

Berufliche Anforderungen und ihre Auswirkungen auf das Privatleben von doppelerwerbstätigen Paaren

Diewald, Martin; Böhm, Sebastian; Graf, Tobias; Hoherz, Stefanie

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Diewald, M., Böhm, S., Graf, T., & Hoherz, S. (2013). Berufliche Anforderungen und ihre Auswirkungen auf das Privatleben von doppelerwerbstätigen Paaren. In A. Rusconi, C. Wimbauer, M. Motakef, B. Kortendiek, & P. A. Berger (Hrsg.), *Paare und Ungleichheit(en): Eine Verhältnisbestimmung* (S. 99-119). Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69683-0>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Paarbeziehungen und Erwerbsarbeit

Martin Diewald, Sebastian Böhm, Tobias Graf, Stefanie Hoherz

Berufliche Anforderungen und ihre Auswirkungen auf das Privatleben von doppelberufstätigen Paaren

Zusammenfassung

Steigende zeitliche, physische und psychische Arbeitsbelastungen können die Qualität und die Stabilität von Partnerschaften und Familien bedrohen. In unserem Beitrag vergleichen wir, wie dadurch Work-Family-Konflikte, belastender Streit innerhalb der Partnerschaft und das Trennungsrisiko beeinflusst werden. Wir erklären diese Beeinträchtigung zum einen über individuelle Belastungen im Erwerbsleben, zum anderen über partnerschaftliche Muster der Beteiligung an der Erwerbsarbeit und Hausarbeit. Empirische Basis sind die Studie „Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch“ sowie das Sozio-oekonomische Panel. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Qualität als auch die Stabilität von Partnerschaften durch hohe Erwerbsarbeitsbelastungen negativ beeinflusst werden, aber in je unterschiedlicher Weise.

Schlüsselwörter

Vereinbarkeit, DoppelverdienerInnen, Konflikte, Trennung, Flexible Arbeitsformen

Summary

Consequences of occupational demands for dual-career partnerships

It has almost become a commonplace that increasing temporal, physical and psychological work demands and pressures have challenged capabilities for maintaining strong intimate relationships and families. In our article we compare how work-to-family conflicts, serious conflicts within partnerships, and the risk of separation are influenced by antecedents located in two dominant research traditions: on the one hand individual work strains, and on the other research on balancing work and family, taking account of different patterns of employment and housework within partnerships. For our analyses we draw on two different data sets: the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) and the study entitled 'Employment relationships a social exchange'. The results reveal the different negative influences of high work strains on both the quality and the stability of partnerships.

Keywords

work-family interface, dual-career partners, conflicts, separation, flexibilisation of work

1 Einleitung

Partnerschaft und Familie haben unter den Bedingungen moderner Gesellschaften eine hohe Attraktivität, die sich vor allem aus ihrer besonderen Qualität als „dialogische Beziehungen“ (Huinink 2011) speist. Das Lebensmodell des männlichen Allein- bzw. Hauptnährers stützte diese Spezialisierung über eine überschaubare Struktur von Erwartungen an sich aneinander bindende Partner, deren Befolgung durch eine relativ klare Arbeitsteilung sowie eine überschaubare Zeitstruktur in der diachronen Perspektive von Lebensläufen und in der synchronen Perspektive der Alltagsorganisation erleichtert

wurde. Es besteht ein weitreichender Konsens darüber, dass diese Rahmenbedingungen durch mehrere miteinander verwobene kulturelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre nachhaltig aufgebrochen wurden, wodurch Partnerschaften und Familien als dauerhafte Lebensformen unter Druck geraten sind. Dies betraf zunächst die konventionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, was sich in zunehmender Erwerbsbeteiligung der Frauen sowie in Forderungen nach einer vermehrten Beteiligung der Männer in Haus- und Familienarbeit zeigte. Seit etwa den 1990er Jahren sind verstärkt auch Veränderungen in der Arbeitswelt thematisiert worden, die die Bedingungen für das gleichzeitige Wahrnehmen von Verpflichtungen in Arbeit und Privatleben verschärft haben. Diese Veränderungen sind vor allem durch gestiegene Anforderungen in zeitlicher, physischer und psychischer Hinsicht (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007) sowie durch eine Abnahme von Arbeitsplatzstabilität und -sicherheit (Kalleberg 2009) gekennzeichnet.

Die Sozialwissenschaften haben sich mit der Frage potenziell negativer Auswirkungen von Beschäftigungsbedingungen auf Partnerschaft und Familie vor allem in zwei Forschungslinien befasst. Die eine betrifft das Hinausschieben bzw. die Vermeidung von Partnerschaft und Elternschaft im Lebenslauf infolge gesteigerter Unsicherheiten und gesunkener Stabilitäten. Die Globalisierung erfordere einen jederzeit mobilen und deshalb weitgehend bindungslosen Menschen als neuen Prototyp der Lebensführung, was zu einer Vermeidung von stabilen privaten Bindungen führe, die mit diesen Anforderungen in Konflikt stünden (Sennett 1998). Die andere Konsequenz bezieht sich auf zunehmende Probleme und Konflikte beim Ausbalancieren von Verpflichtungen im Berufs- und Privatleben (z. B. van der Lippe/Peters 2007), wobei berufliche Anforderungen und berufliche Ressourcen erschwerend oder erleichternd wirken können. Eine dritte Perspektive ist wesentlich seltener bearbeitet worden, nämlich die Frage nach der Stabilität von Partnerschaften. Hier gibt es bisher nur wenige Untersuchungen zum Einfluss von Arbeitsteilungsmustern und bestenfalls cursorische Erkenntnisse zum Einfluss von verschiedenen Arbeitsbedingungen (Cooke 2006).

Diese Forschungsstränge haben bisher kaum voneinander Notiz genommen. Eine umfassende Einschätzung des Ausmaßes und der Mechanismen der Einflüsse von Erwerbsarbeit auf Partnerschaft und Familie ist dadurch erschwert worden. In unserem Beitrag möchten wir den bisherigen Forschungsstand in mehrfacher Hinsicht erweitern: Zum ersten betrachten wir vergleichend sowohl Auswirkungen auf die *Qualität* von Paarbeziehungen als auch deren *Trennungswahrscheinlichkeit* und ermöglichen so eine umfassendere Antwort auf die Frage, welche Beschäftigungsbedingungen *existierende* Partnerschaften beeinflussen. Dies ist nicht nur im bloß additiven Sinn zu verstehen. Mit der parallelen Betrachtung von Beziehungsproblemen und Trennung können wir unterscheiden, welche Bedingungen zwar alltägliche Schwierigkeiten heraufbeschwören, aber Partnerschaften nicht in ihrem Bestand bedrohen. Und umgekehrt, wodurch Partnerschaften in ihrer Existenz bedroht werden, ohne dass dies auf Konflikte im Alltag zurückzuführen wäre. Zweitens betrachten wir nicht nur Männer und Frauen getrennt

voneinander, weil wir von geschlechtsspezifischen Wirkungen ausgehen, sondern berücksichtigen jeweils auch die Merkmale der Erwerbstätigkeit der Partnerin/des Partners. Mit dieser Berücksichtigung von potenziellen Crossover-Effekten tragen wir dem Umstand Rechnung, dass Partnerschaften einen Kontext bilden, in dem sich nicht nur die eigenen Beschäftigungsbedingungen auf Konflikte und Trennungen auswirken, sondern auch die Merkmale der Partnerin/des Partners dazu beitragen können. Drittens unterscheiden wir hinsichtlich der Auswirkungen von Beschäftigungsbedingungen beider PartnerInnen, ob negative Auswirkungen auf Konflikte und Trennungen, gemessen an den jeweiligen Bereichszufriedenheiten, eher über eingeschränkte Verwirklichungschancen im beruflichen Bereich oder im Haushaltsbereich vermittelt werden. Viertens, obwohl wir uns auf Partnerschaftsbeziehungen konzentrieren, erweitern wir die übliche Fokussierung der Vereinbarkeitsforschung auf Familien um kinderlose Paare und zeigen, wie auch sie von Beschäftigungsbedingungen in ihrer Qualität und Stabilität beeinflusst werden. Schließlich versuchen wir fünftens mit der Berücksichtigung von Anpassungsreaktionen auf Belastungsprobleme zu untersuchen, inwiefern für Partnerschaften problematische Arbeitsbedingungen durch Adaptionsstrategien entspannt werden können.

Im Vergleich zu den in diesen Forschungsfeldern insgesamt dominierenden Untersuchungen aus angelsächsischen Ländern prüfen wir damit, inwiefern und aufgrund welcher Wirkmechanismen dortige Zusammenhänge für den anders gearteten deutschen Kontext ebenfalls gültig sind oder nicht. Es gibt begründete Zweifel an der Erwartung einer einfachen Übertragung (Beham/Drobnič 2010). Zum einen zeichnet sich Deutschland immer noch durch vergleichsweise stark auf Vertrauen und Stabilität ausgerichtete Arbeitsmarktinstitutionen aus, die eine insgesamt bessere Arbeitsplatzsicherheit und höhere Kontrolle von Belastungen am Arbeitsplatz bedingen. Zum anderen ist als „Kompromissmodell“ zur Vermeidung allzu hoher Belastungen eine reduzierte Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich weiter verbreitet als in angelsächsischen Ländern. Speziell im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf allerdings gehört Deutschland zu den Ländern mit einer vergleichsweise schwach ausgeprägten Infrastruktur zur Ermöglichung gleichzeitiger Engagements in beiden Lebensbereichen (Grönlund/Öun 2010).

2 Theoretische Überlegungen zu den Auswirkungen individueller Beschäftigungsbedingungen auf Konflikte und die Partnerschaftsstabilität

Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf private Beziehungen werden international primär als Konsequenz *individuell* erfahrener Beschäftigungsbedingungen beforscht. Über die individuellen Erfahrungen hinausgehend ist jedoch zu erwarten, dass auch die Merkmale der Partnerin/des Partners für die Auswirkungen auf die privaten Beziehungen bedeutsam sein könnten. Denn inwiefern beispielsweise individuell erfahrene Belastungen

sich auf die Partnerschaft auswirken, dürfte auch davon abhängen, welche Belastungen zusätzlich durch die Partnerin/den Partner hinzukommen und welche Ressourcen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Partnerin/des Partners zur Verfügung stehen. Vor dem Hintergrund von Geschlechterstereotypen können beide jedoch teilweise unterschiedlich bewertet werden und sollten sich deshalb auch unterschiedlich auf das Risiko von Konflikten und Trennungen auswirken. Schließlich ist davon auszugehen, dass auch die Merkmale der häuslichen Situation das Risiko von Trennungen und Konflikten beeinflussen können, denn sie beinhalten ebenfalls unterschiedliche Anforderungen und Ressourcen, die die Belastungen aus der Arbeitswelt in ihrer Wirkung verschärfen oder entspannen können. Die entsprechenden theoretischen Überlegungen werden im Folgenden kurz dargestellt.

Individuelle berufliche Ressourcen und Belastungen

Das *Job Demands Resources*-Modell (Bakker/Demerouti 2007) unterscheidet als Einflussfaktoren zwischen Belastungen und Ressourcen. Erstere tragen entweder den Stress direkt als Belastung in das Privatleben hinein oder verringern die Zeit und Kraft für private Ansprüche, während letztere Spielräume für private Aktivitäten schaffen. Bisherigen Untersuchungen aus dem angelsächsischen Kontext zufolge steigern Belastungen wie überlange Arbeitszeiten, Beschäftigungsunsicherheit und hoher Zeitdruck im Job das Risiko von entsprechenden Konflikten deutlich, während Ressourcen weniger bedeutsam für eine Konfliktreduzierung sind (Schiemann/Glavin/Milkie 2009). Für Deutschland liegen dazu bisher nur wenige Untersuchungen vor, die vergleichbare Ergebnisse wie die internationale Literatur zu diesem Thema vorlegen (Böhm/Diewald 2012).

Über diese sehr stark im Vordergrund stehenden Aspekte der Vereinbarkeit auf der Ebene der Alltagsorganisation hinaus ist kaum etwas über mögliche andere Mechanismen bekannt, die die Auswirkungen von Beschäftigungsbedingungen auf das Konflikt- und das Trennungsrisiko moderieren. Beschäftigungsbedingungen können einerseits mit Ansprüchen an Verwirklichungschancen im Beruf konfliktieren, etwa wenn familienbedingt nur eine reduzierte Erwerbstätigkeit realisiert wird. Die Theorie psychologischer Verträge (Rousseau 1995) und umfassender die Theorie der Beschäftigungsbeziehung als sozialer Tausch (Coyle-Shapiro/Conway 2004; Brose/Diewald/Goedicke 2004) zeigen generell, dass Beschäftigungsbedingungen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erwartungen und Ansprüche in- und außerhalb der Erwerbsarbeit durchaus unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden. Es ist deshalb zu vermuten, dass zusätzlich zu den direkten Auswirkungen bestimmter Beschäftigungsbedingungen auch deren Passung zu den jeweiligen individuellen Ansprüchen die Konflikt- und Trennungswahrscheinlichkeit beeinflusst. Andererseits können Beschäftigungsbedingungen auch Auswirkungen auf das Gefüge der Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts haben und primär über dortige Diskrepanzen zu entsprechenden Erwartungen das Konflikt- und Trennungsrisiko erhöhen.

„Doing Gender“

Anknüpfend an die Theorie des psychologischen Vertrags ist anzunehmen, dass dieselben Beschäftigungsmerkmale speziell vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Erwartungen und Ansprüche unterschiedlich bewertet werden. Allerdings gilt dies nicht nur, wie im psychologischen Vertrag thematisiert, für die Beschäftigten selbst, sondern auch für signifikante Andere, insbesondere die Partnerin/den Partner. Es geht dabei nicht unbedingt um gesellschaftlich zunehmend eingeforderte Gleichheitsansprüche, sondern auch um nicht symmetrische Erwartungen, die unterschiedlichen Geschlechterleitbildern folgen und von Partnerinnen an ihre Partner und umgekehrt von Partnern an ihre Partnerinnen gerichtet werden (Cooke 2006). Deshalb dürfte für Konflikte und Trennungen weniger die tatsächliche Gleichheit ausschlaggebend sein als die Passung der tatsächlichen Aspirationen und Absprachen mit der Alltagswirklichkeit. Belastungen in der Berufsrolle von Männern könnten demnach vor dem Hintergrund männlicher Dominanz für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt akzeptierter sein als solche bei Frauen.

Beschäftigungsmerkmale der Partnerin/des Partners

Individuell erfahrene Beschäftigungsbedingungen wirken sich zunächst auch individuell aus. Doch ist auch denkbar, dass die Beschäftigungsmerkmale der Partnerin/des Partners die Wahrnehmung von Konflikten beeinflussen, da sie die Spielräume für das Ausbalancieren von eigenen Belastungen reduzieren können. Solche Crossover-Effekte sind in der Forschung zu Interdependenzen zwischen Berufs- und Privatleben bisher lediglich in ihren Auswirkungen auf die Beziehungszufriedenheit (vgl. Bakker/Demerouti/Burke 2009), nicht jedoch auf die wechselseitige Entstehung von Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben in Partnerschaften untersucht worden. Innerhalb der Trennungsforschung spielen Merkmale der Partnerschaft dagegen zwar durchaus eine tragende Rolle, doch beschränken sich vorliegende Studien auf Einkommen sowie den Umfang von Erwerbs- und/oder Hausarbeit. Weitergehende Beschäftigungsmerkmale bleiben unbeforscht, obwohl davon auszugehen ist, dass Belastungen und Unsicherheit auch für Trennungen eine Rolle spielen können, vor allem dann, wenn sie den Allein- oder Hauptnährer betreffen und wenn Beschäftigungsmerkmale Erwartungen bezüglich der Erwerbsarbeit und der Beteiligung an der Hausarbeit entgegenstehen.¹

Partnerschaftliche und familiale Lebensformen

Inwiefern Beschäftigungsbedingungen Konflikte und Trennungsrisiken induzieren, sollte auch von den im Haushalt vorhandenen Ressourcen und Belastungen abhängen. Im Hinblick auf Belastungen betrifft diese Erwartung zunächst im Vergleich zu kinder-

1 Ausnahmen sind in der psychologischen Partnerschaftsforschung zu finden, die Stress als Prädiktor für Trennung und Scheidung untersuchten (z. B. Bodenmann 2007 et al.). Allerdings wurden hier nur kleine, nicht repräsentative Stichproben genutzt.

losen Partnerschaften eher Familien. Kinder bedeuten hohe zusätzliche Verpflichtungen und zeitliche Anforderungen, die die Flexibilität des Privatlebens reduzieren und somit vermutlich das Risiko des Auftretens von Konflikten erhöhen (Moen/Yu 2000). Empirisch wurden jedoch, zumindest für Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, in angelsächsischen Studien keine deutlichen Unterschiede festgestellt (Schieman/Glavin/Milkie 2009). Ein weiteres wichtiges Haushaltsmerkmal sind die vorhandenen materiellen Ressourcen. Sie ermöglichen unter anderem den Zukauf von Arbeitsleistungen, mit denen Belastungen kompensiert werden können.

Selbstselektion

In vielen Studien wurden keine oder nur äußerst geringe Einflüsse des Geschlechts auf Konflikte zwischen Beruf und Privatleben gefunden, obwohl dies theoretisch aufgrund der insbesondere bei Frauen anzutreffenden Doppelbelastung zu erwarten wäre. Dies dürfte auf Selbstselektionsprozesse zurückzuführen sein: Insbesondere Frauen mit hohen Anforderungen im Privatleben streben demnach von vorneherein Beschäftigungsverhältnisse an, die mit diesen möglichst wenig konfliktieren. Frauen mit Karriereambitionen würden dagegen eine zeitbindende Partner- und/oder Elternschaft entsprechend den beruflichen Anforderungen hinauszögern oder gänzlich unterbinden. Werden jedoch Beschäftigte mit weitgehend vergleichbaren Bedingungen innerhalb beider Lebensbereiche untersucht, scheinen Frauen tatsächlich leicht häufiger von solchen Konflikten betroffen zu sein (Wharton/Blair-Loy 2006).

Gleiche Ergebnisse für Konflikte und Trennungen?

Bei unserem Vergleich zwischen Partnerschaftskonflikten und -trennungen gehen wir nicht davon aus, dass Beschäftigungsbedingungen und Haushaltsmerkmale jeweils die gleiche Bedeutung haben. Genauso wenig sehen wir in Konflikten eine regelhafte Vorstufe zu Trennungen. Vielmehr gehen wir von jeweils unterschiedlichen Bedingungsverhältnissen aus. Insbesondere drei Aspekte verweisen darauf, dass zwischen der Hin- und Rücknahme von bedrohlichen Umwelthanforderungen in Form von Arbeitsbelastungen auf der einen Seite und Partnerschaftskonflikten oder gar Trennungen auf der anderen Seite verschiedene Abwägungsprozesse und Adaptionenmöglichkeiten eine puffernde Rolle spielen. Zum ersten ist oben im Hinblick auf Familien versus kinderlose Partnerschaften auf die in Familien größeren und dadurch möglicherweise konfliktinduzierenden Belastungen verwiesen worden. Umgekehrt ist aus der Scheidungsforschung bekannt, dass gemeinsame Kinder das Scheidungsrisiko deutlich reduzieren. Zum zweiten müssen Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben nicht dysfunktional im Sinne individueller Verwirklichungschancen und der gelungenen Partnerschaftsgestaltung sein, sondern können die erwartbaren Kosten einer hartnäckigen Zielverfolgung in beiden Lebensbereichen darstellen (Grönlund/Öun 2010). Sie sind insofern die Kehrseite der Realisierung nichttraditionaler Partnerschaftsleitbilder. Ähnliches gilt für die ökonomische Un-

abhängigkeit von Frauen aufgrund einer eigenen Vollzeitberufstätigkeit. Ein höheres Erwerbseinkommen von Frauen steigert nach der ökonomischen Theorie der Familie ihre Exit-Optionen und damit das Trennungsrisiko. Umgekehrt steigert das Einkommen aber die Haushaltsressourcen und kann damit die Inzidenz von Konflikten reduzieren. Die empirische Forschungslage dazu ist uneindeutig (zusammenfassend: Cooke 2006: 445). Drittens können Konflikte zugunsten eines Erhalts der Partnerschaft auch dann dauerhaft akzeptiert werden, wenn dies die Stabilität der Partnerschaft erhöht. So steigern insbesondere in traditionelleren Geschlechterkulturen Frauen ihren Anteil an der Hausarbeit gerade dann, wenn sie dem relativen Einkommen nach das Gegenteil tun müssten, um den Männlichkeitsstatus ihrer Männer nicht zu untergraben (Bittman et al. 2003). Zusammengefasst erwarten wir deshalb für Konflikte zwischen Beruf und Privatleben sowie für Partnerschaftskonflikte stärkere Zusammenhänge mit Beschäftigungsbedingungen als für Trennungen.

3 Datenbasis und Variablen

Verwendete Datensätze und abhängige Variablen

Die Häufigkeit von Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben untersuchen wir mithilfe der Daten der DFG-geförderten BEATA-Studie. In dieser Studie wurden von 2008 bis 2010 Beschäftigte aus sechs großen Arbeitsorganisationen in Deutschland und – sofern vorhanden – auch deren PartnerInnen zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben befragt. Im Sample sind qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte im Alter von 18 bis 55 Jahren des sekundären und tertiären Wirtschaftssektors enthalten.² Insgesamt konnten von 503 heterosexuellen Partnerschaften beide PartnerInnen befragt werden. Beschäftigte mit nicht erwerbstätiger PartnerIn bzw. Partner sind aus unseren Analysen ausgeschlossen worden (n = 112). Zudem sind einige kinderlose Partnerschaften, für die die von uns genutzten Instrumente zur Erfassung von Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben aufgrund technischer Probleme nicht erhoben wurden (n = 92), und solche, die die entsprechenden Fragen nicht beantworteten (53 Männer und 50 Frauen), ausgeschlossen worden. Damit basiert unser Sample auf 246 männlichen und 249 weiblichen Beschäftigten in Doppelverdienerpartnerschaften.

Die Häufigkeit von Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben messen wir durch sogenannte „Work-Family Conflicts“ (WFC), wie sie individuell erfahren werden. Die Variable WFC setzt sich aus den Antworten auf die folgenden zwei Items zusammen: (1) „Ich verpasse wichtige Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung“ und (2) „Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu ausgelastet, um mich Familienaktivitäten/-verantwortlichkeiten zu widmen“. Die Variable ist ein additiver Index der Antworten beider Items (von 1 = sehr häufig, 2 = häufig,

2 Für hochqualifizierte Führungskräfte wurde die Altersspanne auf einschließlich 65 Jahre erhöht. Eine genauere Darstellung des Projekts findet sich unter www.uni-due.de/beata/projekt.pdf.

3 = manchmal, 4 = selten bis 5 = nie), der durch die Anzahl der verwendeten Items (2) dividiert wurde. Wie Tabelle 1 zeigt, sind die verwendeten Fälle entlang dieser Variable weitgehend normalverteilt.

Tabelle 1: Verteilung von Work-Family Conflicts unter Männern und Frauen in Doppelerwerbspartnerschaften

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
Index von Work-Family Conflicts (WFC)				
(1.0) Nie WFC	9	3.66	7	2.81
(1.5) ...	26	10.57	29	11.65
(2.0) ...	39	15.85	64	25.70
(2.5) ...	69	28.05	64	25.70
(3.0) ...	54	21.95	45	18.07
(3.5) ...	23	9.35	25	10.04
(4.0) ...	21	8.54	10	4.02
(4.5) ...	2	0.81	3	1.20
(5.0) Sehr häufig WFC	3	1.22	2	0.80
Mittelwert (Standardabweichung)	2.64	(0.81)	2.51	(0.76)
Gesamt	246	100.00	249	100.00

Quelle: BEATA-Daten

Konflikte innerhalb von Partnerschaften sowie das Trennungsrisiko von Partnerschaften haben wir mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysiert, die vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) bereitgestellt werden. Konflikte in Partnerschaften haben wir mithilfe der in der Welle 2006 erhobenen Frage nach Personen erhoben, mit denen man als belastend empfundenen Streit hat. Die Interviewten konnten bis zu drei Personen angeben. Wir gehen davon aus, dass belastender Streit in der Partnerschaft vorliegt, wenn eine der genannten Personen die Partnerin/der Partner ist (siehe Tabelle 2). Da im SOEP alle Erwachsenen eines Haushalts befragt werden, können wir konflikthaften Streit unter doppelerwerbstätigen Paaren aus der Sicht beider PartnerInnen berücksichtigen.

Tabelle 2: Verteilung von belastendem Streit, erlebt durch Männer und Frauen in Doppelverdienstpartnerschaften

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
PartnerIn genannt	589	36,2	653	40,2
PartnerIn nicht genannt	1037	63,8	973	59,8
Gesamt	1626	100,0	1626	100,0

Quelle: SOEP, Welle 2006

Das Trennungsrisiko von Partnerschaften konnten wir ereignisdatenanalytisch im Längsschnitt auf monatlicher Basis im Zeitraum von 1999 bis 2009 analysieren.³ Eine Trennung liegt immer dann vor, wenn eine Partnerschaft während dieses Untersuchungszeitraums aufgelöst wurde. Wir schränkten das Sample auf Partnerschaften ein, die während des Untersuchungszeitraums gegründet wurden, um die Partnerschaftsdauer ohne Linkszensurierung bis zur Trennung (Ereignis) oder bis zum Interviewzeitpunkt (Rechtszensurierung) analysieren zu können. Damit enthält unser Sample 1 429 Doppelverdienstpартnerschaften, von denen sich 144 Paare während des Untersuchungszeitraums trennten.

Unabhängige Variablen

Um den Einfluss soziodemographischer Merkmale auf die zuvor beschriebenen abhängigen Variablen untersuchen zu können, berücksichtigen wir den Familienstand, die Partnerschaftsdauer und einen Indikator, der sowohl den Elternstatus als auch das Alter des jüngsten Kindes misst. Für die Analysen, die auf dem SOEP basieren, sind wir zudem in der Lage, die Religionszugehörigkeit, den Bildungsgrad und das Vorhandensein von Wohneigentum zu berücksichtigen.

Im Rahmen individueller Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen beziehen wir das logarithmierte Bruttomonatseinkommen, die tatsächliche Arbeitszeit, die subjektive Beschäftigungsunsicherheit, den Umfang des Zeitdrucks bei der Erwerbsarbeit und die Bewertung der eigenen ökonomischen Situation ein. Letztere wurde lediglich im SOEP erhoben und konnte somit nicht als Prädiktor für WFC überprüft werden. Des Weiteren berücksichtigen wir die Bewertung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Wunsches nach Arbeitszeitreduktion als allgemeine Arbeitszufriedenheit.

Im Rahmen der Haushaltssituation berücksichtigen wir das logarithmierte Äquivalenzeinkommen sowie die Verfügbarkeit einer bezahlten Haushaltshilfe als Kompensationsstrategie, um Arbeitsbelastungen und daraus resultierende Konfliktpotenziale entschärfen zu können.⁴ Für die SOEP-basierten Analysen berücksichtigen wir schließlich parallel zur Arbeitszufriedenheit auch die Zufriedenheit mit der Arbeitsteilung im Haushalt, um auch hier Nicht-Passungen mit den eigenen Vorstellungen abbilden zu können.

4 Ergebnisse

Bevor wir die Auswirkungen der vermuteten Prädiktoren auf WFC, belastenden Streit und das Trennungsrisiko untersuchen, zeigen wir zunächst die Verteilung der unabhängigen Variablen in den dafür jeweils verwendeten Untersuchungspopulationen

3 Da eine von uns hier verwendete unabhängige Variable (die Verfügbarkeit einer Haushaltshilfe) im SOEP erst ab 1999 erhoben wurde, mussten wir auf die Nutzung früherer Wellen verzichten.

4 Da die Korrelation zum individuellen Einkommen relativ gering ist, können wir das Äquivalenzeinkommen gleichzeitig und in Abgrenzung zum individuellen Einkommen berücksichtigen. Dies ist jedoch nur im SOEP möglich, da die benötigten Informationen in den BEATA-Daten fehlen.

(Tabelle 3).⁵ Da die BEATA-Daten, mit denen wir WFC untersuchen, (hoch-)qualifizierte Beschäftigte mittlerer Altersgruppen überrepräsentieren, zeigen sich im Vergleich zum SOEP teils deutliche Verteilungsunterschiede. So ist die durchschnittliche Partnerschaftsdauer in den beiden genutzten BEATA-Samples deutlich länger als in den verwendeten SOEP-Samples, da hier sehr junge, häufig noch unqualifizierte Beschäftigte mit entsprechend kürzeren Partnerschaftsbiographien weitgehend fehlen. Zudem sind in BEATA anteilig deutlich mehr Fälle mit Kleinkindern im Alter von bis zu sechs Jahren und mit einer Haushaltshilfe vorhanden, da primär Beschäftigte mit hohen privaten Belastungen in der Familienphase befragt wurden. Die überproportionale Häufigkeit von hochqualifizierten Beschäftigten, die besonders häufig zeitlichen Erwerbsarbeitsbelastungen ausgesetzt sind (Wagner 2000), begründet auch den in BEATA deutlich höheren Anteil an Beschäftigten mit hohen Arbeitszeiten und hohem Zeitdruck.

Tabelle 3: Verteilung der unabhängigen Variablen in den verwendeten BEATA- und SOEP-Samplen

	BEATA		SOEP 2006	SOEP 1999–2009
	Männer	Frauen		
Soziodemographische Merkmale				
Partnerschaftsdauer	13.6 (8.8)	12.9 (8.4)	8.5 (6.0)	8.0 (6.1)
Familienstand				
Verheiratet	83.7	81.1	81.2	67.1
Unverheiratet	16.3	18.9	18.8	32.2
Alter des jüngsten Kindes				
Kinderlos	24.0	24.5	23.0	37.0
0 bis unter 6 Jahre	24.8	24.1	5.6	9.5
6 bis unter 12 Jahre	25.6	25.3	23.7	30.0
12 Jahre und älter	25.6	26.1	47.7	23.5
Partnerschaftskohorte				
Vor 1990	--	--	--	13.9
1990–1994	--	--	--	16.6
1995–1999	--	--	--	21.8
2000–2004	--	--	--	31.1
2005 und später	--	--	--	16.6
Wohneigentum				
Nein	--	--	--	52.7

5 Da die Untersuchungspopulation für konflikthafter Streit mit der Partnerin/dem Partner für beide Geschlechter in der Welle 2006 im SOEP gleich ist, wurde die Verteilung der unabhängigen Variablen hier nicht getrennt für Männer und Frauen ausgewiesen.

Ja	--	--	--	43.3
Religion				
Beide PartnerInnen religiös	--	--	--	64.6
Ein Partner/eine Partnerin religiös	--	--	--	18.2
Beide PartnerInnen nicht religiös	--	--	--	17.2
Haushaltssituation				
Logarithmiertes Äquivalenzeinkommen	--	--	10.0 (0.4)	10.0 (0.4)
Haushaltshilfe				
Vorhanden	25.2	22.9	8.6	5.9
Nicht vorhanden	74.4	77.1	91.4	94.1
Keine Angabe	0.4	0.0	0.0	0.0
Arbeitsbedingungen und ihre Bewertung				
Logarithmiertes Bruttomonatseinkommen Mann	8.3 (0.6)	8.2 (0.6)	7.9 (0.6)	7.8 (0.6)
Logarithmiertes Bruttomonatseinkommen Frau	7.5 (0.7)	7.5 (0.8)	7.2 (0.8)	7.2 (0.8)
Tatsächliche Arbeitszeit Mann				
Teilzeit (bis zu 30 h)	6.5	6.8	3.6	3.3
Vollzeit (30 bis 43 h)	34.6	35.3	48.1	51.5
Überlang (mehr als 43 h)	58.5	57.0	48.1	45.2
Keine Angabe	0.4	0.8	0.0	0.0
Tatsächliche Arbeitszeit Frau				
Teilzeit (bis zu 30 h)	44.3	43.4	41.5	37.2
Vollzeit (30 bis 43 h)	35.0	36.1	42.4	47.5
Überlang (mehr als 43 h)	19.5	18.9	16.1	15.2
Keine Angabe	1.2	1.6	0.0	0.0
Subjektive Beschäftigungsunsicherheit Mann				
Gering-mittel	77.2	74.7	41.9	85.0
Hoch	12.6	14.9	58.1	15.0
Keine Angabe	10.2	10.4	0.0	0.0
Subjektive Beschäftigungsunsicherheit Frau				
Gering-mittel	74.0	75.1	43.6	85.6
Hoch	14.2	14.1	41.2	14.4
Keine Angabe	11.8	10.8	15.2	0.0
Zeitdruck Mann				
Gering-mittel	41.9	41.8	67.6	--
Hoch	58.1	58.2	32.4	--

Zeitdruck Frau				
Gering-mittel	52.4	52.6	58.4	--
Hoch	47.6	47.4	41.6	--
Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation Mann				
Gering-mittel	--	--	43.6	79.7
Hoch	--	--	56.4	20.3
Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation Frau				
Gering-mittel	--	--	57.0	79.8
Hoch	--	--	43.0	20.2
Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung Mann				
Vorhanden	54.5	54.5	57.0	53.4
Nicht vorhanden	37.4	36.1	43.0	46.7
Keine Angabe	8.1	6.4	--	--
Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung Frau				
Vorhanden	48.0	51.8	43.6	58.2
Nicht vorhanden	48.4	42.2	56.4	41.8
Keine Angabe	3.6	6.0	--	--
Arbeitszufriedenheit Mann	6.5 (2.6)	6.8 (2.4)	7.0 (2.0)	7.0 (2.0)
Arbeitszufriedenheit Frau	6.7 (2.4)	6.6 (2.5)	7.1 (2.0)	7.0 (2.1)
Zufriedenheit mit Haushaltssituation				
Zufriedenheit mit Tätigkeit im Haushalt Mann	--	--	6.9 (2.0)	6.9 (1.9)
Zufriedenheit mit Tätigkeit im Haushalt Frau	--	--	6.6 (1.9)	6.7 (1.9)
Fallzahl	246	249	1626	1429

Anmerkung 1: Für metrische unabhängige Variablen wurde jeweils der Mittelwert (Standardabweichung) ausgewiesen, für die restlichen kategorialen Variablen jeweils die Spaltenprozentage.

Im Folgenden stellen wir für die Erklärung von WFC, belastendem Streit und Trennungsrisiko die Ergebnisse multivariater Modelle vor (Tabelle 4). Wir haben aus Platzgründen auf die Darstellung einer schrittweisen Einführung der verschiedenen Blöcke von Prädiktoren verzichtet. Aufgrund der geringen bis mäßigen Interkorrelationen zwischen diesen Blöcken lässt sich jedoch festhalten, dass sich die Koeffizienten der hier ausgewiesenen vollständigen Modelle nicht substantiell von denjenigen der schrittweisen Modelle unterscheiden.

Bei den soziodemographischen Merkmalen zeigen sich zunächst die erwarteten Befunde: Mit steigender Partnerschaftsdauer sinkt das Risiko, dass in den verbleibenden partnerschaftlichen Arrangements WFC oder Streit vorkommen. Dagegen hat der Familienstand erwartungsgemäß keinen Einfluss, da er zwar per se den partnerschaftlichen Institutionalierungsgrad, nicht jedoch die alltägliche Beziehungsrealität beeinflusst.

Das Trennungsrisiko ist unter verheirateten Paaren aufgrund ihrer höheren sozialen, institutionellen und monetären Trennungskosten jedoch wesentlich geringer als unter Unverheirateten. Der Elternstatus und auch das Alter des jüngsten Kindes beeinflussen die Häufigkeit von Streit und Konflikten dagegen kaum. Angesichts der theoretischen Erwartung eines höheren WFC- und Streitpotenzials bei den besonders belasteten Paaren mit relativ betreuungsintensiven Kindern im Alter von unter 12 Jahren überrascht, dass sich bei beiden Indikatoren kein signifikanter Unterschied zu den kinderlosen Paaren feststellen lässt. Offensichtlich spielen hierbei Selbstselektionsstrategien eine Rolle, durch die Paare ihr Arbeitsangebot bzw. ihre Erwerbsarbeitsbelastungen an die häusliche Situation anpassen. Die Familie steht im Vordergrund, was sich auch durch das in dieser Phase stark verringerte Trennungsrisiko ausdrückt. Unseren Befunden zufolge werden diese Strategien mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes weniger intensiv verfolgt, sodass zumindest unter Männern mit Kindern, die 12 Jahre oder älter sind, ein erhöhtes WFC-Risiko auftritt. Erklärlich wird dies durch eine zunehmende Doppelbelastung durch zwar schon „den Windeln entwachsene“ ältere, aber dennoch aufmerksamkeitsbedürftige⁶ Kinder. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird nämlich vor allem durch die Existenz von Kleinkindern reduziert, aber danach mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes langsam wieder gesteigert. Das Streitrisiko nimmt in dieser Situation dagegen sowohl aus männlicher wie auch aus weiblicher Sicht ab. Die Entstehung von WFC und Streit folgen an dieser Stelle offensichtlich unterschiedlichen Entstehungsmechanismen, die vermutlich wiederum mit Selbstselektionsstrategien zusammenhängen. Diese insgesamt überraschend gering erscheinende Bedeutung unterschiedlicher Lebensformen entspricht, wie oben erwähnt, bereits vorliegenden Untersuchungen aus dem angelsächsischen Raum.⁷

Hinsichtlich der Bedeutung individueller Arbeitsbedingungen zeigt sich in Übereinstimmung mit anderen Studien, dass Ressourcen im Vergleich zu Belastungen für die hier untersuchten Explananda generell eine deutlich geringere Rolle spielen. So beeinflusst das individuelle Einkommen weder die Partnerschaftsqualität noch das Trennungsrisiko. Ein hohes Einkommen geht offensichtlich mit Leistungserwartungen durch den Arbeitgeber einher, die die Bedeutung der Ressourcen als Möglichkeit, Belastungen ausgleichen zu können, konterkarieren. Dies wird besonders eindrücklich am WFC-Risiko von Männern deutlich, das sich mit steigendem Einkommen erhöht. Solche deutlichen Einflüsse zeigen denn auch die gemessenen Erwerbsarbeitsbelastungen, und zwar sowohl im Hinblick auf die beiden Konfliktarten als auch auf das Trennungsrisiko, wobei sich für die verschiedenen Ebenen durchaus differentielle Wirkungszusammenhänge aufzeigen lassen und es teilweise auch deutliche Unterschiede gibt, ob sie innerhalb von Partnerschaften von Männern oder Frauen erfahren werden.

6 In Deutschland betrifft dies u. a. die erwartete Mithilfe der Eltern bei Hausaufgaben vor allem an weiterführenden Schulen.

7 Hier nicht berichtet werden Analysen, die wir für Familien und kinderlose Partnerschaften jeweils getrennt durchgeführt haben. Auch hier haben sich gegen die Erwartung keine unterschiedlichen Muster gezeigt, wie sich Belastungen auf das Privatleben auswirken.

Die Wahrnehmung unsicherer Beschäftigung, ein in der einschlägigen Literatur besonders betontes Merkmal mit vermutet starker Auswirkung auf private Beziehungen, erweist sich in unseren Analysen als wenig bedeutsam. Gleiches gilt für die in der Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse zusätzlich betonte Sorge um die eigene wirtschaftliche Situation. Beide Merkmale beeinflussen das Trennungsrisiko nicht und haben einen insgesamt nur sehr begrenzten Einfluss auf die Partnerschaftsqualität, der aus unserer Sicht zudem nicht eindeutig interpretierbar ist. Dies widerspricht zunächst allzu dramatischen Vermutungen über die Auswirkungen gerade unsicherer Beschäftigungsverhältnisse auf existierende Partnerschaften. Dass nur bei Frauen und nicht bei Männern angesichts von Beschäftigungsunsicherheit WFC verstärkt auftreten, könnte mit hier unbeobachteten Merkmalen typischer Frauenberufe zusammenhängen, wie etwa besonders unregelmäßige Arbeitszeiten bei personenbezogenen Dienstleistungen. Umgekehrt führen Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation lediglich aus Sicht der Männer zu einem erhöhten Streitrisiko, womöglich weil dies ihre Sicht der eigenen Rolle als hauptverantwortliche Ernährer beeinträchtigt.

Eindeutiger sind die Auswirkungen eines hohen Zeitdrucks im Job. Er führt sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu einem deutlich erhöhten WFC-Risiko und von Seiten der Männer auch zu einem erhöhten Streitrisiko.⁸ Crossover-Effekte, dass also Belastungen der Partnerin/des Partners auch bei der/dem anderen die Wahrscheinlichkeit von Konflikten erhöhen, sind allerdings nicht zu beobachten. Eine kumulative Wirkung von Belastungen über ein derartiges wechselseitiges „Hochschaukeln“ findet nicht statt.⁹

Deutliche Auswirkungen auf alle drei untersuchten Merkmale des Privatlebens hat auch der Arbeitszeitumfang. Diese sind in hohem Maße geschlechtsspezifisch wirksam und folgen traditionellen Mustern. Besonders klar wird dieser Umstand mit Blick auf die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen. Überlange Arbeitszeiten erhöhen hier das WFC-Risiko sehr. Tendenziell erhöht sich auch das Streitrisiko, doch ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant. Vor allem aber erhöht sich das Trennungsrisiko von Partnerschaften bereits dann drastisch, wenn die Frau im normalen Umfang vollzeiterwerbstätig ist. Überlange Arbeitszeiten führen zu keinem weiteren Anstieg des Trennungsrisikos mehr. Offensichtlich haben wir es hier also nicht mit einem mit zunehmender Arbeitszeitbelastung stetig ansteigenden Risiko zu tun, sondern mit der grundsätzlicheren Frage, ob es sich um eine traditionell arbeitsteilige Partnerschaft handelt oder nicht.

Dieser Eindruck wird beim Blick auf die Auswirkungen der männlichen Arbeitszeiten bestätigt. Demnach berichten männliche Beschäftigte, die vollzeitbeschäftigt sind oder darüber hinaus mehr als 43 Wochenstunden arbeiten, sogar seltener WFC und auch

8 Wir haben keine plausible Erklärung, warum nicht auch Frauen ein erhöhtes Streitrisiko innerhalb der Partnerschaft berichten. Inwiefern ein hoher Arbeitsdruck Auswirkungen auf das Trennungsrisiko hat, konnte hier nicht untersucht werden, da dieser im SOEP lediglich für die Welle 2006 und nicht im Längsschnitt erfasst wurde.

9 Nicht dargestellt sind weitere Berechnungen, in denen wir zusätzlich Interaktionen aus Belastungen von Männern und von Frauen gebildet haben. Diese erweisen sich in keinem Fall als bedeutsam.

weniger partnerschaftlichen Streit als solche, die teilzeitbeschäftigt sind. Bemerkenswerterweise gibt es auch keine Verschiebung hin zu entsprechenden Belastungen ihrer Frauen, denn deren WFC-Häufigkeit wird zumindest nicht negativ beeinflusst, auch nicht bei überlangen Arbeitszeiten des Mannes, und die Partnerinnen stimmen mit den betreffenden Männern darin überein, dass es seltener Streit innerhalb der Partnerschaft gibt. Offensichtlich wird die traditionale Form der Arbeitsteilung im Durchschnitt von beiden PartnerInnen goutiert, d. h., entsprechende Selbstselektionsstrategien von Männern in zeitlich umfangreiche, belastungsreichere Tätigkeiten und von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen scheinen gemeinsamen Vorstellungen zu entsprechen. Allerdings weisen die Ergebnisse zum Trennungsrisiko nicht in die gleiche Richtung: Verglichen mit einer Teilzeitbeschäftigung von Männern sinkt das Trennungsrisiko keineswegs, sondern ist sogar, wenn auch aufgrund des geringen Anteils teilzeitbeschäftigter Männer nicht signifikant, erhöht. Anders gesagt: Die sehr selektive Gruppe männlicher Teilzeitbeschäftigter definiert ein für eine Minderheit passendes antitraditionales Arbeitsteilungsmuster.

Diese Hinweise deuten darauf hin, dass Arbeitsbelastungen nicht nur direkt, sondern auch über deren Passung mit individuellen Präferenzen und partnerschaftlichen Lebensmodellen für Konflikte und Trennungsrisiken relevant sind. Zwar können wir diese Passung, wie bereits erwähnt, nicht detailliert unter Berücksichtigung entsprechender Orientierungen prüfen. Allerdings zeigen die Ergebnisse zum Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung, dass lange Arbeitszeiten, wenn sie nicht im Einklang mit den eigenen Wünschen stehen, Konflikte ins Privatleben transportieren. Dies lässt sich für Männer und Frauen gleichermaßen konstatieren. Durch die grundsätzliche Asymmetrie der Beschäftigungsbeziehung sind solche Konstellationen jedoch weitgehend außerhalb des Gestaltungsspielraums der Beschäftigten, sodass sie offensichtlich auch nicht individuell zugerechnet werden und so zumindest nicht das Streit- und das Trennungsrisiko erhöhen. Schließlich zeigen die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit, dass die Arbeitssituation insgesamt und ihre Bewertung keine bedeutsamen Auswirkungen auf die betrachteten Indikatoren des Privatlebens hat¹⁰, sondern dass vielmehr spezifische Auswirkungen zeitlicher und psychischer Überlastung auf WFC und Streit sowie die Folgen einer Vollzeitbeschäftigung von Frauen für das Trennungsrisiko relevant sind.

Mit Blick auf die Haushaltssituation und deren Bewertung zeigt sich zum einen, dass hohe Äquivalenzeinkommen und die Verfügbarkeit einer Haushaltshilfe gegen die Erwartung nicht das Trennungsrisiko vermindern. Besonders überraschend dabei ist, dass Partnerschaften, in denen eine bezahlte Haushaltshilfe zur Verfügung steht, tendenziell (aber statistisch nicht signifikant) sogar ein erhöhtes Trennungsrisiko aufweisen. Der Rückgriff auf eine Haushaltshilfe ist also offensichtlich eher ein Indikator für einen Bedarf an Entlastung, ohne dass die entsprechende Lösungsstrategie erfolgreich genug wäre. Wie notwendig eine erfolgreiche Entlastung sein kann, zeigen schließlich

10 Es zeigt sich mit steigender Arbeitszufriedenheit lediglich eine geringe Reduzierung von WFC, und das auch nur bei Männern (vgl. Tabelle 4).

die Befunde zur Zufriedenheit von Frauen mit der Hausarbeit¹¹: Je weniger die Frau innerhalb einer Partnerschaft mit ihrer Arbeit im Haushalt zufrieden ist, desto größer ist das Trennungsrisiko. Es ist also nicht nur die tatsächliche Hausarbeitsteilung, die die Stabilität einer Partnerschaft tangiert, sondern die damit eventuell verbundene Discrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit, die sich vor allem bei nicht traditionellen Geschlechterleitbildern einstellen dürfte.¹² Dies gilt für Männer und Frauen in gleichem Maße. Darüber hinaus finden sich hier im Unterschied zu anderen Prädiktoren sogar Crossover-Effekte, denn der von Männern wie Frauen wahrgenommene Streit zwischen den PartnerInnen wird nicht nur durch die eigene, sondern auch durch die Zufriedenheit der Partnerin/des Partners mit der Hausarbeit positiv beeinflusst.

Table 4: Determinanten von Work-Family Conflicts, belastendem Streit innerhalb von Partnerschaften und der Trennung von Partnerschaften

	WFC		Belastender Streit		Trennung
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	
Soziodemographische Merkmale					
Partnerschaftsdauer	-.01*	-.01	.97**	.97**	1.06
Familienstand					
Verheiratet	.21	.03	.97	1.13	.36**
Unverheiratet	0	0	1	1	1
Alter des jüngsten Kindes					
Kinderlos	.15	-.10	.66*	.90	7.90**
0 bis unter 6 Jahre	0	0	1	1	1
6 bis unter 12 Jahre	.20	-.19	.89	.93	7.66*
12 Jahre und älter	.40**	-.13	.61**	.59**	5.06
Haushaltssituation					
Logarithmiertes Äquivalenzeinkommen	--	--	.83	.78	.51
Haushaltshilfe vorhanden ^Δ	.11	-.11	1.59**	1.31	2.10*
Arbeitsbedingungen und ihre Bewertungen					
Logarithmiertes Bruttomonatseinkommen Mann	.24**	.09	1.10	1.12	.95
Logarithmiertes Bruttomonatseinkommen Frau	.09	-.01	.92	.94	.98
Tatsächliche Arbeitszeit Mann					
Teilzeit (bis 30 h)	0	0	1	1	1
Vollzeit (30 bis 43 h)	-.43*	-.28	.63	.53**	1.12

11 Diese Information stand lediglich im SOEP zur Verfügung, nicht in BEATA.

12 Wie in Abschnitt 2 dargelegt, kann nämlich eine stark asymmetrische Hausarbeitsteilung zuungunsten der Frau sogar gezielt als „doing gender“ eingesetzt werden, um Partnerschaften entlang traditioneller Geschlechterleitbilder zu stabilisieren, wenn die Frau beruflich „zu“ erfolgreich ist.

Vollzeit lang (über 43 h)	-.46*	-.21	.50**	.49**	1.42
Tatsächliche Arbeitszeit Frau					
Teilzeit (bis 30 h)	0	0	1	1	1
Vollzeit (30 bis 43 h)	.03	.15	1.10	1.05	2.10**
Vollzeit lang (über 43 h)	.12	.34**	1.01	1.30	2.03
Subjektive Beschäftigungsunsicherheit hoch Mann ^B	-.20	.04	.96	1.19	.78
Subjektive Beschäftigungsunsicherheit hoch Frau ^B	.09	.44***	.80	.91	1.09
Zeitdruck hoch Mann ^C	.53***	-.15	1.25*	1.23*	--
Zeitdruck hoch Frau ^C	-.04	.51***	1.13	1.17	--
Sorge um eigene wirtschaftliche Situation Mann ^D	--	--	1.38**	.92	1.15
Sorge um eigene wirtschaftliche Situation Frau ^D	--	--	1.12	1.11	1.34
Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung Mann ^E	.44***	-.04	1.19	1.22	1.10
Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung Frau ^E	-.13	.23**	.98	.81	.73
Arbeitszufriedenheit Mann	-.03*	.01	.97	.96	.95
Arbeitszufriedenheit Frau	-.01	-.02	1.04	.99	.99
Zufriedenheit mit der Haushaltssituation					
Zufriedenheit mit Tätigkeit im Haushalt Mann	--	--	.93**	.93*	.94
Zufriedenheit mit Tätigkeit im Haushalt Frau	--	--	.87***	.87**	.86**
(Korrigiertes R ²)/Pseudo R ²	(.220)	(.230)	.043	.046	.081
Fallzahl	246	249	1626	1626	1429

Quelle Modelle WFC: BEATA-Daten (Lineare Regressionen, b-Koeffizienten, eigene Berechnungen); ***p<0.001 / **p<0.05 / * p<0.10

Quelle Modelle Belastender Streit: SOEP Welle 2006 (Logistische Regressionen, Odds-Ratios, eigene Berechnungen)

Quelle Modell Trennung: SOEP Wellen 1999–2009 (Diskrete Ereignisdatenanalyse, Odds-Ratios, eigene Berechnungen)

Anmerkung 1: Zusätzlich kontrolliert für (nicht ausgewiesen): Partnerschaftskohorte, Religion, Wohneigentum (SOEP-Modelle).

^A Referenz: Haushaltshilfe nicht vorhanden

^B Referenz: Subjektive Beschäftigungsunsicherheit gering-mittel Mann/Frau

^C Referenz: Zeitdruck gering-mittel Mann/Frau

^D Referenz: Keine Sorge um eigene wirtschaftliche Situation Mann/Frau

^E Referenz: Kein Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung Mann/Frau

5 Diskussion

Was sind nun die hauptsächlichlichen Ergebnisse des Versuchs, über eine weitgehend parallelisierte Betrachtung von Work-Family-Konflikten, belastendem Streit innerhalb der Partnerschaft und dem Risiko einer Trennung eine umfassendere und gleichzeitig präzisere Einschätzung der Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf Partnerschaften zu erlangen? Wesentlich war der Versuch, die innerhalb der Forschung zu Konflikten dominierende Perspektive auf detaillierte individuelle Beschäftigungsbedingungen auch für die Trennungsforschung nutzbar zu machen sowie umgekehrt die in der Trennungsforschung dominante Perspektive auf Paarkonstellationen in die Forschung zu Konflikten zu integrieren. Unsere Motivation für diese Vorgehensweise war die Vermutung, dass die Auswirkungen individueller Beschäftigungsbedingungen nicht allein direkt Wirkung zeigen, sondern durch die Variation unterschiedlicher Haushaltsmerkmale mitbestimmt sind und möglicherweise moderiert werden. Davon abgesehen erwarteten wir unterschiedliche Muster von Antezedenzbedingungen für die drei Explananda allein deswegen, weil zwischen der individuellen Erfahrung von Beschäftigungsbedingungen, deren Relevantwerden als Konflikte und einer Trennung verschiedene „family adaptive strategies“ (Moen/Yu 2000) wirksam werden können, auch wenn wir hier deren genaue Mechanismen mit den vorhandenen Daten nur im Falle bezahlter Haushaltshilfe untersuchen konnten.

Von diesen Erwartungen erwiesen sich der zusätzliche Einfluss von Lebensformen und Haushaltsmerkmalen sowie die Erwartung einer moderierenden Wirkung von Lebensformen auf die Auswirkung individueller Beschäftigungsbedingungen als nicht stichhaltig. Wir haben deshalb hier auf die Ausweisung von nach Familien und kinderlosen Partnerschaften getrennten Modellen sowie auf die Abbildung von Interaktionseffekten zwischen Arbeitsbelastungen und Lebensformen ganz verzichtet. Angesichts des angelsächsischen Forschungsstands zu Work-Family-Konflikten war die geringe Bedeutung unterschiedlicher Familienformen nicht gänzlich unerwartet, doch stand eine Überprüfung für die anders gearteten deutschen Umweltbedingungen und die beiden anderen Explananda noch aus.

Bestätigt sehen wir uns jedoch in unserer Erwartung, dass das Trennungsrisiko deutlich anderen Bedingungsfaktoren folgt als Konflikte und Streit. Dies gilt in mehrfacher Hinsicht. Zum einen sind bestimmte belastende Arbeitsbedingungen zwar für das Konflikt- und Streitrisiko bedeutsam, jedoch nicht für Trennungen. In dieser Hinsicht können entsprechende Befürchtungen eines ungehinderten Spillovers von Belastungen eingegrenzt werden. Warum dies so ist, konnte mit den vorliegenden Daten jedoch nicht abschließend geklärt werden. Die nahe liegende Kompensationsstrategie, in solchen Fällen bezahlte Haushaltshilfen zur Entlastung einzusetzen, verhindert jedenfalls Trennungen nicht. Eine mit den verwendeten Daten nicht direkt nachweisbare, aber plausible Vermutung ist, dass Belastungen zumindest teilweise bewusst in Kauf genommen werden, um sowohl im Privatleben als auch im Beruf Verwirklichung zu finden. Eine andere Vermutung ist, dass solche Belastungen zumindest zum Teil aufoktroiert werden, nicht ohne große Opportunitätskosten verhinderbar sind und der Partnerin/dem Partner

deshalb häufig nicht angekreidet werden. Zu vermehrtem Streit innerhalb der Partnerschaft führen Belastungen jedoch schon. Dies gilt für Männer und Frauen insgesamt in vergleichbarer Weise.

Im Unterschied zur Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen sind für die Partnerschaft vor allem solche Konstellationen konfliktreich und in der Konsequenz sogar existenzbedrohend, in denen die Hausarbeit für den Mann oder die Frau nicht zufriedenstellend geregelt werden kann, also die Passung mit den individuell unterschiedlich ausgeprägten Orientierungen nicht gegeben ist.

Es läge nahe, ein solches Spannungsverhältnis vor allem als Konsequenz einer dual-career-Konstellation bzw. als hauptsächlichen Transmissionsriemen zu sehen, über den das erhöhte Trennungsrisiko von dual-career-Konstellationen zustande kommt. Aber auch bei Kontrolle der Zufriedenheit mit der Hausarbeit bleibt, wie in Tabelle 4 zu sehen war, ein signifikant erhöhtes Trennungsrisiko für Partnerschaften, in denen die Frau vollzeiterwerbstätig ist. Der fehlende Unterschied zwischen vollzeit und überlang arbeitenden Frauen verweist darauf, dass es sich hierbei um mehr als bloß Arbeitszeitbelastungen handeln muss, die die Organisation der Hausarbeit beeinträchtigen. Vielmehr sehen wir darin eine Bestätigung der These, dass der Verlust von Spezialisierungsvorteilen einer arbeitsteiligen Partnerschaft die Lebensform der Partnerschaft in ihrer Attraktivität umfassend bedroht und sie anfälliger macht für Konflikte mit Anforderungen und Anreize in anderen Lebensbereichen bzw. für alternative, konkurrierende Sinnangebote (vgl. Huinink 2011). Worin diese Bedrohung genau besteht, konnte hier nur ungenügend geklärt werden. Eine weitergehende Aufklärung derjenigen Mechanismen, die den Verlust von Spezialisierungsvorteilen zu einer Bedrohung für die Partnerschaftsstabilität machen, stellt damit ein Desiderat weiterer Untersuchungen dar.

Literaturverzeichnis

- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia & Burke, Ronald. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23–33.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Beham, Barbara & Drobic, Sonja. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669–689.
- Bittman, Michael; England, Paula; Sayer, Liana; Folbre, Nancy & Matheson, George. (2003). When Does Gender Trump Money? Bargaining and Time in Household Work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186–214.
- Bodenmann, Guy; Charvoz, Linda; Bradbury, Thomas; Bertoni, Anna; Lafrate, Raffaella; Giuliani, Christiana; Banse, Rainer & Behling, Jenny. (2007). The Role of Stress in Divorce: A Retrospective Study in Three Nations. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24, 707–728.
- Böhm, Sebastian & Diewald, Martin. (2012). Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse. *WSI-Mitteilungen*, (2), 103–112.

- Brose, Hanns-Georg; Diewald, Martin & Goedicke, Anne. (2004). Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In Olaf Struck & Christoph Köhler (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland* (S. 287–310). München/Mehring: Rainer Hampp.
- Cooke, Lynn Prince. (2006). “Doing” Gender in Context: Household Bargaining and Risk of Divorce in Germany and the United States. *American Journal of Sociology*, 112, 442–472.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A.-M. & Conway, Neil. (2004). The Employment Relationship through the lens of Social Exchange. In Jacqueline A.-M. Coyle-Shapiro, Lynn M. Shore, Susan M. Taylor & Lois E. Tetrick (Hrsg.), *The Employment Relationship. Examining Psychological and Contextual Perspectives* (S. 5–28). Oxford: Oxford University Press.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Grönlund, Anne & Öun, Ida. (2010). Rethinking work-family conflict: dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe. *Journal of European Social Policy*, 20(3), 179–195.
- Huinink, Johannes. (2011). Die ‚notwendige Vielfalt‘ der Familie in spätmodernen Gesellschaften. In Kornelia Hahn & Cornelia Koppetsch (Hrsg.), *Soziologie des Privaten* (S. 19–33). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Kalleberg, Arne L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. Revision of Presidential Address given at the 103rd Annual Meeting of the American Sociological Association, Boston, MA, August 2008. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- Moen, Phyllis & Yu, Yan. (2000). Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Working Conditions, Gender, and Life Quality. *Social Problems*, 47(3), 291–326.
- Rousseau, Denise M. (1995). *Promises in actions: Psychological Contracts in Organizations*. Newbury Park, CA: Sage.
- Schieman, Scott; Glavin, Paul & Milkie, Melissa A. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988.
- Sennett, Richard. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London, New York: W. W. Norton & Company.
- Van der Lippe, Tanja & Peters, Pascale. (Hrsg.). (2007). *Competing Claims in Work and Family Life*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Wagner, Alexandra. (2000). Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In Institut Arbeit und Technik (Hrsg.), *Jahrbuch 1999/2000* (S. 258–275). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Wharton, Amy S. & Blair-Loy, Mary. (2006). Long Work Hours and Family Life. A Cross-National Study of Employees’ Concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415–436.

Zu den Personen

Martin Diewald, Prof. Dr. Arbeitsschwerpunkte: Lebenslauf, Soziale Ungleichheiten, Familie, Sozialstruktur.

Kontakt: Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld

E-Mail: martin.diewald@uni-bielefeld.de

Sebastian Böhm, M.A. Arbeitsschwerpunkte: Work-Life-Forschung.

Kontakt: Institut für Sozialwissenschaften, Technische Universität Braunschweig, Bienroder Weg 97, 38106 Braunschweig

E-Mail: se.boehm@tu-bs.de

Tobias Graf, Dipl.-Soz. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Erwerbsverläufe.

Kontakt: Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld, Postfach 100131, 33501 Bielefeld

E-Mail: tobias.graf@uni-bielefeld.de

Stefanie Hoherz, Dipl.-Soz. Arbeitsschwerpunkte: Gender, Erwerbsverläufe.

Kontakt: Institute for Social & Economic Research, University of Essex, Colchester, CO4 3SQ, Großbritannien

E-Mail: shoher@essex.ac.uk