



universität  
wien

# MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus  
makrosoziologischer Perspektive

-

Analyse institutioneller und kultureller  
Einflussfaktoren“

Verfasserin

Eva-Maria Peter BA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2014

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Soziologie

Betreuerin / Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Roland Verwiebe



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Problemstellung</b> .....	<b>3</b>
2.1. Gesellschaftliche Relevanz .....	3
2.2. Entstehung und Hintergrund .....	6
2.3. Fragestellung .....	10
<b>3. Theorie und Forschung</b> .....	<b>13</b>
3.1. Entwicklung der Vereinbarkeitsforschung.....	13
3.2. Grundlagen der Vereinbarkeitsforschung .....	15
3.2.1. Begriffsdefinitionen.....	15
3.2.2. Multidimensionalität.....	16
3.2.3. Gender.....	18
3.2.4. Subjektivität.....	19
3.3. Theoretische Erklärungsansätze von Vereinbarkeit.....	20
3.4. Makrosoziologische Vereinbarkeitsforschung.....	22
3.5. Einflussfaktoren auf Vereinbarkeit.....	27
3.5.1. Mikroebene .....	27
3.5.2. Makroebene .....	30
3.5.2.1. Institutionelle Dimension .....	32
3.5.2.2. Kulturelle Dimension .....	33
3.5.2.3. Zusammenhang zwischen kultureller und institutioneller Dimension .....	37
3.6. Zusammenfassung: Theorie und Hypothesen .....	38
3.7. Exkurs: Soziologische Aspekte der Vereinbarkeitsforschung .....	39
3.7.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als soziologischer Gegenstand.....	39
3.7.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext der Erkenntnisstrategien	40
3.7.3. Terminologische Aspekte .....	41
<b>4. Daten, Methoden und Operationalisierungen</b> .....	<b>44</b>
4.1. Daten .....	45

4.1.1.	Stichprobe .....	45
4.1.2.	Erhebung .....	46
4.1.3.	Gewichtung.....	47
4.1.4.	Kritik .....	47
4.2.	Operationalisierung.....	47
4.2.1.	Abhängige Variable: Work-Family Conflict .....	48
4.2.2.	Einflussgrößen der Mikroebene .....	52
4.2.3.	Einflussgrößen der Makroebene .....	54
4.3.	Methode.....	60
<b>5.</b>	<b>Ergebnisse.....</b>	<b>62</b>
5.1.	Deskriptive Ergebnisse zu Work-Family Conflict .....	62
5.1.1.	Konfliktarten.....	62
5.2.	Ergebnisse der bivariaten Analysen.....	65
5.2.1.	Mikroebene.....	65
5.2.2.	Makroebene.....	67
5.3.	Ergebnisse der Multi-Level Analyse .....	73
5.3.1.	Mikroebene.....	74
5.3.2.	Makroebene.....	76
5.3.2.1.	Institutionelle Dimension .....	76
5.3.2.2.	Kulturelle Dimension .....	79
5.3.2.3.	Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension.....	82
5.4.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	87
<b>6.</b>	<b>Conclusio und Ausblick .....</b>	<b>92</b>
<b>7.</b>	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>94</b>
<b>8.</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>99</b>
8.1.	Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit.....	99
8.2.	Abstract .....	100
8.3.	Lebenslauf .....	101

## 1. Einleitung

Die Gesellschaft befindet sich im Wandel. Durch die Annäherung des männlichen und weiblichen Lebenszusammenhangs (Beck-Gernsheim 1987: 33) gleichen sich die Erwartungen an die Lebensführung von Frauen und Männern an. Beide erheben den Anspruch auf ein Leben, welches die zentralen Bereiche des Alltags in ausgewogenem Maße integriert. Dementsprechend wird eine Beteiligung sowohl an beruflichen als auch an familiären Aktivitäten und Pflichten als wünschenswert angesehen. Das Ideal der Partizipation an den beiden Lebensbereichen Beruf und Familie führt jedoch in seiner Umsetzung oft zu Problemen. Genau darin besteht die gesellschaftliche Herausforderung. Es stellt sich die Frage, wie eine Gesellschaft die Voraussetzungen dafür schaffen kann, dass Individuen im subjektiv gewünschten Ausmaß sowohl im beruflichen, als auch im familiären Bereich aktiv sein können, ohne dabei auf Hindernisse oder Grenzen zu stoßen. Das deklarierte individuelle und gesellschaftliche Ziel ist die konfliktfreie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus gesellschaftspolitischer Sicht ist dieses Ziel von Interesse, da gelungene Vereinbarkeit positive Veränderungen im Hinblick auf Wirtschaft, Beschäftigung und demographischer Entwicklung verspricht. Darüber hinaus soll durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden.

In bisherigen Forschungsergebnissen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf blieb die Problematik oft auf der Individualebene verhaftet (Casper et al. 2007). Als Ursachen für den subjektiven Konflikt zwischen Beruf und Familie wurden Faktoren der individuellen Lebenssituation, wie beispielsweise berufliche Gegebenheiten oder Charakteristika des Familienlebens, untersucht. Makrosoziologische Faktoren in Form von sozialstrukturellen Bedingungen blieben dabei weitestgehend unberücksichtigt (Steiber 2009: 470; Strandh/Nordenmark 2006: 598). Um gesellschaftliche Voraussetzungen für Vereinbarkeit schaffen zu können, ist es jedoch von großer Bedeutung, die Wirkungsverhältnisse zwischen strukturellen Einflussfaktoren und dem subjektiven Konfliktempfinden zu kennen. Die vorliegende Arbeit greift diese Forschungslücke auf und zielt darauf ab, den Einfluss makrosoziologischer Faktoren auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie zu analysieren. Der Fokus wird dabei auf Faktoren institutionellen und kulturellen Ursprungs gelegt.

Zur Erläuterung der Problemstellung werden im ersten Schritt die gesellschaftliche Relevanz sowie Entstehung und Hintergrund der Thematik analysiert. Darauf folgend wird die Fragestellung der vorliegenden Arbeit formuliert. Anschließend behandelt Kapitel 3 die Theorie und Forschung rund um die Vereinbarkeitsthematik. Im Zuge dessen werden, nach einem Umriss der Entwicklung und der Grundlagen der

Vereinbarkeitsforschung, Begriffsdefinitionen festgelegt. Als grundlegend für weitere Überlegungen gelten dabei die Konzepte der Multidimensionalität und Subjektivität von Konfliktempfinden in Bezug auf Vereinbarkeit. Des Weiteren werden die zentralen theoretischen Modelle vorgestellt, welche sich mit den Ursachen von Konflikt zwischen Beruf und Familie auseinandersetzen. Daraufhin wird jenes theoretische Modell definiert, welches den Ausgangspunkt für zentrale Thesen der Arbeit liefert. Auf Basis dessen werden die Einflussfaktoren auf Vereinbarkeit vorgestellt und entsprechende Hypothesen formuliert. Im Kapitel 4 folgt die Darstellung der verwendeten Daten, Methoden und Operationalisierungen der abhängigen und erklärenden Variablen. Grundlage der empirischen Analyse bilden die Daten des European Quality of Life Survey aus dem Jahr 2007. Als Auswertungsverfahren wird eine Multi-Level Analyse herangezogen, da diese die Möglichkeit bietet, Daten sowohl der Individualebene als auch der Länderebene integriert zu analysieren. Im darauffolgenden Teil (Kapitel 5) werden die Ergebnisse der Studie in drei Abschnitten präsentiert. Zunächst werden deskriptive Ergebnisse zur Situation von Work-Family Conflict in den analysierten Ländern vorgestellt. Daraufhin geben bivariate Analysen einen ersten Einblick in Wirkungszusammenhänge zwischen Faktoren der Mikro- bzw. Makroebene und Work-Family Conflict. Anschließend werden in der multivariaten Analyse Einflussstärke und -richtung der institutionellen und kulturellen Faktoren auf die abhängige Variable Work-Family Conflict analysiert. Im letzten Abschnitt der Arbeit werden die wesentlichen Erkenntnisse der vorliegenden Studie zusammengefasst.

## 2. Problemstellung

### 2.1. Gesellschaftliche Relevanz

Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeichnet sich durch ein hohes Maß an Relevanz aus. Die Thematik wurde in den letzten Jahren verstärkt von der Politik aufgegriffen und zur gesellschaftlichen Problematik erklärt, für die es gilt, Maßnahmen, Richtlinien und Ziele zu definieren und durchzusetzen.

An diesem Punkt stellt sich die Frage, worin die gesellschaftliche Relevanz der Thematik besteht. Hier sind vor allem vier Aspekte von Bedeutung: Wirtschaft, Demographie, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Lebensqualität.

**Wirtschaftliche Relevanz:** Es wird angenommen, dass durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungs- bzw. Erziehungspflichten gesteigert bzw. überhaupt erst ermöglicht wird. Diese Annahme wird auch von Seiten der Europäischen Kommission geteilt:

*“Die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, wirkt sich unmittelbar auf die Beschäftigung von Frauen und deren Stellung auf dem Arbeitsmarkt, auf ihr Einkommen und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit in allen Lebensabschnitten aus.”*

(Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2010: 9)

Aus Sicht strategischer Zielsetzungen der EU soll Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert bzw. ermöglicht werden, damit auf den Einsatz von Personen mit Betreuungs- bzw. Erziehungspflichten als Arbeitskräfte nicht verzichtet werden muss und so der wirtschaftliche Erfolg Europas gesichert werden kann. Anders gesagt, Maßnahmen zur Vereinbarkeit sollen es für Personen, die Aufgaben der Kinderbetreuung übernehmen, erleichtern bzw. ermöglichen am Erwerbsleben teilzunehmen.

Den Einfluss, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Erwerbstätigkeit von Erziehungsverantwortlichen hat, zeigen Daten, welche Beschäftigung und Vorhandensein von Kindern miteinander in Verbindung bringen. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass, mit Ausnahme von Portugal und Slowenien, in jedem Land der EU die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Kind(er) höher ist, als von Frauen mit Kind(er).

Tabelle 1: Erwerbstätigenquoten 2006<sup>1</sup>

	Ohne Kinder		Mit Kinder		Differenz	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU-27	78,3	82,4	67,0	90,0	-11,3	7,7
EA-15	77,3	82,8	66,3	91,6	-10,9	8,8
Belgien	75,8	81,4	72,4	91,4	-3,5	10,0
Bulgarien	77,3	77,1	71,4	81,2	-5,9	4,1
Tschechische Republik	84,8	87,8	68,3	93,7	-16,5	5,9
Deutschland	82,3	81,6	68,5	90,6	-13,8	8,9
Griechenland	85,6	83,5	78,7	93,2	-7,0	9,7
Estland	67,3	86,2	59,4	95,1	-7,9	8,9
Spanien	75,0	84,1	60,6	91,3	-14,4	7,2
Frankreich	79,9	81,1	72,0	91,3	-7,9	10,3
Italien	68,2	82,6	55,8	91,7	-12,4	9,1
Zypern	82,3	87,2	73,2	95,2	-9,1	8,0
Lettland	81,8	78,9	77,4	87,4	-4,5	8,5
Lithauen	83,0	78,0	80,1	88,1	-2,9	10,0
Luxembourg	82,8	90,1	65,4	94,8	-17,4	4,7
Ungarn	79,2	80,5	62,2	85,4	-17,1	4,9
Malta	65,6	87,6	31,4	93,2	-34,2	5,6
Niederlande	85,1	87,7	73,8	94,2	-11,3	6,5
Österreich	83,6	88,5	73,9	93,1	-9,7	4,5
Polen	74,1	72,6	66,2	84,6	-7,8	12,1
Portugal	76,2	82,5	76,9	91,9	0,7	9,4
Rumänien	73,6	78,7	69,6	83,5	-4,0	4,8
Slowenien	79,0	83,1	85,6	93,2	6,6	10,1
Slowakei	79,3	79,0	66,7	88,6	-12,5	9,6
Finnland	81,8	80,4	76,8	92,5	-5,0	12,1
Großbritannien	85,6	85,5	68,4	90,9	-17,1	5,4

Quelle: Eurostat 2009, S.32; Datenbasis: Labour-Force-Survey; Angaben in Prozent; Personen zwischen 25 und 49 Jahren

Da davon ausgegangen werden kann, dass in den meisten europäischen Ländern vorrangig Frauen die Kinderbetreuung und -erziehung übernehmen, fördert Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie die berufliche Teilhabe von Frauen. Der wirtschaftliche Aspekt fokussiert damit stark auf Personen weiblichen Geschlechts.

**Demographische Relevanz:** Neben dem wirtschaftlichen Aspekt ist die demographische Bedeutung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu betonen. Vor dem Hintergrund demographischer Erneuerung steht die Annahme, dass günstige Vereinbarkeitsbedingungen zu einer Steigerung der Geburtenrate führen.

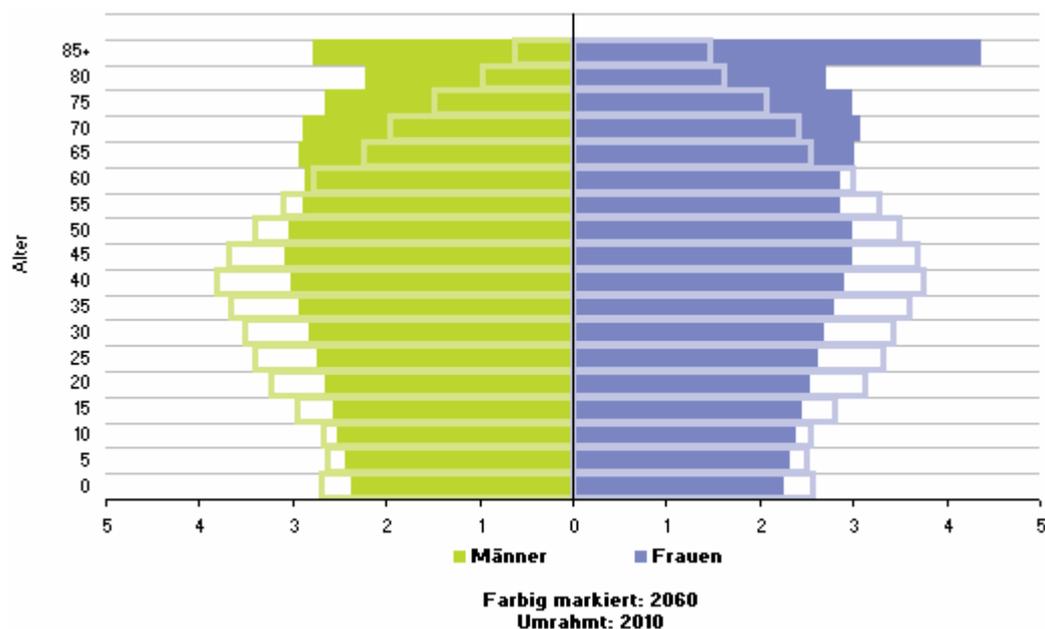
*„Employment seems to be increasingly considered as a precondition for parenthood. Hence, policies that aim to improve job prospects for young adults could facilitate their transition to adulthood, which could positively affect their decisions about having children.“*

(Kotowska et al. 2010: 67)

<sup>1</sup> Daten basieren auf einer speziellen Labour-Force-Survey Datenbasis. Informationen für Dänemark, Schweden und Irland sind nicht verfügbar.

Der Generationenvertrag und die soziale Absicherung sind von einem gewissen Geburtenniveau abhängig. Die folgende Abbildung zeigt, dass die Bevölkerungszahl der EU stetig abnimmt. Das gilt sowohl für das Jahr 2010 als auch für die Prognosen des Jahres 2060. Diese Tatsache verdeutlicht, dass es wichtig ist, Fertilität zu fördern um das aktuelle Sozialsystem, beruhend auf dem Generationenvertrag, beibehalten zu können.

Abbildung 1: Bevölkerungspyramide EU-27



Quelle: Eurostat 2011a: Bevölkerungsstruktur und Bevölkerungsalterung

**Gleichstellungspolitische Relevanz:** In der Diskussion um die Relevanz von Vereinbarkeit von Familie und Beruf dominieren wirtschaftliche und demographische Aspekte. Dennoch ist der Beitrag von Vereinbarkeit zur Gleichstellung von Männern und Frauen nicht minder relevant. Gleichstellung verweist dabei auf die Annäherung zwischen männlichem und weiblichem Lebenszusammenhang (Beck-Gernsheim 1987: 33). Diese soll durch die Beseitigung vorhandener Barrieren und die Unterstützung fördernder Maßnahmen erreicht werden. Die Leistung von Vereinbarkeit besteht hier darin, dass Personen unabhängig des Geschlechts ermöglicht wird, an den Lebenssphären Familie und Beruf in dem Maß teilzunehmen, welches persönlich für erstrebenswert gehalten wird, ohne auf Hindernisse oder Sanktionen zu stoßen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist somit ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung und verdeutlicht einmal mehr die gesellschaftliche Relevanz der Thematik.

*„The unequal sharing of care responsibilities by gender is a main driver of gender inequality in unpaid work, which contributes to labour market inequalities experienced by women.“*

(Kotowska et al. 2010: 68)

**Lebensqualität:** Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet neben Gleichstellung auch einen wesentlichen Beitrag zur individuellen Lebensqualität. Diese Tatsache zeigt unter anderem der First European Quality of Life Survey, der einen starken Zusammenhang zwischen Vereinbarkeit und Lebensqualität bestätigt (Böhnke 2005: 78). Dieser Aspekt ist für individuelle Lebensrealitäten ganz besonders wichtig, wenngleich die Interessensvertretung hierfür nicht vergleichbar ist mit jener für wirtschaftliche und demographische Anliegen.

Mit der Darstellung dieser vier zentralen Aspekte von Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die gesellschaftliche Relevanz dieser Thematik verdeutlicht. Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, Vereinbarkeit zu analysieren. Erst wenn die Bedingungen für Vereinbarkeit bekannt sind, können Maßnahmen sinnvoll gesetzt werden um gesellschaftspolitische Ziele verfolgen und erreichen zu können.

## 2.2. Entstehung und Hintergrund

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesamtgesellschaftliches Spätprodukt und ein Kind der Neuzeit. Wissenschaftlich wird Vereinbarkeit erst seit etwa 50 Jahren behandelt. Es soll daher an dieser Stelle umrissen werden, wie es aus historischer Sicht zu einem Vereinbarkeits-„Problem“ kommen konnte, welche gesellschaftlichen Entwicklungen dazu beigetragen haben und welche Umstände Vereinbarkeit überhaupt erst notwendig machen.

Den Ursprung hat das Vereinbarkeitsproblem vor rund 150 Jahren zur Zeit der Industriellen Revolution. Dieser historische Wandel war nicht nur mit komplexen technologischen Veränderungen verbunden, wie der Erfindung neuer Maschinen, der Erschließung neuer Energiequellen oder dem Einsatz von Wissenschaft bei Produktionsmethoden, sondern auch mit einem Wandel der Beschäftigungsstruktur: die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung war nicht mehr in der Landwirtschaft beschäftigt, sondern in Fabriken oder Büros (Giddens 1999: 60). Zu diesem Zeitpunkt passierte erstmals eine Trennung der Lebenssphären Beruf und Familie für den Großteil der Bevölkerung. Lebensmittelpunkt war nicht mehr die Landwirtschaft und die damit verbundene Einheit der produktiven Familie. Anstelle des „Familienbetriebs“, bei dem die ganze Familie eingebunden war und zusammenarbeitete, trat nun das Konzept der Trennung von Wohn- und Arbeitsstätte. Männer wurden zuständig für Produktionsarbeit,

Frauen für die Reproduktionsarbeit und Arbeit wurde gleichgesetzt mit Beschäftigung. Nach der Industriellen Revolution wurden Aktivitäten an verschiedenen Orten durchgeführt, an unterschiedlichen Zeiten, mit anderen Personen und mit unterschiedlichen Normen (Clark 2000: 748). Nur durch die Trennung von diesen Bereichen konnte es dazu kommen, dass heute Familie und Beruf als separate Lebensbereiche wahrgenommen werden und somit eine Vereinbarkeitsaufgabe stellen. Die Industrielle Revolution ist damit das entscheidendste Ereignis in der Entstehung und Entwicklung der Vereinbarkeitsproblematik.

Neben der initiierenden Wirkung der Industriellen Revolution gibt es weitere Faktoren, die dazu beitragen, dass Familie und Beruf in einem Problemverhältnis stehen. Wie bereits angesprochen veränderten sich dadurch nicht nur die Produktionsweisen, sondern auch die Familien- und Arbeitsstrukturen. Auch die Familienmodelle und Idealvorstellungen einer Familie gerieten mit der Zeit in einen Wandel und damit wechselseitig verbunden auch die Beschäftigungsstrukturen.

Bis in das 20. Jahrhundert hinein war die Hausfrauenehe die dominante Familienform. Im Laufe des 20. Jahrhunderts änderte sich der Stellenwert dieser Familienform. Heute wird die Erwerbsarbeit von Frauen breit akzeptiert, und eine Verankerung der Gleichstellung als kultureller Wert hat stattgefunden (Pfau-Effinger 2005: 4). Heute wird die Erwerbsarbeit von Frauen breit akzeptiert bzw. gefordert, und eine Verankerung der Gleichstellung als kultureller Wert hat stattgefunden. Trotz der Akzeptanz für Erwerbstätigkeit von Frauen, hat sich die Vorstellung der Frau als Verantwortliche für Kinderbetreuung und -erziehung nur gering an Persistenz verloren. Aufgrund dieser Entwicklung stehen besonders Frauen im 21. Jahrhundert vor der Herausforderung, gesellschaftliche Erwartungen hinsichtlich Produktions- und Reproduktionsarbeit zu erfüllen und sehen sich vermehrt mit einem Vereinbarkeitsproblem konfrontiert.

Frauen sind außerdem im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders von der Pluralisierung der Familienmodelle in Europa (Pfau-Effinger 2000) betroffen. 2009 sind 88 Prozent aller alleinerziehenden Personen Frauen (Eurostat 2011b: 2). Grund für die Pluralisierung der Familienmodelle ist die Abkehr vom traditionellen Ehemodell (Beck-Gernsheim 1997: 67f.). Tabus und Barrieren, die früher eine Scheidung erschwerten, wurden zurück gedrängt wodurch sich die Trennungsbereitschaft erhöht und Beziehungs- und Lebensformen, welche eine Trennung erlauben, werden eher gewählt (Beck-Gernsheim 1997: 70f.). Das Scheidungsrisiko fördert außerdem die Neigung verheirateter Frauen, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (Beck-Gernsheim 1997: 73), wovon wiederum das Erwerbsverhalten von Frauen und damit auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betroffen sind. Der Wandel der Familienmodelle und des Erwerbsverhaltens spiegelt sich

in der Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt wieder: In den Ländern der heutigen EU27 hat sich die Erwerbsquote von Frauen allein zwischen 1997 und 2007 um sieben Prozent gesteigert (Eurostat 2013a).

Für diese Entwicklung ist neben den Veränderungen in den Familienmodellen auch die Gleichstellung von Mann und Frau ausschlaggebend. Mit zunehmender Chancengleichheit für beide Geschlechter haben auch Frauen verstärkt den Wunsch und die Erwartung einer Unabhängigkeit durch Berufstätigkeit. Diese dient nicht nur dem momentanen finanziellen Vorteil bzw. der Unabhängigkeit und dem Berufsinteresse, sondern ebenfalls der Zukunftssicherung in Form von Altersrente sowie im Fall von Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfähigkeit oder Trennung. Bei Erwerbstätigkeit beider Partner besteht außerdem eine geringere Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung oder Unterhaltszahlungen. In vielen Familien ist es zudem ökonomisch kaum möglich, dass sich ein Elternteil ganz der Haus- und Familienarbeit widmet (Baumeister 2007: 12ff.).

Ein weiterer Indikator für die Existenz eines Spannungsfeldes zwischen Familie und Beruf ist in der Teilzeitbeschäftigung zu sehen. Da der Anspruch, an beiden Lebenssphären teilzunehmen steigt, bleibt oft nur die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung. In der EU ist heute jede/r fünfte Beschäftigte in einem Teilzeitverhältnis, wobei Frauen deutlich häufiger in dieser Beschäftigungsform stehen, als Männer (Eurostat 2013b).<sup>2</sup> Die Teilzeitbeschäftigungsquote ist Zeichen eines veränderten Arbeitsmarktes, mit dem sich Väter und Mütter konfrontiert sehen. Berger spricht im Zuge dessen von einer Zunahme temporaler Statusunbestimmtheiten (Berger 1996: 55). Er weist darauf hin, dass eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten stattgefunden hat und Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und der Nichterwerbstätigkeit häufiger werden. Außerdem ist eine zunehmende Vielfalt von prekären, untypischen, nicht standardisierten Arbeitsverhältnissen<sup>3</sup> zu beobachten (Beck-Gernsheim 1997: 77). Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind vor diesem Hintergrund zumindest teilweise als Produkt der Vereinbarkeitsproblematik zu verstehen.

Auch die Individualisierung hat ihren Beitrag zur Entwicklung und Ausgestaltung des Vereinbarkeitsproblems beigetragen. Individualisierung bedeutet Gewinn an individuellen Freiheiten, der Ausweitung politischer und sozialer Rechte, Pluralisierung von Wertorientierungen und Lebensstilen, der Zunahme an Wahlmöglichkeiten und der Abnahme verbindlicher Modelle der Lebensführung (Berger 1997: 81). Menschen sind

---

<sup>2</sup> In den Ländern der EU-27 beträgt 2012 die Teilzeitquote 20%, für Männer 9,5%, für Frauen 32,6%.

<sup>3</sup> Lewis/ Cooper nennen folgende Beschäftigungsformen als beispielgebend für atypische Arbeitsverhältnisse: subcontracting, outworking, part-time, casual, nonpermanent work (Lewis/ Cooper 1999: 384).

mit der wachsenden Vielfalt alternativer Lebenswege, beruflicher Karrieren und biographischer Optionen konfrontiert. Vor allem bei Frauen ist eine besondere Verlaufsvielfalt in den Biographien zu beobachten. Die geringe Stabilität weiblicher Erwerbsverläufe erklärt sich unter anderem durch die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Auflösung der „Normalhausfrauenbiographie“ (Berger 1996: 126). Man spricht daher bei weiblichen Lebensverläufen von „Doppelverläufen“ oder „Polarisierung“ (Berger 1996: 126), was wiederum das Spannungsfeld zwischen Haushalts- und Familienarbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits verdeutlicht. Beck-Gernsheim (1987) beschäftigt sich mit den dadurch entstehenden Zeitkonflikten, vorrangig für Frauen, und stellt fest, dass es zu einer Aufteilung der gesamten Lebenszeit entlang der Trennlinien zwischen einem „Dasein für andere“ im Rahmen von Haushalt und Familie und dem Anspruch auf „ein Stück eigenes Leben“ kommt (Beck-Gernsheim 1983).

Veränderungen in den Familienstrukturen als auch in den Erwerbsstrukturen sind untrennbar mit Veränderungen in Rollenvorstellungen verbunden. Beck-Gernsheim meint dazu:

*„Rollenerwartungen haben heute nicht mehr, wie es einst der Fall war, jenen massiven und unmittelbaren Druck, von dem es kaum ein Entrinnen gibt. Sie haben an Selbstverständlichkeit verloren, dafür ein wenig Toleranz gewonnen; der Spielraum ist breiter geworden, Variationen sind eher zugelassen.“*

(Beck-Gernsheim 1987: 40)

In den letzten Jahrzehnten wurde versucht, soziale Grenzen zwischen den Handlungsfeldern der Geschlechter, also die Zuweisung zu Beruf bzw. Hausarbeit als soziale Grundlage der Geschlechterrollen, durchlässiger zu machen. Frauen nehmen vermehrt am Erwerbsleben teil und Männer beginnen mehr am familialen Bereich teilzuhaben. In dieser Hinsicht haben sich die Einstellungen von Männern und Frauen angenähert, ebenso wie ihre Interessen, Lebensziele und Wertvorstellungen (Beck-Gernsheim 1987:32).

All diese Entwicklungen tragen dazu bei, dass in der heutigen Gesellschaft eine Spannung zwischen den Bereichen Familie und Beruf besteht, die es zu lösen gilt. Neue Familienmodelle, gewandelte Beschäftigungsstrukturen, Individualisierungsansprüche, Flexibilisierung und neue Rollenvorstellungen sind verantwortlich dafür, dass die beiden Lebensbereiche Familie und Beruf von vielen Menschen als nur schwer vereinbar betrachtet werden.

### 2.3. Fragestellung

Nachdem Relevanz, Entstehung und Hintergrund von Vereinbarkeit von Familie und Beruf umrissen wurde, erfolgt nun eine Konkretisierung der Fragestellung. Es wird auf die Forschungsfrage eingegangen, sowie auf diverse Aspekte, die für die Behandlung der Thematik wichtig sind.

Die Forschungsfrage lautet: Welchen Einfluss haben institutionelle und kulturelle Einflussfaktoren der Makroebene unter Berücksichtigung von Faktoren der Mikroebene auf die individuelle, subjektive Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Vereinbarkeit ist entsprechend der Forschungsfrage als subjektives Phänomen zu verstehen. In der englischen Literatur wird Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilweise als „reconciliation of work and family“ bezeichnet, meist aber unter dem Schlagwort „Work-Family-Balance“ geführt. Unabhängig von den Begrifflichkeiten ist es wichtig, dass es bei Vereinbarkeit um mehr geht, als das bloße Ermöglichen der Teilnahme an den beiden Lebenssphären Beruf und Familie. So ist nicht nur der zeitliche Aspekt zu berücksichtigen, sondern auch der emotionale Zustand der Menschen, die sich im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie befinden. Gelungene Vereinbarkeit ist mehr als nur die praktische Umsetzung der Teilhabe an zwei Lebensbereichen und ist stark von der subjektiven Wahrnehmung und Beurteilung der jeweiligen Lebenssituation abhängig. Deshalb wird im Rahmen dieser Arbeit von der Wahrnehmung von Vereinbarkeit gesprochen, da eben Vereinbarkeit für jeden etwas anderes bedeutet und individuell beurteilt wird. Wie die folgenden Kapitel zeigen werden, findet sich diese Subjektivität von Vereinbarkeit sowohl auf theoretischer Ebene, als auch in der operativen Ausgestaltung der Arbeit wieder. Strukturdaten alleine könnten die Individualrealitäten in Bezug auf Vereinbarkeit nicht widerspiegeln. So ist beispielsweise die Kinderbetreuungsquote kein Gradmesser für Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da sie keine Auskunft darüber gibt, inwiefern Gegebenheiten den individuellen Bedürfnissen entsprechen. Die subjektive Einschätzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll deshalb in dieser Arbeit zentralen Charakter annehmen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird als subjektives Phänomen gesehen. Für die subjektive Wahrnehmung sind die jeweiligen gesellschaftlichen Umstände von großer Bedeutung. Gesellschaftliche Bedingungen beeinflussen die Beurteilung der eigenen Situation. Diese Bedingungen können dabei von unterschiedlicher Art sein. So können Institutionen einen Rahmen für individuelle Möglichkeiten vorgeben oder Werte und Normen die Bewertung der Lebenssituation beeinflussen. Die vorliegende Arbeit greift diesen Aspekt auf und untersucht den Einfluss von institutionellen und kulturellen Faktoren auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit wird der Einfluss

gesellschaftlicher Bedingungen, also makrosoziologischer Faktoren, auf die subjektive Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgestellt. Diese Analyse schlägt damit eine Brücke zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und der Subjektivität des Gegenstandes.

Trotz des Fokus auf makrosoziologische Faktoren, soll nicht außer Acht gelassen werden, dass Faktoren der Mikroebene, also die individuellen Lebensbedingungen, eine ebenso wichtige Rolle für die Ausgestaltung von Vereinbarkeit spielen. Daher werden sowohl Faktoren der Mikro- als auch der Makroebene, somit Individualbedingungen und gesellschaftliche Bedingungen, als einflussreich für Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Diese Parallelität wird einbezogen und eine integrative Analyse der beiden Aspekte durchgeführt. Konkret bedeutet das, dass die Wirkung von gesellschaftlichen Faktoren und Individualfaktoren auf die subjektive Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf analysiert wird.

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass Vereinbarkeit als soziologisches Phänomen nicht nur auf einer Ebene verhaftet ist, sondern unterschiedlichste Aspekte betrifft – von der Gesellschaft bis zum Individuum – von der Makro- bis zur Mikroebene. Faktoren der Makroebene beziehen sich dabei auf gesamtgesellschaftliche Bedingungen, Umstände und Tatsachen, in diesem Fall auf Faktoren der institutionellen und kulturellen Dimension. In Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf können dies beispielsweise das Vorhandensein von Kinderbetreuungsplätzen, der rechtlichen Rahmen für Karenz und Wiedereinstieg oder die gesellschaftliche Akzeptanz von berufstätigen Müttern oder Vätern in Karenz sein (Poelmans 2003: 268f.). Die Mikroebene hingegen zeichnet sich durch ihren Individualbezug aus – dabei geht es um persönliche Lebenswelten und Faktoren, die die Individualität und Unterschiedlichkeit der einzelnen Umstände ausmachen. So ist es für Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielsweise von Bedeutung, in welchem Ausmaß Personen berufstätig sind, wie viele Kinder sie haben, ob sie eine/n PartnerIn haben bzw. auch wie ihre Einstellung zu Kindererziehung und Berufstätigkeit ist. Welche Faktoren genau untersucht werden, geht aus dem Kapitel 3.5 hervor.

Abschließend soll noch geklärt werden auf welchen zeitlichen und räumlichen Rahmen sich die Arbeit bezieht. Anhand möglichst aktueller Daten wird versucht, Zusammenhänge zwischen Makro- als auch Mikrofaktoren und der subjektiven Wahrnehmung von Vereinbarkeit festzustellen und zu analysieren. Diese Zusammenhänge können zwar nicht als universell betrachtet werden, haben jedoch bedeutende Aussagekraft. Da sich gesellschaftliche Umstände nur langsam verändern, haben die Ergebnisse dieser Arbeit einen zeitlich ausgedehnten Gültigkeitsanspruch. Um makrosoziologische Aspekte erforschen zu können müssen mehrere

Gesellschaftssysteme, in diesem Fall Staaten, analysiert werden. Geographisch wird die Analyse auf europäische Staaten begrenzt, da diese zu den westlichen Industrieländern zählen und die Vereinbarkeitsproblematik in diesen Ländern besonders thematisiert wird. Außerdem sind gesamtgesellschaftliche Bedingungen in europäischen Ländern vergleichbar<sup>4</sup>, was eine Identifikation von einflussreichen Makrofaktoren für Vereinbarkeit erleichtert.

Es lässt sich also zusammenfassen: Gegenstand der vorliegenden Studie ist Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche konzeptuell als subjektives Phänomen zu verstehen ist. Untersucht wird dabei der Einfluss von Faktoren der Makroebene, i.e. gesellschaftliche Bedingungen der institutionellen und kulturellen Dimension, in Zusammenhang mit der Mikroebene, i.e. persönliche Lebensumstände, auf Vereinbarkeit. Die analysierten Daten beziehen sich auf Europa im Jahr 2007, die zugrunde liegende Datenbasis bildet der European Quality of Life Survey.

Die Ergebnisse der Arbeit sollen dazu beitragen, das Verständnis dafür zu erweitern, wie sich die Wahrnehmung von Vereinbarkeit konstituiert und auf welche Faktoren es dabei ankommt. Ein besonderer Fokus wird dabei auf makrosoziologische Faktoren und deren Wirkungsweisen gelegt. Wenn es ein größeres Verständnis davon gibt, wie sich gesellschaftliche Bedingungen auf Vereinbarkeit auswirken, hilft dies der Formulierung von sozialpolitischen Maßnahmen, die Vereinbarkeit ermöglichen bzw. erleichtern sollen.

---

<sup>4</sup> Europäische Länder weisen sich durch eine demokratische Regierungsform, vergleichbare wirtschaftliche Strukturen sowie ähnliche Wertvorstellungen aus.

### 3. Theorie und Forschung

#### 3.1. Entwicklung der Vereinbarkeitsforschung

Entsprechend der Tatsache, dass die Vereinbarkeitsproblematik ein relativ junges soziologisches Phänomen ist, ist auch die Forschung in diesem Bereich jüngerer Datums. In den späten 60er Jahren beginnen WissenschaftlerInnen sich mit der Thematik des Spannungsfeldes Familie und Beruf auseinanderzusetzen. Ausschlaggebend dafür ist der Anstieg der Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, die sich bislang auf Betreuungstätigkeiten konzentrierten. Die Forschung beschäftigte sich zu dieser Zeit vor allem mit Doppelverdienerhaushalten (Lewis/ Cooper 1999: 382).

Während der 70er Jahre rückte die Doppelrolle von Frauen und die Wechselwirkung zwischen Familie und Beruf in das Zentrum der Aufmerksamkeit. Zu dieser Zeit war die Problematik rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig an den Frauen verhaftet und wurde als Individualproblem, weniger als strukturelles Problem konstruiert. Der Fokus der Forschung lag auf Rollenkonflikten, Identitätskrisen und Einstellungen zu traditionellen oder egalitären Rollenerwartungen. Rollenbilder waren in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse und zwar in der Weise, dass nach den Folgen der Abweichung der Frauen von ihren erwarteten Rollen gefragt wurde (Lewis/ Cooper 1999: 382).

In den 80er Jahren kam es aufgrund des intensivierten wirtschaftlichen Wettbewerbes zu einer Verschiebung des Fokus auf Stress und Konflikten von Personen mit doppelter Verantwortung. Damit wurden auch vermehrt die Männer in die Forschung miteinbezogen, da nun auch sie mit multiplen Rollen konfrontiert gesehen wurden. Zugleich wurde festgestellt, dass Stress und Konflikte das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen können, Stress jedoch keine unbedingte Konsequenz von multiplen Rollen ist. Daraufhin wurde der Ruf laut, dass Berufstätigkeit den komplexen Leben der Angestellten angepasst und damit flexibilisiert werden muss. Angesichts des prognostizierten Arbeitermangels und des demographischen Wandels wurden in den 90er Jahren immer häufiger familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen durchgesetzt und auch von der Politik forciert. Mit dem Umdenken in Unternehmen in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde auch in der Forschung ein Akzent auf diesen Bereich gelegt. Beiträge aus diesem Zeitraum beschreiben oft die Eigenheiten und Erweiterung von Unternehmen, um auf die „Beruf-und-Familie-Thematik“ zu reagieren. Auch Unternehmenskulturen wurden im Zuge dessen analysiert und evaluiert (Lewis/ Cooper 1999: 383).

Mit der Entwicklung und Ausdifferenzierung der Forschung wurden die Zusammenhänge zwischen Beruf und Familie detaillierter erforscht. Sowohl Ursachen als auch Wirkungen des Spannungsfeldes wurden untersucht, die negativen Auswirkungen wurden einerseits im Bereich Beruf und andererseits auch in der Familie gesehen und die Forschung differenzierte nun zwischen dem Einfluss des Berufs auf die Familie und dem Einfluss der Familie auf den Beruf. Unterschiede in den Forschungsergebnissen zwischen Männern und Frauen wurden dabei stets berücksichtigt. Weiters wurde nun auch berücksichtigt, dass Erfahrungen, im Speziellen die Belastung durch Vereinbarkeitsprobleme, auf andere Familienmitglieder übertragen werden können.

Mit der Jahrhundertwende wurde die intensiviertete Forschung rund um das Thema Familie und Beruf fortgesetzt. Es wird nicht mehr nur dem Konfliktparadigma Aufmerksamkeit geschenkt, sondern auch eine positive Beeinflussung dieser beiden Bereiche als möglich gesehen. Außerdem wird der Einfluss von staatlichen Eingriffen bzw. Regulierungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beleuchtet. Insgesamt ist die Forschung stark an der zeitlichen Dimension von Vereinbarkeit verhaftet, d.h. ob genügend Zeit für Familie, Beruf oder Freizeit vorhanden ist. Aspekte der psychischen Belastung sowie die Analyse makrosoziologischer Aspekte der Verbindung zwischen Familie und Beruf wurden in der bisherigen Forschung marginal behandelt (Lewis/Cooper 1999: 384).

Generell ist die Forschung rund um Vereinbarkeit als interdisziplinär zu bezeichnen. WissenschaftlerInnen aus den Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie und Soziologie haben sich bereits mit diesem Thema beschäftigt. Poelmans ist in diesem Zusammenhang der Meinung, dass sich ein eigenes Forschungsfeld, welches sich mit den Verbindungen zwischen Beruf und Familie beschäftigt, sich zu etablieren beginnt (Poelmans 2003: 267).

Zusammenfassend lässt sich folgendes feststellen: Im Verlauf der letzten 50 Jahre hat sich die Forschung rund um Beruf und Familie von der Individualthematik zur Gesellschaftsthematik entwickelt, vom Problem der Frauen zum Problem aller Individuen, vom Konfliktparadigma zu Bereicherungsansätzen und von einer rudimentären Basisannahme zu einem multi-dimensionalen, ausdifferenzierten Forschungsfeld.

## 3.2. Grundlagen der Vereinbarkeitsforschung

### 3.2.1. Begriffsdefinitionen

Vereinbarkeitsforschung ist im englischsprachigen Raum weit verbreitet und nimmt auch dort ihre Anfänge. Aus diesem Grund stammen die Begriffsdefinitionen aus dem Forschungsbereich oft aus dem Englischen und wurden in die deutschsprachige Forschung übernommen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird im Englischen im Allgemeinen unter dem Begriff „Work-Family-Balance“ geführt. Dieser Begriff entstand in Anlehnung an die Forschung rund um Work-Life-Balance, wobei die Forschung rund um Work-Family-Balance speziell das Verhältnis zwischen Beruf und Familie fokussiert. Diese Fokussierung drückt sich meist so aus, dass bei Untersuchungen zu Work-Family-Balance nur Personen analysiert werden, welche sowohl berufstätig sind, als auch Betreuungspflichten für Kinder, ggf. auch für pflegebedürftige Angehörige übernehmen. Work-Life-Balance dagegen beschäftigt sich mit allen, für den Menschen relevanten Lebensbereichen und verfolgt somit einen allgemeineren Ansatz, bei dem Beschäftigungs- oder Familienstatus für die Auswahl als Untersuchungseinheit nicht zwingend eine Rolle spielen.

Neben Work-Family-Balance ist in der Vereinbarkeitsliteratur der Begriff „Work-Family-Conflict“ sehr dominant. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel gezeigt wurde, hat sich der Forschungsbereich lange Zeit über das Konfliktparadigma definiert, welches annimmt, dass das Zusammenspiel der Bereiche Beruf und Familie grundsätzlich als konfliktbehaftet anzusehen ist und mögliche positive Auswirkungen nicht existent sind. Diese Tatsache erklärt die Dominanz des Konstrukts Work-Family-Conflict in der Forschung. Die Definition dieses Konstrukts liefern 1985 Greenhaus und Beutell, welche Work-Family-Conflict folgendermaßen bezeichnen:

*„(...) a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.“*

(Greenhaus/ Beutell 1985: 77)

Konflikt wird in diesem Zusammenhang als komplementär zur Balance gesehen und zwar in dem Sinn, dass sich Balance aus der Abwesenheit von Konflikt ergibt.<sup>5</sup> Balance geht jedoch über die Abwesenheit von Konflikt hinaus und beschreibt allgemein gesprochen ein Verhältnis, welches die Bereiche Beruf und Familie zueinander haben.

---

<sup>5</sup> „I define ‚balance‘ as satisfaction and good functioning at work and at home, with a minimum of role conflict.“ (Clark 2000: 751)

*„Der Begriff Work-Life-Balance bezeichnet das Zusammenspiel zwischen Arbeit und Privatleben, d.h. die zeitliche Verteilung, die potentielle Konflikthaftigkeit oder auch die Bereicherung durch das Zusammenwirken der beiden Bereiche und die Art der Regulation von Arbeit und Privatleben.“*  
(Abele 2005: 176)

Im letzteren Zitat wird der Fokus auf die zeitliche Dimension deutlich. Aktuelle Forschungskonzepte gehen vermehrt auf Belastungs- oder Verhaltensaspekte des Phänomens ein. Im Rahmen dieser Arbeit sollen neben der zeitlichen Komponente auch Aspekte der Belastung (Seite 17) im Hinblick auf Vereinbarkeit Berücksichtigung finden und in der methodischen Konzeption aufgegriffen werden.

In der vorliegenden Arbeit wird Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anlehnung an Steiber im Sinne von Work-Family-Balance definiert, welche multiple Aspekte, auch abseits des Zeitlichen, berücksichtigt:

*“(…) we may define it as a situation that is achieved when an individual perceives his or her major life domains and the different roles s/he plays in them to be compatible with each other.”*

(Steiber 2009: 469f.)

Als “major life domains” werden in diesem Zusammenhang die Bereiche Familie und Beruf angesprochen. Der Begriff Work-Family-Conflict wird ebenso Eingang finden und ist vor allem für den Bereich Methodik und Operationalisierungen relevant. Die entsprechende Definition ist in Kapitel 4 zu finden.

### 3.2.2. Multidimensionalität

Wie bereits in der Beschreibung der Forschungsgeschichte geschildert, ist die Wissenschaft im Laufe der Zeit zu dem Schluss gekommen, dass es „die Vereinbarkeit“ nicht gibt, sondern, dass unter Vereinbarkeit ein multidimensionales Phänomen zu verstehen ist. Das bedeutet, dass es verschiedene Ausprägungen und Aspekte der Vereinbarkeit gibt, welche sich auch je nach Situation der Individuen mit unterschiedlicher Intensität äußern. Multidimensionalität von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist damit als Forschungsgrundlage zu betrachten. Diese kann sich dabei sowohl auf die Richtung des Konflikts beziehen, als auch auf die Arten des Konfliktes.

Einerseits zeigt sich in Bezug auf Work-Family-Conflict, dass der Konflikt zwischen den beiden Bereichen Beruf und Familie in beide **Richtungen** wirken kann. Das bedeutet, dass sich, je nach Ursprung, das Berufsleben negativ auf die Familie und/oder das Familienleben negativ auf das Berufsleben auswirken kann (Ayree et al. 1999: 492). In der englischen Literatur werden hierzu die Begriffe „work-family-conflict“ (WFC) oder „work-interferences-with-family“ (WIF) für die erstgenannte Variante verwendet und die

Begriffe „family-work-conflict“ (FWC) oder „family-interferes-with-work“ (FIW) für die Zweitgenannte. So kann es beispielsweise sein, dass lange Arbeitszeiten Personen davon abhalten, die angemessene Verantwortung für die Familie zu übernehmen, was unter Work-Family Conflict fallen würde. Andererseits kann es sein, dass die Krankheit eines Kindes Personen davon abhält, am Arbeitsplatz zu erscheinen, was demnach als Family-Work Conflict einzuordnen ist. Wichtig ist hier im Auge zu behalten, dass der Begriff Work-Family Conflict in der Forschung als Überbegriff sowohl für Work-Family Conflict als auch für Family-Work Conflict steht.

Weiters werden, abgesehen von der Richtung des Konfliktes, auch **Arten** des Konfliktes unterschieden. Der Konflikt kann dabei time-based (TB), strain-based (SB) oder behavior-based (BB) sein (Carlson et al. 2000: 250, Greenhaus/ Beutell 1985: 77). Vereinbarkeit bzw. Konflikt lassen sich also hinsichtlich Zeit, Belastung und Verhalten analysieren. Im Detail werden die drei Arten des Konflikts folgendermaßen beschrieben werden:

- **Time-based Conflict:** „Multiple roles may compete for a person’s time. Time spent on activities within one role generally cannot be devoted to activities within another role“ (Greenhaus/ Beutell 1985: 77). Die zeitliche Dimension beruft sich also darauf, dass Zeit eine begrenzte Ressource ist, welche bei Aufteilung auf verschiedene Lebensbereiche zu einer Konkurrenz der beiden Bereiche führen kann.
- **Strain-based Conflict:** „ (...) exists when strain in one role affects one’s performance in another role. The roles are incompatible in the sense that the created by one makes it difficult to comply with the demands of another“ (Greenhaus/ Beutell 1985: 80). Belastung, die im Rahmen eines Bereiches erzeugt wird, überträgt sich auf den anderen Bereich und erzeugt somit einen belastungskonnotierten Konflikt im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- **Behaviour-based Conflict:** „If a person is unable to adjust behaviour to comply with the expectations of different roles, he or she is likely to experience conflict between the roles“ (Greenhaus/ Beutell 1985: 82). Verhaltens-basierter Konflikt besteht demnach dann, wenn das Verhalten, welches von einer Rolle geprägt ist, nicht an das erforderliche Verhalten der anderen Rolle angepasst werden kann.

Die beiden angeführten Konfliktrichtungen Work-Family-Conflict und Family-Work-Conflict, sowie die drei Konfliktarten time-based, strain-based und behavior-based sind weiters nicht getrennt voneinander zu betrachten. Im Gegenteil, es wird in der Forschung von einer Verknüpfung der Richtungen und Arten ausgegangen, woraus sich ein Set von sechs Ausprägungen des Work-Family-Conflicts ergibt (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Multidimensionalität von Work-Family-Conflict** (Carlson et al. 2000: 250)

		Konfliktart		
		time-based	strain-based	behavior-based
Konflikt- richtung	Work-Family-Conflict	time-based Work-Family-Conflict	strain-based Work-Family-Conflict	behavior-based Work-Family-Conflict
	Family-Work-Conflict	time-based Family-Work-Conflict	strain-based Family-Work-Conflict	behavior-based Family-Work-Conflict

Dass es “die Vereinbarkeit” oder “den Konflikt zwischen Beruf und Familie” nicht gibt, sondern, dass dieses Phänomen ein multidimensionales ist, wurde damit dargelegt. Multidimensionalität ist als Grundlage dieses Forschungsbereiches zu verstehen.

### 3.2.3. Gender

Ein weiterer Punkt, der in diesem Rahmen von großer Bedeutung ist, ist der Gender-Aspekt der Thematik. Aufgrund der starken Abhängigkeit von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen, wurde Vereinbarkeit häufig vor in Abhängigkeit von Gender analysiert (Beham et al. 2006: 34). Es stellt sich die Frage, ob die Betroffenheit von Konflikten zwischen Familie und Beruf für Männer und Frauen eine grundsätzlich verschiedene ist.

Geschichtlich betrachtet entstand die Vereinbarkeitsforschung aus einer Annäherung der Lebensläufe von Frauen und Männern. Frauen traten vermehrt in den Arbeitsmarkt ein, Männer übernahmen häufiger familiäre Pflichten (Beck-Gernsheim 1987: 31f.) und so wurde letztendlich Vereinbarkeit für beide Geschlechter ein Thema. Aus dieser Tatsache heraus sollte man annehmen, dass Männer und Frauen in der Forschung die gleiche Rolle spielen, jedoch ist zu beobachten, dass die Thematik oft an Frauen aufgemacht und analysiert wird. Implizit wird angenommen, dass für Frauen die Betroffenheit größer ist als für Männer. Grund dafür ist vermutlich, dass die Lebenswelten der Frauen auch heute meist noch verschieden zu jenen von Männern sind.

*“It was widely predicted in the past that women’s participation in the labor force would enhance gender equality in the home, but changes in men’s domestic participation have been slow to occur, with most women continuing to work the ‘second shift’.”*

(Lewis/ Cooper 1999: 387)

Auf theoretischer Ebene stellt Abele fest:

*„Auch Theorien zur weiblichen Geschlechtsrolle betonen, dass Frauen vielfältigere Zielsetzungen im Zusammenhang mit Beruf und Privatleben verfolgen als Männer.“*

(Abele 2005: 178)

Empirische Ergebnisse zur Relevanz der Gender-Kategorie sind als uneindeutig einzustufen. Die Metaanalyse zu den Ursachen von Work-Family-Conflict von Byron (2005) kommt zum Schluss, dass demographische Variablen, und damit auch Geschlecht, wenig Aussagekraft für Work-Family-Conflict aufweisen. Dieses Ergebnis kann durch einen anderen Forschungsansatz erklärt werden, der betont, dass Vereinbarkeitsprobleme, auf andere Familienmitglieder übertragen werden können.

*„They found that the partner's conflicts (which they termed cross-over effects) explained a significant amount of the variance in an individual's work-family conflict and they advocate moving the focus of future research to the couple.“*

(Fouad/ Tinsley 1997: 142)<sup>6</sup>

Wenn es beispielsweise für Frauen eine Konfliktsituation gibt, kann diese auch von ihren Partnern als solche empfunden werden, obwohl diese nicht direkt davon betroffen sind.

Diese Informationen lassen auf ein indifferentes Verhältnis zwischen Geschlecht und Vereinbarkeit schließen. Zwar sehen sich Männer und Frauen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten und Erwartungshaltungen konfrontiert. Diese Tatsache muss jedoch nicht zwingend zu Unterschieden in der Wahrnehmung von Vereinbarkeit führen. Es gilt hier also, Gender im angemessenen Maße zu berücksichtigen und Differenzen, die auf das Geschlecht zurückzuführen sind, herauszufiltern. Wie mit dem Faktor Geschlecht im Rahmen dieser Studie umgegangen wird, geht aus dem Kapitel 3.5.1 hervor.

### **3.2.4. Subjektivität**

Schlussendlich ist noch festzustellen, dass Vereinbarkeit als subjektives Phänomen gesehen werden muss und als solches auch in die Forschung einfließen soll (Steiber 2009: 469f.). Vereinbarkeit oder Konflikt wird von jeder Person individuell wahrgenommen und empfunden. Belastung wird unterschiedlich empfunden und dementsprechend bewertet. Vor diesem Hintergrund sind objektive Messungen von Vereinbarkeit als wenig gerechtfertigt anzusehen. Die Arbeit bedient sich daher der Formulierung „Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ als Ausdruck für

---

<sup>6</sup> Die Aussagen des Zitates beziehen sich auf den Artikel von Hammer/ Allen/ Grigsby (1997): Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. Journal of Vocational Behaviour, Vol. 50, 204-226.

das zu analysierende Konstrukt, um so die Subjektivität von Vereinbarkeit zu verdeutlichen.

### 3.3. Theoretische Erklärungsansätze von Vereinbarkeit

Generell ist festzustellen, dass die Vereinbarkeitsforschung des Öfteren dafür kritisiert wird, zu wenig theoriegeleitet zu arbeiten und der Entwicklung von Vereinbarkeitstheorien zu wenig Aufmerksamkeit zu schenken (Eby et al. 2005: 183). Gerade vor diesem Hintergrund ist es wichtig, bereits bestehende Theorien aufzugreifen und diese einer empirischen Überprüfung zu unterziehen. In diesem Abschnitt soll einerseits der theoretische Ursprung von Work-Family-Conflict gezeigt und andererseits die zwei zentralen Erklärungsansätze zu Vereinbarkeit dargestellt werden.

Wie bereits aus den Begriffsdefinitionen und den Forschungskonzepten ersichtlich wurde, orientiert sich die Forschung stark am Konfliktparadigma. Die Annahme, dass Konflikte aufgrund von Rollenerwartungen entstehen, wurde im Rahmen der Vereinbarkeitsforschung besonders von Greenhaus und Beutell (1985) geprägt. Basierend auf theoretischen Vorarbeiten von Kahn legen sie eine Definition von **Work-Family-Conflict** fest, welche die theoretische Grundlage für viele weitere Arbeiten liefert. Rollenkonflikt ist nach Kahn „simultaneous occurrence of two (or more) sets of pressures such that compliance with one would make more difficult compliance with the other“ (Kahn 1964: 19). Weiters basiert Work-Family-Conflict auf einer spezifischen Form des Rollenkonfliktes, dem „Interrole Conflict“:

*“In such cases of interrole conflict, the role pressures associated with membership in one organization are in conflict with pressures stemming from membership in other groups. Demands from role senders on the job for overtime or take-home work may conflict with pressures from one’s wife to give attention to family affairs during evening hours. The conflict arises between the role of the focal person as worker and his role as husband and father.”*

(Kahn 1964: 20)

Jede Rolle ist mit unterschiedlichen Werten, Normen, Aufgaben und Verhaltensweisen verbunden und angesichts der Tatsache, dass Individuen multiple Rollen einnehmen, kann es zu einem Widerspruch zwischen den Rollen kommen. Rollentheorie bzw. Theorie zu Rollenkonflikt bildet damit die theoretische Grundlage für die Beschreibung des Phänomens Vereinbarkeit.

Wie bereits geschildert, fand im Laufe der Forschungsentwicklung eine Erweiterung zum Konfliktparadigma statt. Es wurde in Betracht gezogen, dass Rollen eine positive wechselseitige Beziehung haben können bzw. dass multiple Rollen einen positiven

Effekt für Individuen haben. Dieser Sichtweise folgend bleibt die Annahme der multiplen Rollen von Individuen aufrecht, jedoch wird an der ausschließlich konflikthafter Relation der verschiedenen Rollen gezweifelt. Modelle, die sich damit befassen sind unter dem Begriff Enhancement-Theorien oder Enrichment-Theorien zu subsumieren (Beham et al. 2006: 33).

*„Although involvement in multiple roles can have psycho-social benefits such as increased self-esteem, morale, and happiness, the difficulty in meeting the often incompatible demands of work and family (or multiple roles) may also create work-family conflict.“*

(Ayree et al. 1999: 491f.)

Da sich diese Arbeit mit den Ursachen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt, soll nun genauer auf Theorien dieses Bereichs eingegangen werden. Diese Theorien untersuchen die Entstehungszusammenhänge von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Work-Family-Conflict.

Das **Demands-Resources-Modell** geht davon aus, dass Individuen mit Ressourcen ausgestattet sind und mit diesen den Anforderungen der Vereinbarkeit begegnen. Je nach Ausmaß und Art an Anforderungen und Ressourcen können sich Belastungssituationen ergeben, aber auch Ausgewogenheit oder gar ein Überschuss an Ressourcen und damit gesteigertes Wohlbefinden. „A stressful appraisal occurs when individuals perceive that the demands of the environment exceed their resources, thereby endangering their well-being“ (Voydanoff 2005: 822f.). Dieser Ansatz beschränkt sich nicht auf den Konflikt als einzig mögliches Verhältnis zwischen Familie und Beruf. Im Gegensatz, hier kann sich ein sogenannter „Fit“ ergeben, welcher einer Work-Family-Balance entspricht.

*“Fit occurs when the individual has the abilities needed to meet the demands of the environment. (...) Fit exists when the environment provides the resources required to satisfy the person’s needs, whereas stress occurs when needs exceed supplies.“*

(Voydanoff 2005: 823)

Dieses Modell bezieht sich dabei in ihren Grundstrukturen ebenfalls auf die Rollentheorie. „Thus, perceptions of work-family fit and balance derive from assessing the relative demands and resources associated with work and family roles“ (Voydanoff 2005: 823). Als „Demands“ werden strukturelle und psychologische Anforderungen bezeichnet, die sich auf Rollen, Erwartungen und Normen beziehen und physischer oder geistiger Anstrengung bedürfen. „Resources“ sind strukturelle oder psychologische Güter, die verwendet werden können um Leistung zu ermöglichen, Anforderungen zu reduzieren oder zusätzliche Ressourcen zu generieren (Voydanoff 2005: 823). Voydanoff klassifiziert die „Demands“ und „Resources“ weiters in zwei Typen: Anforderungen und Ressourcen innerhalb eines Bereiches und jene, die

bereichsübergreifend wirken. Patricia Voydanoff hat diesen Ansatz vorrangig geprägt und übernimmt damit in gewisser Weise die Rahmung einer Ökosystem-Theorie.

Des Weiteren ist die **Work-Family-Border-Theory** zu erwähnen, die davon ausgeht, dass Individuen täglich Grenzen zwischen den Bereichen Beruf und Familie überschreiten. Die Theorie befasst sich damit, wie Integration und Segmentierung, Bildung und Erhaltung von Grenzen, Teilnahme am Grenzwechsel und die Beziehung zwischen den ‚Wechslern‘ zu anderen aus den jeweiligen Bereichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen (Clark 2000: 747). Diese Theorie wurde empirisch bisher kaum evaluiert und ist in ihrer Anwendung dem Demands-Resources-Ansatz untergeordnet.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Rollentheorie zentral ist für die theoretische Fundierung der Forschung rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf die eine oder andere Weise sind die multiplen Rollen der Individuen und die damit verbundenen Anforderungen und Normen für jeden theoretischen Ansatz relevant. Als Ursachentheorien versuchen das Demands-Resources-Modell und die Work-Family-Border-Theory zu erklären, wie sich die Bedingungen für Vereinbarkeit gestalten. Da der Fokus der Arbeit auf strukturelle Effekte auf Vereinbarkeit liegt, soll im Folgenden speziell die makrosoziologische Vereinbarkeitsforschung betrachtet werden.

### **3.4. Makrosoziologische Vereinbarkeitsforschung**

Diese Studie widmet sich im Speziellen der Analyse von Einflussfaktoren der Makroebene auf die Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die makrosoziologische und damit die gesellschaftliche Ebene spielt vor diesem Hintergrund eine bedeutende Rolle für die theoretische Grundlage dieser Arbeit. Aus diesem Grund wird im Folgenden die makrosoziologische Vereinbarkeitsforschung dargelegt. Dabei liegt der Fokus auf der Rolle der Makroebene im Forschungsbereich allgemein, den Theorien, welche die Makroebene berücksichtigen sowie konkret dem Zusammenhang zwischen Makrofaktoren und Vereinbarkeit.

Allgemein lässt sich feststellen, dass makrosoziologische Aspekte in der Vereinbarkeitsforschung bisher, bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Lyness/ Kropf 2005, Crompton/ Lyonette 2006, Van der Lippe et al. 2006, Steiber 2009, Kotowska et al. 2010), wenig Berücksichtigung fanden. Zwar wird die gesellschaftliche Relevanz des Themas immer wieder betont und darauf hingewiesen, in Forschungsdesigns finden gesellschaftliche Aspekte jedoch wenig Eingang. Die Forschungsgeschichte hat gezeigt, dass die Problematik lange Zeit fast ausschließlich am Individuum aufgemacht und

analysiert wurde und dementsprechend dominieren Studien, bei denen individuelle Ursachen und Faktoren in die Analysen einbezogen wurden. Die mikrosoziologische Perspektive ist demnach recht umfassend abgedeckt und auch aus Sicht von Organisationen und Unternehmen wurden viele Untersuchungen durchgeführt. Der makrosoziologische Aspekt erscheint vor diesem Hintergrund eher vernachlässigt (Steiber 2009: 470; Strandh/ Nordenmark 2006: 598).

*“However, much of the research about antecedents of work-family balance has focused on organizational characteristics, such as the provision of family-friendly benefits, or personal characteristics, such as amount of time devoted to work, and ignored the larger national context in which these relationships occur.”*

(Lyness/ Kropf 2005: 34)

*„(...) the role of context factors is important and up to now underestimated in understanding large country differences in life satisfaction patterns and outcomes.”*

(Böhnke 2008: 190f.)

Auch Casper und KollegInnen (2007) postulieren in ihrem Review zu Forschungsmethoden in der Vereinbarkeitsforschung, dass die Individualebene in der bisherigen Forschung zu stark betont wurde (Eby et al. 2005 nach Casper et al. 2007: 29). Sie haben festgestellt, dass sich 96 Prozent der Forschung ausschließlich mit individuellen Aspekten des Phänomens beschäftigt (Casper et al. 2007: 35). Lyness und Kropf meinen dazu:

*„Most prior research about employees work-family balance has examined relationships to organizational characteristics or individual characteristics, but ignored the larger national context in which these relationships occur.”*

(Lyness/ Kropf 2005: 33)

Dies weist klar darauf hin, dass die makrosoziologische Vereinbarkeitsforschung bisher vernachlässigt wurde und eine Erforschung der Wirkungsweisen von Makrofaktoren notwendig ist. Der Grund für diese Notwendigkeit liegt auf der Hand: In jedem Land wird Vereinbarkeit unterschiedlich beurteilt. Zu diesem Ergebnis kommt auch der Bericht der European Foundation zu Family Life and Work (Kotowska et al. 2010: 45f.):

*„The approach taken in this analysis has demonstrated that cross-country differences in conditions for reconciling work and family cannot be ignored if progress is to be made in reconciliation policies.”*

(Kotowska et al. 2010: 54)

Da es Unterschiede in der Vereinbarkeit von Land zu Land gibt, muss es dementsprechend auch Faktoren auf der Länderebene geben, die für diese Differenzen mitverantwortlich sind. Es besteht der Anspruch, diese Faktoren zu identifizieren und ihre Wirkung festzustellen.

Die Makroebene wird im Idealfall unter Anwendung von Theorie in der Analyse berücksichtigt. In weiterer Folge soll daher geklärt werden, in welcher Weise makrosoziologische Faktoren bisher in die Forschung einbezogen wurden. Dabei wird vor allem darauf eingegangen, welche Aspekte der Makroebene berücksichtigt werden und wie sich die Wirkungsweisen von Makrofaktoren darstellen. Anzumerken ist hier, dass die Integration der Makroebene in Vereinbarkeitstheorien bisher uneinheitlich gelöst wurde.

Einen Überblick, in welcher Form die Makroebene im Rahmen der Vereinbarkeitsforschung bisher berücksichtigt wurde, gibt Haas (2005). Sie stellt fest, dass Erklärungsansätze zu Vereinbarkeit zwei Kategorien zuzuordnen sind: einerseits gibt es strukturalistische und andererseits kulturalistische Erklärungsansätze (Haas 2005: 487f.). Strukturalistische Ansätze bestehen aus zwei Dimensionen: der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und familienfreundliche Maßnahmen. Der kulturelle Ansatz inkludiert Einstellungen und Werte zu Familienleben und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Haas plädiert in ihren Ausführungen weiters, dass eine Trennung dieser Kategorien nicht sinnvoll ist und diese integriert analysiert werden müssen um einen Einblick in die komplexen Zusammenhänge zu ermöglichen (Haas 2005: 491). Außerdem sollen die beiden Kategorien um eine praktische erweitert werden, welche die tatsächliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zum Ausdruck bringt. Diese spiegelt die Verfestigung von Struktur und Kultur eines Landes wider und bedingt sich dadurch aus den Kategorien strukturalistisch und kulturell. Zwischen den Kategorien strukturell, kulturell und praktisch herrscht demnach eine starke Wechselwirkung.

Die Bedeutung der Kategorien strukturell und kulturell wird vom Großteil der WissenschaftlerInnen geteilt.<sup>7</sup>

*„Although there are many aspects of national context to consider, we think that the degree of gender equality is particularly relevant to work and family issues. By national gender equality, we are referring to the extent to which national cultures support women's development and achievements, and recognize the importance of including women in all aspects of life.”*

(Lyness/ Kropf 2005: 34)

---

<sup>7</sup> Auszugsweise Variablen, die als Stellvertreter der beiden Kategorien in Untersuchungen thematisiert wurden: public policies und cultural expectations (Korabik et al. 2003), individualism/collectivism, humane orientation, specificity/diffusion und gender egalitarianism (Powell et al. 2009), gender role attitudes and domestic division of labour (Crompton/ Lyonette 2006), gender role expectations (Joplin et al. 2003), national gender equality (Lyness/ Kropf 2005), family policies, gender norms, labour market strategies und living standards (Kotowska et al. 2010), economic, social, technological, legal und cultural (Joplin et al. 2003), Gender Role Ideology, Individualism/ Collectivism, Monochronic/ Polychronic Time Orientation, Coping Strategies/ Positive Spillover und Social Policy Initiatives (Korabik et al. 2003), gender cultural attitudes and family friendly policies (Van der Lippe et al. 2006), Individualism/collectivism und family supportiveness (Poelmans et al. 2003), individualism/collectivism, gender role ideology, uncertainty avoidance and power distance, monochronic/polychronic time orientation (Poelmans 2003).

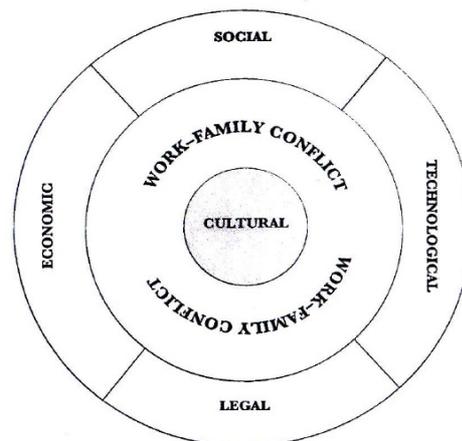
Amartya Sen (1993) betont im Zuge seines Capability-Ansatzes die Relevanz der strukturalistischen Dimension. Ihm zufolge bilden politische und institutionelle Verhältnisse den kontextuellen Rahmen, welcher Strukturen und Grenzen für die Möglichkeiten und Optionen der Individuen vorgibt. Dieser Ansatz unterstreicht die Relevanz der Sozialstruktur als einflussgebende Instanz für das individuelle Wohlbefinden (Böhnke 2008: 191).

Neben der Frage, welche Faktoren der Makroebene relevant sind, ist ebenso wichtig zu wissen, wie der Zusammenhang zwischen individueller Wahrnehmung von Vereinbarkeit und Makrofaktoren modelliert wird. Es lässt sich dabei feststellen, dass die Wirkung von Makrofaktoren in der Vereinbarkeitsforschung meist als indirekt identifiziert wird. Das heißt, dass Untersuchungen mehrheitlich keinen direkten Zusammenhang zwischen Makrofaktoren und Vereinbarkeit attestieren, sondern der Einfluss indirekt, über andere Variablen zugeschrieben wird. Diese indirekte Verbindung unterstellen unter anderem die Autorinnen Lyness und Kropf. Sie postulieren, dass Makrofaktoren auf die Unterstützung seitens der Arbeitgeber wirken und diese wiederum auf die Vereinbarkeit (Lyness/ Kropf 2005: 36).

Ein differenzierteres makrosoziologisches Vereinbarkeitsmodell liefern Joplin und KollegInnen (2003). Im Rahmen einer qualitativen Studie identifizieren sie fünf Dimensionen der Makroebene: sozial, technologisch, gesetzlich, ökonomisch und kulturell. Abgesehen von der kulturellen Dimension, können diese Faktoren auf direktem Weg zu gesteigerten Anforderungen führen und dadurch den Vereinbarkeitskonflikt verstärken. Die kulturelle Dimension spielt in diesem Modell eine besondere Rolle, denn Joplin und KollegInnen zufolge funktioniert Kultur als Moderator der Wirkung zwischen den Makrodimensionen<sup>8</sup> und Work-Family-Conflict. Weiters betonen die Autorinnen, dass die zeitliche Dynamik von großer Bedeutung ist, und zwar in der Weise, dass Individuen in dynamischeren Gesellschaften mehr Konflikt zwischen Rollen vermerken und daher auch öfter von Vereinbarkeitskonflikten betroffen sind (Joplin et al. 2003: 322ff.). Erklärt wird dies durch die Annahme, dass, wenn sich die sozialen, technologischen, gesetzlichen, ökonomischen oder kulturellen Gegebenheiten eines Landes besonders schnell ändern, Rollenkonflikte bei Individuen wahrscheinlicher sind (Hobfoll 1989) und sich damit auch das Risiko für Konflikte zwischen den Bereichen Beruf und Familie erhöht.

---

<sup>8</sup> sozial, technologisch, gesetzlich und ökonomisch

**Abbildung 3: Modell der Makro-Einflüsse auf Work-Family Conflict** (Joplin et al. 2003)

Eine weitere Möglichkeit den Einfluss der Makroebene auf Vereinbarkeit zu modellieren sieht Poelmans (2003) im Fokus auf Differenz. Er meint, dass Work-Family-Conflict sowohl dann entsteht, wenn die Faktoren der Makroebene auseinanderklaffen, aber auch dann, wenn Mikro- und Makroebene aneinander nicht angeglichen sind. Diese Situation tritt beispielsweise ein, wenn sich eine Gesellschaft in der Transformation vom klassischen männlichen Familienernährer-Modell zu Doppelverdiener-Haushalten befindet.

Die Modelle von Joplin und KollegInnen bzw. Poelmans berücksichtigen damit Faktoren der Makroebene und theoretisieren die Verbindung dieser mit Vereinbarkeit. Kritisch bemerken kann man an diesen Ansätzen, dass sie die Multidimensionalität von Vereinbarkeit nicht berücksichtigen. Diesem Anspruch wird der Ansatz von Korabik und KollegInnen (2003) gerecht. Die Autorinnen entwickeln ein ausdifferenziertes Modell, welches Makrofaktoren anhand des Demands-Resources-Ansatz in die Theorie integriert und die Multidimensionalität von Vereinbarkeit einfließen lässt. Zusätzlich beinhaltet das Modell nicht nur Annahmen zu den Ursachen, sondern auch zu den Folgen von Vereinbarkeit. Die Wirkungsweise besteht in folgender Form: fünf Faktoren der Makroebene<sup>9</sup> bilden eine Dimension, welche kontextabhängige, soziokulturelle und politische Variablen widerspiegeln soll. Diese Dimension beeinflusst die Anforderungen und die Ressourcen sowohl im Bereich Beruf als auch im Bereich Familie, welche ihrerseits die drei Arten von Vereinbarkeit (time-based, strain-based und behavior-based) beeinflussen (Korabik et al. 2003: 292). Dieses Modell ist detailliert ausgearbeitet und bezieht theoretische Erkenntnisse des Forschungsbereiches mit ein.

---

<sup>9</sup> Gender Role Ideology, Individualism/ Collectivism, Monochronic/ Polychronic Time Orientation, Coping Strategies/ Positive Spillover, Social Policy Initiatives to support W-F Reconciliation

Es wurde in diesem Abschnitt gezeigt, dass die Integration der Makroebene in Vereinbarkeitstheorien bisher uneinheitlich gelöst wurde. Zentral ist, dass der Makroebene sowohl theoretisch als auch empirisch in der bisherigen Vereinbarkeitsforschung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Diese Arbeit versucht daher mit den vorhandenen Theoriemodellen und Erklärungsansätzen empirisch Aufschluss über die Wirkungsweisen gesellschaftlicher Konditionen zu geben. Als grundlegend soll dabei das theoretische Modell von Joplin und KollegInnen gelten. Dabei werden folgende Elemente dieses theoretischen Modells im Rahmen dieser Arbeit aufgegriffen und einer empirischen Prüfung unterzogen:

1. Eine große Belastung einer makrosoziologischen Dimension geht mit einem hohen Niveau an Konflikt zwischen Beruf und Familie einher.
2. Es kommt vor allem dann vermehrt zu Konflikt, wenn die kulturellen Werte in Konflikt mit anderen Makrodimensionen geraten.
3. Die Beziehung zwischen einer Makrodimension und Work-Family Conflict wird durch bestimmte kulturelle Ausprägungen intensiviert.

Diese Annahmen bilden die theoretische Grundlage für die Hypothesenbildung im Rahmen dieser Arbeit. Relevanzen und Wirkungsweisen zwischen Makrofaktoren und Work-Family Conflict sollen im Zuge der Arbeit aufgezeigt werden.

Im folgenden Abschnitt wird darauf eingegangen, welche Einflussfaktoren konkret anhand der empirischen Analyse überprüft werden. Dabei werden sowohl Faktoren der Mikroebene als auch jene der beiden Makrodimensionen (institutionell und kulturell) beschrieben.

### **3.5. Einflussfaktoren auf Vereinbarkeit**

#### **3.5.1. Mikroebene**

Um ein möglichst realitätsnahes Abbild der Wirkungsweisen zwischen Einflussfaktoren und der Wahrnehmung von Vereinbarkeit zeigen zu können, werden Faktoren der Mikroebene in der vorliegenden Studie berücksichtigt. Die Analyse der Einflussfaktoren der Mikroebene bildet gewissermaßen die Basis für die weitere Untersuchung der Makrofaktoren, da diesen die bedeutendere Rolle in der subjektiven Beurteilung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukommt. Die Forschung rund um Mikrofaktoren ist dabei recht umfangreich und bietet weitestgehend einheitliche Erkenntnisse darüber, welche Charakteristika einflussreich sind und wie sich diese auswirken. Da

Mikrofaktoren bei der vorliegenden Forschung nicht zentraler Analysegegenstand sind, werden diese im Folgenden vorgestellt, jedoch nicht in die Hypothesenbildung aufgenommen.

Ein besonderer Faktor der Mikroebene stellt hier das Merkmal Geschlecht dar, da Vereinbarkeit intensiv vor geschlechtsspezifischem Hintergrund analysiert wird. Es stellt sich die Frage, inwiefern Geschlecht in die Aufarbeitung des vorliegenden Forschungsziels einbezogen werden soll. Die Erkenntnisse, welche im Allgemeinen zu Geschlechterunterschieden hinsichtlich Vereinbarkeit zu finden sind, weisen auf Widersprüche hin. Einige AutorInnen bestätigen ein höheres Niveau an Work-Family-Conflict für Frauen (Carlson et al. 2000; Dex/ Bond 2005; Hammer et al. 1997 nach Beham et al. 2006), andere Studien hingegen konnten keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen feststellen (Frone et al. 1992; Duxbury/ Higgins 1991; Kucharová 2009). Die Autorin Byron (2005) konnte aufgrund ihrer Analysen außerdem feststellen, dass das Geschlecht nur geringen Einfluss auf Vereinbarkeit hat und dass die demographischen Variablen eher einen indirekten Effekt auf Vereinbarkeit haben (Byron 2005: 190).

Abgesehen von wissenschaftlichen Ergebnissen gibt es jedoch andere Gründe, warum Geschlecht in eine Vereinbarkeitsanalyse einbezogen werden soll. Die Thematik ist oft Gegenstand sozialpolitischer Diskussionen und Maßnahmen, die Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß betreffen. Generell scheint in der Gesellschaft die Annahme implizit zu sein, dass die Betroffenheit von Vereinbarkeit für Männer und Frauen eine andere ist. Aufgrund der differenzierten Wahrnehmung der Thematik in Bezug auf Geschlecht und der oft geschlechtsspezifischen Ausrichtung von sozialpolitischen Maßnahmen erscheint es sinnvoll, die Analysen nach Geschlecht getrennt vorzunehmen. Es werden also sowohl die Ergebnisse gesamt dargestellt, als auch getrennt für Männer und Frauen. Dadurch soll sich die Frage erschließen, auf welche Art und Weise Faktoren der Makroebene für Männer und Frauen wirken.

Allgemein lassen sich auf der Mikroebene drei Kategorien von Variablen unterscheiden: Beschäftigungsbezogene, Nicht-Beschäftigungsbezogene sowie demographische bzw. individuelle Faktoren (Byron 2005, Beham et al. 2006). Im Laufe der Forschung zu Vereinbarkeit wurden viele mögliche Variablen auf ihre Einflussstärke hin überprüft und auf unterschiedliche Kategorien ein Fokus gelegt. Byron (2005) zeigt in ihrer Meta-Analyse der Einflussvariablen in der Vereinbarkeitsforschung, dass vor allem die folgenden Variablen der Mikroebene Einfluss auf die Beurteilung von Vereinbarkeit haben: job involvement, hours spent at work, work support, schedule flexibility, job stress, family support, family stress, family conflict, age of youngest child, income, coping style and skills (Byron 2005: 184f.). Diese Variablen sollen, angepasst an deren

Verfügbarkeit im verwendeten Datensatz, im Zuge der Analyse der Mikrovariablen verwendet werden.

Unter demographische bzw. Individualfaktoren ist aus dieser Aufzählung nur der Faktor coping style and skills zuzuordnen. Im European Quality of Life Survey, welche als Grundlage für die Auswertungen dient, wurde dieser Aspekt jedoch nicht erfasst, weshalb er bei der Analyse nicht berücksichtigt werden kann. Mit Ausnahme von Geschlecht, fließen damit demographische bzw. Individualfaktoren nicht weiter in die Arbeit ein.

Variablen aus dem Nicht-beschäftigungsbezogenen Hintergrund, die Vereinbarkeit beeinflussen, sind laut Byron (2005: 184f.) family support, family stress, family conflict und age of youngest child. Beham und KollegInnen (2006: 34) definieren weiters die Anzahl der Kinder, das Familienmodell (Alleinerziehende, Alleinverdienermodell, Doppelverdienermodell) sowie den Zeitaufwand für und die Einbindung in das Familienleben als relevante Faktoren. Die Auswahl der Faktoren aus dem Bereich der Nicht-beschäftigungsbezogenen Mikrofaktoren, die in der Untersuchung einbezogen werden, soll sich an diesen beiden metaanalytischen Arbeiten orientieren. Mit den gegebenen Möglichkeiten aus dem Erhebungsrahmen werden dementsprechend folgende Variablen einbezogen: Familienstand (Alleinstehend oder mit Partner), Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes sowie Zeitaufwand für Familie und Haushalt.

Unter den beschäftigungsbezogenen Einflussfaktoren für Vereinbarkeit nennt Byron (2005: 184f.) job involvement, hours spent at work, work support, schedule flexibility, job stress und income als relevanteste Faktoren. Beham und KollegInnen (2006: 35) erweitern diese Liste um die Sicherheit des Arbeitsplatzes und das Eindringen der Familie am Arbeitsplatz. Wie bereits bei den nicht-beschäftigungsbezogenen Faktoren wird auch hier die Auswahl unter den gegebenen Einflussvariablen an die verfügbare Datenlage angepasst. Dementsprechend werden die Faktoren Arbeitszeit, Arbeitsstress, finanzielle Lage und Sicherheit des Arbeitsplatzes bei den Auswertungen berücksichtigt.

Zusammenfassend werden die folgenden Variablen auf der Mikroebene als Erklärungsfaktoren für Vereinbarkeit verwendet: Familienstand (Alleinstehend oder mit Partner), Anzahl der Kinder, Alter des jüngsten Kindes, Zeitaufwand für Familie und Haushalt, Arbeitszeit, Arbeitsstress, finanzielle Lage und Sicherheit des Arbeitsplatzes. Die Operationalisierung dieser Variablen findet sich in Kapitel 0 wieder.

### 3.5.2. Makroebene

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf den Einflussfaktoren der Makroebene. Ziel ist es, die Mechanismen zwischen Makrofaktoren und individueller Vereinbarkeit zu analysieren und zu verstehen. Die Faktoren der Mikroebene spielen vor diesem Hintergrund die Rolle der Kontrollfaktoren, das Hauptaugenmerk bilden die Einflussfaktoren der Makroebene.

Giddens betont die wesentliche Bedeutung der Makroanalyse für das Verständnis des institutionellen Hintergrundes des Alltagslebens (Giddens 1999: 93). Die Behandlung von Makrofaktoren im Rahmen einer soziologischen Analyse ist jedoch ein komplexes Unterfangen, da diese selten isoliert betrachtet werden können. Makrofaktoren zeichnen sich durch hohe Interdependenzen aus und verschmelzen praktisch zu gesamtgesellschaftlichen Bedingungen. Aufgabe der Soziologie ist es, durch den Erkenntnisgewinn über gesellschaftliche Teilaspekte die komplexe Alltagsrealität zu erfassen. Auch die vorliegende Arbeit hat sich dieser Aufgabe verschrieben. Sie versucht einen Ausschnitt der Realität zu analysieren, um so die Erkenntnisse über gesellschaftliche Zusammenhänge zu erweitern. Aus diesem Grund begrenzt sich diese Arbeit auf die Analyse weniger Faktoren, welche jedoch für das analysierte Phänomen Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Relevanz aufweisen. Auch würde die Analyse aller potentiell relevanten Faktoren der Makroebene den Rahmen dieser Arbeit überschreiten.

Grundlegend für die Analyse der Makroebene ist die Annahme, dass Unterschiede in der Einschätzung von Vereinbarkeit in Ländercharakteristika gründen. Die Lebenszufriedenheitsforschung, welche mit der Vereinbarkeitsforschung in Zusammenhang steht<sup>10</sup>, gibt Hinweise darauf, dass knapp ein Viertel der Lebenszufriedenheit von makrosoziologischen Umständen abhängt (Böhnke 2008: 207). Steiber stellt im Zuge ihrer Analysen ebenfalls fest, dass die Länderebene ausschlaggebend für die Wahrnehmung von Vereinbarkeit ist, jedoch in nur geringem Maße<sup>11</sup> (Steiber 2009: 476, 482). Die Erklärungskraft der Makroebene für Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll im Zuge der vorliegenden Arbeit festgestellt werden.

Wie bereits dargelegt (Seite 26) bildet die theoretische Basis der Arbeit das Modell von Joplin und KollegInnen (2003). Die Autorinnen benennen fünf Dimensionen, die sie für Work-Family Conflict als einflussreich betrachten. Namentlich sind diese Dimensionen: sozial, technologisch, rechtlich, wirtschaftlich und kulturell. Dieses Modell wurde auf

---

<sup>10</sup> Work-Family-Balance wird als Teil der Lebenszufriedenheit betrachtet.

<sup>11</sup> Steiber (2009) beziffert den Effekt von Faktoren der Länderebene auf maximal 5 Prozent.

Basis einer qualitativen Erhebung in verschiedenen Ländern Asiens und Amerikas formuliert und ist konzeptuell als universalistisch zu verstehen. Es kann also auf Länder mit unterschiedlichsten Sozialstrukturen und Kulturen angewendet werden kann. Diese Tatsache bedingt jedoch auch, dass sich Relevanzen je nach nationalen Hintergründen deutlich verändern können. Faktoren wie der Anteil der Analphabeten, die Anzahl der Telefone oder Computer pro 1000 Personen oder auch arbeitsrechtliche Bedingungen können in einem unterentwickelten Land von großer Bedeutung sein, für eine moderne Industriegesellschaft jedoch nur von marginaler Relevanz.

Da im Rahmen dieser Arbeit die Analyse aller Faktoren nicht möglich ist, wird eine Auswahl getroffen. Sie richtet sich danach, welche der fünf genannten Dimensionen für die Analyse von Work-Family Conflict in Europa am bedeutendsten sind. Diese Entscheidung soll wiederum nach wissenschaftlichen Kriterien getroffen werden.

In der Literatur findet sich eine Vielzahl an Faktoren, denen einflussreiches Potential attestiert wird. Nur wenige makrosoziologische Dimensionen wurden tatsächlich auf ihren Einfluss hin überprüft. So haben beispielsweise Kotowska und KollegInnen vier Dimensionen definiert, welche, je nach Ausprägung, Vereinbarkeit positiv oder negativ beeinflussen, nämlich: institutionell (familienfreundliche Maßnahmen), kulturell (Normen zu Geschlechterrollen), strukturell (Arbeitsmarktstrukturen) und ökonomisch (Lebensstandard) (Kotowska et al. 2010: 9). Diese Dimensionen werden bei Kotowska und KollegInnen aber nicht getrennt, nach ihrem Einfluss, analysiert, sondern aus der Kombination der Dimensionen Vereinbarkeitsregime gebildet, welche den Bezug für die Analysen darstellen. Diese Vorgehensweise verhindert eine extrahierte Analyse der einzelnen Dimensionen bzw. Faktoren und kann daher keine konkreten Aussagen über Zusammenhänge zwischen Makrofaktoren und dem Phänomen Vereinbarkeit von Familie und Beruf liefern. Dennoch sind die verwendeten Dimensionen als relevant einzustufen. Zu einer ähnlichen Einschätzung der wichtigsten Makrofaktoren für Vereinbarkeit kommen Poelmans und KollegInnen (2003). Wie bereits Kotowska und KollegInnen (2010) und Joplin und KollegInnen (2003) nehmen auch hier die AutorInnen an, dass wirtschaftliche, kulturelle und institutionelle Faktoren eine Rolle spielen. Haas (2005) stellt ein Modell vor, welches davon ausgeht, dass strukturelle, praktische und kulturelle Faktoren für Work-Family Conflict den entscheidenden Unterschied machen.

Betrachtet man sozusagen die „Schnittmenge“ dieser Erklärungsansätze, so kristallisieren sich zwei Dimensionen heraus, die von allen AutorInnen als einflussreich für Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifiziert werden: die institutionelle und die kulturelle Dimension, wobei die institutionelle Dimension unter differierenden Bezeichnungen geführt wird (z.B. gesetzlich oder strukturell). Gemeint sind damit immer jene Einrichtungen, welche Vereinbarkeit ermöglichen und fördern sollen, wie

beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen oder andere Maßnahmen und Gesetze zur Teilnahme von Eltern am Berufsleben. Die kulturelle Dimension dagegen, soll die Werte und kulturelle Ausrichtung der Gesellschaft widerspiegeln (Van der Lippe et al. 2006; Korabik et al. 2003). Aufgrund der Dominanz der institutionellen und kulturellen Dimension als makrosoziologische Einflussfaktoren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden eben diese beiden Dimensionen im Rahmen der vorliegenden Arbeit untersucht und analysiert. Was unter den einzelnen Dimensionen zu verstehen ist und wie diese in Beziehung zu Work-Family Conflict stehen, soll im Folgenden gezeigt werden.

### 3.5.2.1. Institutionelle Dimension

Die institutionelle Dimension wird vor allem aus politischer Sicht als einflussreich gesehen. Die Rolle des Wohlfahrtsstaates ist dabei in den letzten Jahrzehnten gewachsen und zwar aufgrund der schwindenden Unterstützung seitens der erweiterten Familie für die Kernfamilie (Kucharová 2009: 1288). Im institutionellen Bereich werden von politischen Entscheidungsträgern die meisten Maßnahmen gesetzt um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Dimension bezieht sich neben Kinderbetreuungseinrichtungen auch auf familienfreundliche Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene, wie zum Beispiel Mutterschutzzeiten, Karenzzeiten oder Reduzierung der täglichen Arbeitszeit. Die Bedeutung dieser Dimension betonen unter anderem Kotowska und KollegInnen: „(...) reconciliation policies are key responses to long-term economic and demographic challenges (...)“ (Kotowska et al. 2010: 1). Den großen Wert, von Forschungsvorhaben dieser Art für die Vereinbarkeitsforschung, zeigen vor allem Korabik und KollegInnen (2003) auf.

Entsprechend der attestierten Relevanz der institutionellen Dimension sind Analysen zum Einfluss der Dimension auf Vereinbarkeit von großer Bedeutung, will man herausfinden, ob die politischen Maßnahmen die unterstellte Wirkung haben. Diese Forderung stellen Frone und KollegInnen bereits 1992 (Frone et al. 1992: 76). Doch auch 2009 heißt es noch: „Although institutional conditions are key to achieving a work-life balance, how they influence family life is not straightforward“ (Kucharová 2009: 1287). Weiters: „(...) research has yet to adequately demonstrate the effectiveness of these policies (...)“ (Premeaux et al. 2007: 709).

Die Arbeiten von Strandh und Nordenmark (2006) sowie Strandh und Boje (2002) zeigen, dass familienfreundliche Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dieselbe Logik ist auch im hier verwendeten Modell von Joplin und KollegInnen (2003) zu finden. Die Autorinnen gehen davon aus, dass eine große

Belastung einer Dimension mit hohem Konfliktniveau einhergeht. Auf die institutionelle Dimension bezogen würde das bedeuten, dass eine geringe Forcierung von familienfreundlichen Einrichtungen, Maßnahmen und Gesetzen Work-Family Conflict erhöht. Dementsprechend wird für diese Arbeit die folgende Hypothese angenommen:

*H1: Je familienfreundlicher die institutionellen Rahmenbedingungen, desto geringer der Work-Family-Conflict.*

Welche Variablen der institutionellen Dimension zugehörig sind, wird im Abschnitt zu Operationalisierungen (Kapitel 4.2.3) gezeigt.

### **3.5.2.2. Kulturelle Dimension**

Viele wissenschaftliche Beiträge weisen auf die Relevanz der Einbeziehung der Kultur bei der Analyse von Work-Family Conflict hin. Trotzdem ist die Wirkung von Kultur auf Work-Family Conflict bisher wenig erforscht. Powell und KollegInnen meinen dazu: „(...) societal or national culture has a key role to play in shaping the work-family interface“ und weiters: „(...) cultural influences on the work-family interface have not been acknowledged in major reviews of the work-family literature (...)“ (Powell et al. 2009: 598). Powell und KollegInnen kategorisieren weiters jene Studien, welche kulturelle Aspekte berücksichtigen, in drei Gruppen: die culture-as-nation studies, culture-as-referent studies und culture-as-dimension studies. Die „culture-as-nation studies“ ziehen Vergleiche zwischen den Ländern und den Erfahrungen der Individuen mit Vereinbarkeit, beziehen sich aber nicht explizit auf Kultur als Konstrukt. „Culture-as-referent studies“ beziehen sich auf Kultur bei der Formulierung von Hypothesen oder bei der Interpretation von Work-Family Conflict für ein spezifisches Land, machen jedoch den Effekt von Kultur nicht messbar und stellen auch keine Vergleiche zwischen Ländern an. Die „culture-as-dimension studies“ analysieren den Einfluss von speziellen kulturellen Dimensionen auf die Vereinbarkeit (Powell et al. 2009: 599f.). Möchte man die vorliegende Arbeit nach diesem Schema klassifizieren, so wäre diese als „culture-as-dimension study“ einzustufen, da sie u.a. genau dieses Ziel verfolgt, die Wirkung einer kulturellen Dimension auf Vereinbarkeit zu analysieren.

Die Relevanz dieses Vorhabens wird von vielen WissenschaftlerInnen des Forschungsbereichs bestätigt (Greenhaus/ Beutell 1985; Gutek et al. 1991; Korabik et al. 2003; Van der Lippe 2003; Lyness/ Kropf 2005; Poelmans et al. 2003; Poelmans 2003). Die Werte und Sichtweisen einer Kultur sind entscheidend dafür, wie Personen ihre individuelle Situation, gemessen an den Normen der Kultur, interpretieren und bewerten: „Work and family pressures reflect social expectations and self-expectations and are

most susceptible to values, beliefs and role-related self-conceptions internalized through socialisation" (Yang et al. 2000: 114).

*„The traditional gender roles prevailing in a society are deeply related to the way in which these aspects are managed by a couple. It affects for instance, the possibility of combining paid work by mothers with young children and men's contribution to childcare and housework.“*

(Kotowska et al. 2010: 11)

Warum Normen und Werte einer Gesellschaft wichtig für die Beurteilung von Vereinbarkeit wichtig sind, lassen auch die folgenden Zitate erkennen: „Work-family conflict is strongest when there are negative sanctions for noncompliance with role demands“ (Greenhaus/ Beutell 1985: 83). „(...) people interpret their time expenditures and thus their perceptions of conflict in accordance with sex role expectations“ (Gutek et al. 1991: 567).

Aus diesen Zitaten geht bereits hervor, dass spezielle Aspekte der Kultur besonders wichtig für den Themenbereich sind, nämlich die kulturellen Werte im Hinblick auf Geschlechterrollen. Die Einstellung zu Rollen von Männern und Frauen, die Meinung über das Verhältnis der Geschlechter zueinander, Gleichstellungsgedanken oder auch Arbeitsteilung, im beruflichen als auch im privaten Bereich, sind Teile dieser geschlechterrollenorientierten kulturellen Werte.

Aber auch andere kulturelle Aspekte werden in der Literatur erwähnt, denen ein Einfluss auf Vereinbarkeit unterstellt wird. Diese sind beispielsweise inwiefern ein Land markt- bzw. familienorientiert ist (Kucharová 2009), sowie Individualismus/ Kollektivismus (Poelmans et al. 2003; Yang et al. 2000); monochronische/ polychronische Einstellung zu Zeit, Vermeidung von Unsicherheit, Machtdistanz (Joplin et al. 2003; Poelmans 2003) oder humanistische Orientierung und Grad an Integration bzw. Segregation von Berufs- und Familienleben (Powell et al. 2009). Yang und KollegInnen (2000) sind außerdem der Meinung, dass die Bedeutung von Arbeit und Zeit mit der Familie, sowie der Gegensatz zwischen expressiven und utilitaristischen Werten in einer Gesellschaft als kulturelle Konstrukte für Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle spielen.

Aufgrund der zugeschriebenen Bedeutung und Dominanz der geschlechterrollenorientierten kulturellen Dimension in der Forschungsliteratur (Joplin et al. 2003: 306) soll bei diesem Forschungsvorhaben eben diese einbezogen werden. Das bedeutet, dass mit Kultur eine Dimension angesprochen wird, die sich konkret auf die Vorstellungen von Geschlechterrollen bezieht. Stellt sich weiters die Frage, wie sich konkret der Zusammenhang zwischen Kultur und Work-Family Conflict darstellt.

Der „Gender-culture-hypothesis“ zufolge gestaltet sich der Zusammenhang wie folgt:

*„(...) peoples conceptions of desirable gender roles in society affects their experience of work-family conflict. Women with egalitarian gender attitudes, so the argument goes, are more likely to experience the gender division of work as unfair and are, for this reason, held to be more likely to report work-family conflict.”*

(Steiber 2009: 470)

Das bedeutet, dass in Ländern, in denen Unzufriedenheit bezüglich Rollenteilung zwischen Männern und Frauen herrscht, der Work-Family Conflict stärker ausgeprägt ist. Diese Definition sagt aus, dass nicht die tatsächlichen Rollenvorstellungen von Männern und Frauen ausschlaggebend sind, sondern ob Personen mit der aktuellen Rollenverteilung zufrieden oder unzufrieden sind. Dieser Aspekt ist für die Analyse von Vereinbarkeit von besonderer Bedeutung und wird in der Forschung oft vernachlässigt.

Wenn es um die Analyse von kulturellen Vorstellungen in Bezug auf Geschlechterrollen geht, wird gerne auf die Differenzierung zwischen traditionell und egalitär zurückgegriffen. Je nach Interpretation wird dann die traditionelle oder egalitäre Kultur mit Unzufriedenheit bezüglich Rollenteilung gleichgesetzt. Für beide Seiten hat das Argument eine gewisse Logik: Ein Land mit traditioneller Kultur ist unzufrieden mit den Rollenverteilungen und hat daher Probleme bei der Vereinbarkeit. Oder: Ein Land, in dem egalitäre Vorstellungen vorherrschen, ist für Gleichstellungsfragen besonders sensibel und stellt Gleichstellungsanforderungen auf hohem Niveau. Auch hier ist Unzufriedenheit vorhanden und daher auch Konflikt. Diese Polarisierung zwischen traditionell und egalitär und die gleichzeitige Vernachlässigung des Aspektes der Unzufriedenheit haben dazu geführt, dass in Bezug auf kulturelle Einflüsse widersprüchliche Ergebnisse zu finden sind. Einerseits wird ein Zusammenhang zwischen egalitärer Kultur und hohem Konfliktniveau bzw. traditioneller Kultur und geringem Konfliktniveau gesehen:

*„Peoples conceptions of desirable gender roles in society affect their experience of Work-Family Conflict. Women with egalitarian gender attitudes, so the argument goes, are more likely to experience the gender division of work as unfair and are more likely to report Work-Family Conflict.”*

(Steiber 2009: 473)

Mit dieser These einhergehend ist auch die Annahme von Kotowska und KollegInnen (2010), welche besagt, dass durch die geringe Anzahl von Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Lebensbereichen erleichtert wird. Und Van der Lippe und KollegInnen stellen fest, dass die multiplen Optionen in den westlichen europäischen Ländern verursacht durch die Emanzipation der Frauen für Zeitdruck verantwortlich sind (Van der Lippe et al. 2006: 304, 306). Strandh und Nordenmark (2006) postulieren weiters, dass der Konflikt zwischen den Lebensbereichen dort am geringsten ist, wo Arbeit und Tätigkeiten auf traditionelle Weise zwischen Männern und Frauen geteilt sind.

Andererseits wird ein Zusammenhang zwischen traditioneller Kultur und hohem Konfliktniveau gesehen: „In countries with a more traditional gender-role ideology (...), working women will face greater family demands than in countries where gender roles are more egalitarian (...)” (Korabik et al. 2003: 293).

Diese Ergebnisse zeigen, dass eine Erfassung der Kultur anhand der Kategorien „traditionell“ und „egalitär“ nicht Rechnung getragen werden kann. Diese Arbeit orientiert sich daher an der „Unzufriedenheit mit Rollenvorstellungen“, um die Kultur entsprechend repräsentieren zu können. Als Konzept dafür dient „emancipation pressure“ (Steiber 2009: 480). Als Emancipation Pressure soll in diesem Zusammenhang gelten, inwiefern die Rollenideale der aktuellen Situation entsprechen. Mit der Verwendung dieses Konzepts kann von der Verortung zwischen traditionell und egalitär abgesehen und der Druck, der zu Konflikten führt, erfasst werden. Emancipation Pressure ist damit relativ unabhängig von der ideologischen Ausrichtung und kann sowohl in traditionell als auch egalitär geprägten Ländern auftreten. Anhand von Emancipation Pressure können die oben genannten widersprüchlichen Ergebnisse konsistent interpretiert werden. Aufgrund der Aussagekraft des Konzepts Emancipation Pressure wird dieses in der vorliegenden Arbeit als Ausdruck kultureller gesellschaftlicher Bedingungen verwendet.

An dieser Stelle wird nun das Konzept Emancipation Pressure in den hier verwendeten theoretischen Rahmen eingegliedert. Emancipation Pressure an sich wird im Modell von Joplin und KollegInnen (2003), welches dieser Arbeit zugrunde liegt, nicht erwähnt. Es sind jedoch Parallelen zu finden. Die Autorinnen postulieren, dass das Ausmaß an Belastung eines Makrofaktors mit dem Ausmaß an Work-Family Conflict in Zusammenhang steht. Ein Makrofaktor steht u.a. dann unter Belastung, wenn er Veränderung unterliegt. Bezieht man das auf die kulturelle Dimension, dann kommt es zu Work-Family Conflict, wenn die kulturellen Vorstellungen einem Veränderungsdruck ausgesetzt sind. Genau dieser Veränderungsdruck kann durch Emancipation Pressure repräsentiert werden. Beide Konzepte beziehen sich auf eine Diskrepanz zwischen Ideal und Realität.

Im Sinne des Emancipation Pressure-Konzepts und des theoretischen Modells von Joplin und KollegInnen wird daher folgende Hypothese formuliert:

*H2: Je höher der Emanzipationsdruck, desto stärker der Work-Family Conflict.*

### 3.5.2.3. Zusammenhang zwischen kultureller und institutioneller Dimension

In den vorigen beiden Kapiteln wurden die Dimensionen kulturell und institutionell und ihre Verbindung zu Work-Family Conflict beschrieben. Die isolierte Betrachtung der Dimensionen ist jedoch eine rein formale. Tatsächlich stehen die beiden Dimensionen in starker wechselseitiger Dependenz. Um ein möglichst genaues Abbild der Realität zu erhalten, wird auch die Verknüpfung von kultureller und institutioneller Dimension behandelt und wie sich diese Verbindung auf Work-Family Conflict auswirkt.

Die theoretische Grundlage dafür bildet wieder das Modell von Joplin und KollegInnen. Hier wird angenommen, dass es dann vermehrt zu Work-Family Conflict kommt, wenn die kulturellen Werte in Konflikt mit anderen Makrodimensionen geraten. Work-Family Conflict und die damit verbundene Belastung wird demnach durch den Konflikt zwischen gesellschaftlicher Struktur und Kultur verursacht (Joplin et al. 2003: 305, 323). Diese Annahme stützt sich auf die Social Identity Theory, welche besagt, dass Belastung ein Resultat von Veränderungen der Umwelt ist, und diese noch intensiviert wird, wenn keine adäquaten Veränderungen in den kulturellen Werten passieren (Joplin et al. 2003: 323f.). Auch Poelmans (2003) postuliert in seinem theoretischen Modell, dass Work-Family-Conflict dann entsteht, wenn die Faktoren der Makroebene auseinanderklaffen. Dementsprechend soll auch das Auseinanderklaffen der beiden Dimensionen institutionell und kulturell als Ursachefaktor für Work-Family Conflict in die Analyse aufgenommen werden.

Umgelegt auf diese Arbeit würde das bedeuten, dass es dann zum Konflikt kommt, wenn eine Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension besteht. Dies würde sich in hohem Emanzipationsdruck und wenig familienfreundlichen institutionellen Bedingungen ausdrücken. Demzufolge wird folgende Hypothese formuliert:

*H3: Unter hohem Emanzipationsdruck und gleichzeitig wenig familienfreundlichen institutionellen Rahmenbedingungen, erhöht sich der Work-Family Conflict.*

Eine weitere Annahme der Autorinnen lautet, dass die Beziehung zwischen Makrodimension und Work-Family Conflict<sup>12</sup> durch traditionelle Rollenvorstellungen intensiviert wird (Joplin et al. 2003: 324). Diese Annahme bringt zum Ausdruck, dass das Verhältnis zwischen institutionellen Rahmenbedingungen und Work-Family Conflict abhängig von den jeweiligen kulturellen Bedingungen ist. Mit anderen Worten: institutionelle Rahmenbedingungen alleine geben nicht Aufschluss über das

---

<sup>12</sup> Belastung der Makrodimension führt zu höherem Work-Family Conflict.

Konfliktniveau. Die Berücksichtigung der kulturellen Rahmenbedingungen hat Einfluss auf das Verhältnis zwischen institutionellen Bedingungen und Work-Family Conflict. Konkret würde sich eine Abhängigkeit dann zeigen, wenn die Analyse der Wirkung von ausschließlich institutionellen Bedingungen auf Work-Family Conflict zu unterschiedlichen Ergebnissen führen würde, als die integrierte Analyse von institutionellen und kulturellen Faktoren. Diese Abhängigkeit und damit die Annahme bezüglich der Beziehung zwischen institutioneller und kultureller Dimension, soll anhand der vierten Hypothese überprüft werden, welche folgendermaßen lautet:

*H4: Der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen auf Work-Family Conflict ist abhängig von den kulturellen Rahmenbedingungen.*

### **3.6. Zusammenfassung: Theorie und Hypothesen**

Die bisherigen Ausführungen gaben einen Einblick in die Vereinbarkeitsforschung und dessen theoretischen Rahmen. Der folgende Abschnitt fasst zusammen, wie die theoretische Grundlage dieser Arbeit aussieht und aus welchen Elementen sich diese zusammensetzt.

Als elementar gilt im Rahmen dieser Arbeit die Multidimensionalität von Vereinbarkeit. Vereinbarkeit kann demnach zwei Richtungen aufweisen (Beruf vereinbar mit Familie und Familie vereinbar mit Beruf) und sich auf drei Arten äußern (Zeit, Belastung und Verhalten). Außerdem wird Vereinbarkeit als subjektives Phänomen konstruiert und analysiert. Aufgrund der zentralen Bedeutung und Prägung des Konfliktparadigmas für den Forschungsbereich, steht der Konflikt zwischen Familie und Beruf im Fokus der Analyse.<sup>13</sup> Es wird also untersucht, inwiefern Elemente der Makroebene den Work-Family-Conflict beeinflussen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist damit der allgemeine Forschungszusammenhang, jedoch wird Work-Family-Conflict als zu untersuchendes Konstrukt definiert.

Das Ziel der Arbeit ist es, den Einfluss von makrosoziologischen Faktoren auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf festzustellen. Aufgrund der dargelegten Relevanz (Lyness/ Kropf 2005: 34) konzentriert sich die Analyse auf die institutionelle und kulturelle Dimension der Gesellschaft als Wirkungszusammenhang für Work-Family Conflict. Die theoretische Basis der Arbeit bildet das Modell von Joplin und KollegInnen

---

<sup>13</sup> Byron (2005) und Eby et al. (2005) haben festgestellt, dass das Work-Family-Conflict in der Forschung das dominante Analysekonstrukt darstellt.

(2003). Entsprechend der Annahmen des Modells wurden die folgenden vier Hypothesen formuliert:

*H1: Je familienfreundlicher die institutionellen Rahmenbedingungen, desto geringer der Work-Family-Conflict.*

*H2: Je höher der Emanzipationsdruck, desto stärker der Work-Family Conflict.*

*H3: Unter hohem Emanzipationsdruck und gleichzeitig wenig familienfreundlichen institutionellen Rahmenbedingungen, erhöht sich der Work-Family Conflict.*

*H4: Der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen auf Work-Family Conflict ist abhängig von den kulturellen Rahmenbedingungen.*

### **3.7. Exkurs: Soziologische Aspekte der Vereinbarkeitsforschung**

Im Rahmen dieses Exkurses erfolgt eine Einordnung der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bezug auf soziologische Grundlagen und Denkweisen. Es wird gezeigt, wie Fragestellung und Theorie aus soziologischer Sicht zu beurteilen sind und wo sie im soziologischen Raum zu verorten sind.

#### **3.7.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als soziologischer Gegenstand**

Zu Beginn wird auf die Frage eingegangen, warum Vereinbarkeit von Familie und Beruf als soziologische Fragestellung gilt und sie deshalb auch aus soziologischer Sicht behandelt werden soll. Wie vorhin dargelegt ist das Forschungsfeld rund um Vereinbarkeit multidisziplinär beeinflusst. Sowohl Soziologie als auch Wirtschaft, Psychologie und Politikwissenschaften haben sich mit dem Thema beschäftigt. Dieses vielseitige Interesse ist durchaus berechtigt, da sich ein solches Phänomen durch viele unterschiedliche Aspekte auszeichnet und Ursachen und Konsequenzen in verschiedenen Bereichen zu verorten sind. Warum jedoch handelt es sich hierbei gerade um eine soziologische Fragestellung? Um diese Frage beantworten zu können, müssen die Charakteristika einer soziologischen Fragestellung bzw. die Eigenart des Sozialen im Allgemeinen beleuchtet werden.

Die Soziologie definiert sich als eigener Gegenstandsbereich aufgrund der Eigenart des Sozialen, welche nicht durch andere Wissenschaften wie Natur- oder Geisteswissenschaften erklärbar oder darauf reduzierbar ist. So ist menschliches Handeln als soziales Handeln zu verstehen. Dieses wiederum bringt Formen und

Strukturen hervor, welche ihrerseits das soziale Handeln der Menschen prägen, strukturieren, begrenzen und ermöglichen (Kröll 2009: 81). Genau dieses Prinzip ist auch in der Thematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen. Menschliches Handeln und die damit verbundenen Werte und Normen führten zu den Formen und Strukturen, die wir heute vorfinden: Familie und Beruf sind getrennte Bereiche und es wird der Anspruch gestellt, dass Männer wie Frauen an beiden Bereichen teilhaben sollen. Dieser Anspruch wiederum beeinflusst das Handeln und die Wahrnehmung der Menschen. Vereinbarkeit ist somit Produkt intersubjektiven, sozialen Handelns. Konkret auf die Fragestellung bezogen – Wie beeinflussen makrosoziologische Faktoren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? – zeigt sich, dass genau das erforscht wird, was unter dem soziologischen Prinzip verstanden wird. Untersucht wird, ob soziale Dimensionen wie Kultur oder Struktur einen Einfluss auf ein soziales Phänomen, nämlich der subjektiven Einschätzung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben. Damit ist der Gegenstand im Durkheimschen Sinn ein klassisch soziologischer: Soziales wird durch Soziales erklärt (Durkheim 1983: 164).

### **3.7.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext der Erkenntnisstrategien**

Auch vor dem Hintergrund der Erkenntnisstrategien der Soziologie wird der Einfluss von Durkheim deutlich. Dieser prägte nachhaltig die strukturfunktionalistischen Erkenntnisstrategien mit seinen Denkweisen und seinem Interesse für die Strukturen normregulierten Verhaltens und Handelns. Strukturfunktionalismus heißt: „Kulturelle Objekte, soziale Erscheinungen, Verhalten und Handeln werden auf ihren funktionalen Beitrag für die Stabilität, für das Gleichgewicht, für den Konsensus innerhalb eines Gesellschaftssystems analytisch befragt und mithin bewertet“ (Kröll 2009: 22). Es geht also darum welchen Beitrag einzelne gesellschaftliche Elemente zum Erhalt des Gesamtsystems leisten. Analog dazu ist die vorliegende Forschung zu betrachten: Kultur und Struktur werden auf ihre Leistung für das gesellschaftliche Teilsystem der Vereinbarkeit hin überprüft. Der funktionelle Beitrag steht demnach im Mittelpunkt. Im Strukturfunktionalismus wird auf die Gesamtheit des Systems fokussiert und auch die Stabilität gesellschaftlicher Ordnung steht im Vordergrund. Vereinbarkeit ist jedoch nur ein Teilaspekt der Gesellschaft und weiters wurde gezeigt, dass im Hinblick auf Vereinbarkeit von Stabilität nur wenig die Rede sein kann. Dieses soziologisch junge Phänomen sieht sich mit starkem Wandel konfrontiert. Schließlich kann Vereinbarkeit von den Individuen jeden Tag neu interpretiert und bewertet werden, je nach persönlichen Umständen, Wertvorstellungen und Normen. Es kann also behauptet werden, dass dem Thema strukturfunktionalistische Züge zugeordnet werden können, es jedoch nicht im Strukturfunktionalismus aufgeht.

Auf Aspekte der Veränderung und der Subjektivität gehen die sozialkonstruktivistischen Erkenntnisstrategien ein. Diese machen darauf aufmerksam, „dass das, was wir in unserer Wahrnehmung und Erfahrung als natürlich gegeben hinnehmen, tatsächlich das Produkt historisch-sozialer Formungen ist“ (Kröll 2009: 36). Im Rahmen dieser Denkrichtung wird versucht, die soziokulturellen Prägungen unserer Ansichten bewusst zu machen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann mithilfe dieser sozialen Konstruiertheit erklärt werden. Rollenbilder und Wertvorstellungen prägen die Ansprüche, die an Männer und Frauen gestellt werden und auf dieser Grundlage wird subjektiv entschieden, ob die Work-Family-Balance gegeben ist oder nicht. Und dass Vereinbarkeit eine historisch-soziale Formung ist wurde bereits im Kapitel 2.2 gezeigt.

Sozialkonstruktivismus wird u.a. dafür kritisiert, dass manche Phänomene nicht in ihrer sozialen Konstruiertheit aufgehen (Kröll 2009: 44) und in genau diesem Punkt liegen auch die Grenzen des Sozialkonstruktivismus für den Forschungsbereich Vereinbarkeit. Untersucht man die Ursachen von Vereinbarkeit, so sind es nicht nur sozial konstruierte Faktoren, welche Vereinbarkeit beeinflussen, sondern auch strukturelle Sachverhalte, wie das Vorhandensein von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht also nicht in ihrer sozialen Konstruiertheit auf.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Forschungsvorhaben sowohl strukturfunktionalistische als auch sozialkonstruktivistische Elemente enthält. Das Phänomen Vereinbarkeit ist eindeutig ein sozial konstruiertes: es ist abhängig von soziokulturellen Vorstellungen und unterliegt einem zeitlichen Wandel. Dieser subjektive Gegenstandsbereich wird quasi einer funktionalistischen Analyse unterzogen indem gefragt wird, welchen Beitrag makrosoziologische Faktoren zu Vereinbarkeit leisten. Es wird jedoch nicht die Struktur untersucht, sondern ein soziales Konstrukt.

### **3.7.3. Terminologische Aspekte**

Die Soziologie und die damit verbundene Forschung wird in großem Maß darüber definiert, welche Terminologie verwendet wird. Die verwendeten Begriffe definieren den konzeptiven Zusammenhang, bilden den Rahmen der sozialwissenschaftlichen Sichtweisen und sind maßgeblich für die Frage, was als Problem gilt. Sie enthalten weiters Vorstellungen von der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Kröll 2009: 97ff.). Vor diesem Hintergrund ist es wichtig auch die Begriffe dieses Forschungsvorhabens aus soziologisch-terminologischer Sicht zu beleuchten.

Als maßgeblich für die Zuordnung zu verschiedenen Denkrichtungen und Orientierungen gilt die Vorstellung darüber, ob das Tun der Menschen als Verhalten oder als Handeln

konzipiert ist. Verhalten wird dabei primär als Reaktion verstanden, als Reaktionsbildung auf Stimuli, auf Reize und Situationen. Verhaltenstheoretische Sozialwissenschaften schätzen den Subjektcharakter des Menschen als gering ein und sind auf der Suche nach Gesetzmäßigkeiten im Verhalten (Kröll 2009: 103ff). Handeln dagegen „kann beschrieben werden als (aktive) Bewältigung und gegebenenfalls Veränderung von Situationen und deren Bedingungen“ (Kröll 2009: 123). Dem Handeln wird ein Sinn zugeschrieben und es orientiert sich an sozialen Normen (Kröll 2009: 123). Diese treten in Form von Verpflichtungen und Berechtigungen auf und sind wiederum zurückgebunden an Werte und Interessen.

Die zentrale Bedeutung der Normen ist auch bei dem vorliegenden Forschungsvorhaben vorhanden. Menschen orientieren sich bei ihrer Einschätzung der Lage zur Vereinbarkeit an Werten und Normen, persönlich oder allgemein, und handeln auch auf Basis dieser Einschätzung. Die Normgebundenheit des Phänomens ist eindeutig vorliegend. Auch bei der Definition des Begriffes Work-Family-Conflict wird diese Tatsache deutlich, da hier die verschiedenen Rollen, welche wiederum an unterschiedliche Normen gebunden sind, in einen Konflikt geraten. Der Forschungsbereich kann damit dem **handlungsorientierten Ansatz** zugeschrieben werden.

Ein weiterer Begriff in der Soziologie, der in gewisser Weise auch mit Normen verbunden ist, ist jener der **Kultur**. Kultur bedeutet: „Die Menschen sind stets in ihren Wahrnehmungen, Handlungen, Bewertungen, Orientierungen in ein historisch gewordenes Bedeutungsgewebe eingesponnen“ (Kröll 2009: 154). Der Einfluss der Kultur auf die Menschen ist unumstritten und ebenso ist Kultur für die Forschung rund um Vereinbarkeit von Bedeutung. Vereinbarkeit ist ein historisch gewachsenes und kulturell definiertes Phänomen. Diese Tatsache lässt sich allein daran festmachen, dass Vereinbarkeit für große Teile der Weltbevölkerung keine Problemthematik ist und damit auch eine Kulturabhängigkeit vorliegt. Auch bezogen auf Wirkungszusammenhänge bzw. Ursachenforschung kann diese Kulturabhängigkeit nicht ausgeblendet werden. Unterschiedliche kulturelle Vorstellungen und Werte führen zu unterschiedlicher Wahrnehmung in Bezug auf Vereinbarkeit.

Ein impliziter Begriff des Forschungsfeldes ist der **Konflikt**. Im Allgemeinen dominieren in den Sozialwissenschaften Denkweisen und Forschungsperspektiven, die den Konflikt eher als Störung oder Abweichung konzipieren (Kröll 2009: 188). Eine interessante These zu diesem Thema kommt von Merton. Er behauptet, dass es dort zu Anomie kommt, wo strukturelle Diskrepanzen bestehen, eine Dissoziation von kulturellen Leitzielen und den dafür zur Verfügung stehenden Mitteln. In diesem Fall klaffen die Versprechen der Kultur und die soziale Wirklichkeit auseinander (Kröll 2009: 194). Diese strukturellen Diskrepanzen sind auch beim Vereinbarkeitsthema wieder zu finden. Die

Kultur „verspricht“ gewissermaßen Gleichstellung. In der sozialen Wirklichkeit stoßen Männer wie Frauen oft an Grenzen und sehen sich mit einem Konflikt zwischen Beruf und Familie konfrontiert. Konflikt kann jedoch ebenso aus der Perspektive von Wandel gesehen werden. Konflikt und Wandel können zu einer Veränderung im Normen-Gefüge, zur Neubildung von Normen, zum Werte- oder Strukturwandel führen. Diskrepanz und Konflikt haben auch Funktionen innerhalb sozialer Systeme. Sie erzeugen neue Normen, Institutionen und Lebensformen und sind Initialzündung und Antriebsmodus für soziale Produktivität (Kröll 2009: 198). Aufgrund der Bedeutung von Konflikt für soziale Systeme wird die Relevanz der Erforschung von Work-Family Conflict ersichtlich.

## 4. Daten, Methoden und Operationalisierungen

Dieser Teil der Arbeit befasst sich mit dem Forschungsdesign. Es wird dargelegt welche Analysen durchgeführt und welche Daten verwendet werden. Weiters gibt das Kapitel Einblick in die Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen.

Im Rahmen der Arbeit wird der Frage nachgegangen, inwiefern makrosoziologische Faktoren für die individuelle Wahrnehmung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant sind. Grundsätzlich wird Vereinbarkeit als subjektives Phänomen betrachtet: Für jedes Individuum bedeutet Vereinbarkeit etwas anderes und wird dementsprechend unterschiedlich beurteilt. Diese Beurteilung hängt neben makrosoziologischen Faktoren auch von individuellen Faktoren ab, welche bei einer Analyse des Themenbereiches nicht vernachlässigt werden dürfen. Von zentralem Interesse ist allerdings, welche Rolle Rahmenbedingungen der Makroebene für Vereinbarkeit spielen. Diesem Forschungsinteresse soll anhand einer quantitativen Analyse von Vereinbarkeit in den Ländern Europas nachgegangen werden.

Die Analyse baut darauf auf, dass Unterschiede in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zwischen den Ländern bestehen. Da neben Makrofaktoren individuelle Faktoren für Vereinbarkeit wichtig sind, werden auch diese in Form von Kontrollvariablen in einem ersten Schritt in die Analyse einbezogen. Danach soll die Makroebene einbezogen werden, indem gefragt wird, welche Faktoren auf Länderebene für Vereinbarkeit relevant sind und wie sich diese konkret auf Vereinbarkeit bzw. Work-Family Conflict auswirken.

Diese Arbeit zielt nicht darauf ab, neue relevante Determinanten von Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu enthüllen. Vielmehr liegt der Fokus auf der Untersuchung von Faktoren der Makroebene und in welchem Ausmaß und auf welche Art diese die individuelle Wahrnehmung von Vereinbarkeit reflektieren.

## 4.1. Daten

Für die Analyse des vorliegenden Forschungsvorhabens werden die Daten des European Quality of Life Surveys (EQLS) verwendet. Der European Quality of Life Survey wird von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) durchgeführt, und zwar erstmals im Jahr 2003. Für die gegenwärtige Analyse wird die zweite Erhebung aus dem Jahr 2007 aufgrund der Aktualität und der Verfügbarkeit der Daten verwendet. Im September 2011 startete die Feldarbeit zur dritten Welle der Erhebung, deren Daten jedoch zum Zeitpunkt der Auswertungen noch nicht zugänglich waren. Der EQLS wurde in 31 Ländern durchgeführt (EU-27<sup>14</sup> plus Norwegen, Kroatien, Mazedonien und Türkei) und beinhaltet Themen wie Beschäftigung, Einkommen, Bildung, Wohnen, Familie, Gesundheit, Work-Life-Balance, Lebenszufriedenheit sowie eine Einschätzung der Qualität der Gesellschaft (Kotowska et al. 2010).

### 4.1.1. Stichprobe

Insgesamt wurden 35634 Personen ab 18 Jahren befragt. Diese Personen verteilen sich auf die einzelnen Länder wie folgt: In Frankreich, Italien, Polen und Großbritannien wurden in etwa 1500 Personen befragt. In Deutschland und der Türkei waren es rund 2000 und in den restlichen 24 Ländern wurden jeweils etwa 1000 Menschen zum Thema Lebensqualität befragt. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen fand mittels Zufallsauswahl statt. In den meisten Ländern folgte die Stichprobenziehung einer mehrstufigen, geschachtelten Klumpenstichprobe, bei der auf letzter Ebene für die Auswahl der Haushalte die „random-walk“-Prozedur verwendet wurde.<sup>15</sup> Der EQLS erhebt Anspruch auf Repräsentativität, da die Stichprobenziehung auf jeder Ebene zufällig war: bei der Auswahl der Stichprobeneinheiten, der Auswahl der Adressen, der Auswahl der Haushalte und der Auswahl der Interviewpartner. Es wurde jeweils nur eine Person des Haushaltes befragt. Die Studie ist repräsentativ für Erwachsene ab 18 Jahren, die in Privathaushalten leben (Eurofound 2007: 30).

---

<sup>14</sup> Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern (Stand Jänner 2013)

<sup>15</sup> Ausnahmen: In den Niederlanden, Schweden und Norwegen wurden Telefonregister zur Auswahl der Interviewpartner verwendet und in Malta und Belgien wurden alle Interviewpartner aus dem Bevölkerungsregister zufällig ausgewählt.

Bezüglich der Stichprobe ist weiters anzumerken, dass bei der Analyse nur Personen berücksichtigt werden, die zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig sind. Grund dafür ist, dass die Fragen, aus denen die Arten von Work-Family Conflict operationalisiert werden, nur berufstätigen Personen gestellt wurden. Außerdem werden nur Personen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren, das im gemeinsamen Haushalt lebt, analysiert. Die Auswahl von Personen mit familiären Betreuungspflichten ist in der Vereinbarkeitsforschung eine gängige Vorgangsweise, da angenommen werden kann, dass diese von der Vereinbarkeitsproblematik auf spezielle Weise betroffen sind.

#### **4.1.2. Erhebung**

Mit Ausnahme von drei Ländern wurden die Interviews in allen Ländern persönlich (face-to-face) durchgeführt, und zwar im Rahmen von rund halbstündigen Befragungen. TNS-Opinion wurde für die Studie beauftragt, welche wiederum nationale Institute mit der Stichprobenziehung und der Befragung beauftragten.

Der Fragebogen basiert weitestgehend auf jenem der ersten Welle aus dem Jahr 2003 und wurde in Zusammenarbeit mit dem WZB (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung) erstellt. Jene Fragen, die neu eingeführt wurden, basieren auf Items, die bereits in ähnlichen Studien eingesetzt wurden. Der Fragebogen wurde im Zuge einer Pilotstudie getestet, und zwar anhand von jeweils 100 Interviews in den Niederlanden und Großbritannien um gegebenenfalls Fehler oder Probleme aufdecken und korrigieren zu können.

Die Interviews wurden in der jeweiligen Landessprache erhoben. Die Übersetzungen wurden ebenfalls einem Pretest unterzogen. Mindestens zwanzig Prozent der Interviews wurden einer Qualitätskontrolle unterzogen.

Die durchschnittliche Rücklaufquote<sup>16</sup> betrug 57,9%, wobei es große nationale Unterschiede in den Rücklaufquoten gab (z.B. 88% in Rumänien und 33,5% in Großbritannien).

---

<sup>16</sup> Anteil der vollständigen Interviews an der Brutto-Stichprobe

### 4.1.3. Gewichtung

Der European Quality of Life Survey ist als repräsentativ anzusehen, nicht zuletzt aufgrund der Gewichtung: zum einen wurde gewichtet um die ungleiche Wahrscheinlichkeit zwischen Ein-Personen- und Mehrpersonenhaushalten als Interviewpartner ausgewählt zu werden, auszugleichen. Weiters verfügt der Datensatz über Gewichtungsvariablen, die nach Alter, Geschlecht, Urbanisierungsgrad, Region (NUTS 2) und Haushaltsgröße entsprechend den nationalen Verteilungsmustern gewichten. Außerdem wurden im Rahmen einer weiteren Gewichtung die Unterschiede in den absoluten Rücklaufzahlen zwischen den Ländern ausgeglichen, indem sie an den nationalen Anteil an den Erwachsenen insgesamt angepasst wurden.

Für die deskriptiven Auswertungen wurden die gewichteten Daten verwendet. Für die Analyse von Zusammenhängen ist die Gewichtung nicht von Relevanz, da für dieses Ziel eine Gewichtung zu keinen Unterschieden in den Ergebnissen führen würde.

### 4.1.4. Kritik

An der Erhebung des European Quality of Life Surveys ist kritisch anzumerken, dass die Operationalisierung von Work-Family Conflict nicht dem aktuellen Forschungsstand entspricht. Demnach besteht Work-Family Conflict aus den drei Dimensionen time-based, strain-based und behaviour-based (Carlson et al. 2000: 250), erhoben wurden jedoch nur die ersten beiden Aspekte.

Im nachfolgenden Teil wird die Operationalisierung der beiden Dimensionen time-based und strain-based im Detail geschildert.

## 4.2. Operationalisierung

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie die verwendeten Variablen und Größen im Detail operationalisiert werden. Dabei wird sowohl auf die abhängigen Variablen als auch auf die relevanten Einflussgrößen auf Mikro- und Makroebene eingegangen.

#### 4.2.1. Abhängige Variable: Work-Family Conflict

Wie bereits aus Kapitel 3.2.2 bekannt, ist die abhängige Variable „Work-Family Conflict“ kein eindimensionales Konstrukt, sondern hat sechs Ausprägungen: time-based Work-Family Conflict, time-based Family-Work Conflict, strain-based Work-Family Conflict, strain-based Family-Work Conflict, behavior-based Work-Family Conflict und behavior-based Family-Work Conflict (Carlson et al. 2000: 250). Carlson und KollegInnen legen damit ein umfassendes Konzept für die Aufschlüsselung von Vereinbarkeit dar. Im Rahmen dieser Arbeit müssen allerdings Einschränkungen vorgenommen werden, da im EQLS keine Fragen zu behavior-based Work-Family Conflict enthalten sind. Es werden nur die folgenden vier Arten des Work-Family Conflicts analysiert: time-based Work-Family Conflict, time-based Family-Work Conflict, strain-based Work-Family Conflict und strain-based Family-Work Conflict. Das bedeutet, dass jene Konflikt-Arten, die auf Verhalten fokussieren (behavior-based) nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren ist zu erwähnen, dass sich die Analyse der verhaltensorientierten Konfliktart methodisch bisher nicht durchsetzen konnte (Premeaux et al. 2007: 716). Nur ausgewählte Studien beziehen auch diese Konfliktart mit ein. Aufgrund mangelnder wissenschaftlicher Elaboriertheit und daher geringer Möglichkeiten sich auf existierende Forschung zu beziehen, wird die Vernachlässigung dieses Aspekts in Kauf genommen.

Konkret wurden für die Operationalisierung der vier abhängigen Variablen folgende Fragen aus dem European Quality of Life Survey verwendet:

**(1)** „Wie oft waren Sie innerhalb des letzten Jahres mit einer der folgenden Situationen konfrontiert?“

- (1-1)** „Ich bin von der Arbeit nach Hause gekommen und war zu müde, um noch einige der notwendigen Arbeiten im Haushalt zu erledigen.“
- (1-2)** „Aufgrund der vielen Zeit, die ich für meine Arbeit aufwende, war es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen.“
- (1-3)** „Aufgrund meiner familiären Verpflichtungen fand ich es schwierig, mich in meiner Arbeit zu konzentrieren.“

Antwortmöglichkeiten: (a) mehrmals pro Woche (b) mehrere Male pro Monat (c) mehrmals pro Jahr (d) seltener/ kaum (e) niemals oder (f) weiß nicht

**(2)** Sagen Sie mir bitte für jeden der folgenden Bereiche, ob Sie der Meinung sind, dass Sie mit diesem Bereich zu wenig oder zu viel Zeit verbringen oder aber, ob Sie denken,

*dass Sie genau die richtige Zeit mit diesem Bereich verbringen. Dabei konnten diese Bereiche bewertet werden.<sup>17</sup>*

*(2-1) Arbeit/ bezahlte Tätigkeit*

*(2-2) Kontakt mit Familienangehörigen, die im gleichen Haushalt oder woanders leben*

*Antwortmöglichkeiten: (a) zu viel (b) genau richtig (c) zu wenig (d) trifft nicht zu (e) weiß nicht.*

Die erste Frage zielt auf die Untersuchung des strain-based conflicts ab. Der time-based conflict wurde anhand der zweiten Frage erhoben. Die Operationalisierung der vier abhängigen Variablen geschieht in Anlehnung an die Operationalisierung, welche im Zuge der Auswertung des European Quality of Life Surveys vorgenommen wurden (Kotowska et al. 2010: 43). Anzumerken ist hier jedoch, dass die AutorInnen nicht zwischen den Richtungen des Konflikts (Work-Family Conflict und Family-Work Conflict) unterscheiden, sondern nur zwischen time-based und strain-based Conflict. Im Zuge dieser Arbeit soll sowohl hinsichtlich Konfliktrichtung, als auch zwischen Konfliktart differenziert werden, so dass die vier relevanten Konfliktausprägungen ermittelt werden können.

Time-based Work-Family Conflict liegt dann vor, wenn die Befragten angeben zu viel Zeit mit ihrer Arbeit zu verbringen (Frage 2-1, Antwort a) und zu wenig Zeit mit der Familie (Frage 2-2, Antwort c). Time-based Family-Work Conflict liegt dann vor, wenn die Befragten angeben zu viel Zeit mit ihrer Familie zu verbringen (Frage 2-2, Antwort a) und zu wenig Zeit mit der Arbeit (Frage 2-1, Antwort c). Strain-based Work-Family Conflict ist umso stärker ausgeprägt, je öfter die Befragten nach der Arbeit zu müde waren um notwendige Arbeiten im Haushalt zu erledigen (Frage 1-1) oder es aufgrund der vielen Zeit, die sie für die Arbeit aufwenden, schwierig war die familiären Verpflichtungen zu erfüllen (Frage 1-2). Strain-based Family-Work Conflict ist umso stärker ausgeprägt, je öfter die Befragten es aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen schwierig fanden, sich in der Arbeit zu konzentrieren (Frage 1-3).

Als kritische Anmerkung sei an dieser Stelle angesprochen, dass die Zuordnung der Frage (1-2) „Aufgrund der vielen Zeit, die ich für meine Arbeit aufwende, war es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen“ zum strain-based Conflict

---

<sup>17</sup> Außerdem wurde nach den Bereichen (2-3) andere soziale Kontakte (nicht familiär) (2-4) eigene Interessen/ Hobbys (2-5) Teilnahme an freiwilligen Arbeiten oder politische Aktivitäten gefragt. Diese sind jedoch für die Operationalisierung nicht relevant und werden hier nicht berücksichtigt.

entsprechend jener der EQLS-Auswertung (Kotowska et al. 2010: 43) unternommen wurde, diese jedoch teilweise zweifelhaft erscheint, da die Frage den zeitlichen Aspekt anspricht und daher auch als time-based Conflict gelten könnte. Trotzdem wird die ursprüngliche Zuordnung beibehalten, da es inhaltlich problematisch wäre, wenn für die Erhebung des strain-based Work-Family Conflicts ausschließlich die Auswirkungen auf die Hausarbeit abgefragt werden, nicht aber die Auswirkungen auf das Familienleben. Damit beide Aspekte – sowohl Haushalt als auch Familie – im strain-based Work-Family Conflict berücksichtigt werden, ist es wichtig sowohl Frage (1-1) als auch Frage (1-2) in die Operationalisierung einzubeziehen.

Tabelle 2: Operationalisierung der abhängigen Variablen Work-Family Conflict

Zielvariable	Ausgangsvariable(n)	Berücksichtigte Antwortmöglichkeiten der Ausgangsvariable(n)	Ausprägungen der Zielvariable	Skalenniveau der Zielvariable
Strain-based work-family-conflict (sbwfc)	(1-1) Ich bin von der Arbeit nach Hause gekommen und war zu müde, um noch einige der notwendigen Arbeiten im Haushalt zu erledigen. (1-2) Aufgrund der vielen Zeit, die ich für meine Arbeit aufwende, war es für mich schwierig, meine familiären Verpflichtungen zu erfüllen.	(a) mehrmals pro Woche (b) mehrere Male pro Monat (c) mehrmals pro Jahr (d) seltener/ kaum (e) niemals	Range: 1 – 10 1 bedeutet, dass kein sbwfc vorhanden ist 10 bedeutet, dass starker sbwfc vorhanden ist	ordinal <sup>18</sup>
Strain-based family-work-conflict (sbfwc)	(1-3) Aufgrund meiner familiären Verpflichtungen fand ich es schwierig, mich in meiner Arbeit zu konzentrieren.	(a) mehrmals pro Woche (b) mehrere Male pro Monat (c) mehrmals pro Jahr (d) seltener/ kaum (e) niemals	Range: 1 - 5 1 bedeutet, dass kein sbfwc vorhanden ist 5 bedeutet, dass starker sbfwc vorhanden ist	ordinal
Time-based work-family-conflict (tbwfc)	Sagen Sie mir bitte für jeden der folgenden Bereiche, ob Sie der Meinung sind, dass Sie mit diesem Bereich zu wenig oder zu viel Zeit verbringen oder aber, ob Sie denken, dass Sie genau die richtige Zeit mit diesem Bereich verbringen. (2-1) Arbeit/ bezahlte Tätigkeit (2-2) Kontakt mit Familienangehörigen, die im gleichen Haushalt oder woanders leben	(a) zu viel (b) genau richtig (c) zu wenig	Range: 0 - 1 Die Ausprägung 1 trifft zu, wenn die Befragten angeben zu viel Zeit bei der Arbeit und zu wenig Zeit mit der Familie zu verbringen. Alle übrigen Kombinationen erhalten die Ausprägung 0.	nominal, binär
Time-based family-work-conflict (tbfwc)	Ausgangsvariablen ident zu time-based work-family-conflict (tbwfc)	Antwortmöglichkeiten ident zu time-based work-family-conflict (tbwfc)	Range: 0 - 1 Die Ausprägung 1 trifft zu, wenn die Befragten angeben zu viel Zeit mit der Familie und zu wenig Zeit bei der Arbeit zu verbringen. Alle übrigen Kombinationen erhalten die Ausprägung 0.	nominal, binär

<sup>18</sup> Diese Variable kann aufgrund der Indexbildung als metrische Variable behandelt werden.

#### 4.2.2. Einflussgrößen der Mikroebene

Das Hauptinteresse dieser Arbeit liegt auf der Einflussstärke und -art von Makrovariablen auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotz dieses Fokus können Mikrovariablen aus den Modellberechnungen nicht ausgeschlossen werden, da diese für Vereinbarkeit im Allgemeinen einflussreicher sind als Makrovariablen. In Kapitel 3.5.1 wurde bereits diskutiert welche Mikrovariablen für Vereinbarkeit als relevant eingestuft werden. An dieser Stelle soll nun anhand der verfügbaren Daten dargestellt werden, welche Mikrovariablen für die Berechnungen verwendet werden und wie diese operationalisiert werden.

Ein Vergleich zwischen dem Fragebogen des EQLS Surveys und den oben angeführten Einflussvariablen auf Mikroebene (Seite 27) zeigt, welche Variablen in die Analysen aufgenommen werden können bzw. sollen. Diese werden im Folgenden angeführt.

**Familienstand:** Alleinstehende Personen sind all jene, die nicht mit einem Partner oder einer Partnerin zusammen leben. Die Kategorie „mit Partner“ bezeichnet alle Personen, die verheiratet sind oder mit einen Partner oder einer Partnerin zusammen leben. Es wird angenommen, dass Personen mit PartnerIn weniger Konflikt erfahren, da sich hier die Verantwortlichkeiten nicht auf eine Person konzentrieren (Byron 2005: 185).

**Anzahl der Kinder im Haushalt unter 18 Jahren:** Der Aufwand und die Leistung für eine Familie steigt mit der Anzahl der Kinder. Viele Kinder, so die Annahme, erhöhen den Work-Family Conflict (Byron 2005: 185).

**Alter des jüngsten Kindes im Haushalt unter 18 Jahren:** Von allen Kindern, die im Haushalt leben, ist hier das jüngste relevant, das heißt, es wird das Alter vom Kind herangezogen, welches als letztes geboren wurde. Je jünger das letztgeborene Kind, desto größer der Konflikt zwischen Beruf und Familie (Byron 2005: 185).

**Zeitaufwand für Haushalt und Familie:** Inwiefern eine Person von Konflikten hinsichtlich Vereinbarkeit betroffen ist, hängt unter anderem auch mit dem zeitlichen Aufwand zusammen, den die Person für Familie und Haushalt betreibt. Daher soll dieser Aspekt auch in die Auswertungen einbezogen werden. In der Erhebung wurde danach gefragt, wie viel Stunden pro Woche die Befragten im Durchschnitt mit Kinderbetreuung und Kindererziehung bzw. mit Kochen und Hausarbeit verbringen. Für die Zielvariable sollen diese Stundenangaben addiert werden um so einen Wert zu erhalten, der angibt, wie viel Zeit die Befragten für Haushalt und Familie aufwenden (Byron 2005: 184).

**Arbeitsausmaß:** Diese Variable gibt die Anzahl der Stunden an, die die befragte Person wöchentlich beruflich tätig sind. Dabei sind sowohl etwaige bezahlte oder unbezahlte

Überstunden inkludiert, als auch die Anzahl der Stunden des Nebenberufs, falls ein solcher ausgeübt wird (Byron 2005: 184).

**Arbeitsstress:** Die Forschung hat gezeigt, dass die Belastung am Arbeitsplatz einen wesentlichen Einfluss auf Work-Family Balance hat (Byron 2005: 184f.), daher soll diese auch in die Berechnungen mit einfließen. Im Zuge der Frage, die für die Operationalisierung dieser Variable herangezogen wird, werden die Befragten nach ihrer Zustimmung bzw. Ablehnung zu den folgenden Aussagen gebeten: „Meine Tätigkeit ist anspruchsvoll und stressig.“, „Ich habe ein großes Maß an Entscheidungsfreiheit, wie ich meine Arbeit erledige.“<sup>19</sup> und „Ich arbeite unter ständigem Termindruck.“ Diese Aussagen konnten mit fünf möglichen Antworten zwischen „stimme voll und ganz zu“ und „stimme gar nicht zu“ bewertet werden, sowie der Aussage „weiß nicht“, welche für die Operationalisierung jedoch nicht berücksichtigt wird. Diese Items werden zu einem Index zusammengefasst, bei dem sich Kategorien zwischen 1 und 15 ergeben. 1 bedeutet hier hohe Belastung und viel Arbeitsstress, 15 bedeutet keine Belastung und kein Stress am Arbeitsplatz.

**Finanzielle Lage:** Es gibt mehrere Möglichkeiten das Einkommen eines Haushaltes zu bewerten bzw. zu operationalisieren. Bei dieser Arbeit wird dabei auf die subjektive Einschätzung der Befragten zurückgegriffen, und zwar mit der Frage „Wie gut kommen Sie mit Ihrem gesamten monatlichen Haushaltseinkommen aus?“<sup>20</sup>. Diese Frage konnten die Interviewpartner mit den folgenden Aussagen beantworten: sehr gut, gut, ziemlich problemlos, mit einigen Schwierigkeiten, mit Schwierigkeiten oder mit großen Schwierigkeiten. Die subjektive Einschätzung wird hier gegenüber der objektiven Einkommensangabe bevorzugt, da mit der reinen Einkommensangabe Faktoren wie bestehendes Vermögen, Zuschüsse oder Schulden nicht erfasst werden (Byron 2005: 185).

**Sicherheit des Arbeitsplatzes:** Bezüglich Arbeitsplatz soll neben dem Einkommen noch einfließen, ob die Befragten ihre aktuelle Tätigkeit als sicheren Arbeitsplatz einschätzen. Sie wurden dazu aufgefordert die Frage „Wie wahrscheinlich ist es ihrer Meinung nach, dass Sie innerhalb der nächsten 6 Monate ihre Arbeitsstelle verlieren?“ mit den Aussagen „sehr wahrscheinlich“, „ziemlich wahrscheinlich“, „weder wahrscheinlich, noch unwahrscheinlich“, „ziemlich wahrscheinlich“, „sehr unwahrscheinlich“ oder „weiß nicht“ zu bewerten. Mit Ausnahme der Kategorie „weiß

---

<sup>19</sup> Diese Frage wird im Zuge der Operationalisierung umkodiert, so dass eine Zustimmung zu dieser Frage mit Belastung und Arbeitsstress gleichbedeutend ist.

<sup>20</sup> Frage ist sinngemäß formuliert und entspricht nicht dem exakten Wortlaut. Dieser ist im Anhang zu finden.

nicht“ wird diese Frage in der Weise für die Operationalisierung von Sicherheit am Arbeitsplatz übernommen.

### 4.2.3. Einflussgrößen der Makroebene

Wie bereits ausführlich geschildert wurde, wird im Rahmen dieser Arbeit konkret auf zwei Dimensionen der Makroebene eingegangen: einerseits die institutionelle und andererseits die kulturelle Dimension. Zu beiden Dimensionen werden nun die Operationalisierungen vorgestellt.

Im Kapitel 3.5.2.1 wurde geschildert, warum der institutionelle Kontext für Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant ist. Diese Dimension beschreibt, inwiefern institutionelle Rahmenbedingungen Personen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Diese Rahmenbedingungen können sich zum einen auf Unterstützungsleistung bei Betreuungspflichten (Kinderbetreuungseinrichtungen) beziehen und zum anderen auf Maßnahmen im Bereich der Berufstätigkeit, wie zum Beispiel Mutterschutz- und Karenzzeiten oder Krankenstandsregelungen. Bei der Operationalisierung der institutionellen Dimension sollen sich beide Aspekte wieder finden. Die Unterstützungsleistung bei Betreuungspflichten wird durch die Kinderbetreuungsquote repräsentiert. Die hier verwendete Kinderbetreuungsquote bezieht sich auf den durchschnittlichen Anteil der Kinder bis Mindestschulalter, die sich in nicht-privater Kinderbetreuung befinden (Europäische Kommission 2010: 43f.).

Welche Variablen im Bereich Berufstätigkeit verwendet werden, bedarf tiefergehender Überlegungen. Auf die Frage welche Maßnahmen im Hinblick auf Work-Family Conflict am wichtigsten sind, geht erstmals Esping-Andersen (1990) ein. Die Arbeiten einiger späterer AutorInnen wie Strand/ Nordenmark (2006) und Van der Lippe und KollegInnen (2006) basieren darauf und bezeichnen die folgenden Maßnahmen als relevant: bezahlte Karenz für 480 Tage, die Möglichkeit die tägliche Arbeitszeit auf 6 Stunden zu reduzieren solange das jüngste Kind unter acht Jahre alt ist sowie bezahlter Krankenstand wenn eines der Kinder krank ist. In jedem Fall geht es dabei darum, die Berufstätigkeit an die Bedürfnisse und Anforderungen der familiären Verpflichtungen anzupassen. Da für die Analyse nur begrenzt Variablen aufgenommen werden können<sup>21</sup>, soll eine Variable ausgewählt werden, die die Möglichkeit zur Anpassung des beruflichen

---

<sup>21</sup> Welche Anzahl an Variablen in die Multi-Level Analyse einbezogen werden können, hängt davon ab, wie viele Länder analysiert werden. Bei wenigen Ländern können auch nur wenige unabhängige Variablen verwendet werden.

Bereichs und damit auch Flexibilität zum Ausdruck bringt. Eine solche Variable findet man im Fifth European Survey on Working Conditions (Eurofound 2010: 16). Hier wurde danach gefragt, ob es möglich ist, die Arbeitsstunden in einem gewissen Rahmen anzupassen. Der Anteil der Personen, die einer solchen Aussage zustimmten, soll dazu verwendet werden, die Flexibilität von Arbeitszeiten in einem Land zu repräsentieren. Da diese Variable aufgrund von Individualbeurteilungen zustande kommt und nicht aus Strukturdaten gewonnen wurde, bezeichnet man diese als aggregierte Makrovariable. Eine Variable, die aus aggregierten Einzeldaten generiert wurde, kann als Strukturvariable gehandelt werden und daher auch in die Multi-Level-Analyse einbezogen werden (Klein/ Kozlowski 2000: 216; Hox 1995: 2).

Zusammenfassend werden also für die Repräsentation der institutionellen Dimension zwei Variablen verwendet: einerseits die Kinderbetreuungsquote der Kinder bis Mindestschulalter und andererseits die Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten.

Neben der institutionellen Dimension spielt im vorliegenden Modell die kulturelle Dimension eine Rolle, und zwar in Form von Emancipation Pressure. Emancipation Pressure gilt hier als Veränderungsdruck, der entsteht, wenn Ideale und tatsächliche Aufgabenteilung auseinander klaffen. Die Aufgabe besteht nun darin Emancipation Pressure in messbare Werte zu übersetzen.

Um die Idealvorstellung hinsichtlich Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen zu erfassen werden zwei Variablen des European Value Survey von 2008 herangezogen<sup>22</sup>:

- ⇒ „Männer sollten genau so viel Verantwortung für Haushalt und Kinder übernehmen wie Frauen.“
- ⇒ „Mann und Frau sollten zum Haushaltseinkommen beitragen.“

Die Zustimmung bzw. Ablehnung zu diesen Aussagen bildet in aggregierter Form die Idealvorstellung ab. Da die Erwartungshaltungen für Männer und Frauen meist verschieden sind, soll auch der Emancipation Pressure zwischen Druck, der an die Frauenrolle gebunden ist, und jenem, der der Männerrolle gilt, unterschieden werden.

Des Weiteren sind Variablen notwendig, die die aktuelle Situation bezüglich Rollenverteilung widerspiegeln. Diese können dem European Quality of Life Survey selbst entnommen werden. Für die Abbildung des Rollenbildes von Frauen wird die Frauenerwerbsquote herangezogen, also der Anteil der erwerbstätigen Frauen in

---

<sup>22</sup> Die Vorgehensweise ist legitim, da beide Erhebungen repräsentativ für die jeweilige Bevölkerung eines Landes sind und daher die Ergebnisse nur geringer Variation unterliegen.

Relation zum Anteil an erwerbstätigen Männern. Für die Abbildung des Rollenbildes des Mannes werden zwei Variablen zu einem Index zusammengefasst. Diese sind „Häufigkeit der Einbindung in Kinderbetreuung und Kindererziehung“, sowie „Häufigkeit der Einbindung in Kochen und Hausarbeit“. Für den Mittelwert des Index wird wiederum der Prozentanteil der Einbindung der Männer an jenem der Frauen ermittelt um so ein Abbild der Aufgabenverteilung zu erhalten. Mit den gegebenen Anteilen kann nun ein Wert für Emancipation Pressure für Männer und Frauen ermittelt werden. Dieser Wert bildet die Differenz zwischen Idealvorstellung und aktueller Verteilung. Zum besseren Verständnis hier ein theoretisches Rechenbeispiel:

In einem Land stimmen 83 Prozent der Bevölkerung der Aussage „Mann und Frau sollten zum Haushaltseinkommen beitragen.“ zu. Dieses Ergebnis gilt als Ideal für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Tatsächlich sind, gemessen am Anteil der berufstätigen Männer, nur drei Viertel so viele Frauen berufstätig. Emancipation Pressure definiert sich als Wert für die Differenz zwischen Ideal und Realität. Diese Differenz würde in diesem Beispiel einen Wert von 8 erreichen ( $83 - 75$ ). Dieser Wert beschreibt, dass mit einer Differenz von acht Prozentpunkten der tatsächliche Anteil an berufstätigen Frauen nicht dem Ideal entspricht. Je höher die Differenz zwischen Ideal und aktueller Situation, desto größer ist der Emanzipationsdruck.

Um die Hypothesen bezüglich Zusammenhang zwischen institutioneller und kultureller Dimension überprüfen zu können, muss außerdem eine Variable eingeführt werden, welche die Diskrepanz zwischen diesen ausdrückt. Diese Variable gestaltet sich in ihrer Endform als binäre Variable, bei der die Ausprägung 1 bedeutet, dass sich der Emancipation Pressure-Wert des Landes in der oberen Hälfte (orientiert am Median) befindet und sich gleichzeitig der Wert für Arbeitszeitflexibilität bzw. Kinderbetreuungsquote in der unteren Hälfte bewegt. Da sich die institutionelle und kulturelle Dimension jeweils aus zwei Faktoren zusammensetzt, werden alle möglichen Kombinationen konstruiert, wodurch vier Variablen zustande kommen.

Die folgenden Tabellen bieten einen Überblick über die Operationalisierung der verwendeten Variablen, sowohl auf Mikro- als auch auf Makroebene.

Tabelle 3: Operationalisierung der Mikrovariablen

Zielvariable	Operationalisierung	Ausprägungen der Zielvariable	Skalenniveau
Familienstand	Lebt die befragte Person mit einem/einer PartnerIn zusammen oder ist sie verheiratet?	0=ohne PartnerIn 1=mit PartnerIn	nominal, binär
Anzahl der Kinder	Anzahl der Kinder, die im Haushalt leben und unter 18 Jahren alt sind	1=1 Kind, 2=2 Kinder 3=3 Kinder 4=mehr als 3 Kinder	ordinal
Alter des jüngsten Kindes	Alter des letztgeborenen Kindes, das im Haushalt lebt und unter 18 Jahren alt ist.	Alter in Jahren (0-17)	metrisch
Zeitaufwand für Haushalt und Familie	Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie im Durchschnitt mit Kinderbetreuung bzw. Kindererziehung/ Kochen und Hausarbeit?	0=kein Aufwand 1=1 bis 10 Std. 2=11 bis 20 Std. 3=21 bis 30 Std. 4=31 bis 40 Std. 5=41 oder mehr	ordinal
Arbeitszeit	Wöchentliche Erwerbsarbeitszeit inkl. bezahlter und unbezahlter Überstunden und Nebenjob	1=Geringfügig (bis 15 Std. pro Woche) 2=Teilzeit (zwischen 16 und 35 Std. pro Woche) 3=Vollzeit (zwischen 36 und 44 Stunden pro Woche) 4=Überstunden (mehr als 45 Std. pro Woche)	ordinal
Arbeitsstress	Index aus folgenden Variablen: - Meine Tätigkeit ist anspruchsvoll und stressig. - Ich habe ein großes Maß an Entscheidungsfreiheit, wie ich meine Arbeit erledige. - Ich arbeite unter ständigem Termindruck.	2=große Belastung und Stress am Arbeitsplatz ... 10=keine Belastung/Stress am Arbeitsplatz	ordinal
Finanzielle Lage	Wie gut kommen Sie mit Ihrem gesamten monatlichen Haushaltseinkommen aus?	1= sehr gut 2= gut 3=ziemlich problemlos 4=mit einigen Schwierigkeiten 5=mit Schwierigkeiten 6=mit großen Schwierigkeiten	Ordinal
Arbeitsplatzsicherheit	Wie wahrscheinlich ist es ihrer Meinung nach, dass Sie innerhalb der nächsten 6 Monate ihre Arbeitsstelle verlieren?	1=sehr, 2=ziemlich 3=weder noch 4=ziemlich unwahrscheinlich 5=sehr unwahrscheinlich	Ordinal

Tabelle 4: Operationalisierung der Makrovariablen

Zielvariable	Dimension	Operationalisierung	Ausprägungen der Zielvariable	Skalenniveau
Kinderbetreuungsquote (Kinder bis Mindestschulalter)	institutionell	Anteil der Kinder bis Mindestschulalter eines Landes in außerfamiliärer Betreuung	Range: 0 – 100 in Prozent	metrisch
Arbeitszeitflexibilität	institutionell	Anteil der Personen eines Landes, welcher angibt die Möglichkeit zu haben die Arbeitszeiten innerhalb eines gewissen Rahmens anzupassen	Range: 0 – 100 in Prozent	metrisch
EP- Emancipation Pressure (Frauenrolle)	kulturell	Die Differenz zwischen dem Anteil der Personen, die der Aussage „Mann und Frau sollten zum Haushaltseinkommen beitragen.“ zustimmen und dem Frauenerwerbsanteil (gemessen an der Erwerbsquote der Männer). <sup>23</sup>	Range : -100 – 100 -100=negativer EP 0=kein EP 100=max. EP	metrisch
EP- Emancipation Pressure (Männerrolle)	kulturell	Die Differenz zwischen dem Anteil der Personen, die der Aussage „Männer sollten genau so viel Verantwortung für Haushalt und Kinder übernehmen wie Frauen.“ zustimmen und dem Quotienten aus dem Ausmaß an Einbindung in Hausarbeit und Familie von Männern und jenem der Frauen.	Range : -100 – 100 -100=negativer EP 0=kein EP 100=max. EP	metrisch
Diskrepanz zwischen EP (Frauenrolle) und Kinderbetreuungsquote	institutionell und kulturell	Eine Diskrepanz zwischen den Faktoren besteht dann, wenn ein Land einen EP-Wert in der oberen Hälfte aufweist und sich gleichzeitig die Kinderbetreuungsquote in der unteren Hälfte befindet.	0= es besteht keine Diskrepanz 1= es besteht eine Diskrepanz	nominal, binär
Diskrepanz zwischen EP (Frauenrolle) und Arbeitszeitflexibilität	institutionell und kulturell	Eine Diskrepanz zwischen den Faktoren besteht dann, wenn ein Land einen EP-Wert in der oberen Hälfte aufweist und sich gleichzeitig die die Arbeitszeitflexibilität in der unteren Hälfte befindet.	0= es besteht keine Diskrepanz 1= es besteht eine Diskrepanz	nominal, binär
Diskrepanz zwischen EP (Männerrolle) und Kinderbetreuungsquote	institutionell und kulturell	Eine Diskrepanz zwischen den Faktoren besteht dann, wenn ein Land einen EP-Wert in der oberen Hälfte aufweist und sich gleichzeitig die Kinderbetreuungsquote in der unteren Hälfte befindet.	0= es besteht keine Diskrepanz 1= es besteht eine Diskrepanz	nominal, binär
Diskrepanz zwischen EP (Männerrolle) und Arbeitszeitflexibilität	institutionell und kulturell	Eine Diskrepanz zwischen den Faktoren besteht dann, wenn ein Land einen EP-Wert in der oberen Hälfte aufweist und sich gleichzeitig die die Arbeitszeitflexibilität in der unteren Hälfte befindet.	0= es besteht keine Diskrepanz 1= es besteht eine Diskrepanz	nominal, binär

Folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Ausprägungen der Makrovariablen für jedes einzelne Land.

<sup>23</sup> Rechenbeispiel: In einem Land stimmen 80 % der Aussage „Mann und Frau sollten zum Haushaltseinkommen beitragen.“ zu. Dasselbe Land weist eine Frauenerwerbsquote von 65% und eine Männererwerbsquote von 85% auf. Der Emancipation Pressure auf die Frauenrolle berechnet sich daher wie folgt:  $EP=80-(65/85*100)=3,53$

Tabelle 5: Ausprägungen der Makrovariablen nach Länder

	institutionelle Dimension		kulturelle Dimension		Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension			
	Kinder- betreuungs- quote	Arbeitszeit- flexibilität	Emancipation Pressure (Frauenrolle)	Emancipation Pressure (Männerrolle)	EP-Frauenrolle Kinder- betreuungsquote	EP-Männerrolle Kinder- betreuungsquote	EP-Frauenrolle Arbeitszeit- flexibilität	EP-Männerrolle Arbeitszeit- flexibilität
Austria	39	23,2	0,7	16,2	nein	nein	nein	nein
Belgium	72	24,6	-4,7	13,0	nein	nein	nein	nein
Bulgaria	33,5	3,6	7,9	30,8	nein	ja	nein	ja
Croatia	keine Angabe	8,4	13,1	30,5	keine Angabe	keine Angabe	ja	ja
Cyprus	52,5	2,9	24,7	22,6	nein	nein	ja	ja
Czech Republic	35,5	15,6	8,7	17,1	ja	nein	ja	nein
Denmark	83,5	33	-17,8	13,5	nein	nein	nein	nein
Estonia	50,5	20,4	5,5	3,9	nein	nein	nein	nein
Finland	51	34,9	-15,0	8,5	nein	nein	nein	nein
France	60,5	20,3	0,5	15,8	nein	nein	nein	nein
Germany	keine Angabe	20,1	-12,2	16,6	keine Angabe	keine Angabe	nein	nein
Greece	37,5	3,9	33,3	24,1	ja	ja	ja	ja
Hungary	46	9,9	11,0	20,2	ja	ja	ja	ja
Ireland	55	20,7	9,6	24,6	nein	nein	nein	nein
Italy	56	16,8	20,2	27,3	nein	nein	nein	nein
Latvia	34	7,5	7,5	10,5	nein	nein	nein	nein
Lithuania	keine Angabe	11,2	-0,8	15,7	keine Angabe	keine Angabe	nein	nein
Luxembourg	45,5	23,8	4,6	19,9	nein	ja	nein	nein
Macedonia	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe	keine Angabe
Malta	39	8,1	46,6	32,3	ja	ja	ja	ja
Netherlands	67	34,9	-44,7	1,1	nein	nein	nein	nein
Norway	keine Angabe	31,6	-16,7	13,9	keine Angabe	keine Angabe	nein	nein
Poland	16,5	6,2	24,9	19,3	ja	ja	ja	ja
Portugal	51	6,6	34,9	22,9	nein	nein	ja	ja
Romania	34	6,5	17,4	-3,8	ja	nein	ja	nein
Slovakia	38,5	8,7	4,7	22,3	nein	ja	nein	ja
Slovenia	57	17,5	24,1	22,6	nein	nein	nein	nein
Spain	66	7,6	21,5	21,6	nein	nein	ja	ja
Sweden	69	43,7	-10,2	9,7	nein	nein	nein	nein
Turkey	keine Angabe	6,5	71,9	37,8	keine Angabe	keine Angabe	ja	ja
United Kingdom	61	21,4	-11,8	11,0	nein	nein	nein	nein
<b>Mittelwert</b>	50,0	16,7	8,6	18,1				
<b>Range</b>	16,5 - 38,5	2,9 - 43,7	-44,7 - 71,9	-3,9 - 37,8				

### 4.3. Methode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird eine Multi-Level Analyse, auch Mehrebenenanalyse genannt, durchgeführt. Diese Auswertungsmethode ist ein multivariates Verfahren, welches Daten mehrerer Ebenen erfassen und analysieren kann. So können beispielsweise innerhalb eines Modells sowohl Kontextvariablen als auch Individualvariablen als Faktoren einbezogen werden. Statistisch basieren Multi-Level Analysen auf Regressionsberechnungen und wurden in den 1970er Jahren erstmals durchgeführt (Bickel 2007). Die Daten müssen für eine Multi-Level Analyse genestet sein, das heißt, dass die befragten Personen europäischen Ländern zugeordnet werden. Anlass für eine Multi-Level Analyse gibt die Situation, wenn Ergebnisse innerhalb eines Landes ähnlich sind und Unterschiede zwischen den Ländern auf Ländercharakteristiken zurückzuführen sind. Dazu wird in einem ersten Schritt das Null-Modell (auch Random Intercept Model genannt) berechnet, welches Aufschluss über den Anteil der Varianz der Länderebene gibt. In weiteren Schritten werden die Einflussvariablen in das Modell einbezogen um zu überprüfen, welche Variablen welche Wirkung haben. Dieser Schritt wird mit Hilfe des Random-Slope-Modells berechnet. Die Parameter werden dabei mittels der Restricted Residual Maximum Likelihood Methode geschätzt, da diese sich besser für Modelle mit einer geringen Anzahl an Level 2 (Länderebene) Einheiten eignet. Für die Durchführung einer Multilevel Analyse wird empfohlen, mindestens 30 Einheiten auf Level 2 einzubeziehen. Diese Bedingung trifft auf die vorliegenden Daten, mit den 27 EU-Mitgliedsstaaten, den drei Anwärtersstaaten und der Türkei, zu.<sup>24</sup>

Vorbereitend für die Multi-Level Analyse werden folgende Auswertungsschritte durchgeführt: Als Grundlage soll ein deskriptiver Überblick über die Verhältnisse zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa gegeben werden. Dabei wird auf die Frage eingegangen, wie sich die vier Arten von Work-Family Conflict im Allgemeinen und für die einzelnen Länder darstellen. Da eine Untersuchung aller Konfliktarten im Rahmen dieser Arbeit zu umfangreich wäre, wird anhand einer deskriptiven Analyse jene Konfliktart für die weiteren Auswertungsschritte selektiert, welche für die europäische Bevölkerung die höchste Relevanz aufweist. Ausschlaggebend sind hier die Intensität der jeweiligen Konflikte sowie die Bedeutung der Länderebene. Letzteres wird anhand des Varianzerklärungsanteils der Länderebene gemessen, wozu eine Varianzanalyse durchgeführt wird. Dabei wird die Wirkung einer unabhängigen Variable auf eine

---

<sup>24</sup> Random-Intercept-Random-Slope Modelle kommen für diese Daten nicht in Frage, da diese ein Level2-N von mindestens 50 Einheiten erfordern.

abhängige Variable untersucht, um eine Aussage über die Erklärungskraft des Faktors „Länderebene“ machen zu können (Backhaus et al. 2008: 152, 173).

Nach diesen Auswertungsschritten soll auf die Ursachenanalyse eingegangen werden. In bivariaten Analysen werden die Zusammenhänge zwischen Work-Family Conflict und Mikro- bzw. Makrofaktoren beschrieben. Dies geschieht anhand einer Korrelationsdiagnose der Faktoren auf Mikro- als auch der Makroebene. Die Ergebnisse sollen einen ersten Einblick in die Relevanzstrukturen ermöglichen, um darauf aufbauend die Multi-Level Analysen durchzuführen. Die bivariaten Analysen ebenso wie die multivariaten Analysen beziehen sich dabei nur auf die Gruppe der berufstätigen<sup>25</sup> Personen mit Kind(er) unter 18 Jahren, die im Haushalt wohnen.

Im nächsten Schritt kommt es dann zu den Mehrebenenanalysen. Zuerst werden nur die Faktoren der Mikroebene einbezogen, um danach die Makrofaktoren in das Modell einzubeziehen. Diese sollen ebenfalls schrittweise in das Modell einbezogen werden, und zwar zuerst die Variablen der institutionellen Dimension, dann die Variablen der kulturellen Dimension und final jene Faktoren, die das Zusammenspiel zwischen kultureller und institutioneller Dimension beschreiben. Diese Modelle sollen Aufschluss darüber geben, ob und inwiefern die ausgewählten Faktoren für Work-Family Conflict eine Rolle spielen. Die Ergebnisse werden schlussendlich vor dem Hintergrund der aufgestellten Hypothesen interpretiert und daraus Schlussfolgerungen gezogen.

Zur Interpretation der Tabellen, welche die Ergebnisse der Multi-Level Analyse darstellen, sollen die folgenden Erklärungen behilflich sein. Grundsätzlich werden die unstandardisierten Koeffizienten dargestellt. Diese sagen aus, um wie viel sich das Konfliktausmaß ändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit erhöht. Weiters ist die Intraklassenkorrelation (ICC) ausgewiesen, welcher Aufschluss über die Erklärungskraft der Makroebene innerhalb des Modells gibt. Ein ICC von 0,05 würde demnach bedeuten, dass 5 Prozent der abhängigen Variable durch die Makroebene erklärt werden können. Des Weiteren dient das Bayesianische Informationskriterium (BIC) zur Beurteilung der Modellgüte. Ein Modell passt umso besser zu den Daten, je kleiner der Wert des BIC ist. Die Signifikanz wird für drei verschiedene Niveaus ausgewiesen, nämlich für  $\alpha=0,001$ ,  $\alpha=0,01$  und  $\alpha=0,05$ .

---

<sup>25</sup> Als „berufstätig“ gelten alle Personen, welche angaben UnternehmerIn, Angestellte/r oder Selbständig zu sein oder unterstützende Tätigkeiten im Familienbetrieb oder der Landwirtschaft zu leisten.

## 5. Ergebnisse

Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit makrosoziologische Faktoren Einfluss auf die Wahrnehmung von Work-Family Conflict haben. Um diese Auswirkungen so akkurat wie möglich erfassen zu können, wurden sowohl Mikro- als auch Makrofaktoren in die Analysen einbezogen und eine Multi-level-Analyse durchgeführt. Die verwendeten Daten stammen aus dem European Quality of Life Survey von 2007 und umfassen insgesamt 31 Länder, darunter die 27 EU-Staaten<sup>26</sup>, die drei EU-Anwärterstaaten Kroatien, Mazedonien und die Türkei, sowie Norwegen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analysen dargestellt.

### 5.1. Deskriptive Ergebnisse zu Work-Family Conflict<sup>27</sup>

#### 5.1.1. Konfliktarten

Tabelle 6 liefert einen Gesamtüberblick über die Intensität des Work-Family Conflicts in Europa. Dazu wurden für jedes Land die Mittelwerte und Ränge der einzelnen Konfliktarten ermittelt. Um die Einzelergebnisse einordnen zu können, werden diese in Relation zum Mittelwert gesetzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der strain-based Work-Family Conflict mit einem Gesamtmittelwert von 0,41 unter den vier analysierten Konfliktarten am stärksten ausgeprägt ist<sup>28</sup>. Mit einem Mittelwert von 0,25 liegt der strain-based Family-Work Conflict an zweiter Stelle. Vergleichsweise gering ist die Intensität der zeitbasierten Konflikte in Europa: time-based Work-Family Conflict ist mit einem Mittelwert von 0,12 in geringem Ausmaß vorhanden und time-based Family-Work Conflict ist in Europa praktisch kaum existent (Mittelwert: 0,00). Damit sind die belastungsorientierten gegenüber den zeitbasierten Konfliktarten deutlich dominanter und der psychosoziale Aspekt des Konflikts zwischen Beruf und Familie wesentlich relevanter ist als der zeitliche.

---

<sup>26</sup> Stand Jänner 2013

<sup>27</sup> Die vier Konfliktarten sind unterschiedlich skaliert. Um sie vergleichbar zu machen, wurde die Skalierung aller Konfliktarten für die deskriptiven Analysen standardisiert. Die vier Konfliktarten können demnach Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei 0 für „geringer Konflikt“ und 1 für „maximaler Konflikt“ steht.

<sup>28</sup> Die Werte bewegen sich im Bereich von 0 bis 1, wobei 0 „kein Konflikt“ und 1 „großer Konflikt“ bedeutet.

Tabelle 6: Intensität der Konfliktarten zwischen Beruf und Familie in Europa

	strain-based work-family conflict		strain-based family-work conflict		time-based work-family conflict		time-based family-work conflict		N
	Mittelwert	Rang	Mittelwert	Rang	Mittelwert	Rang	Mittelwert	Rang	
Austria	0,41	13	0,30	20	0,16	25	0,00	1	628
Belgium	0,33	2	0,21	6	0,09	6	0,00	1	483
Bulgaria	0,51	28	0,30	20	0,09	6	0,01	27	495
Croatia	0,53	30	0,35	30	0,20	30	0,00	1	477
Cyprus	0,48	25	0,23	14	0,07	1	0,03	31	728
Czech Republic	0,44	20	0,27	17	0,09	6	0,00	1	505
Denmark	0,34	4	0,18	3	0,11	12	0,00	1	506
Estonia	0,42	17	0,22	11	0,09	6	0,00	1	492
Finland	0,36	7	0,23	14	0,13	17	0,00	1	758
France	0,34	4	0,21	6	0,14	21	0,00	1	961
Germany	0,33	2	0,19	5	0,08	3	0,00	1	690
Greece	0,50	27	0,33	29	0,08	3	0,01	27	444
Hungary	0,47	23	0,31	25	0,15	24	0,00	1	434
Ireland	0,42	17	0,23	14	0,09	6	0,00	1	510
Italy	0,40	11	0,31	25	0,13	17	0,00	1	840
Latvia	0,47	23	0,30	20	0,19	29	0,00	1	567
Lithuania	0,41	13	0,22	11	0,11	12	0,00	1	482
Luxembourg	0,34	4	0,21	6	0,08	3	0,00	1	470
Macedonia	0,52	29	0,32	28	0,07	1	0,01	27	448
Malta	0,41	13	0,18	3	0,12	14	0,01	27	608
Netherlands	0,32	1	0,17	1	0,12	14	0,00	1	605
Norway	0,36	7	0,21	6	0,14	21	0,00	1	462
Poland	0,46	22	0,27	17	0,12	14	0,00	1	598
Portugal	0,40	11	0,30	20	0,17	27	0,00	1	417
Romania	0,48	25	0,30	20	0,13	17	0,00	1	475
Slovakia	0,41	13	0,31	25	0,13	17	0,00	1	653
Slovenia	0,43	19	0,21	6	0,21	31	0,00	1	638
Spain	0,44	20	0,29	19	0,09	6	0,00	1	517
Sweden	0,36	7	0,17	1	0,18	28	0,00	1	393
Turkey	0,55	31	0,43	31	0,16	25	0,00	1	571
United Kingdom	0,37	10	0,22	11	0,14	21	0,00	1	351
EU15	0,37		0,23		0,12		0,00		8845
NMS10	0,41		0,25		0,12		0,00		5262
NMS12	0,45		0,26		0,12		0,01		6037
CC3	0,53		0,38		0,15		0,07		1273
EU27	0,40		0,25		0,12		0,00		14882
<b>Gesamt</b>	<b>0,41</b>		<b>0,25</b>		<b>0,12</b>		<b>0,00</b>		<b>17206</b>
<b>Varianzanteil der Makroebene</b>	<b>6,4%</b>		<b>4,9%</b>		<b>1,2%</b>		<b>0,8%</b>		

Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen, nur Berufstätig mit Kind(er); Mittelwerte 0 (geringer Konflikt) bis 1 (großer Konflikt); N=17206

Weiters zeigt sich eine Dominanz der Work-Family- im Vergleich zu den Family-Work-Konfliktarten. Das bedeutet, dass häufiger Bedingungen des Berufslebens zu Konflikten im Familienleben führen, als umgekehrt. Diese Dominanz ist laut Gutek et al. (1991) auf die Eigenschaften der jeweiligen Bereiche zurückzuführen: "In short, for most people, family work is more elastic than paid work. Thus, it makes sense that people perceive less FIW than WIF" (Gutek et al. 1991: 567). Das berufliche Leben ist noch immer die zentrale, strukturgebende Instanz im Alltagsverlauf, an die sich das Familienleben anpassen muss. Anforderungen aus dem Bereich Beruf werden oft als starr gesehen werden während der Bereich Familie flexibler erscheint. Lassen sich die starren Ansprüche der Berufstätigkeit nicht mit jenen der Familie vereinbaren, so kommt es zum Konfliktempfinden.

Betrachtet man die Ergebnisse für einzelne Länder, so zeigt sich ein nahezu klassisches Bild in Bezug auf Vereinbarkeit. Skandinavische Länder und die Länder der Benelux-Staaten zeichnen sich durch besonders niedrige Konfliktintensitäten aus. Aber auch Deutschland und Frankreich zählen zu den Ländern, in denen die Konflikte zwischen Beruf und Familie vergleichsweise gering sind. Dagegen sind in den EU-Anwärterländern und den Ländern Osteuropas die Konflikte besonders groß.

Diese ersten deskriptiven Einblicke lassen bereits etwaige Rückschlüsse auf einen makrosoziologischen Einfluss vermuten. So sieht man beispielsweise, dass die Befragten der skandinavischen Länder das Zusammenspiel von Beruf und Familie als weniger belastend beurteilen, sie sich jedoch vergleichsweise stark mit zeitlichem Konflikt konfrontiert sehen. Umgekehrt ist der strain-based conflict oft in jenen Ländern hoch, die einen relativ niedrigen time-based conflict zu verzeichnen haben. Man kann annehmen, dass diese Tatsache aus den unterschiedlichen Lebensrealitäten resultiert. So gibt es in jedem Land unterschiedliche Bedingungen in Bezug auf Arbeitsmarktzugang und staatlicher Unterstützung von Familien sowie differierende kulturelle Werte und Einstellungen zum Thema beruflicher und familialer Tätigkeiten. Der Zusammenhang zwischen makrosoziologischen Lebensrealitäten und Konflikt zwischen Beruf und Familie lässt sich folgendermaßen vermuten: In Ländern, in denen die Partizipation in beiden Lebensbereichen als selbstverständlich gilt, wird das Ineinander von Beruf und Familie weniger als Belastung angesehen. Aber eben weil die Teilhabe an Berufs- und Familien in diesen Ländern üblich ist und dementsprechend Zeitressourcen erfordert, kommt es hier vermehrt zu zeitlichen Konflikten. Umgekehrt kann es in Ländern, in denen die Kultur eher eine Rollentrennung vorsieht, vermehrt zur Belastung werden, wenn eine Person den Ansprüchen beider Bereiche gerecht werden möchte.

Gesamtgesellschaftliche Gegebenheiten eines Landes sind entscheidend für die Wahrnehmung von Work-Family Conflict. Die unterschiedlichen Mittelwerte der einzelnen Länder zeugen von dieser Tatsache. Überprüft wurde dieses Ergebnis durch die vorgenommene Varianzanalyse. Dabei wurde untersucht, wie groß der Anteil der Varianzerklärung der Makroebene für die einzelnen Arten von Work-Family Conflict ist. Es stellt sich dabei heraus, dass die Länderebene eine vergleichsweise geringe Erklärungskraft des Phänomens Vereinbarkeit besitzt. So können nur 6,4 Prozent der Varianz von strain-based Work-Family Conflict und überhaupt nur 0,8 Prozent von time-based Family-Work Conflict durch nationale Determinanten erklärt werden (Steiber 2009). Aus politischer Sicht ist dieses Ergebnis ernüchternd, da es geringe strukturelle Einflussmöglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit impliziert. Doch auch wenn der Einfluss der Länderebene eher gering ist, ist es von Interesse, wie sich dieser Einfluss im Detail gestaltet.

Aus dieser Analyse geht bereits hervor, dass unter den vier Konfliktarten die Problematik rund um den strain-based Work-Family Conflict am relevantesten ist. Diese Art des Konflikts ist nicht nur am weitesten verbreitet, auch die Makroebene hat für diese Konfliktart die größte Relevanz. Da eine Analyse der Makroebene nur dann sinnvoll ist, wenn deren Varianzerklärungsanteil über 5 Prozent liegt, wird in den weiteren Analysen nur mehr der strain-based Work-Family Conflict berücksichtigt.

## 5.2. Ergebnisse der bivariaten Analysen

Dieser Teil der Auswertung soll einen Einblick geben, inwiefern die identifizierten Einflussfaktoren der Mikro- und Makroebene in bivariatem Zusammenhang mit Work-Family Conflict stehen. Besonders interessant ist hier die Analyse der Makroebene, da hier Faktoren oft nur auf theoretischer Ebene erwähnt und keiner Quantifizierung unterzogen wurden. Die Auswertung erfolgt getrennt für Mikro- und Makroebene. Als Messindikator dienen einerseits Korrelationskoeffizienten sowie Mittelwertvergleiche.

### 5.2.1. Mikroebene

Tabelle 7 weist die bivariaten Ergebnisse der Mikrofaktoren aus. Dabei zeigt sich ein eindeutiges Bild: für den Konflikt, der vom Beruf auf die Familie wirkt, sind berufsbezogene Determinanten am wichtigsten. Alle Variablen, die sich auf diesen Bereich beziehen stehen in signifikantem Zusammenhang mit strain-based Work-Family Conflict. Der berufliche Stress hat mit einer Korrelation von 0,387 die größte Auswirkung auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie. Damit kann das Ergebnis von Byron (2005:184) bestätigt werden. Die finanzielle Lage ist mit einem Wert von 0,222 der zweitgrößte Einflussfaktor. Anzumerken ist hier, dass die finanzielle Lage nicht anhand eines objektiven Wertes einbezogen wurde, sondern anhand subjektiver Aussagen der Befragten, inwiefern diese mit dem monatlichen Haushaltseinkommen auskommen. Diese Art der Operationalisierung erweist sich als bedeutender, als der rein monetäre Wert (Byron 2005: 185). Die subjektive Einschätzung spiegelt die finanzielle Situation der Befragten im Hinblick auf Work-Family Conflict besser wider und erzielt dadurch ein verlässlicheres Ergebnis. Weiters weisen noch die Faktoren Arbeitszeit und Arbeitsplatzsicherheit einen signifikanten Zusammenhang mit strain-based Work-Family Conflict auf.

Neben den Faktoren aus dem beruflichen Bereich ist nur eine weitere Variable zu nennen, die einen ebenfalls signifikanten Effekt bewirkt, nämlich der Zeitaufwand für

Haushalt und Familie, wobei dieser Effekt mit einem Korrelationswert von -0,059 als marginal zu bezeichnen ist.

**Tabelle 7: Zusammenhang zwischen strain-based Work-Family Conflict und Mikrovariablen**

	Korrelation	Mittelwert	N
Familienstand	-0,018		
ohne PartnerIn		4,328	803
mit PartnerIn		4,192	6021
Anzahl der Kinder	-0,021		6847
Alter des jüngsten Kindes	-0,001		6847
Zeitaufwand für Haushalt und Familie	-0,059 ***		6847
Arbeitszeit	0,207 ***		
geringfügig		3,796	411
teilzeit		3,561	1313
vollzeit		4,105	3601
mehr als 45 Std. pro Woche		5,118	1522
Arbeitsstress	0,387 ***		6737
Einkommen	-0,222 ***		6806
Arbeitsplatzsicherheit	-0,171 ***		6574

Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er);  
Signifikanzniveaus: \* $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$  \*\*\* $p < 0,001$

In jedem Fall ist auffällig, dass demographische bzw. familienbezogene Faktoren nahezu keine Rolle zu spielen scheinen (Byron 2005: 185). Im Gegensatz dazu nehmen berufsbezogene Faktoren für strain-based Work-Family Conflict eine sehr bedeutende Rolle ein. Diese Tatsache ist einleuchtend, da die abhängige Variable jener Konflikt ist, der die Wirkung vom Beruf auf die Familie beschreibt. Daher sind berufsbezogene Variablen für diese Konfliktart von größerer Relevanz. Dementsprechend wäre anzunehmen, dass familienbezogene Variablen für Family-Work Conflict wichtiger sind. Diese Annahme kann durch die Analyse von Byron (2005: 184) bestätigt werden.

Anhand der Ergebnisse können folgende Wirkungszusammenhänge festgestellt werden:

- ⇒ Je mehr Zeit für Haushalt und Familie aufgewendet wird, desto geringer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.
- ⇒ Je mehr Stunden für berufliche Arbeit aufgewendet werden, desto größer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.
- ⇒ Je mehr Arbeitsstress Personen empfinden, desto größer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.
- ⇒ Je besser die finanzielle Lage einer Familie, desto geringer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.
- ⇒ Je sicherer der Arbeitsplatz einer Person, desto geringer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.

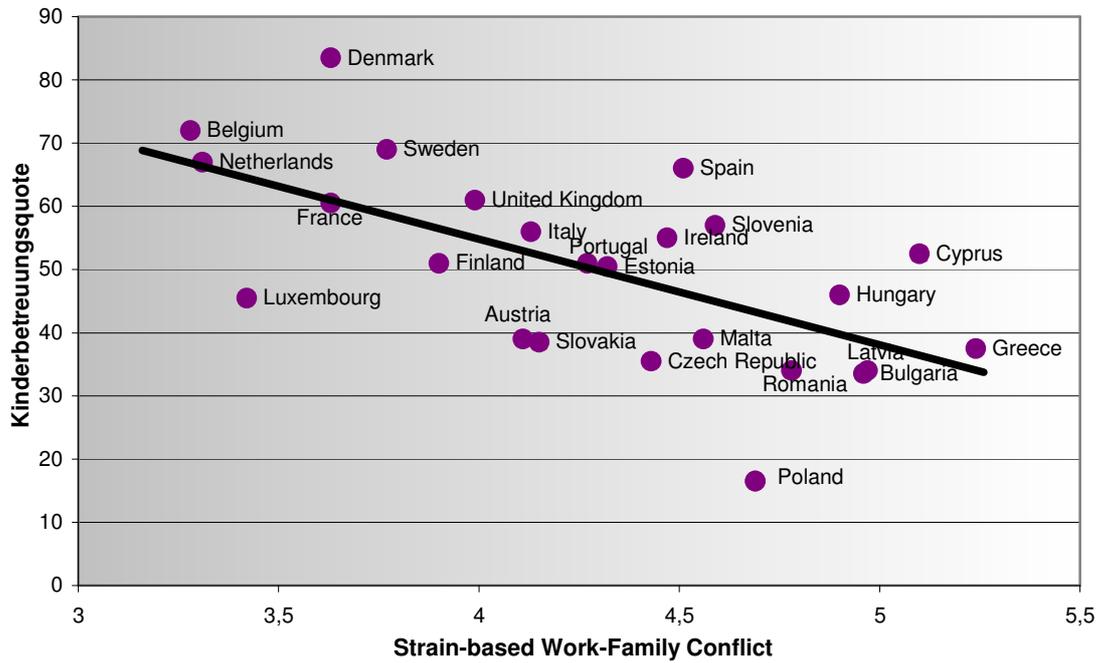
Detailanalysen zeigen weiters, dass die wöchentlichen Arbeitsstunden für die befragten Frauen deutlich wichtiger sind, als für Männer. Andererseits ist die Arbeitsplatzsicherheit für Männer wichtiger, wenn es um die Einschätzung des Konflikts geht. Dieses Bild bestätigt die Dominanz traditioneller Rollenvorstellungen: die Frau ist vorrangig für Betreuungsaufgaben zuständig. Deshalb erfährt sie durch zusätzlich geleistete Stunden im Beruf mehr Konflikt. Männer scheinen die Versorgerrolle wahrzunehmen und sehen es als ihre Aufgabe innerhalb des Familienverbandes an, die Familie mit Einkommen zu „versorgen“. Ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes gefährdet, kommt es zu Konflikten mit Rollenerwartungen (Lewis/ Cooper 1999: 387). Gutek und KollegInnen kommen zum selben Schluss und stellen fest, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und Work-Family Conflict für Männer weniger stark ist, da für sie Berufstätigkeit ein Ausdruck für Beteiligung am Familienleben darstellt (Gutek et al. 1991: 562).

### 5.2.2. Makroebene

Wie bereits ausführlich geschildert wurden auf der Makroebene die Faktoren Kinderbetreuungsquote, Arbeitszeitflexibilität sowie Emancipation Pressure sowohl in Bezug auf die Frauen- als auch Männerrolle für die Auswertungen selektiert. In diesem Abschnitt soll nun dargestellt werden, wie diese Faktoren im bivariaten Verhältnis zu strain-based Work-Family Conflict stehen. Die Ergebnisse sollen einen Einblick in die Wirkungsweisen und Zusammenhänge zwischen Konflikt und Makrostrukturen ermöglichen.

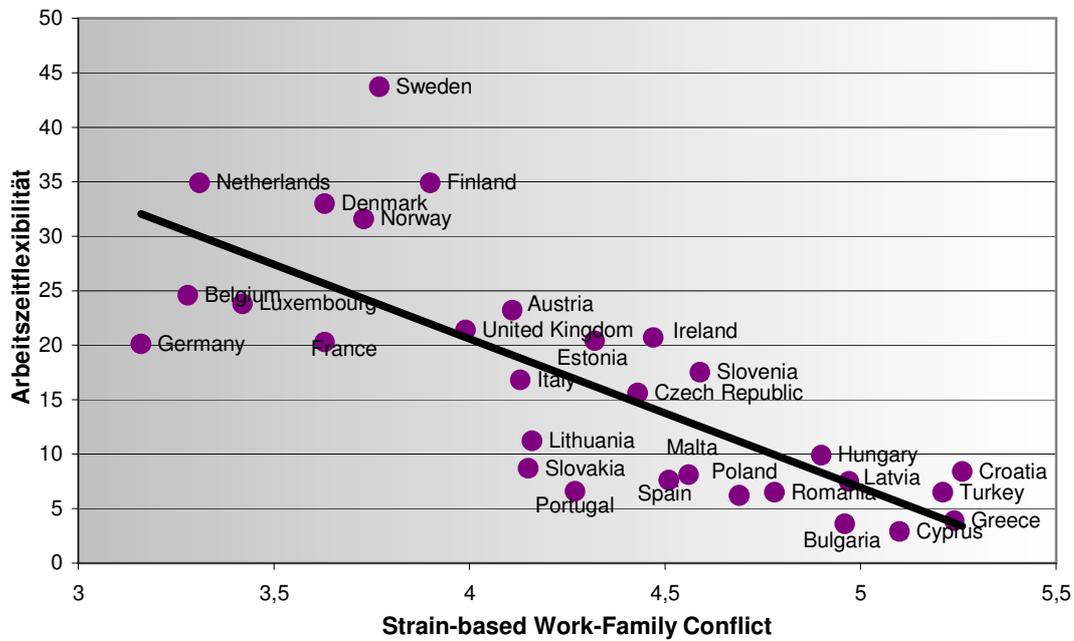
In Bezug auf die Faktoren wurde angenommen, dass eine hohe Kinderbetreuungsquote und verstärkte Arbeitszeitflexibilität eine Reduktion des Work-Family Conflicts bedeuten. Dabei stehen diese beiden Faktoren für die institutionelle Dimension. Repräsentativ für die kulturelle Dimension wird das Konzept des Emancipation Pressure verwendet. Je mehr Emanzipationsdruck, so die Annahme, desto höher der Konflikt. Emanzipationsdruck kann sich dabei sowohl auf die Frauenrolle als auch auf die Männerrolle beziehen. Inwiefern diese Hypothesen den realen Umständen entsprechen wird in einem ersten Schritt anhand bivariater Zusammenhänge überprüft und dargestellt. Als Ausmaß des Zusammenhangs dient dabei der Korrelationskoeffizient. Die abhängige Variable „strain-based Work-Family Conflict“ ist in diesem Zusammenhang als aggregierte Variable zu verstehen: sie bildet den jeweiligen Landesmittelwert ab.

**Abbildung 4: Zusammenhang Kinderbetreuungsquote - Work-Family Conflict**



Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); Korrelationskoeffizient: -0,636 (nicht signifikant); keine Daten für Kroatien, Deutschland, Litauen, Mazedonien, Norwegen und Türkei; N(Länder)=25; Work-Family Conflict: 1 (geringer Konflikt) – 10 (starker Konflikt); Kinderbetreuungsquote in Prozent

**Abbildung 5: Zusammenhang Arbeitszeitflexibilität - Work-Family Conflict**



Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); Korrelationskoeffizient: -0,819 (nicht signifikant); keine Daten für Mazedonien; N(Länder)=30; Work-Family Conflict: 1 (geringer Konflikt) – 10 (starker Konflikt), Arbeitszeitflexibilität in Prozent

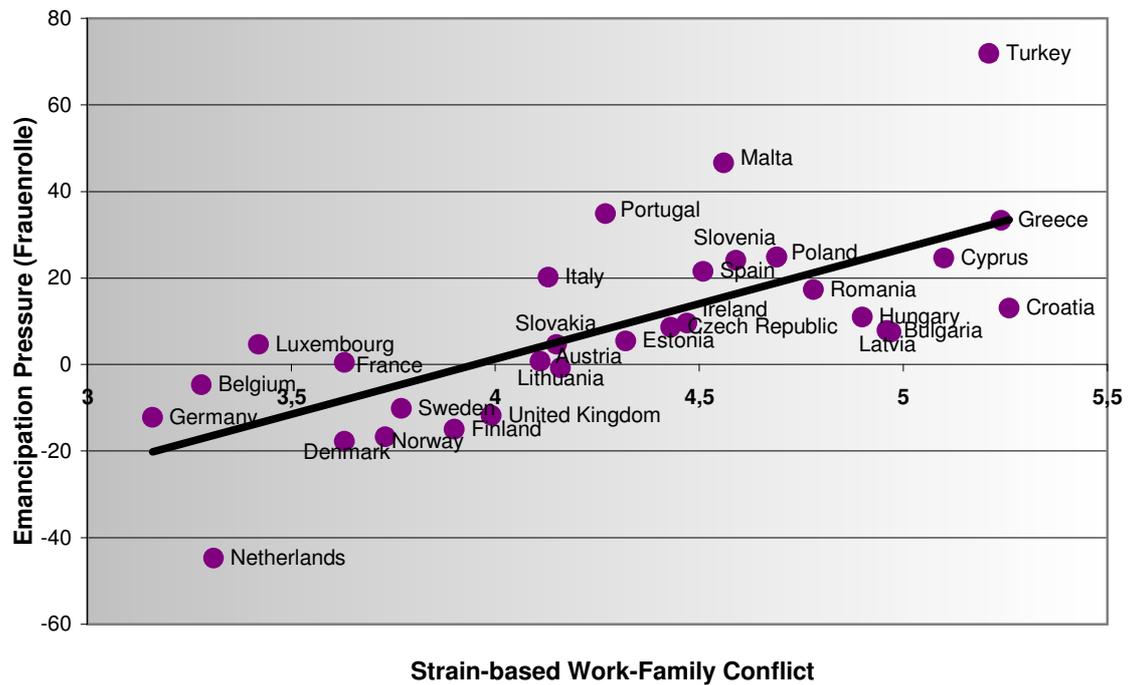
Zuerst soll auf die Ergebnisse für die institutionelle Dimension eingegangen werden. Abbildung 4 und Abbildung 5 stellen den Zusammenhang graphisch dar. Für beide Faktoren ist ein deutlich negativer Zusammenhang zu erkennen. Das bedeutet, je niedriger die Kinderbetreuungsquote bzw. je geringer die Arbeitszeitflexibilität in einem Land, desto häufiger weisen die Befragten dieses Landes einen Konflikt zwischen Beruf und Familie auf. Diese Zusammenhänge sind mit den Korrelationswerten von  $-0,636$  für die Kinderbetreuungsquote und  $-0,819$  für Arbeitszeitflexibilität als stark anzusehen.

Betrachtet man den Zusammenhang mit der Kinderbetreuungsquote im Detail, so zeigt sich eine Punktwolke mit einer klaren negativen Tendenz. In der linken oberen Hälfte sind Länder zu finden, die eine hohe Kinderbetreuungsquote und geringen Work-Family Conflict aufweisen, wie beispielsweise Belgien, Niederlande, Dänemark, Frankreich und Schweden. Gegenteilig dazu sind in der rechten unteren Hälfte Länder zu finden, deren Kinderbetreuungsquote auf einem niedrigen Niveau und deren Work-Family Conflict überdurchschnittlich hoch ist. Dazu zählen Länder wie Bulgarien, Lettland, Polen und Griechenland.

Das Bild verdeutlicht sich durch die Analyse des Zusammenhangs zwischen Work-Family Conflict und Arbeitszeitflexibilität. Hier ist ebenso ein negativer Zusammenhang zu finden, jedoch kann die Punktwolke als trichterförmig beschrieben werden. Je geringer die Arbeitszeitflexibilität und je größer der Konflikt, desto näher liegen die Datenpunkte an der Regressionsgeraden. Bei geringem Konflikt bzw. größerer Flexibilität streuen die einzelnen Punkte deutlich stärker um die Gerade. Diese Form legt die Interpretation nahe, dass geringe Arbeitszeitflexibilität für ein hohes Ausmaß an Konflikt zwischen Beruf und Familie verantwortlich ist. Ein vergleichsweise geringes Konfliktausmaß, wie es in Deutschland, Belgien oder den Niederlanden zu finden ist, ist jedoch durch Arbeitszeitflexibilität weniger gut erklärbar. Diese Tatsache bestätigt die Notwendigkeit einer multivariaten Analyse von Work-Family Conflict um das Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren akkurat erfassen zu können.

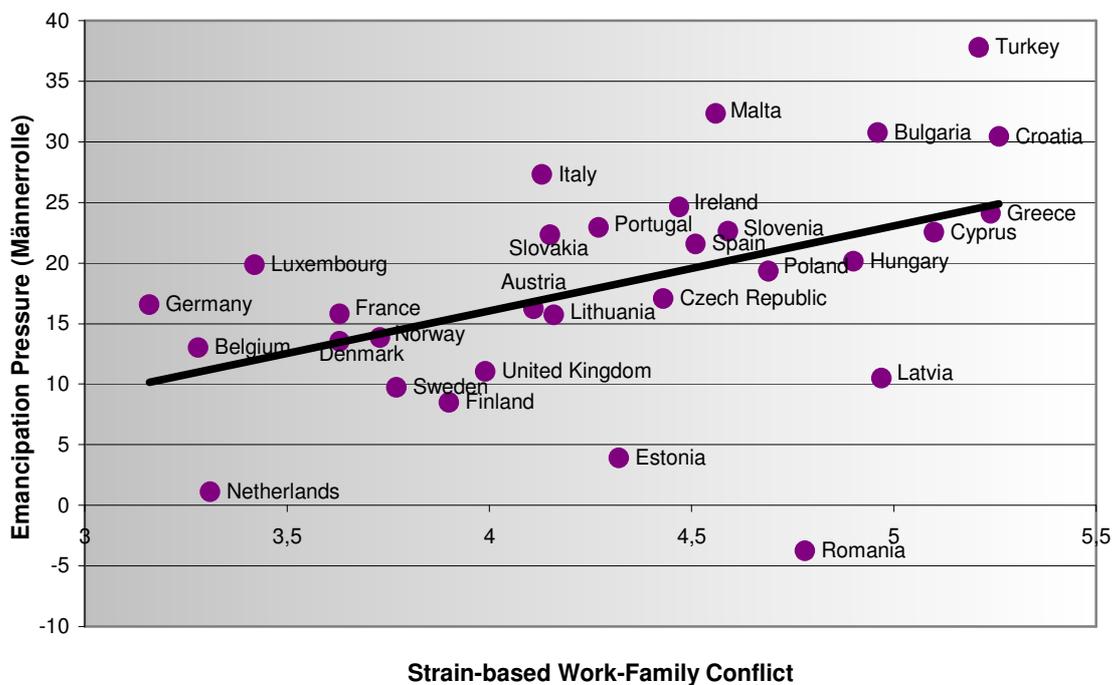
Neben der institutionellen Dimension wurde auch die kulturelle Dimension einer bivariaten Analyse unterzogen. Der Zusammenhang zwischen Emancipation Pressure und strain-based Work-Family Conflict stellt sich folgendermaßen dar:

Abbildung 6: Zusammenhang Emancipation Pressure (Frauenrolle) - Work-Family Conflict



Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); Korrelationskoeffizient: 0,712 (nicht signifikant); keine Daten für Mazedonien; N(Länder)=30; Work-Family-Conflict: 1 (geringer Konflikt) – 10 (starker Konflikt)

Abbildung 7: Zusammenhang Emancipation Pressure (Männerrolle) - Work-Family Conflict



Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); Korrelationskoeffizient: 0,469 (nicht signifikant); Korrelationskoeffizient ohne Rumänien: 0,605 (nicht signifikant); keine Daten für Mazedonien; N(Länder)=30; Work-Family-Conflict: 1 (geringer Konflikt) – 10 (starker Konflikt)

Bereits auf den ersten Blick lassen diese Abbildungen erkennen, dass der Emanzipationsdruck ein brauchbarer Indikator ist um Work-Family Conflict zu erklären. Der Zusammenhang ist deutlich: Je größer der Emanzipationsdruck, desto stärker ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie. Mit einem Korrelationswert von 0,712 ist der Zusammenhang zwischen Work-Family Conflict und Emanzipationsdruck bezogen auf die Frauenrolle als kultureller Faktor stärker als der Zusammenhang mit der Kinderbetreuungsquote als exemplarisch für die institutionelle Dimension. Dieses Ergebnis legt nahe, dass eine makrosoziologische Analyse von Vereinbarkeit von Familie und Beruf den kulturellen Aspekt nicht außer Acht lassen darf.

Im Detail betrachtet zeigen die Ergebnisse, dass der Zusammenhang zwischen Work-Family Conflict und Emanzipationsdruck, welcher sich auf die Frauenrolle bezieht, stärker ist, als jener der Männerrolle. Dieses Verhältnis kann auf die Stichprobe zurückgeführt werden, welche nur Personen enthält, die Kinder haben und berufstätig sind. Das bedeutet, dass alle Frauen und Männer der Stichprobe einer Erwerbsarbeit nachgehen. Dagegen wurden hinsichtlich Beteiligung an Hausarbeit oder Betreuungsaufgaben keine Selektionen vorgenommen<sup>29</sup>, wodurch sich auch Personen in der Stichprobe befinden, welche sich nicht an Hausarbeit und Betreuungsaufgaben beteiligen. Ausgehend von der bereits diskutierten Persistenz traditioneller Rollenvorstellungen (Pfau-Effinger 2005: 4), wonach Frauen in erster Linie für Reproduktionsarbeiten und Männer für Produktionsarbeit zuständig sind, kann also angenommen werden, dass der Großteil der Frauen der Stichprobe in beiden Bereichen, Beruf wie Familie, tätig ist. Es ist anzunehmen, dass dagegen die Beteiligung der Männer an Hausarbeit und Betreuungsaufgaben verhältnismäßig geringer ist. Die Stichprobe enthält demnach mehr Frauen als Männer, welche Leistungen sowohl im Bereich Beruf, als auch im Bereich Familie erbringen. Dementsprechend fühlen sich auch mehr Frauen als Männer der Stichprobe von Emanzipationsdruck betroffen. Diese Tatsache erklärt den stärkeren Zusammenhang zwischen Emanzipationsdruck und Work-Family Conflict.

Einige Länder weisen einen negativen Emanzipationsdruck der Frauenrolle auf. Das bedeutet, dass der Frauenerwerbsanteil (im Verhältnis zum Anteil der Männer) die Erwartungen an eine Erwerbbeteiligung der Frauen übersteigt. Es sind also mehr Frauen erwerbstätig, als im Allgemeinen in der jeweiligen Gesellschaft erwartet wird. Zu diesen Ländern zählen Niederlande, Dänemark, Norwegen, Finnland, Großbritannien,

---

<sup>29</sup> Daten zum Emanzipationsdruck werden als aggregierte Makrovariablen gehandelt. Daten zu Einzelpersonen der Stichprobe liegen nicht vor, weshalb eine Selektion hinsichtlich dieser Variable nicht möglich ist.

Deutschland, Schweden, Belgien sowie Litauen. Dieses Ergebnis deutet auf eine aktive Gesellschaftspolitik hin, welche die Berufstätigkeit von Frauen vorsieht und fördert.

Dagegen ist der Emanzipationsdruck in der Türkei besonders hoch. Hier sind anteilmäßig deutlich weniger Frauen berufstätig, als das Niveau an gesellschaftlichen Erwartungen.

Dass gesellschaftspolitische Bemühungen sich zumeist auf die Einbindung der Frauen in den Arbeitsmarkt konzentriert haben und nicht umgekehrt auf die Einbindung der Männer in Verpflichtungen gegenüber Haushalt und Familie zeigt der Vergleich mit der zweiten Abbildung. So gibt es nur ein einziges Land, nämlich Rumänien, in dem sich Männer mehr an Haushalt und Familie beteiligen, als im Allgemeinen gesellschaftlich von ihnen erwartet wird. In allen anderen Ländern sind die Erwartungen höher als tatsächlich ausgeführt wird. Besonders hoher Emanzipationsdruck obliegt den Männern in der Türkei, Malta, Bulgarien und Kroatien. Generell ist die Streuung des Emanzipationsdrucks der Männerrolle gegenüber größer als bei der Frauenrolle. Deshalb liegt der Korrelationskoeffizient hier nur bei 0,469 bzw. bei 0,605 ohne dem Ausreißer Rumänien. In Bezug auf Work-Family Conflict ist also anzunehmen, dass unter den hier verwendeten kulturellen Faktoren der Emanzipationsdruck der Frauenrolle aussagekräftiger ist, als jener der Männerrolle.

Im Allgemeinen verteilen sich die einzelnen Datenpunkte annähernd homogen rund um die vier Regressionsgeraden. Trotzdem sind Ausreißer zu erkennen: Dänemark und Polen in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Kinderbetreuungsquote und Work-Family Conflict. Dänemark hat die höchste Kinderbetreuungsquote unter den beobachteten Ländern, dennoch ist dessen durchschnittliches Konfliktausmaß nicht unter jenem von Frankreich, welches eine um rund 20 Prozent niedrigere Kinderbetreuungsquote aufweist. Polen andererseits hat die niedrigste Kinderbetreuungsquote und liegt im Konfliktausmaß-Ranking vor sieben anderen Ländern. Diese beiden Exemplare verdeutlichen, dass die Kinderbetreuungsquote alleine Unterschiede im Work-Family Conflict nur teilweise erklären kann. Zur Erklärung müssen also noch weitere Faktoren herangezogen werden. Betrachtet man die Analyse der kulturellen Dimension, so geben die Datenpunkte zu Dänemark und Polen Aufschluss darüber, dass eine eindimensionale Analyse der Komplexität des Gegenstandes nicht gerecht wird. Im Zusammenhang zwischen Work-Family Conflict und Emancipation Pressure, sowohl in Bezug auf Frauen- als auch Männerrolle, sind diese beiden Länder sehr nahe an der Regressionsgeraden angesiedelt. Kulturelle Werte haben in diesen Fällen also eine deutlich stärkere Erklärungskraft. Diese

Tatsache bestätigt bzw. fordert eine mehrdimensionale Analyse von Work-Family Conflict.

Bezugnehmend auf die Hypothesen der Untersuchung, lassen sich bereits erste Tendenzen erkennen: Je familienfreundlicher die institutionellen Rahmenbedingungen, also je höher die Kinderbetreuungsquote bzw. je mehr Arbeitszeitflexibilität vorhanden ist, desto geringer ist der strain-based Work-Family Conflict. Dieses Ergebnis unterstützt die erste Hypothese. Ebenso wird die zweite Hypothese durch die bivariaten Ergebnisse bestätigt: Je höher der Emanzipationsdruck, desto stärker ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.

Anzumerken ist, dass die berechneten Korrelationswerte nicht signifikant sind. Dieser Umstand ist auf die geringe Fallzahl auf der Länderebene zurückzuführen. Von ursprünglich 31 analysierten Ländern, sind nur für 25 vollständige Makrodaten verfügbar, was dazu führt, dass die Irrtumswahrscheinlichkeit für die errechneten Koeffizienten über fünf Prozent liegt. Die errechneten Werte werden in diesem Fall trotzdem als aussagekräftige Ergebnisse behandelt, da bei dieser Untersuchung konkret die Situation in Europa von Interesse ist. Für die einbezogenen Länder ergeben sich hohe Korrelationswerte, welche zwar nicht verallgemeinerbar und damit auf andere Länder übertragbar sind, aber dennoch für eben diese analysierte Gruppe an Ländern ihre Gültigkeit besitzen.

Die einzelnen Dimensionen und Faktoren sind in der Realität jedoch kaum so klar voneinander zu trennen wie es bei diesen bivariaten Analysen vorgenommen wurde. Vielmehr greifen diese ineinander und bilden sozialstrukturelle Rahmenbedingungen, die als Konglomerat auf Work-Family Conflict wirken. Um diese Verstrickungen ein Stück weit aufzulösen und einen Einblick in die Wirkungsweisen zu erhalten wird eine Multi-Level Analyse durchgeführt. Hier werden alle zuvor definierten Faktoren, sowohl auf Mikro- als auch auf Makroebene einbezogen, um so ein Gesamtbild von Work-Family Conflict und dessen Ursachen zu erhalten. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Analyse dargestellt.

### **5.3. Ergebnisse der Multi-Level Analyse**

Die Multi-Level Analyse zeichnet sich dadurch aus, dass sie Variablen verschiedener Ebenen berücksichtigt. In diesem Fall werden sowohl personenbezogene Variablen, als auch Variablen der Länderebene einbezogen. Im Zuge der bisherigen Auswertungen wurden folgende Eckpunkte für die Multi-Level Analyse festgelegt:

Abhängige Variable ist der strain-based Work-Family Conflict, da dieser die einzige Konfliktart ist, bei der die Makroebene einen Varianzerklärungsanteil von über 5 Prozent erreicht. Analysiert werden nur Berufstätige mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren, welches im selben Haushalt lebt. Die Ergebnisse werden sowohl insgesamt als auch getrennt für Männer und Frauen ausgewiesen. Auf der Mikroebene werden acht Faktoren einbezogen, auf der Makroebene sind es vier, wobei zwei davon der institutionellen Dimension und zwei der kulturellen Dimension zuzuordnen sind. Des Weiteren werden Variablen der Makroebene integriert, welche Auskunft darüber geben, ob eine Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension vorliegt. Aus den möglichen Kombinationen ergeben sich vier Variablen, welche jeweils einzeln in die Modelle aufgenommen werden.

### 5.3.1. Mikroebene

Im ersten Modell wurden lediglich die Variablen der Mikroebene berücksichtigt. Die Ergebnisse (Tabelle 8) stimmen mit jenen der bivariaten Auswertungen überein: Arbeitsausmaß, Arbeitsstress, finanzielle Lage und Arbeitsplatzsicherheit sind für die Wahrnehmung von Konflikt zwischen Beruf und Familie von großer Bedeutung. Bezüglich Arbeitsdauer ist festzustellen, dass geringfügige und Teilzeitbeschäftigung den Konflikt deutlich verringern und ein Arbeitsausmaß von über 45 Stunden wöchentlich den Konflikt stark erhöht. Damit konnten die theoretischen Annahmen bestätigt werden. Auffällig ist das Ergebnis bezüglich der Variable „Zeitaufwand für Haushalt und Familie“, da der Effekt der Variable in der multivariaten Analyse verschwindet. Verantwortlich dafür ist vermutlich die Variable „Arbeitsausmaß“, da diese Variablen sich großteils gegenseitig bedingen. Je mehr Zeit jemand für den Beruf aufwendet, desto weniger Zeit bleibt für Haushalt und Familie. Für die Variable „Arbeitsausmaß“ erweist sich des Weiteren ein Unterschied im Ergebnis hinsichtlich Geschlecht. Für Frauen führt ein geringeres Arbeitsausmaß zu verringertem Konflikt zwischen Beruf und Familie, während sich für Männer hier kein signifikanter Effekt zeigt. Diese Konstellation lässt sich vor dem Hintergrund der Geschlechterkultur sinnvoll interpretieren. Pfau-Effinger (2004) stellt im Rahmen der Beschreibung der Familienmodelle fest:

*„Eine Erwerbsunterbrechung, so lange die Kinder sehr klein sind, und temporäre Teilzeitarbeit so lange, bis die Kinder nicht mehr als betreuungsbedürftig angesehen werden, gelten als die geeignete Form der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit.“*

(Pfau-Effinger 2004:4)

Im dominierenden Familienmodell ist laut Pfau-Effinger nach wie vor die Frau für Kinderbetreuung zuständig, dem Mann kommt die Rolle des „Versorgers“ zu (Pfau-

Effinger 2004:4). Zwar findet die Erwerbstätigkeit von Frauen breite Akzeptanz, dennoch ist die Vorstellung der Frau als Verantwortliche für Kinderbetreuung und -erziehung breit verankert. Eine Lösung für Frauen sowohl am Erwerbsleben teilzunehmen, als auch die Verantwortung für Kinderbetreuung und -erziehung wahrzunehmen, stellt oft Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung dar. Diese Beschäftigungsformen verringern im Vergleich zu voller Erwerbstätigkeit unter Frauen den Konflikt, der sich durch die Anforderungen der Bereiche Beruf und Familie Konflikt ergeben kann. Männer dagegen sind im traditionellen Rollenbild verantwortlich für Erwerb und Einkommen. Atypische Beschäftigungsformen wie geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung werden vor diesem Hintergrund problematisiert und haben nicht diesen Problemlösungscharakter wie für Frauen. Eben dieser Problemlösungscharakter spiegelt sich in den Ergebnissen wider, und zwar indem dass ein geringeres Arbeitsausmaß den Konflikt zwischen Beruf und Familie für Frauen reduziert.

Auch die Ergebnisse zu Arbeitsplatzsicherheit sind als Ausdruck dieser traditionellen Rollenvorstellungen zu verstehen. Generell zeigt sich: je sicherer der Arbeitsplatz, desto weniger Konflikt gibt es zwischen Beruf und Familie. Dieser Zusammenhang ist für Frauen jedoch nahezu unbedeutend. Die Gruppe der Männer weist hier dagegen mit -0,268 einen relativ hohen Wert auf. Ist die zentrale Rolle des Mannes durch Unsicherheit des Arbeitsplatzes bedroht, so kommt es zu Konfliktempfinden. Die traditionelle Rolle der Frau ist im Gegensatz dazu durch Arbeitsplatzsicherheit nicht bedroht.

Die Analyse des ersten Modells, welches nur die Mikrovariablen einschließt, bildet eine interpretative Basis der weiteren Ergebnisse. Des Weiteren hat das erste Modell gezeigt, dass eine Analyse nach Männern und Frauen getrennt inhaltlich wertvoll und daher nicht vernachlässigbar ist. Die Geschlechterkultur, welche unterschiedliche Lebensrealitäten für Frauen und Männer erzeugt, bildet die Basis für die Interpretation der individuellen Lebenssituation. Rollenerwartungen stehen daher unweigerlich im Zusammenhang mit dem Konfliktempfinden. „(...) people interpret their time expenditures and thus their perceptions of conflict in accordance with sex role expectations” (Gutek et al. 1991: 567).

Den größten Erkenntnisgewinn der multivariaten Analyse der Mikrovariablen liefern jedoch nicht die einzelnen Werte der Koeffizienten, sondern der ICC. Dieser beläuft sich nämlich nach Einbeziehung der Mikrovariablen auf rund 1 Prozent. Das bedeutet, dass sich die Erklärungskraft der Makroebene für die abhängige Variable strain-based Work-Family Conflict nach Berücksichtigung der Mikrovariablen auf rund 1 Prozent beläuft und sich damit die Relevanz der Makroebene erheblich verringert. Trotzdem ist es wichtig, die Wirkungsweisen der Makroebene zu erforschen und Zusammenhänge zu verdeutlichen.

Der ICC und der BIC des ersten Modells bieten weiters eine Basis, aufgrund derer die darauf folgenden Modelle beurteilt und verglichen werden können. Dabei wird angenommen, dass durch die Einbeziehung der Makrofaktoren die Erklärungsleistung der Modelle verbessert werden kann.

### **5.3.2. Makroebene**

#### **5.3.2.1. Institutionelle Dimension**

Nach der Mikroebene wurden in einem zweiten Schritt die Makrovariablen der institutionellen Dimension einbezogen. Die Ergebnisse dazu sind in der untenstehenden Tabelle, unter Modell 2 zu finden. Im Vergleich zur bivariaten Analyse ist hier eine deutlich reduzierte Wirkung der institutionellen Rahmenbedingungen festzustellen. Die Koeffizienten bewegen sich hier um den Wert von nur -0,006. Daraus ist zu schließen, dass institutionelle Faktoren gegenüber Individualfaktoren nur einen sehr geringen Stellenwert unter den Einflussvariablen haben. Trotzdem weisen sie die erwartete Wirkungsrichtung auf: Je höher die Kinderbetreuungsquote und je mehr Arbeitsflexibilität, desto geringer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.

Die ausgewiesenen Koeffizienten sind als unstandardisiert zu verstehen. Ein direkter Vergleich der beiden Faktoren Arbeitszeitflexibilität und Kinderbetreuungsquote ist daher grundsätzlich unzulässig. Da jedoch beide Faktoren die gleiche Spannweite (0 bis 100) aufweisen, können sie in diesem speziellen Fall in Vergleich zueinander gesetzt werden. Es zeigt sich, dass Arbeitszeitflexibilität gegenüber der Kinderbetreuungsquote eine etwas größere Bedeutung hat, mit einem Koeffizienten von -0,0068. Unter den beiden getesteten institutionellen Faktoren ist damit die Flexibilität in der Einteilung der Arbeitszeiten wichtiger für die Wahrnehmung von Work-Family Conflict als die Kinderbetreuungsquote.

Betrachtet man das Modell 2 differenziert nach Geschlecht zeigt sich folgendes Bild: Für Frauen ist die Arbeitszeitflexibilität deutlich ausschlaggebender für die Wahrnehmung von Work-Family Conflict als für Männer. Dagegen hat die Kinderbetreuungsquote größere Bedeutung für Männer als für Frauen. Die Relevanzen der institutionellen Gegebenheiten differieren augenscheinlich nach Geschlecht. Diese Tatsache legt die Vermutung nahe, dass die Geschlechterkultur und die daraus resultierenden Lebensrealitäten für die ungleiche Bedeutung der beiden institutionellen Faktoren verantwortlich sind. Die traditionelle Rollenteilung sieht für Frauen und Männer Tätigkeiten in bestimmten bzw. zentralen Bereichen vor (Kapitel 5.3.1). Problematisch wird es dann, wenn die Einbindung in die jeweils nicht-traditionelle Rolle hoch ist

(Duxbury/ Higgins 1991: 69). Gutek und KollegInnen meinen dazu auch: „... expending many hours in one's own domain should be considered less of an imposition than spending many hours in the other's domain" (Gutek et al. 1991: 561). Der Konflikt kann reduziert werden, wenn sich die Anforderungen der nicht-traditionellen Rolle an die traditionelle Rolle anpassen lassen. Frauen werden in erster Linie als verantwortlich für Familie und Haushalt gesehen. Für sie reduziert sich der Konflikt zwischen Beruf und Familie, wenn sich die beruflichen Gegebenheiten durch Arbeitszeitflexibilität den Anforderungen von Familie und Haushalt anpassen. Männer dagegen sehen ihre zentrale Verantwortung in der Berufstätigkeit, familiäre Bedürfnisse müssen sich diesem Bereich anpassen. Institutionelle Kinderbetreuung kann Teile dieser familiären Aufgaben übernehmen, weshalb der Konflikt zwischen Beruf und Familie durch höhere Kinderbetreuungsquoten reduziert wird. Die traditionelle Rollenteilung zwischen Männern und Frauen sowie die Anpassungsfähigkeit weiterer Rollen und deren Anforderungen an die primäre Rolle ist damit ausschlaggebend für die Wahrnehmung von Konflikten zwischen Beruf und Familie. Dementsprechend differiert auch die Wirkung institutioneller Faktoren auf Work-Family Conflict für Frauen und Männer.

Tabelle 8: Einflussfaktoren auf Work-Family Conflict: Ergebnisse der Multi-Level Analyse nach Analysegruppen

	Modell 1	Modell 1a Frauen	Modell 1b Männer	Modell 2	Modell 2a Frauen	Modell 2b Männer	Modell 3	Modell 3a Frauen	Modell 3b Männer
<b>Mikroebene</b>									
Alleinstehend	0,137	-0,009	0,255	0,153	0,008	0,265	0,154	0,010	0,266
Anzahl der Kinder	-0,023	0,024	-0,067	-0,015	0,033	-0,059	-0,013	0,036	-0,059
Alter des jüngsten Kindes	-0,012	-0,007	-0,028 **	-0,012	-0,007	-0,028 **	-0,012	-0,007	-0,028 **
Zeitaufwand für Haushalt und Familie	-0,008	-0,016	-0,052 *	-0,006	-0,015	-0,048	-0,007	-0,015	-0,050
Arbeitsausmaß (Referenz: Vollzeit)									
Geringfügig	-0,368 **	-0,921 ***	0,393	-0,378 **	-0,917 ***	0,379	-0,373 **	-0,909 ***	0,387
Teilzeit	-0,215 **	-0,412 ***	-0,292	-0,203 *	-0,389 ***	-0,269	-0,199 *	-0,380 ***	-0,272
arbeitet mehr als 45 Std.	0,644 ***	0,731 ***	0,696 ***	0,631 ***	0,716 ***	0,679 ***	0,629 ***	0,712 ***	0,678 ***
Arbeitsstress	0,410 ***	0,425 ***	0,390 ***	0,409 ***	0,423 ***	0,389 ***	0,409 ***	0,423 ***	0,390 ***
Einkommen	-0,261 ***	-0,284 ***	-0,237 ***	-0,249 ***	-0,271 ***	-0,224 ***	-0,248 ***	-0,270 ***	-0,224 ***
Arbeitsplatzsicherheit	-0,164 ***	-0,084 *	-0,268 ***	-0,155 ***	-0,074	-0,260 ***	-0,156 ***	-0,075	-0,258 ***
<b>Makroebene</b>									
<b>institutionelle Dimension</b>									
Kinderbetreuungsquote				-0,0058	-0,0022	-0,0090	-0,0049	-0,0009	-0,0087
Arbeitszeitflexibilität				-0,0068	-0,0105	-0,0010	-0,0083	-0,0061	-0,0078
<b>kulturelle Dimension</b>									
Emancipation Pressure (Frauenrolle)							0,0023	0,0083	-0,0035
Emancipation Pressure (Männerrolle)							-0,0096	-0,0132	-0,0048
<b>ICC</b>	0,01075	0,01679	0,01392	0,00735	0,01517	0,01148	0,00742	0,01430	0,01273
<b>BIC</b>	22599,4	12144,1	10446,3	22609,1	12156,7	10458,7	22642,6	12170,2	10473,6

Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); AV: strain-based work-family conflict 1 (kein Konflikt) - 10 (starker Konflikt); unstandardisierte Werte; N(Individualebene)=8847; N(Länderebene)=25; Signifikanzniveaus: \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Weiters stellt sich die Frage, inwiefern die Einbeziehung der institutionellen Makrovariablen die Wirkung der Mikrovariablen beeinflusst. Insgesamt haben die Makrovariablen eine moderierende Wirkung auf die Mikrovariablen: beinahe alle Mikrovariablen verlieren an Wirkungsintensität. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass strukturelle bzw. institutionelle Rahmenbedingungen Work-Family Conflict auch über die Mikrovariablen beeinflussen. Würde man also ein Erklärungsmodell heranziehen, welches Makrovariablen nicht berücksichtigt, würde die Wirkung der Mikrovariablen überschätzt werden.

Insgesamt bietet die Einbeziehung der institutionellen Makrovariablen keine Verbesserung des Modells: der Erklärungsanteil der Länderebene sinkt und der BIC erhöht sich gegenüber dem Mikromodell. Der ICC sinkt im Gesamtmodell auf 0,735 Prozent, und der BIC steigt auf 22609,1.

### **5.3.2.2. Kulturelle Dimension**

Im nächsten Schritt wurden die beiden Faktoren der kulturellen Dimension einbezogen. Die Ergebnisse dazu sind in Tabelle 8 (Seite 76) im Modell 3 zu finden. Im Allgemeinen hat die kulturelle Dimension wie auch die institutionelle Dimension eine vergleichsweise geringe Wirkung auf Work-Family Conflict. Die Werte bewegen sich zwischen 0,0023 und 0,0132, wobei dem Faktor Emancipation Pressure in Bezug auf die Männerrolle im Vergleich zu Emancipation Pressure der Frauenrolle größere Bedeutung zukommt.

Die Hypothese zur kulturellen Dimension nimmt an, dass Emancipation Pressure den Konflikt zwischen Beruf und Familie erhöht. Diese Annahme kann den Ergebnissen zufolge nur teilweise bestätigt werden. So führt vermehrter Emanzipationsdruck auf die Frauenrolle tatsächlich zu einem höheren Konfliktniveau. Dasselbe kann jedoch nicht für den Emanzipationsdruck auf die Männerrolle festgestellt werden. Hier führt ein gesteigerter Emanzipationsdruck zu einer Reduktion des Konflikts zwischen Beruf und Familie. Auch wenn sich die Werte hier in einem sehr niedrigen Bereich bewegen, so ist diese Wirkung doch ein interessantes Ergebnis. Dieses Ergebnis ist als Resultat der Eigenschaften der Bereiche Beruf und Familie zu interpretieren. In Kapitel 5.3.1 wurde bereits geschildert, dass Frauen und Männer unterschiedliche primäre Rollen einnehmen und diese Rollen in den jeweiligen Bereichen Beruf bzw. Familie verankert sind. Bei zusätzlichen Tätigkeiten im jeweils nicht-primären Bereich kommt es zum Rollenkonflikt (Kahn et al. 1964: 20). Nun zeichnen sich die jeweiligen Bereiche durch unterschiedliche Eigenschaften aus. Gutek et al. (1991: 567) stellen fest, dass sich Tätigkeiten die Familie betreffend durch höhere Flexibilität auszeichnen als Berufstätigkeit, welche oft durch

festgelegte zeitliche und örtliche Grenzen gekennzeichnet ist. Das bedeutet, dass sich die Anforderungen des familiären Bereichs leichter den Bedürfnissen des beruflichen Bereiches anpassen lässt, als umgekehrt. Angesichts der Verteilung der primären Rollen zwischen Frauen und Männer wird nun ersichtlich, dass die Erwartung einer Erwerbstätigkeit nachzugehen für Frauen verstärkt zum Konflikt führen muss, da sich der Bereich „Beruf“ mit seinen starren Grenzen relativ schwer an den zentralen Bereich der „Familie“ anpassen lässt. Aus diesem Grund erhöht der Emanzipationsdruck auf die Frauenrolle das Konfliktniveau. Demgegenüber sind familiäre Aktivitäten durch eine gewisse Anpassungsfähigkeit und Flexibilität gekennzeichnet. Wenn sich Männer nun neben ihrer traditionell vorrangigen Versorgetätigkeit auch um Haushalt und Familie kümmern, so kann diese Leistung im zeitlichen Rahmen, der durch berufliche Bedingungen begrenzt wird, relativ flexibel erbracht werden kann. Die Einbindung in die nicht-traditionelle Rolle der Männer ist vor diesem Hintergrund weniger problematisch, da sich der Bereich „Familie“ als flexibel charakterisiert. Des Weiteren lässt sich das reduzierte Konfliktempfinden aufgrund vermehrten Emanzipationsdrucks unter Männern durch den Cross-Over Effekt erklären (Hammer et al. 1997: 199). Demnach basiert das Konfliktempfinden in der Regel nicht ausschließlich auf der eigenen Situation, sondern auch auf dem Konfliktniveau des Partners bzw. der Partnerin. Fühlen sich nun Männer verpflichtet, sich auch an Tätigkeiten rund um Haushalt und Familie zu beteiligen, so wird die Frau durch Aufgabenübernahme entlastet. Der Konflikt der Partnerin kann teilweise kompensiert werden, was wiederum zu einem geringeren Konfliktempfinden des Mannes führt.

Betrachtet man weiters die Ergebnisse zu den kulturellen Makrofaktoren getrennt nach Geschlecht, so zeigt sich ein differenziertes Bild. Rollenvorstellungen und Emanzipationsdruck werden nicht ausschließlich auf das eigene Geschlecht reflektiert, es sind auch jene des anderen Geschlechts für die Befragten relevant. So hat Emancipation Pressure der Frauenrolle Auswirkungen auf das Konfliktempfinden der Männer und umgekehrt auch der Emanzipationsdruck der Männerrolle Auswirkungen auf den Work-Family Conflict der Frauen. Besonders spannend ist hier die Tatsache, dass Emanzipationsdruck beider Rollen größere Auswirkung auf Frauen hat als auf Männer. Dies lässt darauf schließen, dass Frauen gegenüber sozialen Erwartungen und kulturellen Ansprüchen sensibler sind und diese stärker Einfluss in die Wahrnehmungshaltung der Frauen finden. Ein großer Unterschied ist diesbezüglich beim Faktor Emanzipationsdruck der Männerrolle festzustellen: die Wirkung auf den Work-Family Conflict unter Frauen beläuft sich auf  $-0,0132$ , gegenüber  $-0,0048$  unter Männern. Dieser Wert bestätigt den Cross-Over Effekt, also die teilweise Kompensation des Konflikts zwischen Beruf und Familie durch den Druck gegenüber Männern, sich ebenso wie Frauen an Tätigkeiten in Haushalt und Kinderbetreuung zu beteiligen.

Emanzipation Pressure der Männerrolle reduziert damit den Konflikt für Frauen, ebenso wie für Männer.

Dies ist nicht der Fall für den Faktor Emancipation Pressure der Frauenrolle. Vermehrter Druck führt unter den Frauen zu einer Steigerung des Konfliktniveaus, während für Männer der Konflikt leicht sinkt. Gibt es in einer Gesellschaft also Druck gegenüber Frauen verstärkt erwerbstätig zu sein, so erhöht sich der Konflikt zwischen Beruf und Familie für die Frauen. Für Männer verringert sich hier der Konflikt. Durch den Druck für Frauen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wird teilweise auch die Verantwortung der Versorgerrolle an Frauen abgegeben. Da unter Männern Konflikt in erster Linie mit der Erfüllungsleistung der Versorgerrolle zusammenhängt, kann hier der Konflikt durch die Entlastung bei der Funktion des Versorgens dezimiert werden.

Wie bereits geschildert wurde, ist die Trennung von institutionellen und kulturellen Faktoren eine rein theoretische, welche in der Realität nicht in dem Maße vorzufinden ist. Dass sich die Makrodimensionen durch Interdependenzen kennzeichnen, zeigt sich unter anderem dadurch, dass die Einbeziehung der kulturellen Faktoren die institutionellen Variablen nicht unverändert lässt. Die kulturellen Makrovariablen führen dazu, dass die Bedeutung der Arbeitszeitflexibilität gegenüber dem zweiten Modell steigt und die Bedeutung der Kinderbetreuungsquote sinkt. Dieses Ergebnis bestätigt bereits die vierte Hypothese, welche besagt, dass der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen auf Work-Family Conflict abhängig von den kulturellen Rahmenbedingungen ist. Während sich die Wirkung der Kinderbetreuungsquote auf Work-Family Conflict in geringem Ausmaß verringert, sind die Veränderungen des Faktors Arbeitszeitflexibilität stärker und differieren nach Analysegruppen. Durch die Einbeziehung der kulturellen Dimension verringert sich die Wirkung der Arbeitszeitflexibilität auf Work-Family Conflict unter Frauen und verstärkt sich für Männer. Dadurch gleicht sich die Wirkung von Arbeitszeitflexibilität zwischen Männern und Frauen annähernd an, wobei diese für Männer sogar etwas bedeutender ist als für Frauen. Damit ist die Arbeitszeitflexibilität gegenüber kulturellen Erwartungshaltungen sensibler als die Kinderbetreuungsquote. Werden diese berücksichtigt, dann ist Arbeitszeitflexibilität für Männer und Frauen nahezu gleich relevant. Dieses Ergebnis bestätigt, dass die Wahrnehmung von Konflikt in Abhängigkeit von Rollenerwartungen und damit kulturellen Vorstellungen passiert (Gutek et al. 1991: 567). Eine Analyse von Work-Family Conflict ist daher nur unter Einbeziehung kultureller Aspekte sinnvoll, da anderenfalls Wirkungszusammenhänge nur verzerrt dargestellt und interpretiert werden können. Die hohe Relevanz kultureller Faktoren zeigt des Weiteren folgendes Ergebnis: Unter Berücksichtigung der kulturellen Erwartungen eines Landes verstärkt sich der Konflikt zwischen Beruf und Familie für geringfügig erwerbstätige Männer. Geringfügige

Erwerbstätigkeit gilt für Männer als atypisches Beschäftigungsverhältnis, da auf diese Weise das traditionelle Rollenbild nur teilweise erfüllt wird. Darin bildet sich die Erwartungshaltung einer vollen Erwerbstätigkeit gegenüber Männern ab. Erwartungshaltungen wiederum sind kulturell bedingt (Gutek et al. 1991: 561f.). Emanzipationsdruck als gesellschaftliche Erwartungshaltung ist daher bedeutsam dafür, inwiefern sich atypische Beschäftigungsformen negativ auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie unter Männern auswirken.

Die Bewertung des dritten Modells lässt schlussendlich noch darauf hinweisen, dass die Güte des Modells durch die Einbeziehung der kulturellen Faktoren gegenüber dem zweiten Modell nicht verbessert werden konnte. Der BIC erhöht sich hier in der Gesamtgruppe auf 22642,6. Allerdings konnte der ICC für die Analysegruppe Männer (Modell 3b) gesteigert werden. Durch Einbeziehung der kulturellen Dimension erhöht sich unter den Männern also der Erklärungsanteil der Länderebene.

#### **5.3.2.3. Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension**

Die Analyse der Ergebnisse der kulturellen Dimension hat bereits einen Einblick in die Interaktion zwischen Institution und Kultur auf Makroebene gegeben. In einem weiteren Schritt soll nun das Zusammenspiel dieser beiden Dimensionen im Fokus stehen. Zu diesem Zweck wurde analysiert, inwiefern bestimmte Kombinationen der institutionellen und kulturellen Faktoren dazu beitragen, den Work-Family Conflict zu verstärken oder zu senken. Die Annahme lautet dabei, dass bei großem Emanzipationsdruck und wenig familienfreundlichen institutionellen Rahmenbedingungen, der Konflikt zwischen Beruf und Familie verstärkt wird. Aus den Kombinationen der jeweils zwei verwendeten kulturellen und institutionellen Makrovariablen ergeben sich damit vier „Diskrepanz-Variablen“, welche separat analysiert wurden. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in Tabelle 8 (Seite 84) zu finden, dargestellt in den Modellen 4 bis 7.

Im Modell 4 wurde neben den ursprünglichen kulturellen und institutionellen Faktoren auch eine von vier „Diskrepanz-Variablen“ einbezogen. Die entsprechenden Koeffizienten beziehen sich auf die Veränderung des Work-Family Conflicts, wenn ein Land überdurchschnittlichen Emanzipationsdruck auf die Frauenrolle und zugleich eine unterdurchschnittliche Kinderbetreuungsquote aufweist. Entsprechend unserer Annahme erhöht sich in diesem Fall der Konflikt. Besonders Männer heben sich hier mit einem Koeffizienten von 0,143 hervor. Dieses Ergebnis lässt sich durch die bereits festgestellte dominante Bedeutung der Kinderbetreuungsquote für den Konflikt der Männer einerseits erklären. Des Weiteren zeigt sich abermals die Wirkung des Cross-Over Effekts: der Emanzipationsdruck auf die Frauenrolle und die fehlende Kinderbetreuung führt zu einer

Zusatzbelastung für Frauen, welche sich auf das Konfliktempfinden der Männer überträgt.

Anhand des BIC lässt sich erkennen, dass die Modellgüte gegenüber dem Modell 3 nicht gesteigert werden konnte. Dennoch finden wir in diesem Modell die höchsten Erklärungsanteile der Länderebene unter allen Modellen, die Makrovariablen inkludieren, und zwar für die Gesamtgruppe (0,791 Prozent) und für die Gruppe der Frauen (1,545 Prozent).

Tabelle 9: Einfluss von Diskrepanz-Makrofaktoren auf Work-Family Conflict: Ergebnisse der Multi-Level Analyse nach Analysegruppen

	Modell 4	Modell 4a Frauen	Modell 4b Männer	Modell 5	Modell 5a Frauen	Modell 5b Männer	Modell 6	Modell 6a Frauen	Modell 6b Männer	Modell 7	Modell 7a Frauen	Modell 7b Männer
<b>Mikroebene</b>												
Alleinstehend	0,154	0,010	0,267	0,153	0,009	0,269	0,157	0,015	0,266	0,154	0,014	0,264
Anzahl der Kinder	-0,013	0,035	-0,059	-0,012	0,034	-0,057	-0,014	0,034	-0,059	-0,014	0,033	-0,058
Alter des jüngsten Kindes	-0,012	-0,007	-0,028 **	-0,012	-0,007	-0,028 **	-0,012	-0,007	-0,028 **	-0,012	-0,007	-0,028
Zeitaufwand für Haushalt und Familie	-0,007	-0,015	-0,049	-0,006	-0,015	-0,048	-0,006	-0,016	-0,049	-0,007	-0,015	-0,049
Arbeitsausmaß (Referenz: Vollzeit)												
Geringfügig	-0,374 **	-0,909 ***	0,385	-0,377 **	-0,906 ***	0,371	-0,375 **	-0,910 ***	0,384	-0,371 **	-0,896 ***	0,381 ***
Teilzeit	-0,199 *	-0,381 ***	-0,271	-0,200 *	-0,380 ***	-0,275	-0,199 *	-0,379 ***	-0,270	-0,197 *	-0,372 ***	-0,276 ***
arbeitet mehr als 45 Std.	0,628 ***	0,712 ***	0,673 ***	0,631 ***	0,712 ***	0,681 ***	0,629 ***	0,715 ***	0,677 ***	0,629 ***	0,712 ***	0,677 ***
Arbeitsstress	0,409 ***	0,423 ***	0,390 ***	0,409 ***	0,423 ***	0,389 ***	0,409 ***	0,423 ***	0,390 ***	0,409 ***	0,423 ***	0,390 ***
Einkommen	-0,248 ***	-0,270 ***	-0,222 ***	-0,248 ***	-0,270 ***	-0,223 ***	-0,248 ***	-0,269 ***	-0,223 ***	-0,248 ***	-0,269 ***	-0,223 ***
Arbeitsplatzsicherheit	-0,156 ***	-0,076	-0,258 ***	-0,155 ***	-0,076	-0,256 ***	-0,156 ***	-0,075	-0,258 ***	-0,156 ***	-0,076	-0,258
<b>Makroebene</b>												
<b>institutionelle Dimension</b>												
Kinderbetreuungsquote	-0,0041	-0,0003	-0,0068	-0,0067	0,0005	-0,0130	-0,0051	-0,0011	-0,0088	-0,0050	-0,0011	-0,0086
Arbeitszeitflexibilität	-0,0086	-0,0062	-0,0085	-0,0085	-0,0058	-0,0079	-0,0063	-0,0026	-0,0065	-0,0066	0,0018	-0,0118
<b>kulturelle Dimension</b>												
Emancipation Pressure (Frauenrolle)	0,0016	0,0078	-0,005	0,0014	0,009	-0,0052	0,0001	0,0048	-0,0050	0,0025	0,0095	-0,0038
Emancipation Pressure (Männerrolle)	-0,0088	-0,0125	-0,0028	-0,0065	-0,0156	0,0024	-0,0070	-0,0089	-0,0030	-0,0109	-0,0189	-0,0019
<b>Diskrepanzen zwischen institutioneller und kultureller Dimension</b>												
überdurchschnittl. EP-Wert (Frauenrolle) - unterdurchschnittl. Kinderbetreuungsquote	0,060	0,050	0,143									
überdurchschnittl. EP-Wert (Männerrolle) - unterdurchschnittl. Kinderbetreuungsquote				-0,104	0,084	-0,240						
überdurchschnittl. EP-Wert (Frauenrolle) - unterdurchschnittl. Arbeitszeitflexibilität							0,140	0,238	0,095			
überdurchschnittl. EP-Wert (Männerrolle) - unterdurchschnittl. Arbeitszeitflexibilität										0,065	0,281	-0,148
<b>ICC</b>	0,00791	0,01545	0,01332	0,00774	0,01533	0,01232	0,00735	0,01359	0,01364	0,00788	0,01304	0,01350
<b>BIC</b>	22696,4	12171,5	10474,4	22626	12171,4	10473,6	22625,6	12170,1	10474,7	22626,3	12169,7	10474,3

Quelle: EQLS 2007, eigene Berechnungen; nur Berufstätige mit Kind(er); AV: strain-based work-family conflict 1 (kein Konflikt) - 10 (starker Konflikt); unstandardisierte Werte; N(Individualebene)=8847; N(Länderebene)=25; Signifikanzniveaus: \*p<0,05 \*\*p<0,01 \*\*\*p<0,001

Im fünften Modell wurde die Auswirkung von überdurchschnittlichem Emanzipationsdruck der Männerrolle und gleichzeitig unterdurchschnittlicher Kinderbetreuungsquote auf Work-Family Conflict analysiert. Die Annahme, dass diese Kombination an Eigenschaften den Konflikt zwischen Beruf und Familie steigert, kann nur teilweise bestätigt werden. Insgesamt reduziert sich der Konflikt um 0,104 in Ländern mit großem Emanzipationsdruck hinsichtlich Männerrolle und geringer Kinderbetreuungsquote. Diese Konfliktminderung ist auf das Ergebnis der Gruppe der Männer zurückzuführen. Für Frauen erhöht sich unter den genannten Umständen der Work-Family Conflict. Wie bereits bei der ersten Diskrepanzvariablen (Modell 4), erzielt auch diese Variable einen hohen Wert für die Analysegruppe der Männer. Diese Relevanz kann auf die vergleichsweise große Bedeutung der Kinderbetreuungsquote für Männer zurückgeführt werden, welche bereits in Modell 2 festgestellt wurde. Der große Unterschied zwischen Modell 4 und 5 besteht darin, dass bei gleichen institutionellen Bedingungen die unterschiedlichen kulturellen Gegebenheiten dazu führen, dass sich unter Männern der Konflikt zwischen Beruf und Familie erhöht bzw. reduziert. So führt verstärkter Emanzipationsdruck für Frauen zu Konfliktsteigerung, wogegen verstärkter Emanzipationsdruck für Männer zu Konfliktminderung führt. Dieses Ergebnis bestätigt erneut die Abhängigkeit des Einflusses von institutionellen Faktoren auf Work-Family Conflict von kulturellen Bedingungen (Hypothese 4). Weiters bestätigt dieses Ergebnis die bisherigen Ausführungen in Bezug auf traditionelle Aufgabenverteilung und Cross-Over Effekt. Frauen erfahren aufgrund des Drucks erwerbstätig zu sein und dem damit verbundenen Zeitaufwand für die nicht traditionelle Rolle erhöhten Konflikt. Führt der Emanzipationsdruck jedoch dazu, dass sich Männer vermehrt um Haushalt und Familie kümmern, so kann das Konfliktniveau der Frauen reduziert werden und aufgrund des Cross-Over Effekts kommt es zur Entlastung der familiären Spannung zwischen Beruf und Familie. Es kann also behauptet werden, dass das Konfliktausmaß von Männern wesentlich von dem Konfliktniveau der Familie bzw. der Frau abhängt.<sup>30</sup>

Interessant ist weiters, dass durch die Einbeziehung der Variable, die Länder mit überdurchschnittlichem Emanzipationsdruck (Männerrolle) und unterdurchschnittlicher Kinderbetreuungsquote identifiziert, eine Wirkungsverschiebung der ursprünglichen Emancipation Pressure-Variable zu verzeichnen ist. Wird berücksichtigt, dass hoher Emanzipationsdruck in Kombination mit niedriger Kinderbetreuungsquote zu

---

<sup>30</sup> Der Cross-Over Effekt zeigt sich wesentlich stärker für Männer als für Frauen. Grund dafür ist ein gewisser Sample-Bias. In der Stichprobe befinden sich Personen, in dessen Haushalt ein Kind unter 18 Jahren lebt, unabhängig davon, ob eine Partnerschaft vorliegt. Anzunehmen ist, dass sich wesentlich mehr alleinerziehende Frauen als Männer in der Stichprobe befinden und die Stichprobe fast ausschließlich Männer in Partnerschaften enthält. Vor diesem Hintergrund stehen weitaus mehr Männer in Abhängigkeit des Konfliktempfindens der Partnerin als dies für Frauen der Fall ist.

Konfliktminderung führt, so erhöht Emancipation Pressure auf die Männerrolle den Work-Family Conflict. In dieser Form ergibt sich gewissermaßen eine Symmetrie zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die kulturelle Dimension: Emancipation Pressure auf die Frauenrolle erhöht den Konflikt der Frauen und senkt jenen der Männer. Parallel dazu erhöht Emancipation Pressure auf die Männerrolle den Konflikt für die Männer und senkt diesen für die Frauen. Dieses Verhältnis folgt der Logik, dass wenn die Verantwortung für den eigenen primären Aufgabenbereich zumindest partiell geteilt werden kann, weniger Konflikt wahrgenommen wird.

In Bezug auf die Modellbewertung erweist sich dieses Modell als geeigneter als das Modell 4, da die jeweiligen BIC-Werte gesenkt werden konnten. Eine deutliche Verbesserung ist dabei in der Gesamtgruppe zu erkennen mit einem BIC von 22626. Ansonsten verändern sich die Werte nur kaum gegenüber Modell 4.

Das sechste Modell kennzeichnet sich durch die Verwendung einer Variable, welche Länder danach selektiert, ob diese überdurchschnittlichen Emanzipationsdruck der Frauenrolle und zugleich unterdurchschnittliche Arbeitszeitflexibilität aufweisen. Die Ergebnisse zeigen, dass die getätigte Annahme bestätigt werden kann: Die Kombination aus überdurchschnittlichen Emanzipationsdruck der Frauenrolle und zugleich unterdurchschnittliche Arbeitszeitflexibilität führt zu einer Verstärkung des Konflikts zwischen Beruf und Familie. Dieses Ergebnis kann für sowohl für Männer als auch für Frauen bestätigt werden, wobei die Wirkung unter den Frauen mit einem Koeffizienten von 0,238 deutlich stärker ist. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitszeitflexibilität für Frauen allgemein von größerer Bedeutung ist, als für Männer (Modell 2). Insgesamt besticht dieses Modell mit dem höchsten BIC für die Gesamtgruppe unter den Modellen mit Diskrepanzvariablen. Der Erklärungsanteil der Länderebene liegt für die Gruppe der Männer bei 1,364 Prozent und ist damit annähernd auf dem Niveau, welches im Modell 1 mit ausschließlich Mikrovariablen berechnet wurde.

Anhand der vierten und letzten Variable, die eine Diskrepanz zwischen institutioneller und kultureller Dimension darstellen soll, wurde analysiert, inwiefern sich ein Ländercharakteristikum von überdurchschnittlichem Emanzipationsdruck auf die Männerrolle und unterdurchschnittlicher Arbeitszeitflexibilität auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie auswirkt. Der Hypothese zufolge wird angenommen, dass ein solches Charakteristikum den Konflikt erhöht. Diese Annahme kann nur teilweise bestätigt werden. In der Gesamtgruppe ist ein leichter Anstieg des Konflikts von 0,065 zu verzeichnen. Betrachtet man die Ergebnisse getrennt nach Frauen und Männern, so zeigt sich, dass die Kombination aus überdurchschnittlichem Emanzipationsdruck der

Männerrolle gegenüber und unterdurchschnittlicher Arbeitszeitflexibilität den Work-Family Conflict den Konflikt unter Männern um 0,148 Zähler verringert. Ein ähnliches Verhältnis konnte bereits für das Modell 5 festgestellt werden, bei dem ebenfalls eine Diskrepanz-Variable für Männer und Frauen unterschiedliche Wirkung hat. Da im Modell 5 ebenfalls der Emanzipationsdruck gegenüber der Männerrolle eingeflossen ist, ist anzunehmen, dass dieser ausschlaggebend dafür ist, in welcher Form sich die unterdurchschnittlichen institutionellen Rahmenbedingungen bei Männern und Frauen auswirken. So führt unter Männern bei wenig familienfreundlichen institutionellen Rahmenbedingungen der Druck gegenüber Männern, sich an der nicht traditionellen Rolle der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu beteiligen zu einer Verminderung des Konflikts zwischen Beruf und Familie. Unter Frauen dagegen kommt es zu einer Konfliktsteigerung.

Auffällig ist außerdem, dass unter den Diskrepanz-Variablen in diesem Modell der höchste Koeffizient zu finden ist. Das bedeutet, dass unter allen getesteten Diskrepanz - Variablen der größte Einfluss auf Work-Family Conflict durch die Kombination aus überdurchschnittlichem Emanzipationsdruck der Männerrolle gegenüber und unterdurchschnittlicher Arbeitszeitflexibilität entsteht und zwar für die Gruppe der Frauen. Des Weiteren ist dieses Modell in seiner Güte für die Gruppe der Frauen besonders gut. Der BIC erreicht hier (Modell 7a) einen Wert von 12169,7.

#### **5.4. Zusammenfassung der Ergebnisse**

Die Analyse der Ursachen für Work-Family Conflict sowohl auf Mikro- als auch auf Makroebene hat vielfältige Ergebnisse hervorgebracht. Diese sollen zum Zweck der Übersichtlichkeit zusammengefasst werden.

Je familienfreundlicher die institutionellen Bedingungen, repräsentiert durch Kinderbetreuungsquote und Arbeitszeitflexibilität, desto geringer ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie. Dieser Zusammenhang zeigt sich deutlich in den vorgenommenen Analysen und bestätigt sich sowohl in der bivariaten, als auch in der multivariaten Auswertung.

Emanzipationsdruck als Ausdruck kultureller Rahmenbedingungen hat dagegen keine einheitliche Wirkung auf Work-Family Conflict. So erhöht lediglich großer Emanzipationsdruck auf die Frauenrolle den Konflikt auf Frauen, wogegen sich der Konflikt für Männer dadurch reduziert. Außerdem vermindert auch Emanzipationsdruck auf die Männerrolle den Konflikt zwischen Beruf und Familie – sowohl für Frauen als

auch für Männer. Dieses Ergebnis bestätigt zwar nicht die getroffene Annahme, dass Emanzipationsdruck als Ausdruck kultureller Rahmenbedingungen generell den Work-Family Conflict erhöht, dennoch zeigt es die große Bedeutung von kulturellen Faktoren für die Wahrnehmung von Konflikt. Denn dieses Resultat zeigt, dass kulturelle Gegebenheiten zu unterschiedlichem Konfliktempfinden und damit zu unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern führt. Der Geschlechterkultur und den damit verbundenen Praktiken kommt daher zentrale Bedeutung in der Vereinbarkeitsthematik zu. Anhand dieser können die vorhandenen Ergebnisse interpretiert werden.

Die historisch gewachsene Trennung der Bereiche Beruf und Hausarbeit und die damit verbundene Zuweisung von Männern und Frauen zu den jeweiligen Bereichen hat sich kulturell verankert (Beck-Gernsheim 1987: 33). Traditionelle Rollenerwartungen sind nach wie vor existent, welche Frauen primär mit Tätigkeiten rund um Haushalt und Kinderbetreuung und Männer mit Berufstätigkeit assoziieren. Durch vermehrten Emanzipationsdruck werden die Grenzen dieser Bereiche gewissermaßen aufgebrochen und die Beteiligung an der jeweils nicht traditionellen Rolle steigt. Die Einbindung in den jeweils nicht traditionellen Bereich gestaltet sich laut Duxbury und Higgins (1991: 69) als problematisch. Dass sich die Einbindung im nicht traditionellen Bereich auf Frauen und Männer nicht gleichermaßen auswirkt, gründet in den Charakteristika der jeweiligen Bereiche. So zeichnet sich der Bereich Familie durch höhere Flexibilität aus, als der berufliche Bereich (Gutek et al. 1991: 567). Geht man davon aus, dass versucht wird, Tätigkeiten im nichttraditionellen Bereich den Anforderungen des zentralen Bereiches anzupassen, so wird offensichtlich, dass sich für Frauen das Konfliktpotential erhöht, wenn sie versuchen die relativ starren zeitlichen und örtlichen Grenzen der Berufstätigkeit an die Aufgaben des Familienbereiches anzupassen. Für Männer ergibt sich hier weniger eine Problematik, da sich Berufstätigkeit mit der Flexibilität des Familienbereiches besser vereinbaren lässt. Eine positive Beeinflussung von Emanzipation Pressure auf Work-Family Conflict ermöglicht weiters der Cross-Over Effekt (Hammer 1997: 199), wonach das eigene Konfliktempfinden vom Konfliktniveau des Partners/ der Partnerin abhängt. So führt die Einbindung der Männer in Haushalt und Kinderbetreuung zu einer Entlastung und Reduktion des Konfliktniveaus für Frauen wodurch sich infolge auch das Konfliktempfinden der Männer verringert.

Die Darstellung kultureller Strukturen bietet eine Erklärung für den Zusammenhang zwischen kulturellen Faktoren und Work-Family Conflict. Die Abhängigkeit der Wahrnehmung von Work-Family Conflict vom Faktor „Kultur“ ist augenscheinlich, da der kulturelle Kontext Aufschluss über die Wirkungszusammenhänge gibt. Die hier formulierte Hypothese, dass die Wahrnehmung von Work-Family Conflict von kulturellen Faktoren abhängig ist, konnte anhand der Ergebnisse nicht bestätigt werden. Jedoch

macht die Interpretation deutlich, dass die Geschlechterkultur ausschlaggebend für die Einschätzung der individuellen Situation ist und dadurch die Wahrnehmung von Konflikt zwischen Beruf und Familie erheblich beeinflusst.

In Bezug auf Diskrepanzen zwischen institutioneller und kultureller Dimension hat sich herausgestellt, dass ein Auseinanderklaffen nicht zwingend zu verstärktem Konflikt führen muss. Die Ergebnisse zu kulturellen Faktoren haben bereits gezeigt, dass großer Emanzipationsdruck nicht immer mit einem hohen Konfliktniveau zusammenhängt. Dementsprechend sind auch hier die Wirkungsrichtungen nicht konsistent. Für Frauen sind Diskrepanzen zwischen institutioneller und kultureller Dimension in jedem Fall ein Faktor, der den Konflikt zwischen Beruf und Familie erhöht. Besonders ausschlaggebend ist hier die fehlende Arbeitszeitflexibilität unter hohem Emanzipationsdruck. Für Männer verringert sich der Konflikt durch hohen Emanzipationsdruck auf die Männerrolle unter wenig familienfreundlichen institutionellen Bedingungen. Dieses Ergebnis ist erneut als Ausdruck der oben geschilderten Ausführungen in Bezug auf traditionelle Rollenverteilung und Cross-Over Effekt (Hammer 1997: 199) zu interpretieren.

Die Annahme, dass der Einfluss der institutionellen Rahmenbedingungen auf Work-Family Conflict abhängig von den kulturellen Rahmenbedingungen ist, kann bestätigt werden. Hier zeigt sich, dass die Einbeziehung der kulturellen Faktoren die Wirkungen der institutionellen Variablen nicht unverändert lässt. Die kulturellen Makrovariablen führen dazu, dass die Bedeutung der Arbeitszeitflexibilität steigt und die Bedeutung der Kinderbetreuungsquote sinkt.

Die Arbeit steht unter der Prämisse der Prüfung bzw. Weiterentwicklung vorhandener Theorien zum Verhältnis zwischen Makrofaktoren und Work-Family Conflict. Dabei steht insbesondere die Theorie über makrosoziologische Wirkungsweisen auf Work-Family Conflict nach Joplin und KollegInnen (2003) im Fokus. Es wurden die folgenden drei Annahmen der Theorie einer empirischen Prüfung unterzogen.

1. Große Belastung einer makrosoziologischen Dimension geht mit einem hohen Niveau an Konflikt zwischen Beruf und Familie einher.
2. Es kommt vor allem dann vermehrt zu Konflikt, wenn die kulturellen Werte in Konflikt mit anderen Makrodimensionen geraten.
3. Die Beziehung zwischen einer Makrodimension und Work-Family Conflict wird durch bestimmte kulturelle Ausprägungen intensiviert.

Die empirische Analyse hat gezeigt, dass die Theorie von Joplin und KollegInnen bestätigt werden kann. Die erste Annahme beweist sich als zutreffend für die

institutionelle Dimension: wenig familienfreundliche institutionelle Bedingungen wie eine geringe Kinderbetreuungsquote und geringe Arbeitszeitflexibilität führen zu verstärktem Work-Family Conflict. Kulturelle Ausprägungen haben dagegen keine universelle Wirkung auf Work-Family Conflict, sondern bewirken unter bestimmten Umständen und bei bestimmten Personengruppen verstärkten Konflikt zwischen Beruf und Familie. Anzumerken ist hier, dass sich laut Joplin und KollegInnen die Beziehung zwischen kultureller Dimension und Work-Family Conflict im Unterschied zu den restlichen Makrodimensionen etwas anders gestaltet und dieser damit eine besondere Rolle zukommt. Diese Annahme steht im Einklang mit den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung. Die kulturelle Dimension zeichnet sich nicht durch konstante Wirkungsmechanismen aus, sondern beeinflusst bestehende Zusammenhänge und ermöglicht eine sinnvolle Interpretation der Ergebnisse. Mit der Beeinflussung bestehender Zusammenhänge wird bereits die dritte Annahme des Theoriemodells bestätigt. Die Beziehung zwischen institutioneller Dimension und Work-Family Conflict wird durch die kulturellen Faktoren beeinflusst. Besonders die Wirkung von Arbeitszeitflexibilität ist von Emanzipationsdruck abhängig. Bezugnehmend auf die zweite Annahme wurde überprüft, ob ein Konflikt zwischen kultureller und institutioneller Dimension, gemessen anhand einer Diskrepanz dieser beiden Dimensionen, zu vermehrtem Konflikt führt. Diese Annahme besitzt nur für Frauen Gültigkeit. Für Männer zeigte sich, dass unter wenig familienfreundlichen institutionellen Rahmenbedingungen der Druck gegenüber Männern, sich an der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu beteiligen, zu einer Verminderung des Konflikts zwischen Beruf und Familie führt. Dieses Ergebnis bestätigt den bereits geschilderten Cross-Over Effekt.

Zusammenfassend bestätigen die Ergebnisse der Analyse das theoretische Modell von Joplin und KollegInnen. Hervorzuheben ist, dass der kulturellen Dimension eine wesentliche Rolle zukommt. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sie in einem differenzierten Wirkungszusammenhang zu Work-Family Conflict steht. Des Weiteren beeinflusst sie die Wahrnehmung von Konflikt zwischen Beruf und Familie deutlich, verstärkt bzw. schwächt Wirkungszusammenhänge zwischen Makrodimensionen und Work-Family Conflict und führt zu wesentlichen Differenzen im Konfliktempfinden zwischen Frauen und Männern. Diese Tatsache zeigt die Notwendigkeit der Einbeziehung der Kultur bei Analysen von Makrofaktoren in Bezug auf Work-Family Conflict. Eine Vernachlässigung kultureller Faktoren würde ein verzerrtes Bild der Lebensrealitäten bedeuten.

Die vorliegenden Auswertungen haben weiters eindeutig gezeigt: wenn es darum geht die makrosoziologischen Ursachen von Work-Family Conflict zu analysieren ist es notwendig, diese Analyse nach Frauen und Männern getrennt vorzunehmen. Würde

man das nicht tun, so würde man zu falschen Schlussfolgerungen kommen, da die Wirkungsweisen für Männer und Frauen nicht gleichermaßen gelten. So wirken sich beispielsweise Erwartungshaltungen bezüglich der Berufstätigkeit von Frauen auf Männer und Frauen ganz unterschiedlich aus und auch die beiden institutionellen Faktoren sind für Frauen und Männer nicht von gleicher Relevanz. Differierende Lebensbedingungen und soziale Erwartungshaltungen führen dazu, dass auch Wirkungsverhältnisse zwischen Makrofaktoren und Work-Family Conflict für Frauen und Männer anders sind. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass Frauen Konflikt stark in Abhängigkeit ihrer eigenen Situation bewerten. Für Männer dagegen hängt das eigene Konfliktempfinden deutlich von der Situation der Frau ab. Vor diesem Hintergrund ist es in der theoretischen Modellierung der Wirkungsweisen zwischen Makrofaktoren und Work-Family Conflict zum einen bedeutsam, den Einfluss des Konfliktausmaßes des Partners/ der Partnerin mit zu berücksichtigen. Des Weiteren würde eine Einbeziehung der Theorie zu Geschlechterrollen eine Bereicherung des theoretischen Modells darstellen (Byron 2005: 192).

## 6. Conclusio und Ausblick

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war das Ziel, den Einfluss makrosoziologischer Faktoren auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfassen. Die Relevanz dieses Anliegens liegt in den bedeutenden Auswirkungen, welche gelungener Vereinbarkeit zugesprochen werden. Positive Veränderungen werden etwa in den Bereichen Wirtschaft, Beschäftigung und demographische Entwicklung erwartet. Darüber hinaus soll durch gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert bzw. ermöglicht werden. Um entsprechende Ziele verfolgen zu können, ist es notwendig Wirkungszusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Strukturen und der individuellen Wahrnehmung von Vereinbarkeit zu kennen. Die bisherige Forschung konzentrierte sich hauptsächlich auf Individualfaktoren als Ursachen für Konflikte zwischen Beruf und Familie (Casper et al. 2007: 35). Makrosoziologische Faktoren in Form von sozialstrukturellen Bedingungen blieben dabei weitestgehend unberücksichtigt (Steiber 2009: 470; Strandh/ Nordenmark 2006: 598). Die vorliegende Forschung greift diese Forschungslücke auf und analysiert anhand eines quantitativen Multi-Level Verfahrens den Einfluss von strukturellen Faktoren auf Work-Family Conflict. Dabei werden insbesondere Faktoren der institutionellen und kulturellen Dimension einer Prüfung unterzogen. Daraus gewonnene Erkenntnisse ermöglichen einen effizienten Einsatz von Maßnahmen, um gesellschaftliche Bedingungen für optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Die Ergebnisse zeigen, dass kulturelle Bedingungen in hohem Maße dafür ausschlaggebend sind, ob und auf welche Art Individuen einen Konflikt zwischen Beruf und Familie wahrnehmen. Der Definition folgend gründet Work-Family Conflict in „interrole-conflict“ (Kahn 1964: 20), also dem Konflikt zwischen verschiedenen Rollen, welche Individuen im Alltag einnehmen. Rollenvorstellungen sind mit unterschiedlichen Erwartungen, Normen und Werten verbunden, darüber hinaus sind sie kulturgebunden. Die individuelle Situation wird anhand der jeweilig vorherrschenden kulturellen Leitbilder beurteilt und gemessen. Dementsprechend ist auch die Wahrnehmung von Konflikt zwischen Beruf und Familie davon abhängig, was im jeweiligen Kulturkreis als Ideal in Bezug auf Berufstätigkeit und Beteiligung an Haushaltsarbeit und Kindererziehung bzw. -betreuung betrachtet wird. Die Kultur der Geschlechterbeziehungen, also die Zuschreibung spezifischer Rollen und Aufgaben von Frauen bzw. Männern, ist daher besonders bedeutend für das Konfliktempfinden. Allgemein ist festzustellen, dass die Kultur eine Schlüsselrolle in der Vereinbarkeitsproblematik einnimmt (Powell et al. 2009: 598).

*“If the societal messages about appropriate behaviours and responsibilities for men and women in general do not correspond to the everyday experiences and expectations of individual men and women, there could be a greater risk of interpreting a situation as fraught with conflict.”*

(Öun 2012: 182)

Die Analysen zu institutionellen Einflussfaktoren haben ergeben, dass familienfreundliche Bedingungen den Konflikt zwischen Beruf und Familie reduzieren. Institutionelle Bedingungen, wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine Erleichterung vor allem von zeitlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Anzumerken ist jedoch, dass diese häufig darauf abzielen, Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies ist aber nicht zwingend förderlich für Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn angesichts der Persistenz traditioneller Rollenvorstellungen, sind Frauen großteils noch immer verantwortlich für Haushalt und Kindererziehung, unabhängig vom Ausmaß der Berufstätigkeit (Lyness/ Kropf 2005: 35). Diese Umstände führen zu einer Doppelbelastung für Frauen und erhöhen das Konfliktpotenzial in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Förderung von Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen kann sich daher unter Umständen auch negativ auf die Integration der Lebensbereiche Beruf und Familie auswirken.

Diese Tatsache macht deutlich, dass der Weg zur Gleichstellung von Männern und Frauen nicht über institutionelle Aspekte der Vereinbarkeit führt, sondern in den kulturellen Vorstellungen und Praktiken zu suchen ist. Gleichstellung bedeutet nicht nur, dass Frauen sich ebenso wie Männer am Arbeitsmarkt beteiligen, sondern vor allem, dass sich die Aufgabenteilung rund um Tätigkeiten in Haushalt und Familie zwischen Frauen und Männern angleicht (Strandh/ Nordenmark 2006: 614). Dafür müssen traditionelle Rollenvorstellungen aufgebrochen werden und sich die damit verbundenen Praktiken einem Wandel unterziehen. Politische Maßnahmen, welche auf Gleichstellung bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen, müssen sich dieser Prämisse des Wandels von Aufgabenteilung und Verantwortlichkeiten verschreiben. Denn „es ist die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, die aus dem kleinen Unterschied die großen Unterschiede werden lässt“ (Beck-Gernsheim 1987: 26).

Für die wissenschaftliche Seite bedeutet das Ergebnis der vorliegenden Arbeit, dass sich zukünftige Arbeiten zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Wandel von Rollenvorstellungen und Aufgabenteilung beschäftigen müssen. Ebenso müssen Forschungen angestellt werden, welche die Wirksamkeit und Effektivität diesbezüglicher Maßnahmen untersuchen. Auch die Analyse der Auswirkungen geänderter Rollenvorstellungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt einen potentiellen Forschungsbereich dar, dessen Bedarf aus der vorliegenden Arbeit resultiert.

## 7. Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E. (2005): Ziele, Selbstkonzept und Work-Life-Balance bei der längerfristigen Lebensgestaltung – Befunde der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E mit AkademikerInnen und Akademikern. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 2005, Vol. 49, 176-186.
- Ayree, Samuel; Fields, Dail; Luk, Vivienne (1999): A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. Journal of Management, 1999, Vol. 25, 491-511.
- Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff; Weiber, Rolf (2008): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin Heidelberg: Springer.
- Baumeister, Hella (2007): Was bedeutet Arbeit für Frauen? Was ist überhaupt Arbeit? Überarbeitete und aktualisierte Version des Festvortrages zum Internationalen Frauentag am 8. März 2007 in der Oberen Rathaushalle in Bremen. [http://www.bremtec.de/bfa/downloads/Arbeit\\_fuer\\_Frauen\\_Dr\\_Hella\\_Baumeister.pdf](http://www.bremtec.de/bfa/downloads/Arbeit_fuer_Frauen_Dr_Hella_Baumeister.pdf), 8.5.2013.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): Vom „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. Soziale Welt, 1983, Vol. 34, 307-340.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1987): Das halbierte Leben – Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt am Main: Fischer.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1997): Stabilität der Familie oder Stabilität des Wandels? Zur Dynamik der Familienentwicklung. In: Beck, Ulrich; Sopp, Peter (Hg.), Individualisierung und Integration. Opladen: Leske + Budrich, 65-80.
- Beham, Barbara; Drobnic, Sonja; Verwiebe, Roland (2006): Literature Review – Theoretical Concepts and Methodological Approaches of Quality of Life and Work. Deliverable of EU-Project Quality. Utrecht: Utrecht University.
- Berger, Peter A. (1996): Individualisierung – Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Berger, Peter A. (1997): Individualisierung und sozialstrukturelle Dynamik. In: Beck, Ulrich; Sopp, Peter (Hg.), Individualisierung und Integration. Opladen: Leske + Budrich, 81-95.
- Bickel, Robert (2007): Multilevel analysis for applied research. New York: Guilford Press.
- Böhnke, Petra (2005): First European Quality of Life Survey: Life satisfaction, happiness and sense of belonging. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Böhnke, Petra (2008): Does Society Matter? Life Satisfaction in the Enlarged Europe. Social Indicators Research, Vol. 87, 189-210.
- Byron, Kristin (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. Journal of Vocational Behavior, 2005, Vol. 67, 169-198.
- Carlson, Dawn S.; Kacmar, Michele K.; Williams, Larry J. (2000): Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. Journal of Vocational Behaviour, 2000, Vol. 56, 249-276.
- Casper, Wandy J.; Eby, Lillian T.; Bordeaux, Christopher; Lockwood, Angie; Lambert, Dawn (2007): Journal of Applied Psychology, 2007, Vol. 92, 28-43.

- Clark, Sue Campbell (2000): Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations, 2000, Vol. 53, 747-770.
- Crompton, Rosemary; Lyonette, Clare (2006): Work-Life 'Balance' in Europe. Acta Sociologica, 2006, Vol. 49, 379-393.
- Dex, Shirley; Bond, Sue (2005): Measuring work-life balance and its covariates. Work, Employment & Society, 2005, Vol. 19, 627-637.
- Durkheim, Émile (1983): Der Selbstmord. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Duxbury, Linda Elizabeth; Higgins, Christopher Alan (1991): Gender Differences in Work-Family Conflict. Journal of Applied Psychology, 1991, Vol. 76, 60-74.
- Eby, Lillian T.; Casper, Wendy J.; Lockwood, Angie; Bordeaux, Chris; Brinley, Andi (2005): Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). Journal of Vocational Behavior, 2005, Vol. 66, 124-197.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The three worlds of welfare capitalism. Princeton: Princeton University Press.
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Second European Quality of Life Survey – Technical Report. [http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/qualityoflife/eqls2007\\_technical\\_report.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/areas/qualityoflife/eqls2007_technical_report.pdf), 15.5.2013.
- Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010): 5<sup>th</sup> European Survey on Working Conditions (2010) – Questionnaire. <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf>, 15.5.2013.
- Europäische Kommission (2010): Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4093&langId=en>, 8.5.2013.
- Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF), 10.2.2011.
- Eurostat (2011a): Bevölkerungsstruktur und Bevölkerungsalterung. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_structure\\_and\\_ageing/de](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_structure_and_ageing/de), 15.5.2013.
- Eurostat (2011b): Women and Men in the EU seen through figures. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/1-04032011-AP/EN/1-04032011-AP-EN.PDF), 15.5.2013
- Eurostat (2013a): Erwerbstätigenquote nach Geschlecht. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=tsdec420&plugin=1>, 15.5.2013.
- Eurostat (2013b): Teilzeitbeschäftigte Personen. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&code=tps00159&language=de>, 15.5.2013.
- Fouad, Nadya A.; Tinsley, Howard E. A. (1997): Editorial Introduction – Work-Family Balance. Journal of Vocational Behaviour, 1997, Vol. 50, 141-144.

- Frone, Michael R.; Russell, Marcia; Cooper, M. Lynne (1992): Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 65-78.
- Frone, Michael R.; Yardley, John K.; Markel, Karen S.(1997): Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 1997, Vol. 50, 145-167.
- Giannakouris, Konstantinos (2008): Ageing characterises the demographic perspectives of the European societies. *Statistics in focus*, 2008, Vol. 72. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-08-072/EN/KS-SF-08-072-EN.PDF), 10.2.2011.
- Giddens, Anthony (1999): *Soziologie*. 2. Auflage, Graz-Wien: Nausner&Nausner.
- Greenhaus, Jeffrey H.;Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 1985, Vol. 10, 76-88.
- Gutek, Barbara A.; Searle, Sabrina;Klepa, Lilian (1991): Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal for Applied Psychology*, 1991, Vol. 76, 560-568.
- Haas, Barbara (2005): The Work-Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparisons? *Current Sociology*, 2005, Vol. 53, 487-508.
- Hammer, Leslie B.; Allen, Elizabeth; Grigsby, Tenora (1997): Work-family conflict in dual-earner couples: Within individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 1997, Vol. 50, 185-203.
- Hobfoll, Stevan E. (1989): Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 1989, Vol. 44, 513-524.
- Hox, Joop J. (1995): *Applied Multilevel Analysis*. Amsterdam: TT-Publications.
- Joplin, Janice R.W.; Shaffer, Margaret A.; Francesco, Anne Marie; Lau, Theresa (2003): The Macro-Environment and Work-Family Conflict: Development of a Cross Cultural Comparative Framework. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2003, Vol. 3, 305-327.
- Kahn, Robert L. (1964): *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Klein, Katherine J.; Kozlowski, Steve W.J.(2000): From Micro to Meso: Critical Steps in Conceptualizing and Conduction Multilevel Research. *Organizational Research Methods*, 2000, Vol. 3, 211- 236.
- Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2007): Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse. [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_diskp\\_155.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_155.pdf), 15.5.2013.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2010): Bericht der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und an den Ausschuss der Regionen. Gleichstellung von Frauen und Männern – 2010. [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4328&langId=de](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4328&langId=de), 13.5.2014.
- Korabik, Karen;Lero, Donna S.;Ayman, Roya (2003): A Multi-Level Approach to Cross-Cultural Work-Family Research: A Micro and Macro Perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 2003, Vol. 3, 289-303.

- Kotowska, Irena E.; Matysiak, Anna; Styrac, Marta; Pailhé, Ariane; Solaz, Anna; Vignoli, Daniele (2010): Second European Quality of Life Survey – Family life and work. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kröll, Friedhelm, 2009: Einblicke – Grundlagen sozialwissenschaftlicher Denkweisen. Wien: Braumüller.
- Kucharová, Vera (2009): Work-life Balance: Societal and Privat Influences. Czech Sociological Review, 2009, Vol. 6, 1283-1310.
- Lewis, Susan; Cooper, Cary L. (1999): The Work-Family Research Agenda in Changing Contexts. Journal of Occupational Health Psychology, 1999, Vol. 4, 382-393.
- Lyness, Karen S.; Kropf, Marcia Brumit (2005): The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. Human Relations, 2005, Vol. 58, 33-60.
- Öun, Ida (2012): Work-Family Conflict in the Nordic Countries: A comparative analysis. Journal of Comparative Family Studies, 2012, Vol. 43, 165-184.
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa - Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske + Budrich.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. [http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle Hegemonie und Geschlecht als Herausforderung/Birgit Pfau-Effinger Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten Deutschland sterreich und Schweiz/wandel geschl pfau effinger.pdf?1361540513](http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/tagungen/Kulturelle_Hegemonie_und_Geschlecht_als_Herausforderung/Birgit_Pfau-Effinger_Wandel_der_Geschlechterkultur_und_Geschlechterpolitiken_in_konservativen_Wohlfahrtsstaaten_Deutschland_sterreich_und_Schweiz/wandel_geschl_pfau_effinger.pdf?1361540513), 15.5.2013.
- Poelmans, Steven (2003): Editorial: The Mult-Level ‚Fit‘ Model of Work and Family. International Journal of Cross Cultural Management, 2003, Vol. 3, 267-274.
- Poelmans, Steven; Allen, Tammy D.; Spector, Paul E.; O'Driscoll, Michael; Cooper, Cary L.; Sanchez, Juan I. (2003): A Cross-national Comparative Study of Work/Family Demands and Resources. International Journal of Cross Cultural Management, 2003, Vol. 3, 275-288.
- Powell, Gary N.; Francesco, Anne Marie; Ling, Yan (2009): Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. Journal of Organizational Behaviour, 2009, Vol. 30, 597-616.
- Premeaux, Sonya F.; Adkins, Cheryl L.; Mossholder, Kevin W. (2007): Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. Journal of Organizational Behavior, 2007, Vol. 28, 705-727.
- Sen, Amartya (1993): Capability and Well-being. In: Nussbaum M., Sen A. (Hg.): The quality of life, 30-53. Oxford: Clarendon Press.
- Steiber, Nadja (2009): Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach. Social Indicators Research, 2009, Vol. 93, 469-488.
- Standh, Mattias; Boje, Thomas (2002): Sweden. In: Wallace C. (Hg.): HWF Research Report No. 1. Critical Review of Literature and Discourses about Flexibility, 81-104. Wien: HWF Research Consortium, Institut für höhere Studien.

- Strandh, Mattias;Nordenmark, Mikael (2006): The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology*, 2006, Vol. 57, 597-617.
- Van der Lippe, Tanja;Jager, Annet; Kops, Yvonne (2006): Combination Pressure: The Paid Work-Family Balance of Men and Women in European Countries. *ActaSociologica*, 2006, Vol. 49, 303-319.
- Voydanoff, Patricia (2005): Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 2005, vol. 67, 822-836.
- Yang, Nini; Chen, Chao C.; Zou, Yimin(2000): Sources of work-family conflict: A sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academyof Management Journal*, 2000, Vol. 43, 113-123.

## 8. Anhang

### 8.1. Erklärung zum selbständigen Verfassen der Arbeit

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst habe. Ich habe keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Ich habe die Arbeit bzw. Teile davon weder im In- noch im Ausland einer Beurteilerin/einem Beurteiler zur Begutachtung als Prüfungsarbeit vorgelegt.

Wien, Mai 2014

---

Unterschrift

## 8.2. Abstract

Autorin: Eva-Maria Peter

Titel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus makrosoziologischer Perspektive  
- Analyse institutioneller und kultureller Einflussfaktoren

Jahr 2014

### Inhalt:

Aufgrund mangelnder empirischer Untersuchungen herrschte bislang die Sichtweise vor, dass der Vereinbarkeitskonflikt zwischen Beruf und Familie ein Individualproblem darstellt, welches sich durch mikrosoziologische Konstellationen ergibt. Im Falle einer Berücksichtigung der makrosoziologischen Bedingungen beschränkte sich die Wissenschaft häufig auf den Einfluss institutioneller Gegebenheiten. Die vorliegende Arbeit zeigt, dass strukturelle Faktoren einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis von Vereinbarkeit von Familie und Beruf liefern und neben institutionellen vor allem kulturellen Gegebenheiten besondere Relevanz zukommt. Kulturgebundene Rollenvorstellungen legen den Grundstein für die Beurteilung der individuellen Situation und beeinflussen damit auch die Wahrnehmung von Konflikt zwischen Beruf und Familie. Der Wandel der Geschlechterkultur durch die Auflösung geschlechtsspezifischer Vorstellungen zur Arbeitsteilung gilt als Schlüssel zu gelungener Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in weiterem Sinne zu Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese Tatsache sollte sowohl in der Wissenschaft, als auch bei der Ausgestaltung sozialpolitischer Maßnahmen berücksichtigt werden.

### Abstract english:

Due to lack of empirical research, work-family conflict was widely considered as problem caused by individual factors. In case structural conditions were analyzed, research was restricted to institutional causes. This research has shown that structural factors are relevant for understanding the conflict between work and family. Besides institutional conditions, the cultural setting is central in terms of work-family conflict. The individual situation concerning work-family conflict is evaluated alongside culturally affected role demands. Therefore gender culture is considered as key to reconciliation of work and family. Science as well as politics are supposed to account for these findings.

### 8.3. Lebenslauf

#### Bildungsweg

2009 - 2014	Masterstudium Soziologie, Universität Wien Schwerpunkte: Sozialstrukturforschung, Wissenschaftsforschung
2004 – 2008	Bachelorstudium Soziologie, Universität Graz
1996 – 2004	Bundesrealgymnasium Stainach

#### Berufserfahrung (auszugsweise)

2012 – 2013	Statistik Austria, Wien Inhaltliche Mitarbeit und Qualitätssicherung im Bereich EU-SILC
2012 - 2013	Wissenschaftliche Begleitung des EU- Projektes „Strukturierter Dialog“ Erhebungsevaluierung, Fragebogenerstellung, quantitative Auswertung und Ergebnisaufbereitung
2011 – 2012	Institut für Soziologie, Universität Wien Organisation der Marie Jahoda Summer School 2012 zum Thema „Work and Family. Balance – Conflicts – Perspectives“
2010 – 2011	Wissenschaftliche Begleitung der Imageanalyse PfadfinderInnen Österreich Projektkoordination, Fragebogenerstellung, Pretest, Erhebung, Auswertung, Berichterstellung und Präsentation
2010	Socialdata Ltd., Bristol, UK Betreuung und Organisation postalischer Befragungen im Bereich Verkehrs- und Infrastrukturforschung
2009	Praktikum am Institut für Jugendforschung sowie am Institut für Berufsbildungsforschung, Wien
2008 – 2009	YouGovPsychonomics AG, Wien Mitarbeit bei Marktforschungsprojekten
2007	Arbeiterkammer Steiermark, Graz Erstellung einer Studie zu Berufspraktika und Interviewtätigkeit