

9 DISKUSSION DER ZENTRALEN ERGEBNISSE AUS BEIDEN TEILSTUDIEN UND AUSBLICK

In den hier vorgelegten Studien wurden die wechselseitigen Einflüsse zwischen den Berufs- und Lebensverläufen von Partnern in Paarbeziehungen untersucht. Den Befunden zu Formen partnerschaftlicher Karrierekonstellationen einer Segmentation, Integration und Entgrenzung sowie der Typologie dyadischer Lebensgestaltung liegt ein einheitlicher handlungs- und konflikttheoretischer Ansatz zugrunde, der eine erweiterte Analyseperspektive auf die Verschränkung der Berufs- und Lebensverläufe sowie der beruflichen und privaten Handlungsstränge in Paarbeziehungen ermöglicht. Die in dieser Untersuchung eingenommene biographische Perspektive eröffnet den Blick auf den vermeintlichen Widerspruch zwischen gewandelten individualisierten Ansprüchen an die Gestaltung von Paarbeziehungen und der praktisch fortbestehenden Durchsetzungskraft traditionaler, geschlechtstypischer Arbeitsteilungsmuster. Dabei zeigt sich, auf welche Weise die Institutionen rund um Erwerbsarbeit und Familie die Herausbildung bestimmter Paararrangements und damit verbundene Arbeitsteilungsmuster in Paarbeziehungen beeinflussen. Aushandlungsprozesse um die Arbeitsteilung finden zwar zwischen den Partnern statt, sie erweisen sich aber nicht interpretierbar ohne Blick auf diese Institutionen und ihre Bedeutung für das biographische Setting der Partner in ihren Lebensläufen, die zur Herausbildung geschlechtsdifferenter ‚Handlungslogiken‘ führen. Biographisches Handeln in Paarbeziehungen wird zwar durch Institutionen bzw. gesellschaftliche Gelegenheitsstrukturen (wie Beruf, Geschlecht, Kinderbetreuungssituation etc.) beeinflusst, aber *das Warum biographischen Handelns* kann vor allem durch die *persönlichen Ziele als biographische Konstruktionen* beider Partner erklärt werden. Dies macht die Herausbildung unterschiedlicher Paararrangements trotz gleicher Berufskombinationen von Partnern sowie sehr ähnlicher Ausgangsbedingungen und Gelegenheitsstrukturen dieser Paare deutlich.

Bei den partnerschaftlichen Karrierekonstellationen der Integration und Entgrenzung sind die Interdependenzen zwischen den partnerschaftlichen Berufsverläufen sofort deutlich sichtbar, denn bei diesen Formen werden die beruflichen Ziele und Projekte beider Partner im Alltag und biographisch aufeinander abgestimmt bzw. sind sehr eng miteinander verflochten. Bei den Formen einer Segmentation finden sich dage-

gen zwar keine ausgeprägten *Interdependenzen* zwischen den partnerschaftlichen Berufsverläufen. Aber auch hier können sehr wohl *Dependenzen* festgestellt werden. So besteht bei der Karrierekonstellation einer ‚*Segmentation mit Dominanz der beruflichen Ziele des Mannes*‘ eine Abhängigkeit des Mannes von der karriereunterstützenden Familienarbeit der Frau. Die männliche Karriere ist unter diesem Gesichtspunkt nur durch die fast vollständige Entlastung des Ehemannes von familialen Aufgaben zu verwirklichen. Umgekehrt ist diese Unterstützungsarbeit aber bei der (ohnehin selten vertretenden) Form der ‚*Segmentation mit einer Dominanz der beruflichen Ziele der Frau*‘ nicht in dem Maße zu finden, weil hier die Männer nicht spiegelbildlich ihre Berufstätigkeit in hohem Maße reduzieren bzw. aufgeben, um ihre Ehefrauen zu entlasten. Vielmehr behalten die Männer ihre berufliche Laufbahnorientierung bei. Auch bei dieser Konstellation übernehmen die Frauen die Organisation des Alltags. Bei der Hausarbeit wird Hilfe von Dritten in Anspruch genommen, und die Kinder sind entweder bereits aus dem Haus oder aber sie werden von Dritten betreut. Deshalb besteht bei dieser Form der partnerschaftlichen Karrierekonstellation eine viel geringere Abhängigkeit des weiblichen Erwerbsverlaufs vom Ehemann als dies umgekehrt der Fall ist. Die wenigen Frauen in unserer Teilstichprobe A, die eine solche Konstellation der Segmentation mit einer Dominanz ihrer beruflichen Ziele aufweisen, kommen interessanterweise vor allem aus den neuen Bundesländern.⁷⁰ Mit Blick auf die Gestaltung partnerschaftlicher Karrierekonstellationen zeigen sich insgesamt ebenso wie bei der Organisation des Alltags und der Arbeitsteilung zwischen den Partnern deutliche Ost-West-Unterschiede. Dies legen auch die sechs Paarinterviews mit ostdeutschen Paaren nahe, bei denen durchweg die Arbeitsteilung *nicht* mit Bezug auf Geschlechtsrollen diskutiert wurde, sondern rein ‚pragmatisch‘ begründet wurde (vgl. auch die exemplarische Falldarstellung ID 1076 in Kapitel 8.5.1.5). Hier spiegeln sich die im Vergleich zur BRD unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen in der ehemaligen DDR wider, die durch eine für beide Genusgruppen gleich hohe Einbindung in das Erwerbsleben gekennzeichnet waren. Dies wirkt sich – so legen es die Interviews mit den Professi-

⁷⁰ Bereits bei den individuellen Formen der Lebensgestaltung zeigte sich, dass weibliche Professionsangehörige aus Ostdeutschland häufiger ihren beruflichen und privaten Lebensbereich segmentieren und kontinuierlichere Berufsverläufe aufweisen als ihre westdeutschen Kolleginnen, was auch insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass die Kinderbetreuung in der ehemaligen DDR als gesellschaftliche Aufgabe und nicht als im Zuständigkeitsbereich der Frauen liegende Aufgabe begriffen wurde.

onsangehörigen und ihren PartnerInnen nahe – bis heute auf die Einstellungen zur Berufstätigkeit von Frauen und auf das Rollenverständnis in Paarbeziehungen aus. Diesen Unterschieden konnte aber in der vorliegenden Arbeit nicht systematisch nachgegangen werden (obgleich es sich lohnen würde, diese näher zu untersuchen).

Ein zentrales Ergebnis der Teilstudie A ist die Bedeutung der Berufe und der damit verbundenen Verwertungschancen auf dem Arbeitsmarkt, der vorgegebenen Laufbahnen und beruflichen Leitbilder, der Beschäftigungsverhältnisse sowie der inhaltlichen Affinität der Tätigkeitsfelder beider Partner für die Gestaltung der Karrierekonstellationen in Paarbeziehungen. Professionsangehörige der Medizin sind mit hierarchisch organisierten und institutionell stark vorstrukturierten Berufsverläufen sowie mit einem restriktiven Arbeitszeitpensum konfrontiert. Vor allem in den Krankenhäusern und in der medizinischen Forschung ist die Lebensgestaltung völlig auf das ‚männliche Familienernährermodell‘ zugeschnitten, das eine komplementäre Arbeitsteilung in Familie und Haushalt voraussetzt. In der Psychologie finden sich dagegen weniger eng vorgegebene Laufbahnen, und die Arbeitszeiten sind wesentlich flexibler gestaltbar. Gleichzeitig sind PsychologInnen häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und insgesamt stärker mit berufsbiographischer Unsicherheit konfrontiert. Diese unterschiedlichen beruflichen Kontextbedingungen wirken sich entsprechend auch auf die Beziehungsstrukturen und innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozesse der Professionsangehörigen aus. Aber es wird ebenso deutlich, dass die Unterschiede zwischen beiden Professionen mit individuell maßgeblichen, in den jeweiligen Wissenschafts- und Professionskulturen vorherrschenden Leitbildern verbunden sind. In den vorherrschenden Leitbildern spiegeln sich die institutionellen Strukturen und vice versa. In der Psychologie bestehen professionsbedingt vermehrt Anforderungen an die Selbstreflexion der eigenen Lebensgestaltung, und durch psychologische Schulen werden andere Menschenbilder vermittelt als in der Schulmedizin. Dies wirkt sich entsprechend auch auf Vorstellungen und Erwartungen zur Lebensgestaltung und Arbeitsteilung in Paarbeziehungen aus. Bei Professionsangehörigen der Psychologie bilden sich entsprechend in höherem Maße egalitäre Vorstellungen zur Gestaltung der partnerschaftlichen Berufs- und Karrierekonstellationen heraus, die mit einer stärker ausbalancierten Arbeitsteilung innerhalb der Paarbeziehungen verbunden sind, als bei Professionsangehörigen der Medizin. Entspre-

chend finden sich bei den PsychologInnen häufiger Formen einer Integration der beruflichen Ziele und der Berufsverläufe in Paarbeziehungen, während sich bei den Professionsangehörigen der Medizin häufiger Formen einer Segmentation finden. Mit den unterschiedlichen Karrierekonstellationen sind – wie deutlich herausgearbeitet wurde – entsprechend typische berufliche und familiäre Arbeitsteilungsarrangements sowie Verknüpfungsmuster der beruflichen und privaten Lebensstränge in Paarbeziehungen verbunden. Dabei unterscheiden sich allerdings die Männer beider Professionen viel stärker voneinander als die Frauen. Denn die Psychologen übernehmen einen deutlich höheren Anteil an der Familien- und Hausarbeit und weisen damit eine ausbalanciertere Arbeitsteilung innerhalb ihrer Paarbeziehungen auf als die Mediziner. Das bestätigen auch die Befunde auf Grundlage der Gesamtstichprobe aus der Fragebogenerhebung (vgl. Kapitel 6.2.3). Damit nähern sich die Psychologen in ihrer Lebensgestaltung etwas mehr den Frauen an, indem sie häufiger Anforderungen aus ihrem beruflichen und familialen Lebensbereich miteinander koordinieren. Im Zusammenhang mit der Diskussion um eine Erosion oder Reproduktion von Geschlechterdifferenzen stellt sich die Frage, inwieweit auch in anderen vergleichsweise ‚jungen Professionen‘, die durch schwer antizipierbare, diskontinuierliche Berufsverläufe, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und berufsbiographische Unsicherheit gekennzeichnet sind, Männer stärker in den familialen Lebensbereich eingebunden sind und im Zuge dessen auch für Männer private Lebensziele größere Bedeutung erhalten. Aufgrund der Befunde dieser Arbeit kann vermutet werden, dass dies auch sehr stark von den *Berufskombinationen in Paarbeziehungen* abhängt. Weisen *beide* Partner in einer Paarbeziehung Berufe mit vergleichsweise schlechten Verwertungschancen auf dem Arbeitsmarkt auf, ist zu vermuten, dass in der Regel der beruflichen Laufbahn des Mannes Priorität eingeräumt wird – allein schon deshalb, weil häufig aufgrund des durchschnittlich höheren Alters des Mannes seine berufliche Entwicklung weiter vorangeschritten ist und dies somit aus ökonomischen Gründen ‚vernünftiger‘ erscheint (vgl. Rusconi & Krüger, 2005). Aber auch geschlechtstypische Vorstellungsmuster spielen hierbei eine Rolle. Dass der Laufbahn der Frau Vorrang eingeräumt wird, ist dagegen nur zu erwarten, wenn sie sich in einer deutlich besseren beruflichen Ausgangssituation befindet als ihr Partner. Dies ist aufgrund der hohen Neigung der Akademikerinnen zur berufshomogamen Partnerwahl (vgl. Kapitel 4.1) allerdings empirisch selten der Fall. Dies spiegelt sich

auch in unserer Teilstichprobe A wider (vgl. Kapitel 7.5.2.1). Somit sprechen die Befunde zur Annäherung der Lebensgestaltung von Psychologen an die Frauen zwar für eine Abschwächung, nicht aber für eine Auflösung der Geschlechterdifferenz. Vielmehr lassen sich die Befunde im Sinne einer an die spezifischen Bedingungen zunehmend deregulierter Arbeitsmärkte und Beschäftigungsverhältnisse angepassten Reproduktion der Geschlechterdifferenz interpretieren. Denn obwohl sich auf der kulturell-normativen Ebene in der Psychologie stärker als in der Medizin die Vorstellung einer egalitären Paarbeziehung durchgesetzt hat, finden sich faktisch auch bei den Professionsangehörigen der Psychologie in den Arbeitsteilungsmustern in Paarbeziehungen ebenso wie in den Berufsverlaufsmustern deutliche Geschlechterdifferenzen. Dies lässt sich besonders deutlich anhand jener häufigen Paarkonstellation zeigen, bei der trotz gleicher Verwertungschancen beider Partner auf dem Arbeitsmarkt der Laufbahn des Mannes Vorrang gegeben wird.

Die wenigen Akademikerpaare in unserer Teilstichprobe, die Kinder haben und trotzdem einen hohen Grad an Symmetrie in ihrer Paarbeziehung realisieren, weisen sehr hohe Koordinationsleistungen zwischen beruflichen und familialen Anforderungen und eine sehr flexible Arbeitsteilung auf. Eine Doppelkarriere gelingt den Paaren mit Kindern in unseren Teilstichproben dann am besten, wenn zumindest ein Partner freiberuflich tätig ist. Die selbständige Tätigkeit ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung, die zur Abstimmung der beruflichen und familialen Zeiten nötig ist. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Bedeutung der *Berufshomogamie bzw. der inhaltlichen Affinität der Tätigkeitsinhalte* hingewiesen. Den Partnern ist der Beruf gleichermaßen wichtig, und sie unterstützen sich beruflich gegenseitig sehr stark. Diese Paare sind entweder einem Typus dyadischer Lebensgestaltung zuzuordnen, der als koordiniert-symmetrisch bezeichnet wird und bei dem die Partner das übergeordnete Ziel einer Integration beider Lebensbereiche herausbilden. Hier herrscht die Vorstellung einer Balance zwischen gemeinsamen und individuellen Zielen beider Partner (vgl. Kapitel 8.5.1.3). Oder aber diese Paare gehören dem dyadischen Typus einer entgrenzt-symmetrischen Lebensgestaltung an, der sich durch eine weitgehende Zielkonvergenz in beiden Lebensbereichen charakterisieren lässt. Dies wird dadurch erreicht, dass sich die Partner zusammen selbständig gemacht haben oder zumindest sehr eng als Team zusammenarbeiten und sich somit die gemeinsamen Ziele nicht

nur auf den privaten, familialen, sondern auch auf den beruflichen Bereich beziehen. Vor dem Hintergrund der Debatte um eine zunehmende ‚Entgrenzung von Arbeit und Leben‘ (vgl. Kapitel 1.1) erscheint dieser Typus dyadischer Lebensgestaltung besonders interessant. Dieser Typus, der nicht nur mit einer engen Verflechtung der Lebensbereiche sondern auch mit einer hohen Arbeitszentrierung einhergeht, ist dabei nicht als Anpassung an externe Handlungsanforderungen bzw. als Ausdruck externen Zwangs anzusehen, sondern wurde von den Paaren selbst bewusst und aktiv herbeigeführt (vgl. die Falldarstellungen ID 345 und 1076). Besonders mit Blick auf den Anstieg selbständiger Tätigkeiten gewinnt dieser Typus in Zukunft vermutlich weiter an Bedeutung. Gleichzeitig kann dieser Typus mit Blick auf die günstigen Bedingungen einer Koordination beruflicher und familialer Anforderungen als ‚gelingenes Vereinbarkeitsmodell‘ bezeichnet werden. Die insgesamt flexibleren Arbeitszeiten und die weniger hierarchischen Organisationsstrukturen in psychologischen Tätigkeitsfeldern gegenüber der Mehrzahl medizinischer Tätigkeitsfelder erscheinen hierbei die Realisierung solch eines Paararrangements zu begünstigen.

Betrachtet man nun noch einmal genauer *alle* Dual Career Couples der zugrunde liegenden Teilstichprobe B (also auch die Paare des Typus einer individualistisch-symmetrischen Lebensgestaltung), lässt sich resümieren, dass die Frauen mit der Entscheidung, ihre berufliche Karriere nicht zugunsten des Familienlebens hintanzustellen, tradierte Muster weiblicher Lebensführung durchbrechen. Aber trotz der bei diesen Paaren vergleichsweise stark ausgeprägten Egalität zwischen den Partnern liegt in Analogie zu den Befunden der Untersuchung von Behnke & Meuser (2003a; 2003b; 2005) die Zuständigkeit für die Organisation des gemeinsamen Familienlebens fast ausnahmslos und wie selbstverständlich bei den Frauen. Mit dieser selbstverständlichen Akzeptanz der Zuständigkeit für das ‚Vereinbarkeitsmanagement‘ verbleiben die Frauen gleichzeitig in einem geschlechtstypischen Rahmen. Die Zuständigkeit der Frauen für den familialen Zusammenhalt scheint sich trotz aller Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang äußerst ‚hartnäckig‘ zu halten – wie auch die weitgehende Abstinenz der Männer gegenüber diesen Bereichen. Bezeichnenderweise ist diese Zuständigkeit der Frauen in der Regel gerade nicht das Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen den Partnern, sondern sie ‚ergibt sich‘ scheinbar wie von selbst. Diese Selbstverständlichkeit scheint das größte

Hindernis zu sein, das einer Realisierung völlig egalitärer Paararrangements entgegensteht. Inwieweit dies durch inkorporierte habituelle Dispositionen bedingt ist oder auf einer rationalen Antizipation der von den Männern nicht zu erwartenden Beteiligung an den Aufgaben des Vereinbarkeitsmanagements basiert, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht beantwortet werden. Mit der Selbstzurechnung der Frauen für das ‚Vereinbarkeitsmanagement‘ korrespondiert zudem auch eine institutionelle Zurechnung dieser Arbeit als ‚weibliche Arbeit‘. Dies beweist nicht nur der politische Diskurs um die ‚Vereinbarkeit von Beruf und Familie‘, sondern ebenso die betrieblichen Angebote zu Vereinbarkeit wie z. B. ‚Come-Back-Programme‘ oder ‚familienfreundliche Arbeitszeiten‘, die sich scheinbar selbstverständlich an die Frauen wenden. Dabei kann nicht von einer mangelnden Integration von Frauen (zumal Akademikerinnen) in die Erwerbsarbeit gesprochen werden, sondern vielmehr von einer mangelnden Integration der Männer in die Familienarbeit (vgl. Born, 2001). Auch dies kann durch die Befunde der hier vorliegenden Teilstudien bestätigt werden. Denn selbst in den äußerst seltenen Fällen, bei denen die Männer ihre Arbeitszeit zugunsten familialer Aufgaben reduziert haben, wird die eigene Laufbahnorientierung nie zugunsten von Kindern aufgegeben.

Im Zuge der wachsenden Zahl von Akademikerpartnerschaften ist die Frage nach dem Gelingen einer Doppelkarriere von besonderem Interesse. Denn häufig bilden und verfestigen sich im zeitlichen Verlauf Ungleichheiten zwischen den beruflichen Laufbahnen in Akademikerpartnerschaften, die zu einer Annäherung an das traditionale Muster einer komplementären Beziehungsstruktur führen (vgl. z. B. Rusconi & Krüger, 2005; Becker & Moen, 1999; vgl. auch die Falldarstellungen ID 1020, 258). Aufgrund der Befunde dieser Arbeit lässt sich schlussfolgern, dass die Chancen einer Doppelkarriere umso höher sind, je höher die *Zielkonvergenz* der Partner in *beiden Lebensbereichen* ist und je höher die *Reziprozität* zwischen den Partnern ausgeprägt ist. Denn diese Paare weisen eine starke gegenseitige Unterstützung in beiden Lebensbereichen auf. Es werden Arrangements getroffen (z. B. in Form von vorübergehender oder kontinuierlicher beruflicher Selbständigkeit zumindest eines Partners oder durch enge berufliche Kooperationsformen), die es ermöglichen, bei gleichberechtigter Erwerbstätigkeit beider Partner Anforderungen aus Berufs- und Familienleben eng aufeinander abzustimmen.

Diese Befunde zur Koordination der beruflichen Karrieren von Frauen und Männern in Paarbeziehungen und zu dyadischen Typen der Lebensgestaltung lenken den Blick darauf, dass für die im deutschen Sprachraum erst beginnende Forschung zu Dual Career Couples die Einflüsse der Berufe und Beschäftigungsformen, der inhaltlichen Affinität der Erwerbstätigkeiten und der beruflichen Leitbilder auf die Abstimmungsprozesse und auf die Verknüpfung von Lebensläufen in Paarbeziehungen stärker zu berücksichtigen sind. Hier wären weitere Untersuchungen interessant, die systematisch die Einflüsse unterschiedlicher akademischer Berufe und der damit verbundenen institutionalen und organisationalen ‚Karrierelogiken‘ auf die Aushandlungsprozesse und Arbeitsteilungsmuster in Paarbeziehungen analysieren. Des Weiteren erscheinen Ost-West-Vergleiche aufschlussreich, um die sich in dieser Studie abzeichnenden Unterschiede bei den Geschlechtsrollendiskursen und deren Einflüsse auf die Verflechtung der beruflichen Laufbahnen in Paarbeziehungen genauer zu untersuchen. Denn die vorgelegten Befunde unterstreichen die Bedeutung von Norm-Orientierungen für den Umgang der Paare mit externen Setzungen. In diesem Zusammenhang sind darüber hinaus zukünftig auch stärker die Alterskonstellationen in Paarbeziehungen zu berücksichtigen, um die Bedeutung des Alters für innerpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse und Arrangements zu untersuchen. So wäre es besonders interessant, ‚alterstypische‘ Paare, in denen der ältere Mann einen Ressourcenvorsprung aufweist, mit ‚altersuntypischen‘ Paaren, in denen die Frau einen solchen Vorsprung hat, zu vergleichen.

Zum Schluss möchte ich noch einen kurzen Blick auf aktuelle Professionsentwicklungen in Medizin und Psychologie und deren möglichen Einfluss auf die Lebensgestaltung und Arbeitsteilung in Paarbeziehungen werfen. Denn gegenüber den letzten 15 Jahren, die die Berufsverläufe der untersuchten Professionsangehörigen prägten, haben sich deutliche strukturelle Veränderungen innerhalb der Professionen ergeben. Dies betrifft auf Seiten der *Psychologie* vor allem das 1999 in Kraft getretene ‚Psychotherapeutengesetz‘ (PsychThG), das die Berufsbezeichnung des ‚psychologischen Psychotherapeuten‘ gesetzlich schützt und als eigenständigen Heilberuf anerkennt. Damit sind die psychologischen PsychotherapeutInnen den MedizinerInnen gleichgestellt (vgl. Salzl, 1999). Dies führt dazu, dass zukünftig auch für Psy-

chologInnen in diesem Tätigkeitsfeld der Berufsverlauf stärker vorstrukturiert ist, denn sie müssen ebenso wie die MedizinerInnen festgelegte klinische Ausbildungszeiten absolvieren. Zudem hat sich die Arbeitsmarktlage für PsychologInnen in den letzten Jahren verbessert (Arbeitsmarkt-Information, 2005). Auf Seiten der *Medizin* lassen sich vor allem durch Sparzwänge bedingte Veränderungen in Form der Zunahme kurz befristeter Arbeitsverträge, der Streichung von Zulagen in Kliniken sowie von steigenden wirtschaftlichen Risiken und geringer werdenden Einnahmen bei PraxisinhaberInnen benennen. Vor dem Hintergrund des Umbruchs im Gesundheitssystem scheuen inzwischen viele MedizinerInnen das Risiko der Selbständigkeit. Alternative Tätigkeitsbereiche gewinnen stattdessen an Attraktivität, und unlängst wird vor einem ÄrztInnenmangel (vor allem in ländlichen Gebieten und in den neuen Bundesländern) gewarnt. Zudem haben sich die Anteile weiblicher Studierender und Professionsangehöriger in der Medizin stetig erhöht (vgl. Arbeitsmarkt-Information, 2004). Mittlerweile ist auch hier die Rede von einer ‚Feminisierung‘ der Medizin – eine Entwicklung wie sie in der Psychologie schon seit längerer Zeit besteht. Trotzdem gelangen Frauen in der Medizin nach wie vor, gemessen an ihrem Anteil, im Vergleich zu anderen akademischen Berufen besonders selten in Führungspositionen (vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2004). Obwohl die Arbeitsplatzchancen als sehr gut zu bezeichnen sind und das Sozialprestige des MedizinerInnenberufs nach wie sehr hoch ist (vgl. Arbeitsmarkt-Information, 2004), scheinen die klassischen Berufsfelder für junge MedizinerInnen an Attraktivität verloren zu haben.

Inwieweit sich die beschriebenen Veränderungen in beiden Professionen zukünftig auch auf die vorherrschenden Organisationsstrukturen, Arbeitsbedingungen und Leitbilder auswirken und welche Konsequenzen dies für die Lebensgestaltung der Professionsangehörigen haben wird, muss die Zukunft zeigen.

