich muss an die Erklärung erinnert werden, die aufgrund unserer Interviews besonders plausibel erscheint: Psychologen bringen bereits durch ihre „sozialwissenschaftliche Sozialisation“ ein stärker egalitäres Verständnis der Arbeitsteilung in Partnerschaften ein, das dann auch als Ursache für eine stärkere Flexibilität der Arbeitsteilung in biographischer Perspektive gelten kann.

2.2.4 Bezahlte Haushaltshilfen

Mit Blick auf die Arbeitsteilung in Haushalt und Familie erscheinen uns weiter folgende Fragen im Fragebogen wichtig: „Nehmen Sie für die anfallende Arbeit in Haushalt und Familie bezahlte Hilfe in Anspruch?“ und „Wenn, ja: Wie viel Prozent dieser Arbeit erledigt/erledigen diese Person/Personen?“ (vgl. Frage 38 im Anhang) Unsere Annahme war, dass vor allem MedizinerInnen Haushaltshilfen beschäftigen, da hier durch die starren Arbeitszeitregelungen im Krankenhaus und die höhere Arbeitszeitbelastung auch bei den niedergelassenen ÄrztInnen zum einen ein höherer Bedarf besteht und da es ihnen zum anderen finanziell leichter möglich ist, sich eine bezahlte Haushaltshilfe leisten zu können.

Übersicht 9a: Anteil der Befragten mit Haushaltshilfe

(*n*Medizin=351, *n*Psychologie=585; Prozentuierung pro Geschlecht)

	Medizin			Psychologie			Gesamt
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		
mit Haushaltshilfe	(79) 45,4	(94) 53,1	n.s.	(88) 47,1	(190) 47,7	n.s.	(451) 49,3

Im Ergebnis zeigt sich, dass knapp die Hälfte aller befragten Personen (49%) angibt, eine Haushaltshilfe zu haben. In der Psychologie treten dabei keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu tage. In der Medizin geben Frauen tendenziell häufiger als Männer an, eine Haushaltshilfe zu beschäftigen, allerdings ist dieser Geschlechtsunterschied nicht signifikant. Ebenso zeigen sich auch keine signifikanten Unterschiede zwischen den Professionen.

Für die Haushalte, die eine bezahlte Kraft in Anspruch nehmen, zeigt die nachfolgende Übersicht 9b die Anteile der von der Haushaltshilfe geleisteten Arbeit:

Übersicht 9b: Durchschnittlicher Anteil der von der Haushaltshilfe geleisteten Arbeit

(*n*Medizin=351, *n*Psychologie=585; arithm. Mittel des prozentualen Anteils)

	Medizin			Psychologie			Gesamt
	Männer	Frauen		Männer	Frauen		
prozentualer Anteil der geleisteten Hilfe	(76) 22,9	(91) 33,3	p<.001	(86) 28,6	(185) 29,1	n.s.	(438) 28,8

Wenn eine Haushaltshilfe beschäftigt wird, so leistet sie im Durchschnitt ca. knapp ein Drittel (29%) der anfallenden Arbeit. Am niedrigsten liegt der Anteil der von fremder Hilfe erledigten Arbeit in den Haushalten der befragten Mediziner (22,9%), die ja (wie zuvor berichtet) auch häufiger mit nicht erwerbstätigen oder teilzeitbeschäftigten Partnerinnen zusammenleben, welche die Arbeit in Haushalt und Familie zum großen Teil übernehmen. Umgekehrt erhalten Medizinerinnen von ihren Partnern seltener eine solche Unterstützung, so dass es kaum verwunderlich erscheint, wenn sie ihre Doppelbelastung dadurch zu reduzieren versuchen, dass sie den höchsten Anteil (33,3%) an Hausarbeit an eine bezahlte Kraft delegieren. Dieser Unterschied zwischen Frauen und Männern zeigt sich nicht in der Psychologie. Vor allem dort sind es Personen mit höherem Einkommen, die signifikant häufiger eine Haushaltshilfe einstellen (Männer: $p < .001$; Frauen: $p < .05$).

Differenziert man schließlich nach besonders erfolgreichen und anderen Berufsverläufen, so zeigt sich, dass in der Medizin sowohl besonders erfolgreiche Männer als auch besonders erfolgreiche Frauen (M1, M3) einen höheren Anteil angeben, welcher von bezahlten Haushaltshilfen übernommen wird. Die Unterschiede werden statistisch nicht signifikant. In der Psychologie ist ein entsprechender Unterschied feststellbar, der bei den Männern signifikant ist ($p < .05$).

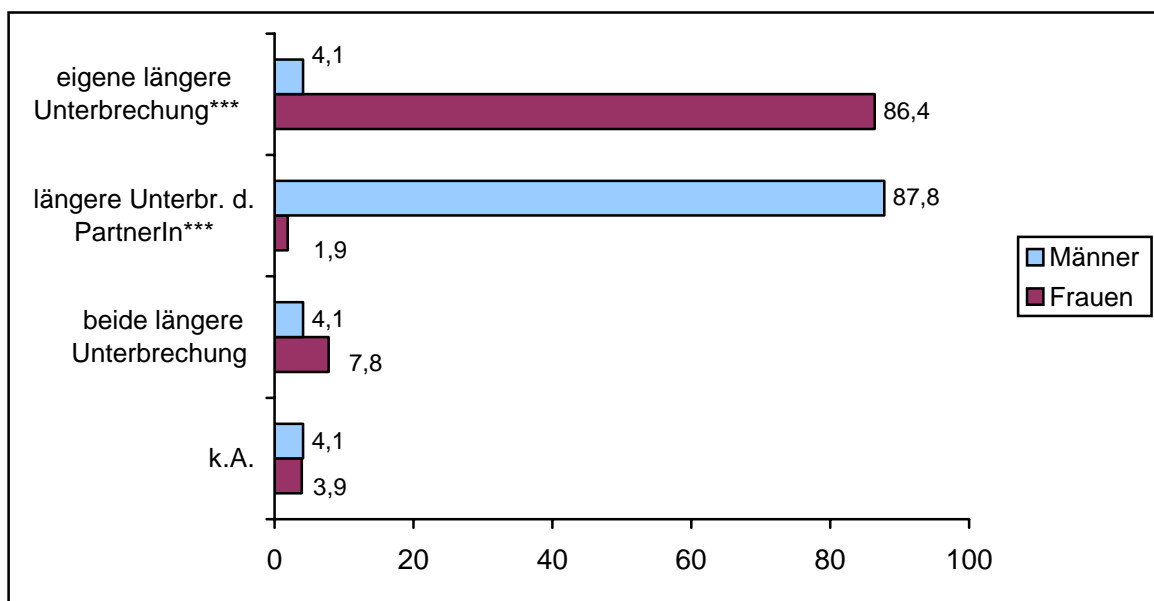
2.2.5 Unterbrechungen und Kinderbetreuung

Einen für die Relation von Berufs- und Privatleben zentralen Einschnitt stellt die Geburt eines Kindes dar. Die Regelung, dass auch Männer ihre Berufstätigkeit nach der Geburt ihres Kindes unterbrechen können, ist im Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG, §15) von 1986 geregelt. Nach der amtlichen Statistik waren 1998 in den alten Bundesländern jedoch nur 1,9% der Empfänger von Erziehungsgeld bei der Erstantragstellung Männer: In den neuen Bundesländern waren es im gleichen Jahr 1,6% (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesstatistik Erziehungsgeld 1999). In unserer Stichprobe lag der Anteil der Männer, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, um die Kinder zu betreuen, bei immerhin 5 % (3 Mediziner, 9 Psychologen)⁶. Dazu kommen 3% der Männer, die sich mit ihrer Partnerin die Erziehungszeit von max. 3 Jahren geteilt haben. Gleichwohl muss festgehalten werden, dass der Unterschied zwischen Frauen und Männern, die wegen der Geburt ihre Berufstätigkeit unterbrechen, enorm hoch bleibt ($p < .001$). Dieser Unterschied er-

⁶ Der Prozentsatz der von uns befragten Männer, die Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit in Anspruch genommen haben, ist nicht direkt mit der offiziellen Statistik zu vergleichen, da sich der Prozentsatz in unserer Stichprobe über etliche Jahre aufaddiert. Darüber hinaus wurden zwei akademische Professionen befragt, bei denen häufig beide (Ehe-)Partner über eine gute Ausbildung und ein vergleichsweise gutes Einkommen verfügen. Damit ist es zumindest aus wirtschaftlicher Perspektive eher möglich, dass auch Männer Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, da das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen nicht so stark ausgeprägt ist wie in weniger qualifizierten Berufen.

schiene an sich gar nicht so wichtig, wenn Frauen und Männer lediglich für ein bis zwei Monate ihre Berufstätigkeit unterbrechen würden. Biographisch einschneidend und für die künftige Karriere folgenreich wird eine Unterbrechung vor allem dann, wenn sie länger als der Mutterschaftsurlaub von 2 Monaten andauert. Deshalb haben wir im Fragebogen im Anschluss auch die Frage, ob die eigene Berufstätigkeit oder die des Partners bzw. der Partnerin wegen der Kinder/ des Kindes unterbrochen worden sei, in Klammern hinzugefügt: „Dabei zählt der Mutterschaftsurlaub nicht als Unterbrechung“ (vgl. Frage 43 im Anhang). Die Antworten, die sich folglich auf längere Unterbrechungen beziehen, werden in Übersicht 10 dargestellt:

Übersicht 10: Längere Unterbrechungen der Berufstätigkeit bei Frauen und Männern
(nur Personen mit Kindern, $n=454^1$; Prozentangaben pro Geschlecht)



*** $p < .001$

¹ Die Anzahl reduziert sich, da nur Personen mit längeren Unterbrechungen betrachtet werden.

Der überwiegende Teil der Männer (87%) hat angegeben, dass die Partnerinnen ihre Berufstätigkeit länger als die Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes (2 Mo.) unterbrochen haben. Ein fast ebenso großer Teil der befragten Frauen (86%) hat entsprechend für sich geantwortet, dass die Berufstätigkeit länger als 2 Monate unterbrochen wurde. Die partnerschaftliche Aufteilung der beruflichen Unterbrechung ist marginal: 4% der Männer und 8% der Frauen geben an, dass beide Partner Erziehungszeiten genommen haben. Die Geburten von Kindern ziehen für Frauen also fast durchgängig *länger andauernde* Unterbrechungen im Berufsverlauf nach sich, während Männer kaum Einschnitte in ihrem Berufsverlauf zu verzeichnen haben, und dies gilt ohne Unterschiede für die Medizin wie für die Psychologie.

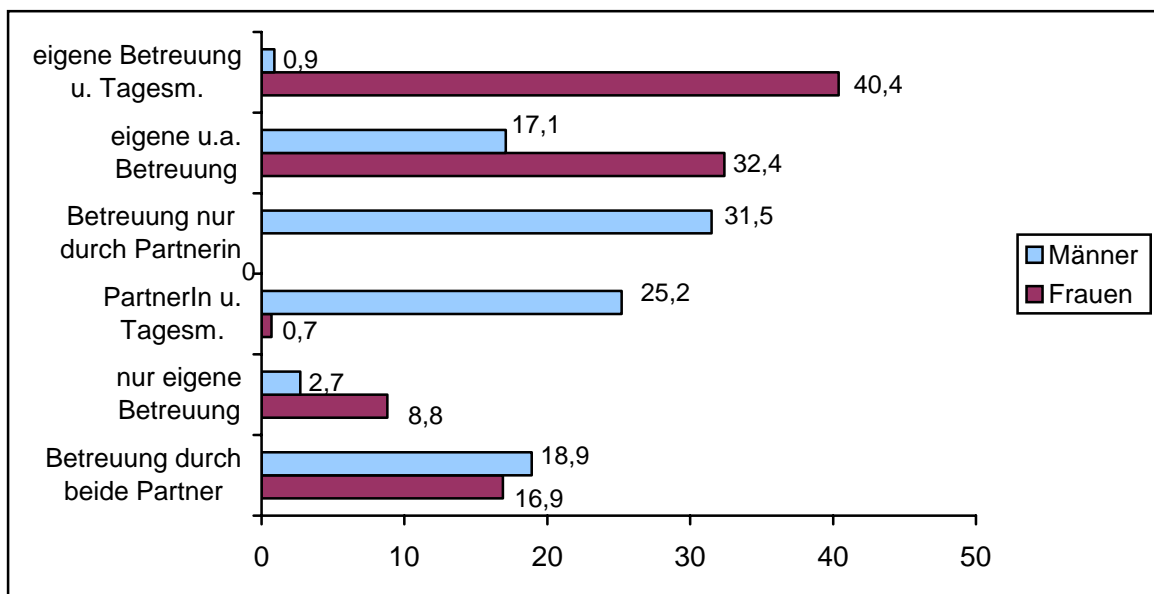
Was die **Berufsverlaufsmuster** anbelangt, so hatten wir die Hypothese, dass Frauen in den besonders erfolgreichen Mustern kürzere Unterbrechungen aufweisen als Frauen in den

restlichen Mustern. Für die Medizin lässt sich diese Hypothese bestätigen ($p < .05$). In der Psychologie unterscheiden sich Frauen in den besonders erfolgreichen Berufsverläufen (P1, P5) nicht signifikant von den Frauen in den anderen Verläufen. Fasst man die Muster von Berufsverläufen jedoch in anderer Weise als in der Medizin zusammen, so zeigen sich folgende Unterschiede: Frauen im Muster „Aufstieg“ (P1) und Kontinuität (P2, P3) unterbrechen ihre Berufstätigkeit häufiger nur kurz für 2 Monate ($p < .05$). Längere Unterbrechungen finden sich dagegen signifikant häufiger in dem Muster der „Doppel- und Mehrgleisigkeit“ (P5) sowie in der Diskontinuität (P7, P8; $p < .05$).

Neben der zentralen Frage nach der kurzen oder länger andauernden Unterbrechung der Berufstätigkeit ist auch noch die Frage danach gestellt worden, wer die Kinder überwiegend betreut hat, als sie klein waren. Die Frage lautete: „*Wie werden oder wurden Ihre Kinder überwiegend betreut? (Falls die Kinderbetreuung gewechselt hat, geben Sie bitte an, wer in den entsprechenden Zeiträumen die Kinderbetreuung übernommen hatte)*“ (vgl. Frage 44 im Anhang). Für jeweilige Lebensphasen konnten unterschiedliche Betreuungsmöglichkeiten angegeben werden. Wir beschränken uns hier auf eine Zusammenfassung der Antworten bzw. auf eine Betrachtung der Betreuungsmöglichkeiten über alle genannten Zeiträume hinweg. Übersicht 11 zeigt, dass die mit Abstand häufigste Nennung bei den Frauen die eigene Betreuung mit Unterstützung einer Tagesmutter ist. Von den Männern wird komplementär dazu am häufigsten die Betreuung durch die Partnerin genannt.

Übersicht 11: Betreuung der Kinder

(nur Personen mit Kindern, $n=676^1$; Prozentangaben pro Geschlecht)



¹ Die Gesamtzahl reduziert sich aufgrund fehlender Angaben zur Kinderbetreuung

Fasst man Nennungen zu *Fremdbetreuungsmöglichkeiten* zusammen, so werden Krippe, Kindertagesstätten (Kitas) und Hort insgesamt von fast zwei Dritteln der Befragten mit Kin-

dem (63%) angegeben. Daneben geben fast ebenso viele Befragte (61%) eine Betreuung ihres Kindes bzw. ihrer Kinder durch eine Tagesmutter an. Dabei zeigt sich in beiden Professionen gleichermaßen, dass signifikant häufiger die Frauen unter unseren Befragten angegeben haben, die Unterstützung dieser Einrichtungen in Anspruch genommen haben ($p < .001$) als die befragten Männer. Andere Betreuungsmöglichkeiten (gemeint sein können Großeltern, Verwandte, Nachbarn, etc.) wurden kaum genannt (9%). Diese Befunde verdeutlichen die Wichtigkeit von „institutionalisierten“ Kinderbetreuungseinrichtungen für Berufstätige.

Was die Berufsverlaufsmuster anbelangt, zeigt sich schließlich folgendes: Bei den Männern in besonders erfolgreichen Berufsverläufen betreuen häufiger deren Partnerinnen die kleinen Kinder (Medizin: $p < .01$; Psychologie: $p < .05$). Bei allen anderen Berufsverlaufsmustern wird signifikant häufiger eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung praktiziert. Hinsichtlich der institutionellen Betreuung wie z.B. durch Tagesmütter und Kitas gibt es keine Unterschiede zwischen Personen in unterschiedlichen Berufsverläufen.

2.3 Zusammenfassung zu subjektiven Beschreibungen

Die bislang berichteten Ergebnisse betreffen zunächst die **Zeitbudgets**, d.h. die relationalen Zeitanteile, die unsere Befragten (im durchschnittlichen Alter zwischen 40 und 45 Jahren) im Verlauf einer Woche (zum Zeitpunkt der Befragung) jeweils für Beruf, Haushalt/Familie, Freizeit sowie sonstige Aktivitäten angeben:

- Männer geben ein höheres berufliches Budget an als Frauen, während Frauen mehr Zeit für Haushalt/Familie aufwenden. Hinsichtlich der Freizeit und sonstigen Aktivitäten lassen sich keine Unterschiede feststellen.
- Bei Angehörigen beider Professionen, aber vor allem in der Medizin, ist das berufliche Zeitbudget bei Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverlaufsmustern höher als bei Personen in den anderen Berufsverläufen.
- In der Medizin unterscheiden sich die Frauen hinsichtlich ihres beruflich (geringeren) Budgets nicht so sehr von den Männern wie in der Psychologie, obwohl ihr Budget für Haushalt/Familie hier wie dort gleichermaßen viel höher ist als das der Männer. Das verweist auf eine besonders hohe Doppelbelastung der Medizinerinnen.
- Während sich Männer mit und ohne Kinder in ihrem beruflichen Budget kaum voneinander unterscheiden, geben Frauen mit Kindern ein geringeres berufliches Budget als diejenigen ohne Kinder an. Der komplementäre Unterschied zwischen Personen mit Kindern, die viel mehr Zeit für Haushalt und Familie aufbringen (müssen), als Personen ohne Kinder ist bei den Frauen weitaus größer als bei den Männern.

Weiter werden Befunde zur **außerberuflichen Arbeitsteilung** unserer Befragten mit ihrem Partner/ihren Partnerinnen mitgeteilt:

- In unserer Gesamtstichprobe geben die Frauen einen wöchentlichen Eigenanteil an der gemeinsam mit dem Partner in Haushalt und Familie verrichteten außerberuflichen Arbeit von durchschnittlich 66%, die Männer dagegen von 32% an. Diese Anteile entsprechen den durchschnittlichen Anteilen für beide Geschlechter in Deutschland. Betrachtet man genauer, die von der traditionellen Aufgabenteilung abweichenden Gruppen, so zeigt sich folgendes:
- Männer und Frauen mit strikt egalitärer Aufteilung haben weniger Kinder. Die traditionale Aufgabenteilung zeigt sich umso deutlicher, je mehr Kinder zu versorgen sind. Außerdem findet sich die egalitäre Aufteilung häufiger bei Männern mit (im Vergleich zu anderen Männern) geringerer und bei Frauen (im Vergleich zu anderen Frauen) höherer Erwerbsarbeitszeit.
- Auch die wenigen Männer und Frauen, bei denen sich die traditionelle außerberufliche Arbeitsteilung gewissermaßen umkehrt, haben weniger Kinder. Die wenigen besonders stark im Haushalt und Familie engagierten Männer haben Partnerinnen mit überdurchschnittlicher Erwerbsarbeitszeit (aber ihre eigene Erwerbsarbeitszeit unterscheidet sich nicht von der aller anderen Männer). Die Erwerbsarbeitszeit der Frauen mit besonders geringem Engagement in Haushalt und Familie liegt dagegen höher als die der anderen Frauen.

Unterscheidet man nicht nur zwischen *strikt* egalitärer, sondern zwischen *annähernd* egalitär-symmetrischer Aufgabenverteilung (bei der jeweils beide Partner zwischen 40 und 60% der Haus- und Familienarbeit übernehmen) und der traditional-komplementären Aufteilung zugunsten der Männer, so zeigt sich nicht bei den Frauen, wohl aber bei den Männern ein bemerkenswerter Professionsunterschied:

- Viel mehr Psychologen (42%) als Mediziner (18%) geben eine symmetrische, und viel mehr Mediziner (75%) als Psychologen (53%) geben eine komplementäre außerberufliche Arbeitsteilung an. Dieser Befund lässt sich auf der Basis unserer Interviewergebnisse so interpretieren, dass viel mehr Psychologen als Mediziner mit symmetrischer Aufteilung eine biographisch verankerte Lebensgestaltung der Integration praktizieren, während sich bei der Mehrzahl der Mediziner in ihrer Biographie eine Lebensgestaltung der Segmentation von Berufs- und Privatleben mit einer Dominanz der beruflichen Ziele herausgebildet hat.
- Vor allem in der Medizin geben Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverlaufsmustern einen geringeren Eigenanteil an der Haus- und Familienarbeit an als Personen in anderen Berufsverläufen.
- Während die Frauen in beiden Professionen kaum Partner haben, die ohne Erwerbstätigkeit oder Teilzeit beschäftigt sind, haben die Männer in beiden Professio-

nen Partnerinnen, die ihnen in Haushalt und Familie „den Rücken freihalten“ können, weil sie gar nicht berufstätig oder Teilzeit beschäftigt sind (vgl. Forschungsbericht 16). Dementsprechend zeigt sich, dass der Eigenanteil der Männer an der Haus- und Familienarbeit mit dem Umfang der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen steigt.

- Betrachtet man die Arbeitsteilung in **biographischer Perspektive**, so zeigen sich vor allem bei Frauen mit Kindern häufiger als bei Männern Wechsel der Arbeitsteilung; bei Männern überwiegt dagegen eine Kontinuität. Dieser Befund „passt“ zu der häufigeren Kontinuität in der Berufswelt von Männern bzw. zu der häufigeren beruflichen Diskontinuität der Frauen.
- Analog zu der zuvor genannten Interpretation des Professionsunterschiedes bei Männern im Sinne einer sich verfestigenden Lebensgestaltung der Segmentation oder Integration geben die Mediziner viel stärker als die Psychologen eine biographische Kontinuität der traditional-komplementären Aufteilung zu ihren Gunsten an. Dagegen berichten die Psychologen nicht nur eine stärkere Kontinuität egalitär-symmetrischer Aufteilung sondern (ähnlich wie die Frauen) auch häufigere Wechsel von der traditional-komplementären zur symmetrischen Aufteilung und umgekehrt.

Schließlich betreffen unsere Befunde noch die Inanspruchnahme von **Haushaltshilfen**, die **Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen der Kinder** sowie die **Kinderbetreuung**:

- Immerhin gibt insgesamt fast die Hälfte unserer Befragten in beiden Professionen gleichermaßen an, eine Haushaltshilfe (für durchschnittlich 29% der Hausarbeit) zu beschäftigen. Es handelt sich vor allem um Frauen und um Personen mit höherem Einkommen.
- Unserem Hauptbefund einer viel stärkeren Diskontinuität der Berufswege von Frauen entsprechend geben auch fast nur Frauen längere Unterbrechungen ihrer Berufstätigkeit an, die über die Phase der gesetzlich vorgesehenen 2 Monate bei Geburten hinausgehen. Die erwerbstätigen Frauen sind es dann auch, die auf Tagesmütter sowie staatliche Einrichtungen der Kinderbetreuung angewiesen sind und die viel häufiger selbst für die Betreuung zuständig sind als ihre Partner.

3. Die Ebene der subjektiven Bewertung von Relationen zwischen Berufs- und Privatleben

Nach den Beschreibungen wenden wir uns nun den subjektiven Bewertungen zu. Dabei geht es zuerst um Zufriedenheit mit der außerberuflichen Aufgabenteilung und dann um Bilanzierungen zu den Relationen von Berufs- und Privatleben in verschiedenen Lebensphasen.

3.1 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung

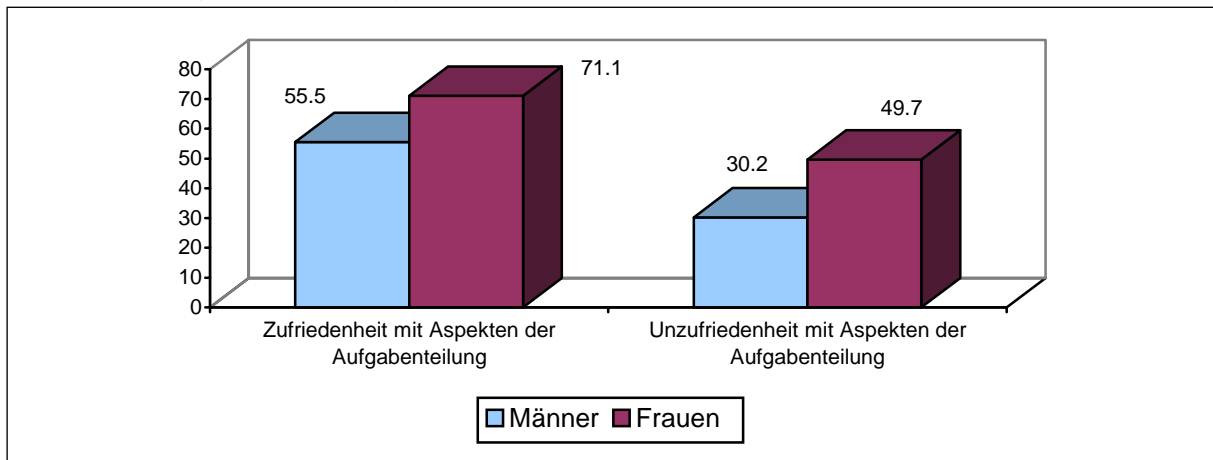
Im Anschluss an die Fragen zur Deskription der Aufgabenteilung in Haushalt und Familie haben wir folgende Fragen gestellt: *„Gibt es Aspekte der Aufgabenteilung mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin mit denen Sie besonders zufrieden waren bzw. sind?“* und *„Gibt es Aspekte der Aufgabenteilung mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin mit denen Sie besonders unzufrieden waren bzw. sind?“* (vgl. Fragen 40 und 41 im Anhang).

Mit diesen Frageformulierungen gehen wir davon aus, dass Zufriedenheit und Unzufriedenheit zugleich vorkommen und jeweils hinsichtlich ihres Ausmaßes bzw. ihrer Intensität beurteilt werden können (vgl. auch die zur Arbeitszufriedenheit nach wie vor elaborierteste Konzeption von Bruggemann, Großkurth & Ulich 1975). Für die folgenden Analysen wurden nur die Personen mit Partner betrachtet.

3.1.1 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung und Geschlecht

Von den Befragten mit Partnern haben 515 Personen Aspekte spezifiziert, mit welchen sie besonders zufrieden und 325 Personen Aspekte, mit welchen sie besonders unzufrieden waren. Bevor wir inhaltlich genauer darauf eingehen, welche Aspekte der häuslichen Arbeitsteilung als zufriedenstellend und welche als unzufriedenstellend genannt worden sind, sollen in Übersicht 12 die Häufigkeiten von Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsbewertungen zu diesen Aspekten vorgestellt werden: Dabei fällt zunächst auf, dass Urteile der Zufriedenheit bei Frauen und Männern viel häufiger vorkommen als solche der Unzufriedenheit.

Übersicht 12: Häufigkeit von Zufriedenheits- sowie Unzufriedenheitsbewertungen und Geschlecht
 (nur Personen mit Partnern: nMänner=328, nFrauen=477, Prozentangaben pro Geschlecht)

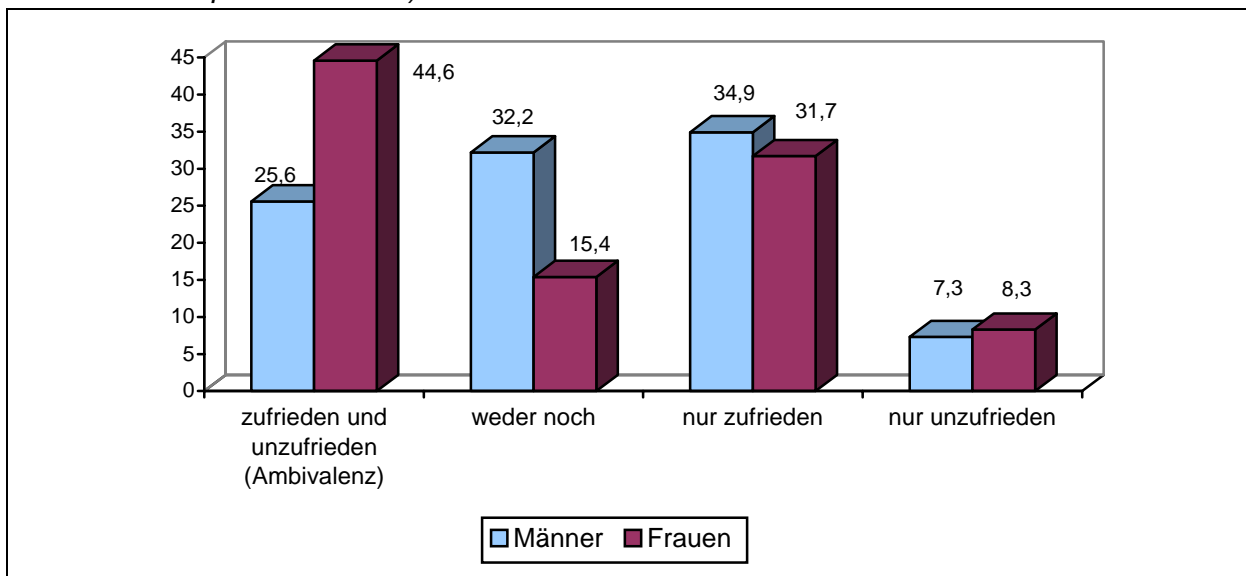


p<.001

Übersicht 12 zeigt vor allem, dass Frauen mit Aspekten ihrer häuslichen Arbeit sowohl signifikant häufiger zufrieden (p<.001) als auch unzufrieden (p<.001) sind als Männer. In diesem Befund spiegelt sich die viel größere subjektive Bedeutung wieder, welche die außerberufliche Aufgabenteilung für Frauen im Gegensatz zu den Männern hat.

Übersicht 13 zeigt weiter, wie viele Personen Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsbewertungen zugleich und wie viele nur eine Bewertung abgegeben haben.

Übersicht 13: Konstellationen von Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsbewertungen und Geschlecht
 (nur Personen mit Partnern: nMänner=301, nFrauen=448, Prozentangaben pro Geschlecht)



p<.001

Auf diese Weise lässt sich belegen, dass Frauen häufiger als Männer zugleich Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit Aspekten ihrer häuslichen Aufgabenteilung angeben bzw. ambivalent in ihrem Urteil sind. Mehr Männer als Frauen geben dagegen weder Zufriedenheit noch Unzufriedenheit an. Circa ein Drittel aller Befragten nennt nur Aspekte, zu denen Zufriedenheit geäußert wird und von einem kleinen Teil wird nur Unzufriedenheit geäußert – dabei unterscheiden sich Frauen und Männer nicht voneinander. Deutlich mehr Frauen (45%) als Männer (26%) geben zugleich Zufriedenheit *und* Unzufriedenheit mit der häuslichen Arbeitsteilung an. Mehr Männer (32%) als Frauen (15%) urteilen indifferent bzw. geben weder Zufriedenheit noch Unzufriedenheit an. Bei Personen, die nur Zufriedenheit oder nur Unzufriedenheit äußern, zeigen sich fast kaum Geschlechtsunterschiede.

Angaben zu Zufriedenheit *und* Unzufriedenheit können sich – das legt unsere Fragenformulierung nahe – auf unterschiedliche Aspekte der Arbeitsteilung beziehen. Insofern könnte man den auffallenden Geschlechtsunterschied zu gleichzeitigen Zufriedenheits- und Unzufriedenheitsurteilen erstens einfach so interpretieren, dass Frauen in der Regel den Hauptanteil an der Hausarbeit übernehmen und daher auch viel stärker nach Aspekten der eigenen Tätigkeiten oder solchen des Partners (oder deren Unterlassungen) differenzieren, mit denen sie zufrieden bzw. unzufrieden sind. Nun haben viele Personen aber gar nicht von der Möglichkeit der offenen Angaben zu jenen Aspekten Gebrauch gemacht, auf die wir noch genauer eingehen werden, sondern nur bejaht dass sie sowohl zufrieden als auch unzufrieden mit der Arbeitsteilung sind. Nach den Erfahrungen in unseren Interviews (auch in den Paarinterviews in der letzten Projektphase) liegt hier, aber auch bei allen Personen, die Zufriedenheit und Unzufriedenheit zusätzlich mit Angabe dieser Aspekte bejahen, eine zweite Interpretation nahe: Besonders Frauen bringen mit der gleichzeitigen Nennung eine Ambivalenz zum Ausdruck, die man mit Rückgriff auf den Begriff des Perspektivenwechsels bei Becker-Schmidt (1980) folgendermaßen beschreiben könnte: Zufriedenheit bezieht sich vielfach auch darauf, dass die jeweils vorhandene Arbeitsteilung mit Blick auf berufliche Bedingungen und Optionen beider Partner den pragmatisch optimalen, u.U. einzig „machbaren“ Kompromiss darstellt. Neben dieser Perspektive auf reale Bedingungen der dyadischen Beziehung kann zugleich eine Perspektive eingenommen werden, bei der die eigene Arbeitsteilung und der eigene Anteil der Hausarbeit mit der Idealvorstellung von völliger Egalität verglichen wird. Unzufriedenheit resultiert dann aus der mangelnden Übereinstimmung zwischen persönlich realisierter und angestrebter egalitärer Arbeitsteilung. Da eine Gleichzeitigkeit beider Perspektiven (bzw. ein häufiger Wechsel zwischen ihnen) und eine entsprechende Ambivalenz in unseren Interviews sehr deutlich wurde, vermuten wir, dass sie auch hinter den hier beschriebenen Antwortmustern in der schriftlichen Befragung steht.

Zu dem auffallenden Befund, der zuvor berichtet worden ist, dass nämlich deutlich mehr Psychologen als Mediziner eine egalitäre Arbeitsteilung angeben, während die Mediziner eine traditionale Aufteilung beschreiben, passt auf der Ebene der subjektiven Bewertung Folgendes: Auch hier nehmen die Psychologen eine Zwischenstellung zwischen den Medizinerinnen und den Frauen in beiden Professionen ein. Sie geben tendenziell häufiger (ambivalente) Urteile zu Zufriedenheit *und* Unzufriedenheit zugleich ab als die Männer in der Medizin (dieser Unterschied wird allerdings nicht signifikant), während sich die Frauen in beiden Professionen kaum voneinander unterscheiden. Die Polarisierung zwischen den Geschlechtern

ist also hinsichtlich der Bewertung häuslicher Arbeitsteilung in der Medizin stärker als in der Psychologie: Mehr Psychologinnen als Medizinerinnen nennen positive Aspekte der Aufgabenteilung ($p < .05$).

3.1.2 Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Differenziert man weiter innerhalb der beiden Professionen wie bisher nach Personen in den besonders erfolgreichen und in restlichen Berufsverläufen, so finden sich nur bei den Frauen in der Medizin signifikante Unterschiede: Hier äußern diejenigen in den besonders erfolgreichen Berufsverlaufsmustern (M1, M3) sowohl häufiger Zufriedenheits- als auch Unzufriedenheitsbewertungen ($p < .05$) als die Medizinerinnen in den restlichen Verlaufsmustern an. Das heißt: die generell bei Frauen im Gegensatz zu Männern vorhandene Ambivalenz in der Beurteilung der häuslichen Aufgabenverteilung ist bei diesen am stärksten von Doppelbelastung betroffenen Frauen besonders auffallend.

3.1.3 Inhaltliche Aspekte der Aufgabenteilung

Zu den Aspekten der Aufgabenteilung mit denen die befragten Personen **zufrieden** waren, wurden erstens eigene Tätigkeiten (z.B.: Kinderbetreuung, Einkauf) und zweitens Tätigkeiten des Partners/ der Partnerin gezählt (z.B.: „meine Frau regelt das häusliche Umfeld“). Drittens wurden Formen der gemeinsamen Regelung der Aufgabenverteilung positiv bewertet (z. B. „alle anfallenden Hausarbeiten werden prinzipiell von beiden erledigt“, oder: „es gibt keine Diskussionen darum, wer was macht oder ob das überhaupt gemacht werden muss“, „offene klare Absprache“).

Auch **Unzufriedenheitsbewertungen** gelten den eigenen, als lästig empfundenen Tätigkeiten (z.B.: Hausarbeit, Garten) sowie den als unbefriedigend empfundenen gemeinsamen Regelungen (z.B.: „ungleiche Lastenverteilung“ oder „unterschiedliche Ordnungs- und Schmutzgrenzen“). Unzufriedenheit im Sinne eines Bedauerns, dass der Partner spezifische, lästige Tätigkeiten übernehmen muss, (was ja auch denkbar wäre), wird hingegen nicht geäußert.

Unsere inhaltsanalytischen Auswertungen der offenen Antworten zu Aspekten der Arbeitsteilung haben folgendes ergeben:

- Von den 515 Personen, die angeben, womit sie **zufrieden** sind, nennen 140 eigene Tätigkeiten, wobei sich die Kinderbetreuung mit Abstand als die beliebteste Tätigkeit

(69 Nennungen) gegenüber allen anderen Tätigkeiten (z.B. Kochen, Einkaufen, etc.) erweist.

- Weitere 118 Personen sind damit zufrieden, dass der Partner ihnen bestimmte Tätigkeiten abnimmt. Auffallend ist, dass dies vor allem Frauen (n=96), kaum aber Männer (n=22) sind. Den Frauen erscheinen also Entlastungen durch ihre Partner offensichtlich im Gegensatz zu den Männern nicht als selbstverständlich. Deshalb heben sie solche Entlastungen besonders positiv hervor.
- Unter den 38 Personen, die Zufriedenheit äußern, weil sie insgesamt von Haushalts- und Familienarbeit entlastet werden, sind dagegen vor allem Männer.
- Bei den 69 Personen, die generell das „gute Funktionieren“ ihrer Aufgabenteilung hervorheben hält sich der Anteil von Frauen und Männern die Waage. Das gleiche gilt für die 39 Personen, die besonders mit der „Flexibilität“ ihrer Aufgabenteilung zufrieden sind.
- Die restlichen 111 (von insgesamt 515) Personen nennen sonstige, ganz unterschiedliche Aspekte bzw. Gründe für ihre Zufriedenheit.
- Von den 325 Personen, die angeben, womit sie **unzufrieden** sind, nennen 175 Aspekte der gemeinsamen Regelung. Am häufigsten wurden die ungleiche Verteilung an sich (n=51), die zeitliche Überlastung (n=26), die Unzuverlässigkeit des Partners/der Partnerin (n=25) sowie die mangelnde Zeit für andere Tätigkeiten (n=17) genannt. Mehr Frauen als Männer äußern sich unzufrieden über eine ungleiche Verteilung der Aufgaben und Unzuverlässigkeit bzw. mangelnde Verantwortung des Partners. Männer führen dagegen häufiger an, dass durch die Hausarbeit zu wenig Zeit für anderes bleibt und dass sie durch die Hausarbeit zeitlich überlastet seien ($p < .001$).
- Weiter werden von 134 Personen (41%) Tätigkeiten genannt, die als lästig empfunden werden und mit derer Verrichtung die Befragten deshalb unzufrieden sind. Diese Nennungen stammen überwiegend von Frauen.

Unsere Ergebnisse veranschaulichen all jene Spannungen in Partnerschaften, die sich mit der alltäglichen Lebensführung verbinden. Für die Unzufriedenheit bei den Männern sind zeitliche Belastungen ausschlaggebend; daher äußern sie sich auch positiver über eine Entlastung von diesen Tätigkeiten. Frauen „bemängeln“ dagegen genau diese ungleiche Verteilung und die Unzuverlässigkeit bzw. mangelnde Verantwortungsübernahme ihrer Partner. Diese Unterschiede gelten in beiden Professionen gleichermaßen.

Vergleicht man die Professionen, so zeigen sich kaum signifikante, sondern nur tendenzielle Unterschiede:

Mediziner äußern häufiger Zufriedenheit im Zusammenhang mit der Entlastung durch ihre Partnerinnen, Psychologen mit der Flexibilität der Aufgabenteilung. In das zuvor dargestellte Bild der häufiger komplementären Arbeitsteilung bei Medizinern bzw. der häufiger symmetrischen Arbeitsteilung bei Psychologen passt ebenso, dass die Mediziner mit zeitlicher Überlastung und zu wenig Zeit für „andere Dinge“ unzufrieden sind, während besonders Psychologen eine ungleiche Aufgabenteilung beklagen. Der einzige signifikante Befund betrifft diese ungleiche Verteilung, mit der Medizinerinnen häufiger unzufrieden sind als Psychologinnen ($p < .05$).

Aufgrund der zu kleinen Fallzahlen weichen wir von der üblichen Systematik ab und verzichten auf Berechnungen zu den Berufsverlaufsmustern.

3.2 Gewünschte Arbeitszeiten

Die folgenden Befunde zu den gewünschten Arbeitszeiten schließen an diejenigen zu den tatsächlichen Arbeitszeiten (Forschungsbericht 16) sowie zum beruflichen Zeitbudget (im vorausgegangenen Kapitel) an. Im Fragebogen sollte auf folgende Frage geantwortet werden: *„Wenn Sie Ihre Arbeitszeit selbst frei wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Einkommen entsprechend verändert: Wie viele Stunden wären Sie wöchentlich gerne erwerbstätig?“* (vgl. Frage 45 im Anhang). Angaben zur gewünschten Arbeitszeit liegen von 866 Personen vor. Die Mittelwerte der Männer (37,6 Stunden/Wo.) und der Frauen (27,4 Stunden/Wo.) liegen in beiden Professionen unter der realen Wochenarbeitszeit¹. Dabei weisen Männer (ebenso wie bei der realen Arbeitszeit) auch eine signifikant höhere gewünschte Arbeitszeit auf als Frauen ($p < .001$).

Vergleicht man die realen Wochenarbeitszeiten mit den gewünschten Wochenstunden, so zeigt sich, dass immerhin rund 70% der Befragten gerne weniger arbeiten möchten als sie es aktuell tun. Nur für 17% entspricht die aktuelle auch ihrer gewünschten Arbeitszeit. 13% der Befragten möchten gerne mehr arbeiten. In diesem überwiegenden Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung unterscheiden sich die mehrheitlich zeitlich stark belasteten Angehörigen der von uns untersuchten Professionen erheblich von anderen Erwerbstätigen. So hat eine 1997 vom DIW durchgeführte bundesweite Befragung ergeben, dass 27% aller Männer ihre Arbeitszeiten gerne ausweiten und 29% gerne verkürzen möchten (Holst & Schupp, 2000).

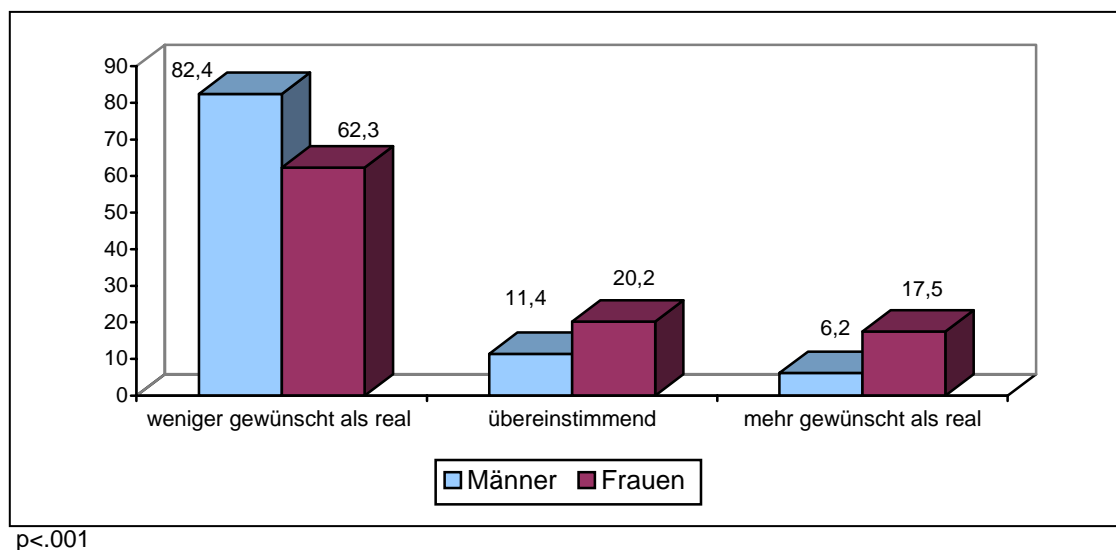
¹ Die tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten liegen in der Medizin bei 48 Std. (Männer 55 Std., Frauen 40 Std.) und in der Psychologie bei 36 Std. (Männer 45 Std.; Frauen 32 Std.; vgl. Forschungsbericht 16).

Hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeit sollten unsere Befragten zusätzlich angeben, auf wie viele Arbeitstage sie ihre berufliche Tätigkeit verteilen möchten. In der Regel werden 4 Arbeitstage in der Woche gewünscht (Modalwert). Bei der Verteilung der Wunscharbeitszeit auf die Anzahl der Tage in einer Woche zeichnen sich signifikante Geschlechts- und Professionsunterschiede ab: Während Männer eine 5-Tage-Woche bevorzugen, streben Frauen eine 4-Tage-Woche an ($p < .001$). In der Medizin liegt die Wunscharbeitszeit bei 5 Tagen und in der Psychologie bei 4 Tagen pro Woche ($p < .001$).

3.2.1 Gewünschte Arbeitszeiten und Geschlecht

Übersicht 14 zeigt die Relationen zwischen realer und gewünschter Arbeitszeit getrennt nach Geschlecht:

Übersicht 14: Relationen zwischen realen und gewünschten Arbeitszeiten und Geschlecht
($n_{\text{Männer}}=324$, $n_{\text{Frauen}}=509$, Prozentangaben pro Geschlecht)



Signifikant mehr Männer (82%) als Frauen (62%), würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren während mehr Frauen (18%) als Männer (6%) den Wunsch nach Erhöhung ihrer Arbeitszeit äußern. Auch eine Übereinstimmung von Realität und Wunsch findet sich bei Frauen (20%) häufiger als bei Männern (11%).

Das Ergebnis, dass überwiegend Männer in unserer Stichprobe ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, erscheint plausibel vor dem Hintergrund, dass Ärzte und Psychologen eine weit höhere reale Wochenstundenzahl für die berufliche Arbeit aufweisen als die Frauen in beiden Professionen. Dennoch ist es überraschend, mit welcher Deutlichkeit Männer auch unter der Bedingung von Gehaltseinbußen - wie in der Frage formuliert - eine Verkürzung ihrer

aktuellen Arbeitszeit wünschen. Im Übrigen zeigt sich bei den Männern mit Kindern und ohne Kinder kein signifikanter Unterschied in der gewünschten Arbeitszeit. Dagegen wünschen sich Frauen mit Kindern eine signifikant niedrigere Arbeitszeit als diejenigen ohne Kinder ($p < .05$).

Bemerkenswert ist, dass die Wunscharbeitszeit bei Frauen mit Kindern mit durchschnittlich 26 Wochenstunden noch über der Stundenzahl einer normalen Halbtagsstelle liegt. Dies könnte einmal darauf zurückgeführt werden, dass gerade für Frauen mit Kindern die Gehaltseinbußen bei einer noch stärkeren Reduzierung zu groß wären; zum anderen spricht dies für das berufliche Engagement der für diese akademischen Berufe ausgebildeten Frauen.

Übersicht 15: Reale und gewünschte durchschnittliche Arbeitszeiten bei MedizinerInnen und PsychologInnen mit und ohne Kinder(n)

(arithm. Mittel der realen und gewünschten Wochenstunden)
 (nMedizin=299¹, nPsychologie=506¹; M= arithmetisches Mittel,
 s= Standardabweichung)

	Wochenstunden	ohne Kinder			mit Kindern			
		(n=)	M	s	(n=)	M	s	
Männer in der Medizin	real	(44)	52,0	12,0	(130)	55,6	12,0	n.s.
	gewünscht	(38)	38,4	10,0	(123)	40,8	10,6	n.s.
Frauen in der Medizin	real	(42)	48,2	11,6	(123)	37,2	14,8	p<.001
	gewünscht	(38)	32,0	8,5	(129)	28,3	8,7	p<.05
Männer in der Psychologie	real	(55)	45,6	1,0	(129)	43,9	10,7	n.s.
	gewünscht	(50)	35,9	9,6	(117)	34,6	7,8	n.s.
Frauen in der Psychologie	real	(110)	38,8	11,6	(269)	28,7	12,3	p<.001
	gewünscht	(106)	29,7	7,6	(265)	25,5	7,8	p<.001

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den realen/gewünschten Arbeitszeiten.

Abgesehen davon, dass sich in Übersicht 15 die im Vergleich zu den Männern signifikant niedrigeren Wunscharbeitszeiten von Frauen nun noch einmal sowohl in der Medizin als auch in der Psychologie zeigen ($p < .001$) und abgesehen von den in der Psychologie generell geringeren Wunschzeiten (und Wunschtagen) als in der Medizin ($p < .001$) fällt vor allem folgendes ins Auge:

Bei den Männern unterscheiden sich diejenigen ohne Kinder und die mit Kindern in ihrer Wunscharbeitszeit nicht signifikant voneinander – weder hinsichtlich der realen noch hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeiten; wobei festzuhalten ist, dass die Psychologen mit Kindern - im Gegensatz zu den MedizinerInnen mit Kindern - tendenziell geringere reale und gewünschte Arbeitszeiten aufweisen. Die MedizinerInnen wünschen sich eine durchschnittliche Reduktion um ca. 14, die PsychologInnen um ca. 9-10 Wochenstunden. Bei den Frauen unterscheiden sich dagegen diejenigen ohne Kinder und die mit Kindern signifikant. Dabei folgen die gewünschten den realen Arbeitszeiten, das heißt: die Frauen mit Kindern, die realer die geringste Arbeitszeit haben, geben auch eine noch geringere Wunscharbeitszeit an als die

Frauen ohne Kinder. Das gilt für die Medizin ($p < .05$) wie für die Psychologie ($p < .001$). Dem hinlänglich bekannten und für unsere Stichprobe bereits berichteten Befund (Grote et al. 2001), dass zumeist die Frauen, kaum aber die Männer beruflich „kürzer“ treten bzw. geringere Arbeitszeiten haben wenn Kinder da sind, lässt sich nun hinzufügen: Auch diese Frauen, nicht nur die zeitlich im Beruf stärker belasteten Männer oder die Frauen ohne Kinder, wünschen eine (weitere) Reduzierung ihrer Wochenarbeitszeit; und bei ihnen liegt der Grund für diesen Wunsch nicht in der beruflichen Belastung per se, sondern offensichtlich in der Doppelbelastung.

3.2.2 Gewünschte Arbeitszeiten, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

(a) Medizin

Wie schon in den Abschnitten zuvor, unterscheiden wir bei der Betrachtung der Berufsverlaufsmuster zwischen besonders erfolgreichen - in der Medizin das Muster Aufstieg in höchste und mittlere Positionen (M1) und das Muster der niedergelassenen Ärztinnen und Ärzten (M3) - und den restlichen Berufsverläufen. Da bei der Betrachtung der gewünschten beruflichen Arbeitszeit die Tatsache, ob Kinder vorhanden sind oder nicht, von Relevanz ist, soll auch hier nach Personen mit und ohne Kinder unterschieden werden.

Übersicht 16: Wöchentliche Wunscharbeitszeit, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin

($n=315^1$, $M=$ arithmetisches Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalyse	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		p
gewünschte Arbeitszeit	(157)	40,4	10,5	(158)	29,6	8,6	Geschlecht	.000***
							Berufsverlauf	.000***
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(111)	41,4	10,6	(77)	33,2	7,1	Kinder	.628
<i>ohne Kinder</i>	(20)	41,9	9,2	(21)	34,8	7,8	Geschl*Kinder	.084
<i>mit Kindern</i>	(91)	41,3	10,9	(56)	32,6	6,8		
andere Berufsverläufe ³	(46)	37,9	9,9	(81)	26,2	8,5		
<i>ohne Kinder</i>	(17)	34,9	9,8	(16)	29,0	8,3		
<i>mit Kindern</i>	(29)	39,7	9,7	(65)	25,5	8,5		

*** $p < .001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den gewünschten Arbeitszeiten.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster M1 (Aufstieg), M3 (Zwei Phasen)

³ andere Berufsverläufe: Muster M2 (Kontinuität in Institutionen), M4 (Diskontinuität), M5 (starke Diskontinuität)

Wie Übersicht 16 zeigt, unterscheiden sich in der Medizin die Personen in den verschiedenen Berufsverläufen signifikant voneinander: Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverläufen geben eine durchschnittlich höhere gewünschte Arbeitszeit an als Personen in den anderen Verläufen ($p < .001$). Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen, wobei wie schon gesagt die Frauen generell signifikant niedrigere Wunscharbeitszeiten angeben als die Männer ($p < .001$). Personen mit und ohne Kinder unterscheiden sich nicht signifikant hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeiten, wobei sich jedoch der Trend abzeichnet, dass Frauen mit Kindern eher niedrigere gewünschte Arbeitszeiten angeben als Frauen ohne Kinder. Bei den Männern hingegen trifft dies nicht zu: In den anderen Berufsverläufen wünschen sogar Männer mit Kindern eine höhere Arbeitszeit als Männer ohne Kinder.

(b) Psychologie

In der Psychologie zählen zu den besonders erfolgreichen Berufswegen diejenigen, die in eine hohe Position und zu hohem Einkommen geführt haben (P1) sowie das einkommensstarke Muster der Doppel- und Mehrgleisigkeit (P5), das ebenso wie das Aufstiegsmuster mit einer hohen Arbeitszeit einher geht (vgl. Forschungsbericht 16, S. 39 u. 53).

Übersicht 17: Wöchentliche Wunscharbeitszeit, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie

($n=526^1$; $M=$ arithmetisches Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalyse	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	p	
gewünschte Arbeitszeit	(162)	34,7	8,1	(364)	26,7	8,0	Geschlecht	.000***
							Berufsverlauf	.091
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(70)	34,9	7,6	(81)	28,4	8,4	Kinder	.000***
<i>ohne Kinder</i>	(20)	36,2	7,7	(23)	30,8	8,0	Geschl*Kinder	.103
<i>mit Kindern</i>	(50)	34,4	7,6	(58)	27,5	8,4		
andere Berufsverläufe ³	(92)	34,5	8,6	(283)	26,2	7,9		
<i>ohne Kinder</i>	(30)	35,8	10,7	(79)	29,6	7,4		
<i>mit Kindern</i>	(62)	33,9	7,3	(204)	24,9	7,7		

*** $p < .001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den gewünschten Arbeitszeiten.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster P1 (Aufstieg), P5 (Doppel- u. Mehrgleisigkeit)

³ andere Berufsverläufe: Muster P2 (Kontinuität in Institutionen), P3 (Kontinuität Selbst.), P4 (Zwei Phasen), P6 (Kontinuität u. Diskontinuität), P7 (Diskontinuität), P8 (starke Diskontinuität)

In Übersicht 17 wird abgesehen von den genannten Geschlechtsunterschieden deutlich, dass sich in der Psychologie anders als in der Medizin kein signifikanter Unterschied zwischen den besonders erfolgreichen und den restlichen Berufsverläufen zeigt. Definiert man jedoch als besonders erfolgreich in der Psychologie nur die Personen, die sich in Muster P1 (Aufstieg) befinden, so zeigt sich in bezug auf die gewünschte Arbeitszeit der gleiche Effekt

($p=.002$) wie in der Medizin. Darüber hinaus ist im Unterschied zur Medizin ein signifikanter Unterschied zwischen Personen mit und ohne Kinder festzustellen: Nicht nur Psychologinnen sondern auch Psychologen mit Kindern wünschen niedrigere Arbeitszeiten als Personen ohne Kinder ($p<.001$). Dieser Befund kann als ein weiterer Beleg für das im Vergleich zur Medizin stärker egalitäre Verständnis der Psychologen hinsichtlich der Verteilung von Berufs- und Hausarbeit bzw. der Zuständigkeit für die Kinder gelten.

3.3 Wichtigkeit der Lebensbereiche

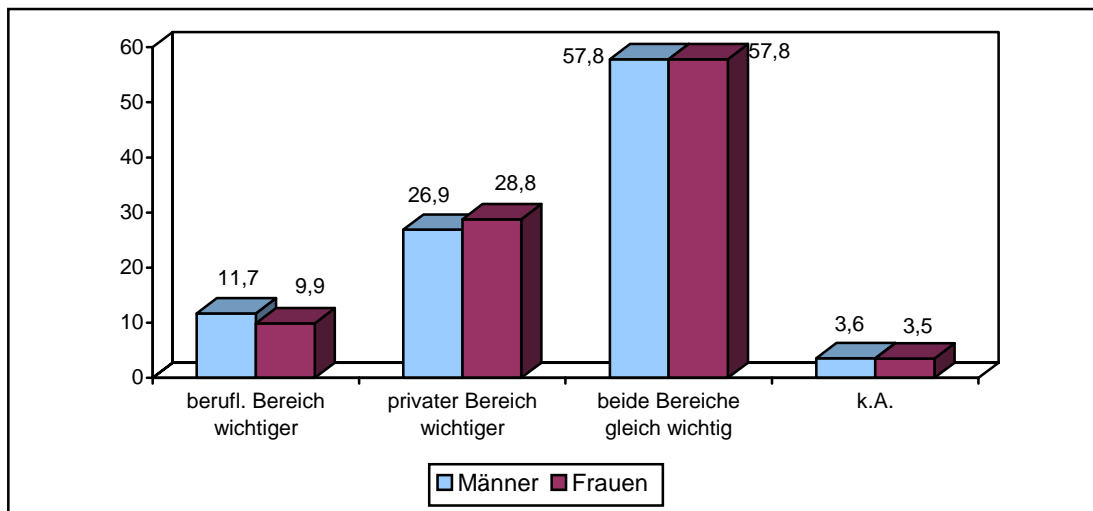
Mit folgender Frage hatten wir im Fragebogen den Gesamtkomplex aller Items zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben eingeleitet: *„Wie schätzen Sie gegenwärtig die Wichtigkeit Ihres beruflichen Lebensbereichs im Vergleich zu Ihrem privaten Lebensbereich ein? Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an. Variante A: der berufliche Bereich ist mir wichtiger als der private Bereich, Variante B: der private Bereich ist mir wichtiger als der berufliche Bereich, Variante C: beide Bereiche sind mir gleich wichtig.“* In der unmittelbar darauffolgenden Frage sollte angegeben werden, ob und in welcher Weise die Wichtigkeit der Lebensbereiche in der Vergangenheit gewechselt hat: *„Wenn Sie sich die letzten 15 Jahre vor Augen führen: Hat die Wichtigkeit des beruflichen Bereichs im Vergleich zu Ihrem privaten Lebensbereich gewechselt?“* (vgl. Fragen 32 und 33 im Anhang).

3.3.1 Wichtigkeit der Lebensbereiche und Geschlecht

Mehr als die Hälfte der Befragten (58%) bewerten beide Bereiche als gleich wichtig. Der private Bereich ist von knapp einem Drittel (28%) als wichtiger im Vergleich zum Beruf genannt worden, und 11% betrachten den Beruf gegenwärtig als wichtiger. Männer und Frauen unterscheiden sich nicht in ihren Bewertungen, dabei macht es auch keinen Unterschied ob sie Kinder haben oder nicht.

Übersicht 18: Bedeutung der Lebensbereiche nach Geschlecht

(n= 936, nFrauen=576, nMänner=360, Prozentangaben pro Geschlecht)



n.s.

Dieser in Übersicht 18 dargestellte Befund gilt für beide Professionen und bedarf einer Erläuterung: In unseren Interviews wurde auch noch von Männern, die als prototypische Vertreter jener Lebensgestaltungsform der Segmentation gelten können, bei der berufliche Ziele und Handlungsstränge dominieren, die dies selbst betonen und ihre berufliche Karriereorientierung herausstellen, quasi im selben Atemzug betont, wie wichtig ihnen zugleich das Privat- und Familienleben sei. Dies deutet ebenso wie der vorliegende Befund unserer schriftlichen Befragung darauf hin, dass sich die gravierenden Unterschiede, die sich zwischen Frauen und Männern sowie innerhalb beider Geschlechter hinsichtlich der *Prioritätenbildung auf der Handlungsebene* zeigen, nicht in den Antworten auf die Frage nach der relationalen *Wichtigkeit* von Berufs- und Privatleben niederschlagen. Anscheinend tritt in diesen Antworten ein für die Mehrzahl der Menschen in unserer Gesellschaft verbindliches Leitbild des „Gleich-Gewichts“ zutage, wie es auch in dem wohl immer populäreren Begriff der „*Work-Life-Balance*“ zum Ausdruck kommt. Dieses Gleichgewicht wird generell bejaht, aber auf der Handlungsebene subjektiv höchst unterschiedlich interpretiert. Wir sehen auch keinen Grund dafür, die übereinstimmenden Antworten zur gleichen Wichtigkeit der Lebenssphären bei jenen Personen, die zugleich sehr unterschiedliche Prioritäten des beruflichen oder privaten Handelns ausgebildet haben, lediglich im Sinne einer „sozialen Erwünschtheit“, einer bloß oberflächlichen Anpassung an das entsprechende gesellschaftliche Leitbild zu interpretieren. Vielmehr können Personen ihre höchst unterschiedlichen Formen der Lebensgestaltung selbst in gleicher Weise im Sinne einer Balance begreifen; und es erscheint sinnvoll, künftig Fragen nach Prioritäten, Balance oder Ungleichgewicht der Lebenssphären nicht generell, sondern möglichst handlungsnah zu formulieren.

3.3.2 Wichtigkeit der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Angesichts dieser Überlegungen erscheint es auch kaum verwunderlich, dass sich bei der weiteren Differenzierung nach Berufsverlaufsmustern pro Profession kaum nennenswerte Unterschiede zeigen. Lediglich von den Männern in der Medizin, die beruflich besonders erfolgreich sind (Muster M1 und M3), halten 19% den beruflichen Bereich häufiger für wichtiger als den privaten im Gegensatz zu 2% der Männer in den anderen Berufswegen, die ihrer-

seits den privaten Lebensbereich häufiger für wichtig halten (38%) als dies Männer in besonders erfolgreichen Berufsverläufen (27%; $p < .05$). Allerdings hält auch hier die Mehrzahl der Mediziner in beiden Gruppen beide Lebensstränge für gleich wichtig.

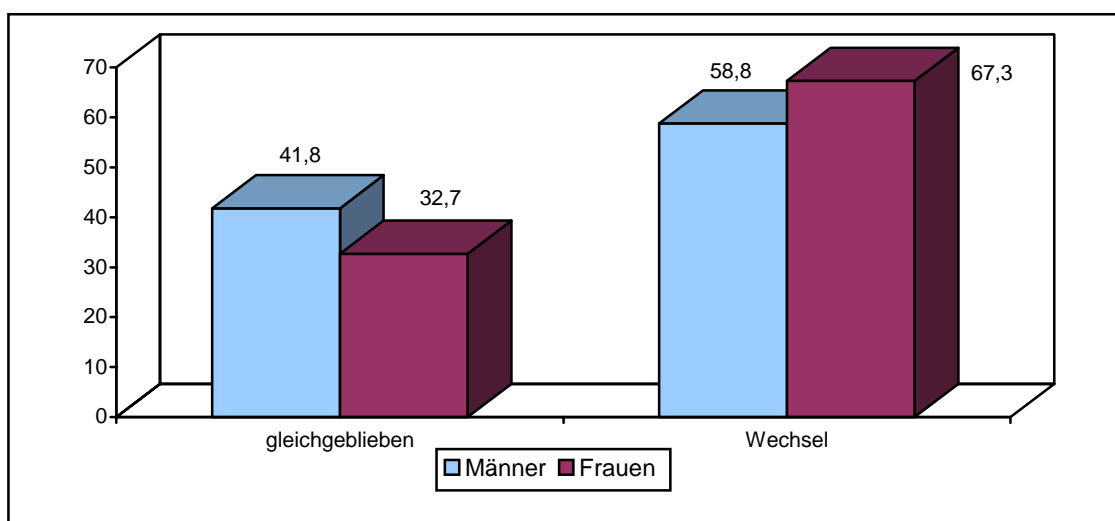
Bei den Frauen in der Medizin zeigen sich ebenso wie bei Frauen und Männern in der Psychologie keine derartigen Unterschiede zwischen Personen in unterschiedlichen Berufsverlaufsmustern.

3.3.3 Wechsel der Gewichtungen im biographischen Ablauf

Auf die Frage, ob und inwiefern die **Wichtigkeit der Lebensbereiche in den vergangenen 15 Jahren gewechselt** hat, haben 910 Personen geantwortet. Von vornherein erschien uns die Annahme plausibel, dass Frauen retrospektiv häufiger als Männer einen Wechsel in der Wichtigkeit der Lebensbereiche im Zusammenhang mit der Diskontinuität ihrer Berufsverläufe und mit den Geburten von Kindern angeben.

Wie die folgende Darstellung 19 zeigt, gibt es in der Tat einen entsprechenden signifikanten Unterschied.

Übersicht 19: Wechsel der Wichtigkeit von Lebensbereichen und Geschlecht
($n = 886$, $n_{\text{Frauen}} = 539$, $n_{\text{Männer}} = 347$, Prozentangaben pro Geschlecht)



$p < .01$

Da die Berufsverläufe der Psychologinnen häufiger als die der Medizinerinnen durch Diskontinuität gekennzeichnet sind, war weiter zu erwarten, dass Psychologinnen entsprechende Verschiebungen der Wichtigkeit beider Lebenssphären im Zusammenhang mit langen beruflichen Unterbrechungen häufiger angeben als Medizinerinnen. Auch diese Annahme ließ sich bestätigen: Psychologinnen berichten zu 71%, Medizinerinnen zu 60% von einem Wechsel der Gewichtungen; Medizinerinnen geben dagegen zu 40%, Psychologinnen zu 29% eine Kontinuität der Wichtigkeit beider Sphären an ($p < .05$). Personen, die unterschiedli-

che Berufverlaufsmuster innerhalb beider Professionen durchlaufen, unterscheiden sich nicht in ihren Wichtigkeitsangaben.

Abschließend soll die folgende Übersicht Aufschluss darüber geben, welche Arten des Wechsels der Gewichtungen genannt wurden:

Übersicht 20: Arten von Wechseln der Gewichtungen

(n= 886, Prozentangaben für Geschlecht)

	Männer		Frauen		Gesamt	
	(n=)	%	(n=)	%	(n=)	%
gleichgeblieben	(145)	41,8	(176)	32,7	(321)	36,2
früher Beruf, später Gleichgewicht	(59)	17,0	(68)	12,6	(127)	14,3
3-facher Wechsel: Beruf-Privatleben-Gleichgew.	(19)	5,5	(37)	6,9	(56)	6,3
früher Beruf, später Privatleben	(39)	11,2	(62)	11,5	(101)	11,4
früher Privatleben, später Gleichgewicht	(23)	6,6	(59)	10,9	(82)	9,3
früher Gleichgewicht, später Privatleben	(12)	3,5	(30)	5,6	(42)	4,7
andere Wechsel	(50)	14,4	(107)	19,9	(157)	17,7

Wie schon erwähnt, blieben die Gewichtungen bei etwas mehr als einem Drittel der Befragten (36,2%) stabil. Dass für ein weiteres knappes Drittel der Beruf im frühen Erwachsenenalter gewichtiger war und später mit der Familienphase einem Gleichgewicht der Lebensbereiche (20,6%) oder einem stärkeren Gewicht des Privatlebens weicht (11,4%), erscheint wenig verwunderlich. Während sich Frauen und Männer bei dieser Konstellation nicht unterscheiden, kommen Wechsel von der stärkeren Gewichtung des Privatlebens hin zu einem Gleichgewicht (oder umgekehrt) bei Frauen häufiger vor. Der Wechsel von einer früher stärkeren Gewichtung des Privatlebens hin zu der des Berufs kommt kaum vor.

3.4 Muster von Belastung und Gewinn

Um komparativ-bilanzierende Bewertungen zu erhalten, wie sie in der Literatur zu „Doppelbelastung“ und „Doppelgewinn“ von Frauen durch Erwerbsarbeit und Familie diskutiert werden (vgl. die Übersicht bei Hoff et al., 1992; Hoff, 2000) haben wir die folgende Frage gestellt: „*Gab es in den letzten 15 Jahren Phasen, die sich durch folgende Muster von Belastung und Gewinn kennzeichnen lassen? (Bitte kreuzen Sie jedes Muster an, falls „ja“, nennen Sie bitte die Phase in Stichworten, z.B. Praxiseröffnung und kleine Kinder)*“ (vgl. Frage 35 im Anhang):

- *Berufstätigkeit eher als Belastung und Haushalt bzw. Familie eher als Gewinn*
- *Haushalt bzw. Familie eher als Belastung und Berufstätigkeit als Gewinn*
- *Berufstätigkeit und Haushalt eher als Doppelbelastung*
- *Berufstätigkeit und Haushalt eher als Doppelgewinn*

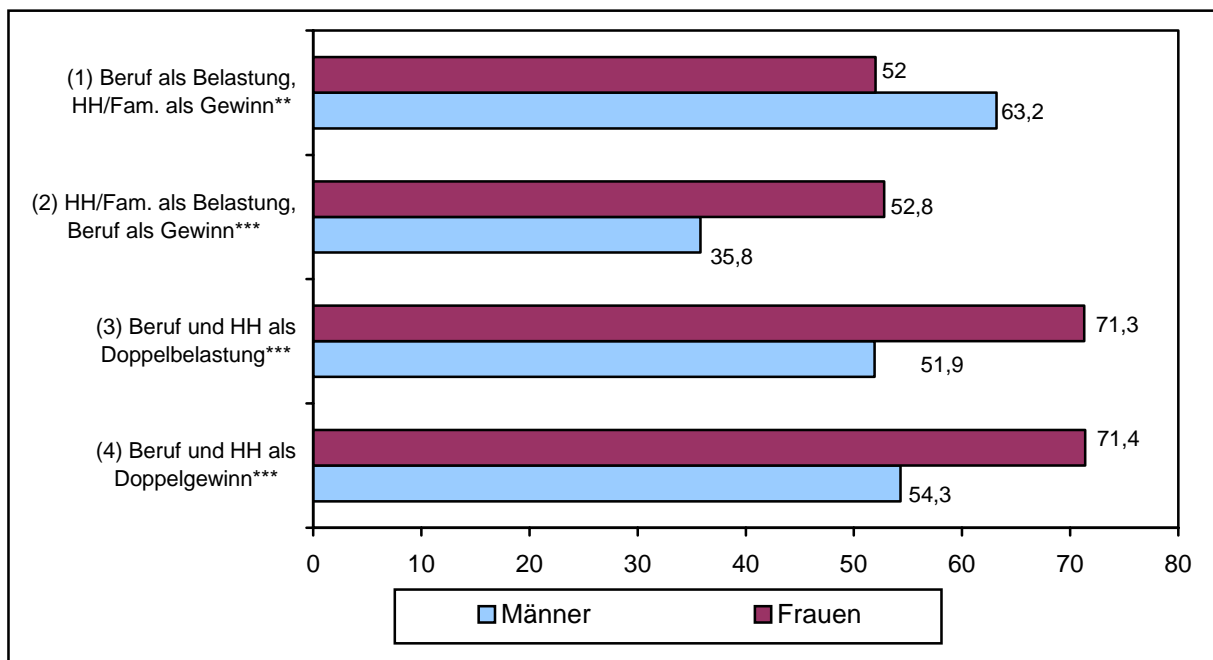
Ein Muster „sonstiges“ war ohne nähere Beschreibung hinzugefügt worden, um Besonderheiten erfassen zu können². Zu jedem der vorgegebenen Muster konnte in Stichworten angegeben werden, in welcher Lebensphase es relevant gewesen war. Von allen Befragten (N=936) haben zwischen 769 und 810 Personen zu diesen Mustern geantwortet. Im Folgenden werden nur erwerbstätige Personen mit Kindern berücksichtigt (n=651).

3.4.1 Muster von Belastung und Gewinn und Geschlecht

Die folgende Übersicht zeigt, wie häufig Männer und Frauen die jeweiligen Muster genannt haben:

Übersicht 21: Muster von Belastung und Gewinn bei Männern und Frauen

(nur Berufstätige mit Kindern: n= 651, nFrauen=391, nMänner=260, Prozentangaben pro Geschlecht)



** p<.01; *** p<.001

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei jedem Muster von Belastung und Gewinn hochsignifikant. Männer bejahen häufiger als Frauen (p<.001), dass der Beruf eine Belastung, die Familie jedoch ein Gewinn sei. Damit bestätigen sich unsere bisherigen Interpretationen der unterschiedlichen objektiven Angaben zur Lebenssituation von Männern und Frauen (vgl. Grote et al., 2001) sowie all das, was wir aus den Interviews erfahren haben (vgl. Dettmer 2003): Familie – nicht so sehr die „Arbeit“ im Haushalt – hat ganz im Sinne der bekannten Version der Kompensationsthese (Hoff 1992, 2001) zumeist eine positive Valenz

² Dieses Muster wurde insgesamt nur von 17 Personen genannt und wird im weiteren nicht mehr berücksichtigt.

in Kontrast zu den belastenden Aspekten des Arbeitslebens. Sie gilt als Ort des Rückzugs und als Quelle der Kraft zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen. Für Frauen hat dagegen häufiger als für Männer ($p < .001$) auch der Beruf eine positive Valenz in Kontrast zur negativen Valenz von Haushalt und Familie. Wie wir auch aus den Interviews wissen, schöpfen sie also – im Sinne der früher kaum beachteten, umgekehrten Version der Kompensationsthese³ – im Beruf Kraft, um die häuslichen Belastungen bewältigen zu können. Dass die von uns befragten Frauen weiter häufiger als die Männer ($p < .001$) eine Doppelbelastung konstatieren, entspricht der Vielzahl der Befunde im Anschluss an die Arbeiten von Becker-Schmidt (und Mitarbeiterinnen), deren gemeinsamer Nenner am besten in dem programmatischen Buchtitel „Eines (nämlich Beruf *oder* Familie) ist zuwenig, beides ist zuviel“ (Becker-Schmidt, et al. 1984) zum Ausdruck kommt. Dass die von uns befragten, vergleichsweise privilegierten Frauen in hochqualifizierten Berufen *zugleich* häufiger als die Männer ($p < .001$) bejahen, dass Beruf und Familie einen Doppelerfolg bedeuten, zeigt folgendes: Der ebenfalls programmatische Buchtitel „Eines ist zuwenig – beides macht zufrieden“ (Paetzold 1996) suggeriert in etwas irreführender Weise eine Gegenthese zu Becker-Schmidt und Mitarbeiterinnen die ja im übrigen gerade auf die Ambivalenz der Erwerbsarbeit, der Hausarbeit sowie des Verhältnisses beider Bereiche hingewiesen haben (Becker-Schmidt, 1980). Wir können hier sagen, dass Doppelbelastung *und* Doppelerfolg einander nicht ausschließen. Dem quantitativen Befund, dass beiden Aussagen von einer Mehrheit der Frauen (64%) zugestimmt wird, entspricht eine Fülle von Interviewaussagen, denen zufolge sich Doppelbelastung und Doppelerfolg nicht nur konstant die Waage halten, sondern auch ständig variieren können. Mal wird stärker das eine und mal das andere empfunden.

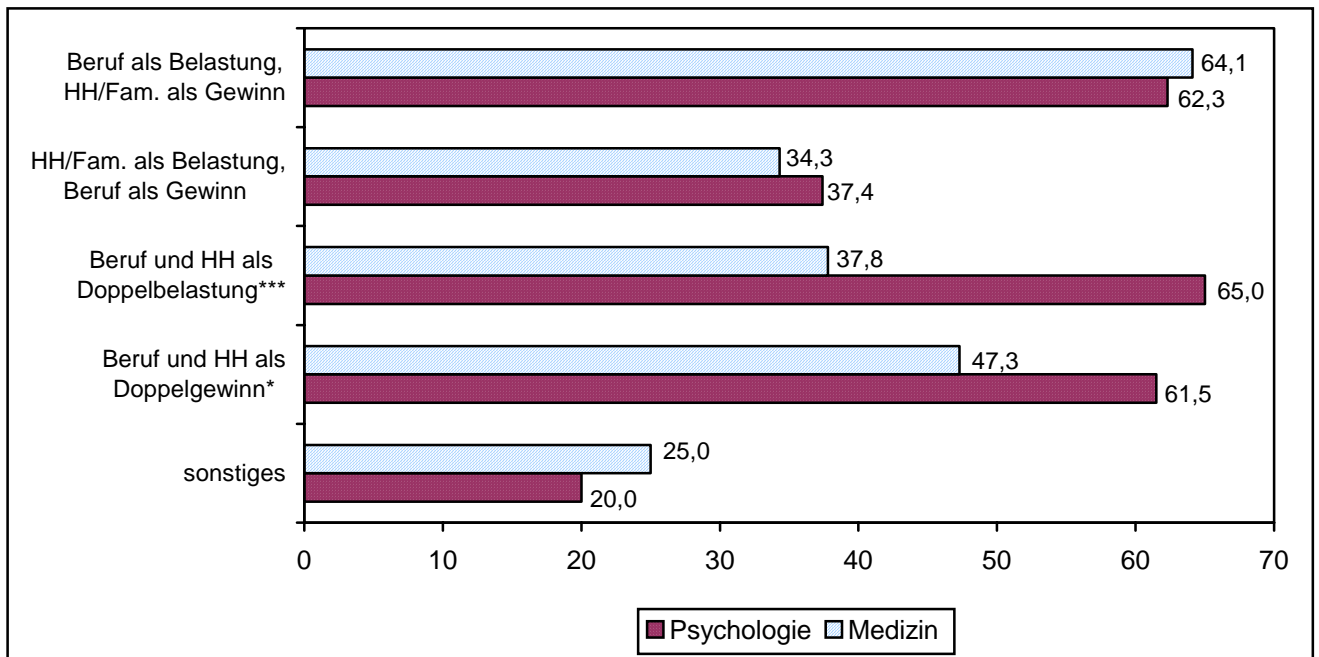
Diese Geschlechtsunterschiede sind in der Medizin stärker ausgeprägt als in der Psychologie; und die Differenzierung nach Profession ergibt ein Bild der Geschlechtsunterschiede, das sich in die konsistente generelle Befundlage fügt: Wie wir gesehen hatten, gleichen sich viel mehr Männer in der Psychologie (als in der Medizin) mit ihrem Versuch einer Integration der Lebenssphären den Frauen (in beiden Professionen) an – dafür sprechen nicht nur die Interviews, sondern auch die quantitativen Befunde zur Verzahnung der Lebenssphären (Forschungsbericht 16) sowie zur egalitären außerberuflichen Arbeitsteilung. Demgegenüber war der Anteil der Männer mit segmentierender Lebensgestaltung und traditionaler Aufgabenteilung in der Medizin höher als in der Psychologie. Dem korrespondieren nun die Befunde zu den subjektiven Bewertungen von Belastung und Gewinn. Wieder nehmen die Psy-

³ Erinnert sei dazu, dass die Thesen zum Verhältnis von „Arbeit“ und „Freizeit“ (nicht zu „Beruf“ und „Familie“) auf frühere Industriegesellschaften zurechtgeschnitten waren (Wilensky, 1962) in denen die Männer häufiger Allein- oder Hauptverdiener waren und in denen Erwerbstätigkeit von Frauen noch längst nicht derart üblich war wie heute (vgl. dazu Hoff 2002).

chologen eine Zwischenstellung zwischen den Frauen und den Männern in der Medizin ein: So geben sie signifikant häufiger eine Doppelbelastung durch Berufs- und Hausarbeit ($p < .001$) aber auch ebenso einen Doppelerfolg ($p < .05$) als die Männer in der Medizin an.

Übersicht 22: Muster von Belastung und Gewinn bei *Männern* in Medizin und Psychologie

(nur Berufstätige mit Kindern: $n = 651$, $n_{\text{Medizin}} = 252$, $n_{\text{Psychologie}} = 399$, Prozentangaben pro Profession, Mehrfachnennungen waren möglich)



* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Die Frauen in beiden Professionen unterscheiden sich kaum voneinander. Lediglich Doppelerfolg wird etwas häufiger von Psychologinnen als von Medizinerinnen angegeben ($p < .05$).

3.4.2 Muster von Belastung und Gewinn, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

Vergleicht man innerhalb beider Professionen die Personen in den besonders erfolgreichen Berufswegen mit denen in den anderen Berufsverlaufsmustern, so zeigen sich nicht in der Medizin, sondern nur in der Psychologie folgende Unterschiede (vgl. Übersicht 23):

Übersicht 23: Muster von Belastung und Gewinn, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie

(nur Berufstätige mit Kindern: n= 651, nFrauen=391, nMänner=260, Prozentangaben pro Muster)

Männer	besonders erfolgreiche Verläufe (n=)		andere Verläufe (n=)		
Berufstätigkeit eher als Belastung, HH/Familie als Gewinn	(32)	61,5	(37)	62,7	n.s.
HH/Fam. eher als Belastung, Berufstätigkeit als Gewinn	(16)	32,7	(23)	41,8	n.s.
Berufstätigkeit und Haushalt als Doppelbelastung	(29)	55,8	(47)	72,3	p<.05
Berufstätigkeit und Haushalt als Doppelgewinn	(36)	73,5	(31)	54,4	p<.05
Frauen					
Berufstätigkeit eher als Belastung, HH/Familie als Gewinn	(31)	56,4	(96)	52,2	n.s.
HH/Fam. eher als Belastung, Berufstätigkeit als Gewinn	(36)	65,5	(96)	53,3	n.s.
Berufstätigkeit und Haushalt als Doppelbelastung	(47)	79,7	(129)	67,2	p<.05
Berufstätigkeit und Haushalt als Doppelgewinn	(44)	78,6	(139)	73,9	n.s.

besonders erfolgreiche Berufsverläufe: P1, P5; andere Verläufe: P2, P3, P4, P6, P7, P8

Etwas differenzierter als zuvor lassen sich nun die Männer in der Psychologie beschreiben, die insgesamt in ihren Urteilen zu Doppelbelastung und Doppelgewinn stärker den Frauen in beiden Professionen als den Männern in der Medizin gleichen: Hier geben mehr Männer in den anderen Verläufen (72%) als die besonders erfolgreichen Männer (56%) eine Doppelbelastung an (p<.05), während mehr besonders erfolgreiche Männer (74%) als solche in anderen Berufswegen (54%) einen Doppelgewinn angeben (p<.05) – dies offensichtlich deshalb, weil sie ihrerseits Frauen haben, die sie entlasten und die ihrerseits doppelt belastet sind.

Von den Frauen in beiden Professionen nennen demgegenüber mehr diejenigen in den besonders erfolgreichen Berufswegen als diejenigen in den anderen Verläufen eine Doppelbelastung. Dieser Unterschied wird jedoch nur in der Psychologie signifikant (p<.05).

3.5 Bewertung von Einflüssen des einen auf den anderen Lebensbereich

Auch die in diesem Abschnitt dargestellten Ergebnisse betreffen komparativ-bilanzierende Bewertungen beider Lebensbereiche. Wir haben unsere UntersuchungsteilnehmerInnen erstens danach gefragt, ob sie in einem Lebensbereich bzw. in einem Lebensstrang zugunsten des anderen „zurückgesteckt“ haben. In den Antworten auf eine solche Frage steht also die *Handlungsebene* im Vordergrund; genauer gesagt, geht es um biographisch bedeutsame Unterlassungen von Handlungen oder um *Abstriche* bei der Realisierung von Aufgaben, Zielen, Wünschen, Strebungen und Projekten im einen Lebensstrang zugunsten der Realisierung von Aufgaben, Zielen, etc. im anderen Lebensstrang. Zweitens haben wir retrospektiv über 15 Jahre hinweg nach Einflüssen gefragt, die allgemeiner neben dem Handeln auch das Denken und Fühlen im Sinne eines „Spillover“, einer Kompensation, einer Neutralität etc. betreffen. Es handelt sich hier also um subjektive Vorstellungsmuster im Anlehnung an die Thesen zur Arbeit-Freizeit-Forschung (vgl. Hoff, 1992).

3.5.1. Abstriche in einem Lebensbereich zugunsten des anderen Bereichs

Die genauen Fragen lauteten hier: *„Haben Sie bislang im Beruf zugunsten von Familie und Kindern zurückgesteckt?“* und weiter: *„Mußte bislang Ihre Familie zugunsten des Berufs zurückstecken?“* Die letztgenannte Frage war etwas anders als die erste formuliert worden, weil die Abstriche am Familienleben ja nicht die befragte Person selbst, sondern eben die Familie insgesamt tangieren. Zur Beantwortung beider Fragen ist eine 5-stufige Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ vorgelegt worden (vgl. Fragen 48 und 49 im Anhang). Anders als im vorhergehenden Abschnitt zur Frage nach Belastungen und Gewinnen haben wir hier zunächst einmal alle Befragten, also auch die ohne Kinder, berücksichtigt. Damit sollte der Überlegung Rechnung getragen werden, dass u. U. gerade Personen, die keine Familie d.h. hier: keine Kinder haben, private Abstriche gemacht haben (evtl. sogar auf Familie/Kinder verzichtet haben).

Bei den folgenden Angaben zu arithmetischen Mittelwerten sei noch einmal an die Skala von „gar nicht“ bis „sehr stark“ erinnert. Ein Wert von 2,0 bedeutet also semantisch, dass Personen Abstriche im „mittleren“ Ausmaß und ein Wert von 3,0, dass Personen Abstriche von „starkem“ Ausmaß angegeben haben.

3.5.1.1 Abstriche in einem Lebensbereich und Geschlecht

Übersicht 24 zeigt, dass Frauen durchschnittlich stärkere Abstriche im Beruf als Männer ($p < .001$), Männer dagegen durchschnittlich stärkere Abstriche in der Familie angeben ($p < .001$). Diese Unterschiede treten noch deutlicher hervor, wenn man nur die Personen mit Kindern betrachtet.

Übersicht 24: Abstriche in Beruf und Familie bei Männern und Frauen

($n_{\text{Männer}}=361^1$, $n_{\text{Frauen}}=575^1$; $M=$ arithm. Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	
Abstriche im Beruf							
insges.	(353)	2,3	1,1	(564)	2,9	1,3	$p<.001$
Personen mit Kindern	(261)	2,5	1,1	(410)	3,3	1,2	$p<.001$
Abstriche in der Familie							
insges.	(353)	3,2	1,2	(553)	2,9	1,1	$p<.001$
Personen mit Kindern	(261)	3,3	1,0	(411)	3,0	1,0	$p<.001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu Abstrichen.

Differenziert man weiter nach Professionen, so zeigt sich, folgendes:

Übersicht 25: Vergleich der Professionen Medizin und Psychologie

($n_{\text{Medizin}}=351^1$, $n_{\text{Psychologie}}=585^1$; $M=$ arithm. Mittel, $s=$ Standardabweichung)

	Medizin			Psychologie			
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	
Abstriche im Beruf							
Männer gesamt	(173)	2,1	1,1	(180)	2,6	1,1	$p<.001$
Frauen gesamt	(172)	2,8	1,4	(392)	2,9	1,3	n.s.
Männer mit Kindern	(132)	2,2	1,1	(129)	2,9	1,0	$p<.001$
Frauen mit Kindern	(130)	3,2	1,2	(280)	3,3	1,1	n.s.
Abstriche in der Familie							
Männer gesamt	(172)	3,5	1,2	(181)	2,9	1,0	$p<.001$
Frauen gesamt	(167)	3,0	1,1	(386)	2,8	1,1	$p<.05$
Männer mit Kindern	(132)	3,6	1,1	(129)	3,1	0,9	$p<.001$
Frauen mit Kindern	(131)	3,1	1,0	(280)	3,0	1,0	n.s.

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu Abstrichen.

Wieder unterscheiden sich die Männer in der Psychologie signifikant von denen in der Medizin, nicht jedoch die Frauen in beiden Professionen: Psychologen vor allem diejenigen mit Kindern, geben stärkere Abstriche im Berufsleben als die Mediziner an ($p<.001$), spiegelbildlich nennen Mediziner stärkere Abstriche in der Familie ($p<.001$). Damit wird unsere durchgängige Interpretation einer Angleichung der (biographischen) Lebensgestaltung vieler Psychologen an die von erwerbstätigen Frauen mit Kindern immer plausibler: Stärkere Abstriche im Beruf sind gewissermaßen die notwendige Folge (und ständig auch die Voraussetzung) für eine partnerschaftliche Lebensgestaltung, in der beide Partner ihre Lebenssphären zu

integrieren versuchen. Und diese Abstriche werden in den Antworten auf unsere Frage nach dem „Zurückstecken“ im Beruf nicht nur auf die Gegenwart, sondern auf den gesamten bisherigen Lebensstrang bezogen. Umgekehrt beziehen die Mediziner ihr stärkeres „Zurückstecken“ in der Familie auf die ganze entsprechende Familienphase in ihrem Leben.

Im Vergleich zu den Unterschieden bei den Männern erscheint der einzige Unterschied bei den Frauen – Medizinerinnen insgesamt geben etwas stärkere private Abstriche der Familie an ($p < .05$) – marginal, und er „passt“ zur stärker zeitlichen ‚Dauerbelastung der Medizinerinnen im Beruf. Dieser Unterschied zeigt sich jedoch nicht bei Medizinerinnen und Psychologinnen mit Kindern.

3.5.1.2 Abstriche in einem Lebensbereich, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

(a) Medizin

Die folgende Übersicht 26 veranschaulicht die Unterschiede zwischen den Berufsverläufen in der Medizin:

Übersicht 26: Berufliche und private Abstriche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin

(alle Befragte $n=351^1$, M = arithmetisches Mittel, s = Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		p
im Beruf zurückgesteckt = berufliche Abstriche	(168)	2,1	1,1	(154)	2,8	1,3	Geschlecht	.008*
							Berufsverlauf	.101
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(120)	2,0	1,0	(72)	2,5	1,2	Kinder	.000***
<i>ohne Kinder</i>	(21)	1,9	1,1	(17)	1,5	1,0	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(99)	2,1	1,0	(55)	2,8	1,1	Geschl*Berufsv.	.149
andere Berufsverläufe ³	(48)	2,1	1,2	(82)	3,1	1,3	Geschl*Kinder	.002**
<i>ohne Kinder</i>	(18)	1,5	0,9	(16)	1,8	1,1		
<i>mit Kindern</i>	(30)	2,5	1,3	(66)	3,5	1,2		
in der Familie zurückgesteckt = private Abstriche	(168)	3,5	1,2	(154)	3,1	1,1	Geschlecht	.177
							Berufsverlauf	.024*
Berufsverlauf besonders erfolgreich	(120)	3,6	1,2	(72)	3,3	1,1	Kinder	.056
<i>ohne Kinder</i>	(21)	3,4	1,3	(17)	2,9	1,6	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(99)	3,7	1,1	(55)	3,4	0,9	Geschl*Berufsv	.267
andere Berufsverläufe	(48)	3,1	1,3	(82)	2,9	1,0	Geschl*Kinder	.285
<i>ohne Kinder</i>	(18)	2,7	1,6	(16)	3,1	1,2		
<i>mit Kindern</i>	(30)	3,4	1,1	(66)	2,8	1,0		

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu Abstrichen.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster M1 (Aufstieg), M3 (Zwei Phasen)

³ andere Berufsverläufe: Muster M2 (Kontinuität in Institutionen), M4 (Diskontinuität), M5 (starke Diskontinuität)

Hinsichtlich **beruflicher** Abstriche zeigen sich in der Medizin keine signifikanten Unterschiede zwischen Personen in den besonders erfolgreichen Berufswegen und denen in den restlichen Verlaufsmustern. Abgesehen von dem zuvor genannten Geschlechtsunterschied ist aber auffallend, dass die Frauen in den nicht derart erfolgreichen Berufsverläufen die stärksten Abstriche überhaupt ($M=3,1$) angeben. Personen mit Kindern nennen durchgängig stärkere berufliche Abstriche als Kinderlose ($p<.001$). Bei Frauen mit Kindern sind diese Abstriche am größten (Interaktion Geschlecht*Kinder: $p<.01$).

Was die **privaten Abstriche** anbelangt, so stecken die besonders erfolgreichen Männer und Frauen im Privatleben stärker zurück als ihre KollegInnen aus den restlichen Berufsverläufen ($p<.05$).

(b) Psychologie

In der Psychologie zeigen die Varianzanalysen folgende Unterschiede auf (Übersicht 27):

Übersicht 27: Berufliche und private Abstriche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie
(alle Befragte $n=585^1$, M = arithmetisches Mittel, s = Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		p
im Beruf zurückgesteckt = berufliche Abstriche	(175)	2,5	1,1	(379)	2,9	1,3	Geschlecht	.055
							Berufsverlauf	.066
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(76)	2,5	1,1	(85)	2,7	1,3	Kinder	.000***
ohne Kinder	(20)	1,6	1,1	(24)	1,7	1,0	Interaktion:	
mit Kindern	(56)	2,8	0,9	(61)	3,1	1,2	Geschl*Berufsv.	.872
andere Berufsverläufe ³	(99)	2,6	1,1	(294)	3,0	1,3	Geschl*Kinder	.253
ohne Kinder	(31)	1,8	0,9	(78)	1,9	1,2		
mit Kindern	(68)	3,0	1,0	(216)	3,3	1,1		
in der Familie zurückgesteckt = private Abstriche	(175)	2,9	1,0	(379)	2,8	1,1	Geschlecht	.446
							Berufsverlauf	.013*
Berufsverlauf besonders erfolgreich	(76)	3,0	1,1	(85)	3,2	1,1	Kinder	.000***
ohne Kinder	(20)	2,5	1,4	(24)	2,9	1,4	Interaktion:	
mit Kindern	(56)	3,1	1,0	(61)	3,3	0,9	Geschl*Berufsv.	.047*
andere Berufsverläufe	(99)	2,9	1,0	(294)	2,7	1,1	Geschl*Kinder	.384
ohne Kinder	(31)	2,4	1,1	(78)	2,3	1,2		
mit Kindern	(68)	3,1	0,9	(216)	2,9	1,0		

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu Abstrichen.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster P1 (Aufstieg), P5 (Doppel- u. Mehrgleisigkeit)

³ andere Berufsverläufe: Muster P2 (Kontinuität in Institutionen), P3 (Kontinuität Selbst.), P4 (Zwei Phasen), P6 (Kontinuität u. Disk.), P7 (Diskontinuität), P8 (starke Diskontinuität)

Ähnlich wie in der Medizin werden auch in der Psychologie die Unterschiede zu **beruflichen Abstrichen** zwischen Personen in unterschiedlichen Berufsverläufen nicht signifikant. Aber

auch Psychologinnen und Psychologen mit Kindern geben wie Medizinerinnen und Mediziner stärkere berufliche Abstriche an als kinderlose Personen ($p < .001$).

Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverläufen nennen in der Psychologie ähnlich wie in der Medizin jedoch stärkere **Abstriche im Privatleben** als Personen in den restlichen Mustern ($p < .05$). Im Vergleich zur Medizin erscheint es bemerkenswert, dass Psychologinnen mit Kindern nicht nur stärkere berufliche, sondern auch im private Abstriche angeben ($p < .001$). Vor dem Hintergrund der qualitativen Interviewauswertungen (vgl. Forschungsbericht 23) und unserer theoretischen Überlegungen (Hoff & Ewers, 2003) lässt sich dieser Befund folgendermaßen interpretieren: Ein ganzheitlicher Lebensentwurf mit dem übergeordneten Lebensziel der Integration beider Lebenssphären ist zumeist nur durch Abstriche bei der Realisierung der demgegenüber untergeordneten spezifisch beruflichen *und* spezifisch privaten Ziele erreichbar.

Betrachtet man abschließend die Korrelation zwischen dem Zurückstecken in einem der beiden Lebensbereiche und dem Anteil der in Haushalt und Familie geleisteten Arbeit so zeigt sich, dass in Medizin und Psychologie das Zurückstecken in der Familie immer mit einem geringen Eigenanteil an der Arbeit in Haushalt und Familie einher geht, das berufliche Zurückstecken mit einem hohen Eigenanteil an der häuslichen Arbeit.

3.5.2 Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche im Denken, Fühlen und Handeln

Während es eben um die gegenseitige Beeinflussung des *Handelns* in beiden Lebenssphären, genauer gesagt, um die Behinderung bei der Realisierung von Handlungszielen in einem durch die im anderen Lebensstrang mit der Folge des „Zurücksteckens“ bzw. der „Abstriche“ in einem oder in beiden Lebenssträngen ging, sollen nun Einflüsse thematisiert werden, die sich darüber hinaus auch auf Relationen des Denkens und Fühlens in beiden Lebenssphären beziehen. Solche Einflüsse werden in der Arbeit-Freizeit-Forschung behandelt, und hier unterscheidet man vor allem zwischen (a) einer Generalisation bzw. einem „Spillover“ des Denkens, Fühlens und Handelns im einen auf den anderen Bereich, das hier wie dort auch die gleiche positive oder negative Valenz hat, (b) einer Kompensation des Denkens, Fühlens und Handelns mit negativer Valenz im einen durch ganz andersartige Kognitionen, Emotionen und Handlungsweisen mit positiver Valenz im anderen Lebensbereich und (c) einer Unabhängigkeit (Neutralität/Segmentation) des Denkens, Fühlens und Handelns in beiden Bereichen (vgl. dazu Meissner 1971; Miller & Weiss 1982; Miller & Kohn, 1983; im Überblick: Staines 1980; Bamberg, 1986; Hoff, 1992, 2001). In unserer eigenen Konzeption subjektiver Vorstellungsmuster werden nicht nur einseitige Einflüsse von Arbeit auf Freizeit sondern auch Formen einer Generalisation von Freizeit auf Arbeit, einer Kompensation von Freizeit durch Arbeit sowie reziproke Einflüsse berücksichtigt (Hoff, 1992), und alle Einfluss-

formen werden zudem auf das Verhältnis von Beruf und Familie bezogen (Hoff, Theobald & Hörrmann-Lecher, 1992). Diese Konzeption lag den Antwortmöglichkeiten auf folgende Frage zugrunde: „Wenn Sie das Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensbereich in den letzten 15 Jahren betrachten: Wie häufig kamen die folgenden Einflüsse vor?“ (vgl. Frage 34 im Anhang).

Die Antwortmöglichkeiten lauteten:

- beide Bereiche beeinflussen sich nicht gegenseitig (Neutralität)
- positive Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich (positive Generalisation)
- negative Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich (negative Generalisation)
- positive Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich (positive Generalisation)
- negative Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich (negative Generalisation)
- der berufliche Lebensbereich als Ausgleich für den privaten Bereich (Kompensation)
- der private Lebensbereich als Ausgleich für den beruflichen Bereich (Kompensation)
- ständige wechselseitige Beeinflussung (reziproke Interaktion)
- bewusste Trennung zwischen beiden Lebensbereichen (bewusste Segmentation)

Zu jeder dieser Einflussarten wurde eine 5-stufige Skala von „fast nie der Fall“ bis sehr häufig“ vorgelegt. Vor der Darstellung der Ergebnisse soll noch einschränkend erwähnt werden, dass wir unsere eigene Konzeption früher (ebenso wie in den Interviews mit den MedizinerInnen und PsychologInnen, vgl. Forschungsbericht 14) anhand von offenen Fragen in leitfadengestützten Interviews operationalisiert hatten und in der Auswertung sehr genau identifizieren konnten, welche Vorstellungen mit welchen längeren Äußerungen (zum Konkreten Kontext von „Arbeit“ und „Freizeit“) wirklich „gemeint“ waren (vgl. Hoff, Lempert & Lappe, 1992; Büssing, 1992). Wie unsere eben genannte Frage und jede der standardisierten Antwortvorgaben verstanden wird und was mit den Antworten konkret gemeint ist, kann bei diesem standardisierten Vorgehen nicht angegeben werden.

3.5.2.1 Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche und Geschlecht

Im Anschluss an die Literatur zur „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen (Becker-Schmidt, 1987; im Überblick vgl. Hoff, Theobald & Hörrmann-Lecher, 1992; Hoff, 2002) kann man ganz generell davon ausgehen, dass bei Frauen stärker eine Integration der Lebenssphären, bei Männern dagegen stärker eine Segmentation vorfindbar ist. All unsere bisherigen Befunde bestätigen dies – wenngleich es auffallend war, dass eine Reihe von Ergebnissen für Lebensgestaltungsformen einer Integration auch bei einem nicht unbeträchtlichen Teil der Männer (besonders in der Psychologie) spricht. Ebenso lassen sich in unseren Interviews auch sehr klar Formen einer Segmentation bei Frauen nachweisen (Forschungsbericht 23). Alle Befunde beziehen sich aber auf handlungsrelevante Angaben zur alltäglichen

Lebensgestaltung (z.B. Zeitbudgets und zur Arbeitsteilung in Haushalt und Familie) oder zur biographischen Lebensgestaltung (z.B. zu Bezügen zwischen den wichtigsten Stationen in beiden Lebenssträngen oder zu den bilanzierenden Bewertungen von Belastung und Gewinn). Wir hatten nun vermutet, dass sich die bisher aufgezeigten Geschlechtsunterschiede ebenso bei jenen Bewertungen der Einflüsse von einem auf den anderen Lebensbereich zeigen, die ganz allgemein (i.S. von Generalisation, Kompensation etc.) formuliert werden und die nicht nur das Handeln, sondern auch und vor allem das Denken, Fühlen betreffen. Unsere Annahme war also, dass Frauen stärker Einflüsse reziproker Art, eines positiven und negativen Spillover und solche der Kompensation, Männer dagegen stärker Einflüsse der Neutralität und Segmentation angeben.

Übersicht 28: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche und Geschlecht

($n_{\text{Männer}}=361^1$, $n_{\text{Frauen}}=575^1$; $M=$ arithm. Mittel, $s=$ Standardabweichung)
(Skala: (1) fast nie – (5) sehr häufig)

	Männer			Frauen			
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	
(1) beide Bereiche beeinflussen sich nicht gegenseitig (Neutralität)	(339)	2,6	1,5	(525)	2,5	1,4	n.s.
(2) positive Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich (positive Generalisation)	(350)	3,6	1,0	(538)	3,6	1,1	n.s.
(3) negative Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich (negative Generalisation)	(349)	2,6	1,2	(543)	2,8	1,2	$p<.05$
(4) positive Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich (positive Generalisation)	(349)	3,4	1,0	(538)	3,6	1,0	$p<.05$
(5) negative Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich (negative Generalisation)	(350)	3,3	1,1	(544)	3,2	1,1	n.s.
(6) der berufliche Lebensbereich als Ausgleich für den privaten Bereich (Kompensation)	(344)	2,2	1,1	(543)	2,8	1,3	$p<.001$
(7) der private Lebensbereich als Ausgleich für den beruflichen Bereich (Kompensation)	(346)	3,3	1,2	(547)	3,1	1,2	$p<.01$
(8) ständige wechselseitige Beeinflussung (reziproke Interaktion)	(334)	3,4	1,2	(513)	3,4	1,1	n.s.
(9) bewusste Trennung zwischen beiden Lebensbereichen (bewusste Segmentation)	(327)	2,5	1,3	(509)	2,4	1,3	n.s.

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund der fehlenden Angaben zu den jeweiligen Einflüssen.

Übersicht 28 zeigt, dass es im Sinne dieser Annahmen zwar signifikante Unterschiede gibt, dass diese Unterschiede aber längst nicht derart prägnant ausgeprägt sind, wie die meisten der bislang genannten. Das heißt: die Mittelwerte von Männern und Frauen liegen durchgängig relativ nahe beieinander (und streuen jeweils relativ schwach).

Die Übersicht zeigt weiterhin, dass Frauen, wie erwartet, durchschnittlich häufiger positive ($p < .05$) Auswirkungen des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich angeben (Item 4, $p < .05$), sowie negative Auswirkungen des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich (Item 3, $p < .05$). Vor allem aber unterscheiden sich die Frauen weiter von den Männern darin, dass sie im Beruf häufiger einen Ausgleich für das private Leben sehen (Item 6, $p < .001$). Demgegenüber fungiert für die Männer umgekehrt häufiger das Privatleben als Ausgleich für den Beruf (Item 7, $p < .01$). Diese Konstellation von Befunden fügt sich völlig in das Gesamtbild aller ermittelten Geschlechtsunterschiede ein. Vergleichbare Befunde werden auch von Hochschild angeführt, die belegen, dass die über eine alltägliche Woche ermittelten Stimmungslagen bei Vätern häufiger zuhause und bei Müttern bei der Arbeit positiv emotional gefärbt waren (Hochschild, 2002, S. 50).

Entgegen unserer Erwartung geben Frauen jedoch nicht häufigere wechselseitige Einflüsse (reziproke Interaktionen) an; und vor allem nennen Männer im Vergleich zu Frauen nicht ein häufigeres Fehlen wechselseitiger Einflüsse (Neutralität) oder eine häufigere bewusste Trennung zwischen den Lebensbereichen (bewusste Segmentation). Daraus sowie aus den generell nicht großen Diskrepanzen, die sich hier im Gegensatz zu den zahlreichen viel prägnanteren Geschlechtsunterschieden bei den bisherigen (handlungsnäheren) subjektiven Beschreibungen und Bewertungen gezeigt haben, ziehen wir folgenden Schluss: Unsere Frage und unsere Antwortalternativen zu wechselseitigen Einflüssen in den zurückliegenden 15 Jahren waren zu allgemein formuliert, und sie sind von den Befragten wohl weniger auf die Handlungsebene, sondern eher auf durchgängige emotionale Bedeutungen der Relationen zwischen Berufs- und Privatleben bezogen worden. Im übrigen müssen die Einflüsse zwischen Handlungen keineswegs denen zwischen Kognitionen und Emotionen in der Weise entsprechen, dass etwa eine Segmentation der Handlungsstränge mit einer Segmentation der Gedanken und Gefühle einhergeht. So zeigt sich beispielsweise in den Interviews deutlich, dass Segmentation des Handelns im Sinne einer kompensatorischen Strategie interpretierbar ist (vgl. dazu auch Hoff, 1992). Z. B. haben Männer mit einer segmentierenden Lebensgestaltung ihrerseits sehr klar Vorstellungen einer Kompensation der Belastungen in der (angestrebten und bejahten) Karriere durch das Privatleben und durch eine Beziehung in der ihnen die Partnerin „den Rücken freihält“ geäußert (vgl. Forschungsbericht 23).

Zwischen Frauen bzw. Männern mit und ohne Kinder sind Unterschiede so geringfügig, dass wir darauf nicht näher eingehen. Das gleiche gilt für Professionsunterschiede. Dazu soll nur ein Befund erwähnt werden: Psychologinnen geben eine häufigere bewusste Trennung bei-

der Lebensbereiche an als Medizinerinnen ($p < .01$). Eine solche bewusste Segmentation darf nicht als Vorstellung der Neutralität bzw. Unabhängigkeit des Denkens, Fühlens und Handelns in beiden Lebenssphären verwechselt werden (vgl. dazu auch Hoff, & Hörrmann-Lecher, 1992). Es handelt sich hier im Gegenteil um die Gruppe, bei der beide Lebensstränge biographisch und beide Lebensbereiche im Alltag am stärksten ineinander verflochten sind (vgl. auch Forschungsbericht 16), so dass die bewusste Segmentation nur als Strategie zur Bewältigung des Problems interpretieren kann, dass ständig negative Gedanken und Gefühle von einem Bereich in einen jeweils anderen hinübergetragen werden (negatives „Spillover“).

3.5.2.2 Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht

(a) Medizin

Differenziert man wieder nach besonders erfolgreichen und anderen Berufsverläufen, so zeigt sich in der Medizin folgendes (Übersicht 29):

Übersicht 29: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Medizin

($n = 351^1$, $M =$ arithmetisches Mittel, $s =$ Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s		p
(2) pos. Auswirkungen des privaten LB auf den beruflichen LB							Geschlecht	.771
(148) 3,6 1,1 (119) 3,5 1,2							Berufsverlauf	.016*
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(104)	3,6	1,1	(64)	3,8	1,0	Kinder	.548
<i>ohne Kinder</i>	(20)	3,4	1,0	(19)	3,7	1,0	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(84)	3,6	1,1	(45)	3,9	1,0	Geschl*Berufsv.	.020*
andere Berufsverläufe ³	(44)	3,6	1,1	(55)	3,2	1,3	Geschl*Kinder	.640
<i>ohne Kinder</i>	(16)	3,6	1,0	(12)	3,3	1,0		
<i>mit Kindern</i>	(28)	3,5	1,1	(43)	3,1	1,4		
(3) neg. Auswirkungen des privaten LB auf den beruflichen LB							Geschlecht	.269
(148) 2,5 1,2 (119) 2,8 1,3							Berufsverlauf	.006**
Berufsverlauf besonders erfolgreich	(104)	2,4	1,1	(64)	2,5	1,3	Kinder	.318
<i>ohne Kinder</i>	(20)	2,6	1,2	(19)	2,2	1,1	Interaktion:	
<i>mit Kindern</i>	(84)	2,4	1,1	(45)	2,7	1,3	Geschl*Berufsv.	.418
andere Berufsverläufe	(44)	2,7	1,3	(55)	3,1	1,2	Geschl*Kinder	.357
<i>ohne Kinder</i>	(16)	2,5	1,1	(12)	3,1	1,3		
<i>mit Kindern</i>	(28)	2,8	1,3	(43)	3,1	1,6		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den Einflüssen der Lebensbereiche.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster M1 (Aufstieg), M3 (Zwei Phasen)

³ andere Berufsverläufe: Muster M2 (Kontinuität in Institutionen), M4 (Diskontinuität), M5 (starke Diskontinuität)

In der Medizin werden nennenswerte Unterschiede zwischen Personen in verschiedenen Berufsverläufen lediglich bei zwei von insgesamt neun Einflussarten sichtbar. Personen in besonders erfolgreichen Karrieren geben seltener negative ($p < .01$) und häufigere positive Auswirkungen ($p < .05$) des privaten Lebensbereiches auf den Beruf an. Der Unterschied bei den positiven Auswirkungen betrifft insbesondere die Frauen (Interaktion Geschlecht*Berufsverlauf; $p < .05$). Dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass das private und familiäre Leben für den Berufserfolg weniger als hinderlich, sondern eher als förderlich angesehen wird.

(b) Psychologie

Auch in der Psychologie zeigen sich nur mit Bezug auf folgende drei (von insgesamt neun Einflussarten) Unterschiede zwischen Personen in den besonders erfolgreichen und in den anderen Berufsverläufen (Übersicht 30):

Übersicht 30: Wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche, Berufsverlaufsmuster und Geschlecht in der Psychologie

(n= 585¹, M= arithmetisches Mittel, s= Standardabweichung)

	Männer			Frauen			Ergebnisse der Varianzanalysen	
	(n=)	M	s	(n=)	M	s	p	
(2) pos. Auswirkungen des privaten LB auf den beruflichen LB	(154)	3,6	1,0	(318)	3,6	1,1	Geschlecht	.887
Berufsverlauf besonders erfolgreich ²	(65)	3,9	0,8	(72)	3,4	1,3	Berufsverlauf	.207
<i>ohne Kinder</i>	(19)	3,7	0,7	(20)	4,1	1,2	Kinder	.593
<i>mit Kindern</i>	(46)	3,9	0,9	(52)	3,2	1,2	Interaktion:	
andere Berufsverläufe ³	(89)	3,4	1,0	(246)	3,7	1,0	Geschl*Berufsv.	.002**
<i>ohne Kinder</i>	(27)	3,4	0,9	(70)	3,6	1,0	Geschl*Kinder	.453
<i>mit Kindern</i>	(62)	3,3	1,1	(176)	3,7	1,1		
(3) neg. Auswirkungen des privaten LB auf den beruflichen LB	(154)	2,7	1,1	(318)	2,8	1,1	Geschlecht	.251
Berufsverlauf besonders erfolgreich	(65)	2,5	1,1	(72)	2,9	1,1	Berufsverlauf	.209
<i>ohne Kinder</i>	(19)	2,3	1,1	(20)	3,0	1,1	Kinder	.626
<i>mit Kindern</i>	(46)	2,5	1,2	(52)	2,8	1,1	Interaktion:	
andere Berufsverläufe	(89)	2,9	1,1	(246)	2,7	1,2	Geschl*Berufsv.	.020*
<i>ohne Kinder</i>	(27)	2,9	1,0	(70)	2,7	1,1	Geschl*Kinder	.760
<i>mit Kindern</i>	(62)	2,9	1,1	(176)	2,8	1,2		
(9) bewusste Trennung zwischen beiden LB	(154)	2,6	1,2	(318)	2,5	1,2	Geschlecht	.681
Berufsverlauf besonders erfolgreich	(65)	2,7	1,2	(72)	2,9	1,3	Berufsverlauf	.014*
<i>ohne Kinder</i>	(19)	2,7	1,3	(20)	2,9	1,5	Kinder	.740
<i>mit Kindern</i>	(46)	2,7	1,2	(52)	2,9	1,3	Interaktion:	
andere Berufsverläufe	(89)	2,5	1,3	(246)	2,4	1,2	Geschl*Berufsv.	.422
<i>ohne Kinder</i>	(27)	2,5	1,3	(70)	2,5	1,3	Geschl*Kinder	.511
<i>mit Kindern</i>	(62)	2,5	1,2	(176)	2,4	1,2		

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001

¹ Die Anzahl verringert sich aufgrund fehlender Angaben zu den Einflüssen der Lebensbereiche.

² Berufsverlauf besonders erfolgreich: Muster P1 (Aufstieg), P5 (Doppel- u. Mehrgleisigkeit)

³ andere Berufsverläufe: Muster P2 (Kontinuität in Institutionen), P3 (Kontinuität Selbst.), P4 (Zwei Phasen), P6 (Kontinuität u. Disk.), P7 (Diskontinuität), P8 (starke Diskontinuität)

Beruflich besonders erfolgreiche Psychologinnen und Psychologen geben im Vergleich zu denen in den anderen Berufsverläufen als häufigere Strategie eine bewusste Trennung der Lebenssphären an (p<.05). Sie bewältigen damit also Probleme einer in der Psychologie häufig engen Verflechtung der Lebenssphären, was ihnen im Beruf zu gute kommt.

Schließlich zeigen sich folgende Effekte: Die gleichen Unterschiede zwischen besonders erfolgreichen und anderen Personen der Medizin zeigen sich in der Psychologie nur bei den Männern: Die besonders erfolgreichen Psychologen nennen mehr positive Auswirkungen

des privaten auf das berufliche Leben als ihre Kollegen. Umgekehrt sind es die Frauen in anderen Verläufen, die mehr derartiger positiver privater Auswirkungen angeben als ihre erfolgreicheren Kolleginnen (Interaktion Geschlecht*Berufsverlauf: $p < .01$). Spiegelbildlich dazu nennen die besonders erfolgreichen Psychologen seltener negative Auswirkungen als ihre Kollegen mit anderen Berufsverläufen. Bei den Frauen sind es dagegen diejenigen in den anderen Verläufen, die seltener negative Einflüsse vom privaten auf das berufliche Leben angeben (Interaktion Geschlecht*Berufsverlauf: $p < .05$). Von den erfolgreicheren Männern wird also das Privat- und Familienleben eher als förderlich für die Karriere bewertet als von den erfolgreichen Frauen. Hier, in der Psychologie sind es eher die Frauen in den anderen Verläufen, die ihr Privat- und Familienleben als förderlich für ihre Berufstätigkeit begreifen.

3.6 Zusammenfassung zu subjektiven Bewertungen

Unsere Ergebnisse zu den subjektiven Bewertungen des Verhältnisses von Berufs- und Privatleben betreffen zunächst die **Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der außerberuflichen Aufgabenverteilung** in der Paarbeziehung:

- Frauen geben deutlich häufiger als Männer Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der häuslichen Arbeitsteilung zugleich an (wir interpretieren dies nicht nur so, dass sie aufgrund ihres Hauptanteils an dieser Arbeit genauer zwischen angenehmen und unangenehmen Aspekten differenzieren, sondern auch im Sinne einer stärkeren Ambivalenz als bei Männern).
- Was Personen in unterschiedlichen Berufsverläufen anbelangt, so unterscheiden sich nur die Medizinerinnen in den besonders erfolgreichen von denen in den anderen Verlaufsmustern darin, dass sie zufriedener und unzufriedener zugleich (bzw. ambivalenter) urteilen.
- Mehr Männer als Frauen äußern Zufriedenheit vor allem in Zusammenhang mit der *eigenen* Entlastung durch ihre Partnerinnen sowie Unzufriedenheit in Zusammenhang mit *eigener* zeitlicher Überlastung. Frauen beziehen ihre Zufriedenheit dagegen häufiger als Männer auf die *dyadische* Beziehung bzw. auf eine „gut funktionierende“ Aufgabenteilung und Unzufriedenheit auf die Ungleichheit der häuslichen Belastungen bei beiden Partnern.

Weiter werden Befunde zur **gewünschten beruflichen Arbeitszeit** mitgeteilt:

- Der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung dominiert bei allen Befragten, er ist aber bei den Männern – insbesondere bei denen in der Medizin – stärker ausgeprägt als bei

den Frauen. Unter den wenigen Personen, die ihren Arbeitsumfang erhöhen möchten, sind dagegen mehr Frauen als Männer.

- Frauen mit Kindern wünschen sich geringere Arbeitszeiten als kinderlose Frauen. Väter in beiden Professionen wünschen sich dagegen keine signifikant niedrigeren Arbeitszeiten als Männer ohne Kinder.
- In Bezug auf die Berufsverläufe zeigt sich, dass Männer und Frauen beider Professionen in den besonders erfolgreichen Berufsverlaufsmustern höhere Arbeitszeiten wünschen als Professionsangehörige in den anderen Mustern.

Die weiteren Ergebnisse richten sich ganz direkt auf subjektive Vergleiche beider Lebenssphären – dies nicht nur mit Blick auf die Gegenwart, sondern auch bilanzierend mit Bezug auf die vergangenen 15 Jahre. Das gilt zunächst für subjektive Bewertungen der **Wichtigkeit beider Lebensbereiche**:

- Mit Blick auf die Gegenwart bewerten fast 60% aller Befragten beide Lebensbereiche als gleichgewichtig und nur ca. 30% geben eine höhere Wichtigkeit des privaten bzw. 10% des beruflichen Lebensbereichs an. Frauen und Männer unterscheiden sich diesbezüglich ebenso wenig voneinander wie die Angehörigen beider Professionen (Dieser Befund kontrastiert mit der Fülle an Gruppenunterschieden, die wir bislang z.B. zur Arbeitszeit, zu den Zeitbudgets, zur Arbeitsteilung etc. feststellen konnten und die alle stärker die Handlungsebene betreffen. Personen begreifen ihre höchst unterschiedlichen Formen der Lebensgestaltung anscheinend gleichwohl in ähnlicher Weise: nämlich als ihre persönliche Realisation der normativ leitenden Vorstellung eines Gleichgewichts bzw. einer Balance der Lebenssphären).
- Auch bei den Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverläufen präferiert die Mehrzahl ein Gleichgewicht; dies kann als Beleg gesehen werden für eine Diskrepanz zwischen einer Werthaltung im Sinne eines gesellschaftlich propagierten Leitbildes einer „Work-Life-Balance“ und einem davon abweichenden Verhalten auf der Handlungsebene. Nur bei den besonders erfolgreichen Männern in der Medizin ist der (kleine) Anteil derjenigen, die eine höhere Wichtigkeit des Berufs angeben, höher als bei den Männern in den anderen Verläufen.
- Mit Blick auf den zurückliegenden Lebenslauf geben allerdings alle Personen eher Wechsel als Kontinuität der relationalen Wichtigkeiten an. Dies gilt stärker für die Frauen – und hier vor allem für Psychologinnen (mit ihren häufiger durch Diskontinuität und Unterbrechungen gekennzeichneten Berufsverläufen) als für Männer.

Weiter werden Ergebnisse zu jenen komparativ-bilanzierenden Bewertungen der **Konstellationen von Belastung und Gewinn** in beiden Lebenssphären berichtet, die nun wieder auf Handeln bzw. Handlungskonsequenzen bei der Lebensgestaltung zielen:

- Frauen geben im Rückblick Doppelbelastungen und zugleich Doppelgewinn deutlich häufiger an als Männer. (Ihre Bilanz fällt also ambivalenter aus). Außerdem geben sie häufiger die Konstellation der Familie als Belastung und des Berufes als Gewinn an, während Männer umgekehrt rückblickend häufiger den Beruf als Belastung, aber die Familie als Gewinn kennzeichnen.
- Wieder gleichen die Männer in der Psychologie stärker den Frauen und geben sowohl häufiger Doppelbelastungen als auch Doppelgewinn an als die Männer in der Medizin. Frauen in beiden Professionen unterscheiden sich diesbezüglich kaum voneinander.
- Innerhalb dieser Gruppe der Psychologen unterscheiden sich anders als bei den Medizinerinnen diejenigen in den besonders erfolgreichen von denen in den anderen Berufsverlaufsmustern darin, dass sie häufiger einen Doppelgewinn und seltener eine Doppelbelastung angeben. Bei den besonders erfolgreichen Frauen liegt die Zahl derer, die eine Doppelbelastung angeben, höher als bei Frauen in anderen Berufsverläufen.

Um Bilanzierungen zum Verhältnis der Lebenssphären geht es weiter bei subjektiven Bewertungen von **Abstrichen** (bei der Realisierung von spezifischen Wünschen, Zielen und Vorhaben) **in einem Lebensbereich zugunsten des anderen Bereichs:**

- Frauen nennen durchschnittlich stärkere Abstriche im Beruf als Männer, während Männer stärkere Abstriche in der Familie angeben. Das gilt vor allem für Personen mit Kindern.
- Wieder unterscheiden sich die Männer in der Psychologie in auffälliger Weise von denen in der Medizin, während die Frauen in beiden Professionen sich dagegen kaum voneinander unterscheiden. Psychologen, vor allem diejenigen mit Kindern, geben viel stärkere Abstriche im Beruf, aber viel geringere Abstriche in der Familie an als die Mediziner. (Damit wird die gesamte Befundlage immer konsistenter: Psychologen gleichen den Frauen in beiden Professionen darin, dass sie häufiger und stärker in ihrer Biographie eine Integration der Lebenssphären und eine egalitäre Lebensgestaltung beider Partner zu realisieren versuchen).
- Angehörige beider Professionen in den jeweils besonders erfolgreichen Berufsverläufen, besonders diejenigen mit Kindern, geben stärkere Abstriche im privaten Lebensbereich zugunsten des Berufs an als die Personen in den anderen Berufsverläufen. Die mit Abstand stärksten Abstriche im Beruf zugunsten von Familie und Kindern ha-

ben in beiden Professionen die Frauen mit Kindern in den vergleichsweise weniger erfolgreichen Berufswegen (mit Unterbrechungen und Diskontinuität) genannt.

Abschließend werden Ergebnisse zur retrospektiven Bewertung solcher **Einflüsse zwischen dem Denken, Fühlen und Handeln in beiden Lebenssphären** mitgeteilt, wie sie aus der Arbeit-Freizeit-Forschung bekannt sind: Solche einer Generalisation (bzw. eines „Spillover“), einer Kompensation, einer Neutralität, einer bewussten Segmentation sowie einer reziproken Interaktion.

- Frauen geben etwas häufigere positive Auswirkungen des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Bereich sowie negative Auswirkungen des privaten auf den beruflichen Lebensbereich an als Männer. Vor allem hatte für sie im Rückblick der Beruf häufiger eine kompensatorische Funktion für private Belastungen. Männer und Frauen unterscheiden sich nicht im Blick auf Bewertungen der Neutralität sowie der subjektiven Segmentation ihres beruflichen und privaten Denkens, Fühlens und Handelns.
- Zwischen den Männern in beiden Professionen lassen sich keine Unterschiede feststellen; und bei den Frauen geben Psychologinnen lediglich eine häufigere bewusste Trennung des Denkens, Fühlen und Handelns in beiden Lebensbereichen an als Medizinerinnen (dies vermutlich deswegen, weil hier die Lebensstränge am engsten ineinander verflochten sind und daher die Gefahr eines negativen „Spillover“, d.h. von einer Übertragung negativer Gedanken und Gefühle von einem in den anderen Bereich vermieden werden soll).
- In der Medizin geben Personen in den besonders erfolgreichen Berufsverläufen seltener negative Einflüsse ihres Denkens, Fühlen und Handelns im privaten auf den beruflichen Bereich an als Personen in den anderen Berufswegen. Ähnliche Unterschiede zeigen sich in der Psychologie nur zwischen den mehr und den minder erfolgreichen Männern. Aber hier nennen die besonders erfolgreichen Personen eine häufigere bewusste Segmentation beider Bereiche als die Personen in den anderen Berufsverläufen.

4. Literatur

- Abele, A. E. (2003). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In A. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hg.): *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger, S. 157-182.
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf. 2000. *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung*. Neunte überarbeitete Auflage. Berlin: Springer.
- Bamberg, E. (1986). *Arbeit und Freizeit. Eine empirische Untersuchung zum Zusammenhang zwischen Streß am Arbeitsplatz, Freizeit und Familie*. Weinheim: Beltz.
- Beck, P. (1996). *Persönliche Projekte. Eine empirische Annäherung an komplexes Handeln*. Heidelberg: Asanger.
- Becker-Schmidt, R. (1980). Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 32, 705-725.
- Becker-Schmidt, R. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In Lilo Unterkirchner & Ina Wagner (Hg.). *Die andere Hälfte der Gesellschaft*, Wien, S. 10-25.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli; Schmidt, Beate (1984). *Eines ist zuwenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2003). Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren. In *Soziale Welt*, 54, 2003, 163-174.
- Bruggemann, A., Großkurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Büssing, A. (1992). Subjektive Vorstellungen und Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Konzept und Methode. In *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Heft 2, Themenheft Arbeit und Freizeit, 63-77.
- Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2004) *Bericht über die Auswirkungen der §§15 u. 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit*. Bonn.
- Bundesministerium für Familie Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). *Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002*, zu beziehen unter: <http://www.bmfsfj.de/Redaktion/BMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/bundesstatistik-erziehungsgeld-2002,property=pdf>, Stand: 2.7.04
- Dettmer, S., Hoff, E.-H., Lurse, K. & Olos, L. (2003). Individuelle Formen der Lebensgestaltung : Segmentation, Integration, Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt PROFIL. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 23.
- Domsch, M. (1992). Führungskraft heiratet Führungskraft – wie geht der Betrieb damit um? *IO Management Zeitschrift* 61, Heft 11, 56-58.
- Domsch, M. & Ladwig, A. (1997). Dual Career Couples (DCCs). Einsichten und Aussichten für Karrierepaare und Unternehmen. In *Report Psychologie* 22, Heft 4, 310-315.
- Garhammer, M. (1996). Auf dem Weg zu egalitären Geschlechterrollen? Familiäre Arbeitsteilung im Wandel. In H. Buba & N.F. Schneider (Hrsg.): *Familie zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 319-336.
- Grote, St., Hoff, E.-H., Wahl, A. & Hohner, H.-U. (2001). *Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten*

- Berufen*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 16.
- Hochschild, A. (2002). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske+Budrich.
- Hoff, E.-H. (1984). Gesellschaftlicher Zwang und individueller Freiraum? Naive und wissenschaftliche Theorien zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit. In H. Moser & S. Preiser (Hg.): *Umweltprobleme und Arbeitslosigkeit. Gesellschaftliche Herausforderungen an die Politische Psychologie*, Bd. 4, Weinheim: Beltz, S. 167-190.
- Hoff, E.-H. (1992). Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster. Heidelberg: Asanger, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage.
- Hoff, E.-H. (2001): Psychology of leisure. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, Vol. 13, Oxford: Pergamon, pp. 8714-8717).
- Hoff, E.-H. (2002). *Arbeit und berufliche Entwicklung*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 20. (Eine gekürzte Fassung erscheint 2004 in S.-H. Filipp & U. Staudinger (Hg.): *Entwicklungspsychologie des mittleren und höheren Erwachsenenalters. Enzyklopädie der Psychologie*. Hogrefe).
- Hoff, E.-H. & Hörrmann-Lecher, U. (1992). Vorstellungsmuster zum Verhältnis von Arbeit und Freizeit in unterschiedlichen Berufsbiographien. In *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Heft 2, Themenheft Arbeit und Freizeit, 55-63.
- Hoff, E.-H. & Ewers, E. (2003). Zielkonflikte und Zielbalance. Berufliche und private Lebensgestaltung von Frauen, Männern und Paaren. In A. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Hg.): *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*. Heidelberg: Asanger, S. 131-156.
- Hoff, E.-H., Lempert, W. & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern: Huber.
- Hoff, E.-H., Theobald, H. & Hörrmann-Lecher, U. (1992). Sozialisation als Integration der Lebenssphären. In Gertraude Krell & Margit Osterloh (Hg.): *Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?* München u. Mering: Hampp Verlag, S. 359-385.
- Hoff, E.-H., Dettmer, S., Grote, St. & Hohner, H.-U. (2002). *Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 17.
- Holst, E. & Schupp, J. (2000). Förderung von Teilzeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin Wochenbericht 49/200(Hg), zu beziehen unter: <http://www.diw.de/JSP-Tools/Druckansicht.jsp?poid=6217&navoid=6217&printCont...> , Stand: 11.8.2004
- Kaufmann, Jean-Claude (1994). *Schmutzige Wäsche: zur ehelichen Konstruktion von Alltag*. Konstanz: Univ.-Verlag Konstanz.
- Koppetsch, C. & Burkart, G. (1999). *Die Illusion der Emanzipation. Zur Wirksamkeit latenter Geschlechtnormen im Milieuvergleich*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.
- Künzler, J. (1994). Familiäre Arbeitsteilung. *Die Beteiligung von Männern an der Hausarbeit*. Bielefeld: Kleine.

- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self. Aspects of a conative psychology. In J. Suls (Ed.), *Psychological perspectives on the self*, Vol. 4, Hillsdale, NJ: Erlbaum, pp. 157-185.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job. A study of work and leisure. In *Industrial relations*, 10, 1971, 3, 239-260.
- Miller, K. A. & Kohn, M. L. (1983). „The reciprocal effects of job conditions and her intellectuality of leisure-time activities“. In M. L. Kohn, & C. Schooler, (Hg.): *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, N.Y.: Ablex, 217-241.
- Miller, L. E. & Weiss, R. M. (1982). The work-leisure relationship: Evidence for the compensatory hypothesis. In *Human relations*, 35, 1982, 9, 763-771.
- Notz, G. (1998). Wi(e)der die Neuauflage der Hausfrauenehe. Die ungleichen Auswirkungen der Geburt eines Kindes auf die Lebens- und Arbeitsplanung von Frauen und Männern. In *Beschäftigungsrisiko Erziehungsurlaub*, hg. von Gesellschaft für Informationstechnologie u. Pädagogik am IMBSE. Opladen.
- Peuckert, R. (1996). *Familienformen im sozialen Wandel*, 2. Aufl., Opladen.
- Paetzold, Bettina (1996). „Eines ist zuwenig, beides macht zufrieden“: die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Bielefeld: Kleine.
- Resch, M. (2003). *Work-Life Balance – neue Wege der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben?* (S. 125-132). Stuttgart: Aachen Ergonomia Verlag.
- Sieverding, M. (1992). Wenn das Kind einmal da ist ... Die Entwicklung traditionellen Rollenverhaltens bei Paaren mit ursprünglich egalitären Rollenvorstellungen. In L. Brüderle & B. Paetzold (Hrsg.), *Frauenleben zwischen Beruf und Familie: Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit*. Weinheim: Juventa; S. 155-170.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. In *Human relations*, 33, 1980, 2, 111-129.
- Stroux, S. & Hoff, E.-H. (2002). *Berufsfindung und Geschlecht. Wege in die Berufe Medizin und Psychologie*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 22.
- Tölke, A. (1992). Familiengründung, hiermit einhergehende Erwerbsunterbrechungen und normative Rollenvorstellungen. In L. Brüderl & B. Paetzold (Hg.), *Frauenleben zwischen Beruf und Familie: Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit*. Weinheim: Juventa, S. 35-47.
- Wahl, A. (2001). *Beruflicher Erfolg bei Frauen und Männern mit unterschiedlichen Berufsverläufen. Eine Untersuchung an MedizinerInnen und PsychologInnen*. FU Berlin: Unveröffentlichte Diplomarbeit.
- Wilensky, H. L. (1962). Labour and leisure. Intellectual traditions. In *Industrial Relations*, 1, 1-12.

Hoff, E.-H.; Hohner, H.-U. & Dettmer, S. (1998). *Projektskizze PROFIL: Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand - Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 12**.

Dettmer, S.; Grote, St.; Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). *Zum Stand der Professionsentwicklung und zum Geschlechterverhältnis in Medizin und Psychologie*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand - Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 13**.

Grote, St., Dettmer, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). *Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 14**.

Hoff, E.-H., Hohner, H.-U., Dettmer, S. & Grote, St. (1999). *Zwischenbericht aus dem Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 15**.

Grote, St., Hoff, E.-H., Wahl, A. & Hohner, H.-U. (2001). *Unterschiedliche Berufsverläufe, Berufserfolg und Lebensbedingungen von Frauen und Männern in zwei hochqualifizierten Berufen*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 16**.

Hoff, E.-H. & Dettmer, S., Grote, St., & Hohner, H.-U. (2002). *Formen der beruflichen und privaten Lebensgestaltung. Ergebnisse aus den Interviews im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 17**.

Hoff, E.-H. (2002). *Arbeit und berufliche Entwicklung*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 20**.

Dettmer, S., Hoff, E.-H., Lurse, K. & Olos, L. (2003). *Individuelle Formen der Lebensgestaltung: Segmentation, Integration und Entgrenzung. Ergebnisse qualitativer Analysen aus dem Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) **Nr. 23**.

ANHANG

Der komplette Fragebogen zur schriftlichen Befragung ist dokumentiert in Forschungsbericht 14: Grote, St., Dettmer, S., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (1999). *Fragebogen und Interviewleitfaden im Projekt „PROFIL“*. Berichte aus dem Bereich „Arbeit und Entwicklung“ am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie an der FU Berlin (Hrsg. M. Hildebrand-Nilshon, E.-H. Hoff und H.-U. Hohner) Nr. 14.

und auch als download abrufbar unter www.fu-berlin.de/arbpsych → *Publikationen* → *Forschungsberichte*

V. Angaben zur Bedeutung der Lebensbereiche

32) Wie schätzen Sie **gegenwärtig** die Wichtigkeit Ihres beruflichen Lebensbereichs im Vergleich zu Ihrem privaten Lebensbereich ein? *(Bitte kreuzen Sie nur eine Antwortmöglichkeit an)*

- Variante A: der berufliche Bereich ist mir wichtiger als der private Bereich
 Variante B: der private Bereich ist mir wichtiger als der berufliche Bereich
 Variante C: beide Bereiche sind mir gleich wichtig

33) Wenn Sie sich die letzten 15 Jahre vor Augen führen: Hat die Wichtigkeit des beruflichen Bereichs im Vergleich zu Ihrem privaten Lebensbereich gewechselt?

- nein ja: _____
(Bitte markieren Sie den Wechsel anhand der eben genannten Varianten, z.B.: B → A → C)

34) Wenn Sie das Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensbereich in den letzten 15 Jahren betrachten: Wie häufig kamen die folgenden Einflüsse vor?

	<i>fast nie der Fall</i> ↓				<i>sehr häufig</i> ↓	<i>k.A.</i> ↓
beide Bereiche beeinflussen sich nicht gegenseitig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
positive Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
negative Auswirkung des privaten Lebensbereichs auf den beruflichen Lebensbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
positive Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
negative Auswirkung des beruflichen Lebensbereichs auf den privaten Lebensbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
der berufliche Lebensbereich als Ausgleich für den privaten Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
der private Lebensbereich als Ausgleich für den beruflichen Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
ständige wechselseitige Beeinflussung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
bewußte Trennung zwischen beiden Lebensbereichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>

35) Gab es in den letzten 15 Jahren Phasen, die sich durch folgende Muster von Belastung und Gewinn kennzeichnen lassen? *(Bitte kreuzen Sie jedes Muster an; falls „ja“, nennen Sie bitte die Phase in Stichworten, z.B. Praxiseröffnung und kleine Kinder)*

	<i>nein</i> ↓	<i>ja</i> ↓	<i>Phasen</i>
Berufstätigkeit eher als Belastung und Haushalt bzw. Familie eher als Gewinn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Haushalt bzw. Familie eher als Belastung und Berufstätigkeit eher als Gewinn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Berufstätigkeit und Haushalt eher als "Doppelbelastung"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Berufstätigkeit und Haushalt eher als "Doppelgewinn"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
sonstiges: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

36) Wie verteilt sich Ihr gegenwärtiges Zeitbudget (100%) in einer durchschnittlichen Woche prozentual auf die Lebensbereiche? (*Beispiel: 40 % Beruf, 40 % Haushalt/Familie, 10% Freizeitaktivitäten, 10 % sonstiges*)

Beruf etwa ____% Freizeitaktivitäten/Hobbies etwa ____%

Haushalt/Familie etwa ____% sonstiges: _____ etwa ____%

(und zwar)

37) Gibt es über den beruflichen und privaten Bereich im engeren Sinne hinaus Bereiche, in denen Sie sich gegenwärtig engagieren? (*Mehrfachnennungen sind möglich*)

größere persönliche Projekte (z.B. Hausbau)

Engagement/ehrenamtliche Tätigkeit in:

- Kultur
- Sport
- Kirche
- Wohltätigkeitsverband/gemeinnütziger Verein
- Bürgerinitiative
- Partei
- Gewerkschaft/Berufsverband

sonstiges _____

(und zwar)

nein

38) Nehmen Sie für die anfallende Arbeit im Haushalt bezahlte Hilfe in Anspruch?

ja nein

⇒ Wenn ja:

Wieviel Prozent dieser Arbeit erledigt/erledigen diese Person/Personen? etwa ____%

⇒ **Nur für Personen mit Partner/Partnerin, sonst weiter mit Frage 43**

39) Wie haben Sie die Arbeit in Haushalt und Familie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin aufgeteilt? Unterscheiden Sie ggf. nach verschiedenen Zeiträumen bzw. Lebensabschnitten (z.B. als Kinder klein waren, arbeitslos, o.ä.).

Bitte geben Sie in Prozenten an, welchen Anteil der Hausarbeit Sie bzw. Ihr Partner/Ihre Partnerin übernehmen und geben Sie an, für welche Variante der Aufteilung (A, B oder C) Sie sich entschieden haben:

Variante A: Wir teilen uns die anfallende Arbeit in Haushalt und Familie auf, wobei sich eine feste Arbeitsteilung herausgebildet hat

Variante B: Wir haben keine feste Arbeitsteilung

Variante C: Andere Regelung: z.B. getrennte Haushalte, „Wochenendehe“

Zeitraum	eigener Anteil	Anteil Partner	Variante A	Variante B	Variante C
a) _____	____%	____%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) _____	____%	____%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) _____	____%	____%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) _____	____%	____%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) _____	____%	____%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 40) Gibt es Aspekte der Aufgabenteilung mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin, mit denen Sie besonders **zufrieden** waren bzw. sind?
- nein
- ja, _____
(Bitte nennen Sie diese Aspekte)
- 41) Gibt es Aspekte der Aufgabenteilung mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin, mit denen Sie besonders **unzufrieden** waren bzw. sind?
- nein
- ja, _____
(Bitte nennen Sie diese Aspekte)
- 42) Wieviele Stunden arbeitet z.Zt. Ihr Partner/Ihre Partnerin wöchentlich?
- etwa _____ Stunden pro Woche
- mein Partner/meine Partnerin ist nicht berufstätig

⇒ **Nur für Personen, die Kinder haben, sonst weiter mit Frage 45**

- 43) Haben Sie bzw. Ihr Partner/Ihre Partnerin die Berufstätigkeit wegen der Kinder/des Kindes unterbrochen? (Dabei zählt der Mutterschaftsurlaub nicht als Unterbrechung.)
- nein
- ja, ich habe die Berufstätigkeit unterbrochen
- mein Partner/meine Partnerin hat die Berufstätigkeit unterbrochen
- 44) Wie werden oder wurden Ihre Kinder überwiegend betreut?
(Falls die Betreuung gewechselt hat, geben Sie bitte an, wer in den entsprechenden Zeiträumen die Kinderbetreuung übernommen hatte. Tragen Sie zuerst den Zeitraum ein, z.B.: 2/86 - 2/88 und kreuzen sie dann an.)

Meine Kinder wurden/werden überwiegend betreut durch:

Zeitraum	mich selbst	Partner/ Partnerin	andere Person, Tagesmutter	Krippe, Kita, Hort, o.ä.	anderes
a) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anmerkungen und Kommentare:

45) Wenn Sie Ihre Arbeitszeit selbst frei wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich Ihr Einkommen entsprechend verändert: Wieviele Stunden wären Sie wöchentlich gerne erwerbstätig?
(Bitte jeweils die Zahl eintragen)

_____ Stunden pro Woche und zwar verteilt auf _____ Tage in der Woche

46) Wenn Sie lieber mehr freie Zeit hätten: Für was hätten sie gerne mehr Zeit als bisher?

Für _____

47) Hat die Geschlechtszugehörigkeit bei Ihrer beruflichen Arbeit in Medizin bzw. Psychologie bisher irgendeine Rolle gespielt?

ja, inwiefern _____

nein, hat keine Rolle gespielt

48) Haben Sie bislang im Beruf zugunsten von Familie und Kindern zurückgesteckt?

*gar
nicht*
↓

*sehr
stark*
↓

49) Mußte bislang Ihre Familie zugunsten Ihres Berufes zurückstecken?

*gar
nicht*
↓

*sehr
stark*
↓

50) Hätten Sie gerne in Bezug auf Beruf und Familie etwas anders gemacht, wenn die Umstände es erlaubt hätten?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Übersicht 31: Befunde zu subjektiven Beschreibungen und Bewertungen zum Verhältnis von Berufs- und Privatleben

- Zusammenfassender Überblick über die Ergebnisse -

Zeitbudgets (vgl. Übersichten 1-3)		
höher	geringer	
• Zeitbudget <i>Beruf</i> bei Männern (N=352, 57,2%) ¹⁾	Zeitbudget <i>Beruf</i> bei Frauen: (N=561, 47,3%)	p<.001 ²⁾
• Zeitbudget f. <i>Haushalt/Fam.</i> bei Frauen (N= 555, 37,0%)	Zeitbudget f. <i>Haushalt/Fam.</i> bei Männern (N=348, 28,1%)	p<.001
• Zeitbudget <i>Beruf</i> bei bes. erfolgreichen Männern und Frauen: Medizin:(N=199, 59,5%) Psychologie: (N=151, 53,4%)	Zeitbudget <i>Beruf</i> bei Männern und Frauen in anderen Berufsverläufen Medizin: (N=130; 48,4%) Psychologie: (N=382, 47,6%)	p<.001 p<.05
• Budget für <i>Haushalt/Familie</i> in anderen Berufsverläufen: Medizin: (N=125, 35,6%) Psychologie: (N=95, 35,9%)	Budget für <i>Haushalt/Familie</i> in bes. erfolgreichen Berufsverläufen: Medizin (N=198, 27,2%) Psychologie: (N=70, 32,6%)	p<.01 n.s.
Außerberufliche Arbeitsteilung in Paarbeziehungen (vgl. Übersichten 4-6)		
höher	geringer	
• Anteil der Arbeit in Haushalt/Familie- bei Frauen (N=415, 66,3%)	Anteil der Arbeit in Haushalt/Familie bei Männern (N=286, 31,7%)	p<.001
• <i>symm. Arbeitsteilung</i> bei Psychologen (Anteil zwischen 41-60%) (N=64, 41,6%)	<i>symmetrische Arbeitsteilung</i> bei Medizinern (N=24, 18,2%)	p<.001
• <i>komplementäre Arbeitsteilung</i> zu eig. Gunsten (Anteil unter 40%) bei Medizinern (N=99, 75,0%)	<i>komplementäre Arbeitsteilung</i> zu eig. Gunsten bei Psychologen (N=82, 53,2%)	p<.001
• Anteil an der Arbeit in Haushalt/Familie bei Männern und Frauen in and. Berufsverl. Medizin: (N=92, 54,6%) Psychologie: (N=312, 58,7%)	Anteil an Arbeit in Haushalt/Fam. bei bes. erfolgreichen Männern und Frauen Medizin: (N=149, 37,8%) Psychologie: (N=131, 49,6%)	p<.001 p<.001
Zufriedenheit mit der außerberuflichen Arbeitsteilung (vgl. Übersichten 12-13)		
häufiger	seltener	
• Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Frauen (N=200, 44,6%)	Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Männern (N=77, 25,6%)	p<.001 ³⁾
• Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Männern und Frauen i. d. Psychologie (N=196, 40,8%)	Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Männern und Frauen i. d. Medizin (N=86, 31,2%)	p<.05
• Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Männern in der Psychologie (N=45, 28,1%)	Zufriedenheit <i>und</i> Unzufriedenheit bei Männern in der Medizin (N=32, 22,7%)	n.s.
gewünschte Arbeitszeiten (vgl. Übersichten 14-17)		
höher	geringer	
• Männer (N=328, 37,6 Wo.Std.)	Frauen (N=538, 27,4 Wo.Std.)	p<.001
• MedizinerInnen (N=167, 29,2 Wo.Std.)	PsychologInnen (N=371, 26,7 Wo.Std.)	p<.001
• Frauen ohne Kinder (N=144, 30,3 Wo.Std.)	Frauen mit Kindern (N=394, 26,4 Wo.Std.)	p<.001
• Männer ohne Kinder (N=88, 37,0 Wo.Std.)	Männer mit Kindern (N=240, 37,8 Wo.Std.)	n.s.
• bes. erfolgreiche Männer und Frauen in beiden Professionen Medizin: (N=188, 38,0 Wo.Std.) Psychologie: (N=151, 31,5 Wo.Std.)	Männer und Frauen in den and. Berufsverl. in beiden Professionen: Medizin: (N=127, 30,4 Wo.Std.) Psychologie: (N=375, 28,2 Wo.Std.)	p<.001 p<.001
Wichtigkeit der Lebensbereiche (vgl. Übersichten 18-19)		
• Sowohl Männer als auch Frauen betrachten <i>beide Bereiche gleichermaßen</i> wichtig: beide LB gleich wichtig: Männer: (N=208, 57,8%), Frauen: (N=333, 57,8%)		n.s.
häufiger	seltener	
• <i>berufliche Bereich</i> wichtiger bei bes. erfolgr. Männern in der Medizin (N=22, 18,6%)	<i>berufliche Bereich</i> wichtiger bei Männer in der Med. in anderen Berufsverl. (N=1, 2,1%)	p<.01
• <i>priv. LB wichtiger bzw. beide LB gleich wichtig</i> bei Männern in der Med. in anderen Berufsverläufen (N=46, 97,9%)	<i>privater LB wichtiger bzw. beide gleich wichtig</i> bei bes. erfolgreichen Männern in der Medizin (N=96, 81,3%)	p<.01

1) prozentualer Anteil von einem wöchentlichen Gesamtbudget von 100%; 2) Mittelwertvergleiche wurden auf der Basis von t- Tests durchgeführt; 3) Signifikanzprüfungen wurden mittels Chi-Quadrat-Tests vorgenommen

Muster von Belastung und Gewinn (vgl. Übersichten 21-23)		
<u>häufiger</u>	<u>seltener</u>	
• Männer: Beruf als Belastung (N=146, 63,2%)	Frauen: Beruf als Belastung (N=184, 52,0%)	p<.01
• Frauen Familie als Belastung (N=181, 52,8%)	Männer: Familie als Belastung (N=77, 35,8%)	p<.001
• Frauen in beiden Professionen: Doppelbelastung: (N=261, 71,3%) Doppelgewinn (N=255, 71,4%)	Männer in beiden Professionen Doppelbelastung: (N=120, 51,9%) Doppelgewinn (N=120, 54,3%)	p<.001 p<.01
• Männer und Frauen in der Psychologie: Doppelbelastung (N=256, 68,6%) Doppelgewinn (N=250, 70,4%)	Männer und Frauen in der Medizin: Doppelbelastung (N=125, 55,8%) Doppelgewinn (N=125, 56,1%)	p<.01 p<.001
• Männer in der Psychologie: Doppelbelastung (N=78, 65,0%) Doppelgewinn (N=67, 61,5%)	Männer in der Medizin: Doppelbelastung (N=42, 37,8%) Doppelgewinn (N=53, 47,3%)	p<.001 p<.05
• bes. erfolgreiche Männer in der Psych.: Doppelbelastung (N=29, 55,8%) Doppelgewinn (N=36, 73,5%)	Psychologen in den anderen Verläufen Doppelbelastung (N=47, 72,3%) Doppelgewinn (N=31, 54,4%)	p<.05 p<.05
• bes. erfolgreiche Frauen in der Psych.: Doppelbelastung (N=47, 79,7%)	Psychologinnen in den anderen Verläufen: Doppelbelastung (N=129, 67,2)	p<.05
Abstriche in einem Lebensbereich zugunsten des anderen Bereichs (vgl. Übersichten 24-27)		
<u>stärkere</u>	<u>geringere</u>	
• Frauen: Abstriche im <i>Beruf</i> (N=564, M=2,9)	Männer: Abstriche im <i>Beruf</i> (N=353, M=2,3)	p<.01
• Männer: Abstriche in der <i>Familie</i> (N=353, M=3,2)	Frauen: Abstriche in der <i>Familie</i> (N=553, M=2,9)	p<.001
• Männer in der Psychologie: Abstr. im <i>Beruf</i> insbesondere gilt dieser Befund für Väter in beiden Professionen: (N=129, M=2,9)	Männer in der Medizin: Abstriche im <i>Beruf</i> insbesondere gilt dieser Befund für Väter in beiden Professionen: (N=132, M=2,2)	p<.001 p<.001
• Männer in d. Medizin: Abstr. in der <i>Familie</i> insbesondere gilt dieser Befund für Väter in beiden Professionen: (N=132, M=3,6)	Männer in der Psychologie: Abstr. in d. <i>Familie</i> insbesondere gilt dieser Befund für Väter in beiden Professionen: (N=129, M=3,1)	p<.001 p<.001
• bes. erfolgr. Männer in beiden Professionen: Abstr. in d. <i>Familie</i> (N=197, M=3,4)	Männer in anderen Berufsverläufen: Abstriche in d. <i>Familie</i> (N=147, M=2,9)	p<.001
• bes. erfolgr. Frauen in beiden Professionen: Abstr. in d. <i>Familie</i> (N=158, M=3,3)	Frauen in anderen Berufsverläufen: Abstriche in d. <i>Familie</i> (N=376, M=2,8)	p<.001
• Frauen in anderen Berufsverl.: Abstr. im <i>Beruf</i> (N=381, M=3,0)	bes. erfolgreiche Frauen in beiden Professionen: Abstriche im <i>Beruf</i> (N=163, M=2,6)	p<.001
wechselseitige Einflüsse der Lebensbereiche (vgl. Übersichten 28-30)		
<u>häufiger</u>	<u>seltener</u>	
• Frauen: Kompensation: Beruf als Ausgleich (N=543, M=2,8)	Männer: Kompensation: Beruf als Ausgleich (N=344, M=2,2)	p<.001
• Männer: Kompensation: Privatleben als Ausgleich (N=346, M=3,3)	Frauen: Kompensation: Privatleben als Ausgleich (N=547, M=3,1)	p<.01
• Frauen: Generalisation: B+ → P (N=538, M=3,6)	Männer: Generalisation B+ → P (N=349, M=3,4)	p<.05
• Frauen: Generalisation: P- → B (N=543, M=2,8)	Männer: Generalisation P- → B (N=349, M=2,6)	p<.05
• Männer und Frauen in der Psychologie bewusste Trennung (N=531, M=2,5)	Männer und Frauen in der Medizin bewusste Trennung (N=305, M=2,3)	p<.01
• Frauen in der Psychologie: bewusste Trennung der LB (N=363, M=2,5)	Frauen in der Medizin: bewusste Trennung der LB (N=146, M=2,2)	p<.01
• MedizinerInnen in anderen Berufsverläufen: P- → B (N=99, M=2,9)	besonders erfolgreiche MedizinerInnen: P- → B (N=168, M=2,5)	p<.01
• besonders erfolgreiche PsychologInnen: bewusste Trennung der LB (N=65, M=2,7)	PsychologInnen in anderen Berufsverläufen: bewusste Trennung der LB. (N=89, M=2,5)	p<.01

B= beruflicher Lebensbereich, P= privater Lebensbereich