

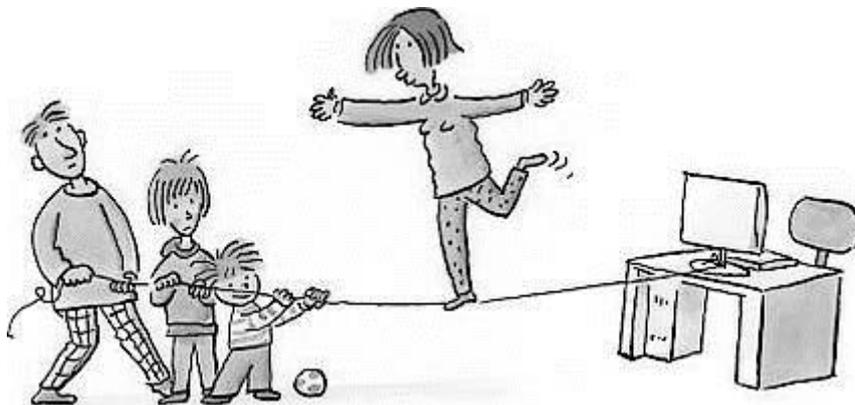
Universität Freiburg i.Ü.  
Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit  
Forschungspraktikum 2013-2015  
Dozenten: Dr. phil. Sebastian Schief und Dr. phil. Ruedi Epple  
Beraterin: Dr. phil. Maurizia Masia

---

## Bachelorarbeit

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Am Beispiel einer quantitativen Befragung von Arbeitnehmern und  
Arbeitnehmerinnen in Alters- und Pflegeheimen im Kanton Bern



Thomas FASEL  
Route Wilhelm Kaiser 6  
1700 Fribourg

Adrian GALOVIC  
Kanonenweg 12  
3012 Bern

Jascha Alexandra KAYSER  
Rathausplatz 6b  
6370 Stans

Marc WITTWER  
Aebistrasse 15  
3012 Bern

29. Mai 2015

## **Vorwort der Herausgeberin**

Im zweijährigen Forschungspraktikum des Bachelorstudienganges Soziale Arbeit und Sozialpolitik haben sich Thomas Fasel, Adrian Galovic, Jascha Alexandra Kayser und Marc Wittwer in ihrer Bachelor-Arbeit mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst.

Das zentrale Anliegen der Forschungsgruppe ist es, die Einflussfaktoren der Vereinbarkeit aufzuarbeiten. Das ausgesuchte Thema ist spannend, sehr aktuell und dominiert die wissenschaftliche wie auch die politische Diskussion. Das empirische Forschungsfeld ist allerdings bereits vielfältig abgesteckt. Nichtsdestotrotz gelingt es der Autorin und den Autoren in gewinnender Weise ihre eigenen Forschungsabsichten zur Vereinbarkeitsproblematik von bisherigen Erkenntnissen klar abzugrenzen. Den zentralen Ausgangspunkt der analytischen Betrachtung bilden rollentheoretische Überlegungen, die mit ressourcentheoretischen und psychoanalytischen Ansätzen erweitert werden. Um das Forschungsvorhaben empirisch erschliessen zu können, wird eine quantitative Befragung von 453 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in vier verschiedenen Alters- und Pflegeheimen im Kanton Bern durchgeführt. Neben einer vielfältigen Beschreibung und Ausrichtung der Theorien auf die Forschungsfragestellung zeichnet sich die Arbeit insbesondere durch eine analytisch fundierte und überzeugende methodische Vorgehensweise aus.

In Ergänzung zu bisherigen Studienergebnissen gelingt es Thomas Fasel, Adrian Galovic, Jascha Alexandra Kayser und Marc Wittwer einen zusätzlichen Beitrag zur Entschlüsselung der komplexen Vereinbarkeitsmechanismen zu leisten. Ich freue mich, die Resultate der vorliegenden Forschungsarbeit in der Reihe des Studienbereichs Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit zu veröffentlichen, damit diese einem grösseren Publikum zugänglich sind.

*Maurizia Masia*

## Inhaltverzeichnis

Abstract	5
1. Erkenntnisinteresse und Fragestellung	8
2. Zentrale Begriffe und Definitionen	11
2.1 <i>Vereinbarkeit</i>	11
2.2 <i>Rolle</i>	12
2.3 <i>Familie</i>	13
2.4 <i>Arbeit</i>	14
2.5 <i>Familienbewusste Unternehmenspolitik</i>	15
3. Rahmenbedingungen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
3.1 <i>Strukturwandel in der Gesellschaft</i>	16
3.2 <i>Politischer Diskurs um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	17
3.3 <i>Finanzielle Sparmassnahmen in Alters- und Pflegeheimen</i>	18
4. Forschungsstand	21
5. Theoretischer Rahmen	25
5.1 <i>Die Vereinbarkeit als Zusammenspiel von Rollen</i>	25
5.2 <i>Gesellschaftstheorie zur reflexiven Modernisierung nach Ulrich Beck</i>	28
5.3 <i>Psychoanalytische Theorie zum Geschlecht</i>	30
5.4 <i>Theorie zur Arbeitsteilung und zum Humankapital nach Gary S. Becker</i>	32
5.5 <i>Theoretisches Modell</i>	33
6. Hypothesenbildung und Hypothesenbegründung	35
7. Methoden	41
7.1 <i>Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen</i>	41
7.2 <i>Entwicklung des Fragebogens</i>	49
7.3 <i>Pretest</i>	53
7.4 <i>Stichprobenauswahl und Stichprobenziehung</i>	54
7.5 <i>Verlauf der Erhebung</i>	54
8. Deskriptive Analyse	56
8.1 <i>Beschreibung und Kennzahlen der Stichprobe</i>	56
8.2 <i>Deskriptive Beschreibung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	60
9. Inferenzstatistische Ergebnisse	66
9.1 <i>Voraussetzungen der multiplen Regression</i>	66

9.2	<i>Schrittweise Regression und Hypothesenüberprüfung</i>	69
9.2.1	Einflüsse aus dem Bereich der Arbeit	69
9.2.2	Einflüsse durch Kinder	72
9.2.3	Einflüsse aus dem Bereich der Familie	72
9.2.4	Ressourcenspezifische Einflüsse	73
9.2.5	Soziodemographische Einflüsse	73
10.	Diskussion	74
11.	Fazit und Schlussbetrachtung	82
12.	Reflexion des Arbeitsprozesses	84
	Danksagungen	86
	Literaturverzeichnis	87
	Anhang	94
	<i>Inhaltliche und statistische Hypothesen</i>	94
	<i>Fragebogen mit Begleitbrief</i>	97
A.	<i>Reliabilitätsanalysen</i>	103
A.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	104
A.2	Anforderungen im Beruf	106
A.3	Familienbewusste Unternehmenspolitik	108
A.4	Anforderungen in der Familie	110
A.5	Vereinbarkeit der Eltern	112
B.	<i>Faktorenanalysen</i>	114
B.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	114
B.2	Anforderungen im Beruf	114
B.3	Familienbewusste Unternehmenspolitik	114
B.4	Anforderungen in der Familie	115
B.5	Vereinbarkeit der Eltern	116
C.	<i>Outputs der deskriptiven Analyse</i>	117
D.	<i>Voraussetzungen der multiplen Regression</i>	124
D.1	Korrelationsmatrix	124
D.2	Toleranzwert und VIF-Wert	125
D.3	Q-Q Diagramm Normalverteilung Kriteriumsvariable	126
D.4	Kolmogorov-Smirnoff-Test	126
D.5	Durbin-Watson-Statistik	126

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition Familie	13
Abbildung 2: Model of Work Family Enrichment	27
Abbildung 3: Theoretisches Modell Vereinbarkeit Beruf und Familie	34
Abbildung 4: Untersuchungsmodell	40
Abbildung 5: Screeplot „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	43
Abbildung 6: Rotiertes Komponentendiagramm „Anforderungen in der Familie“	45
Abbildung 7: Balkendiagramm Bildung	57
Abbildung 8: Histogramm Vereinbarkeit von Beruf und Familie	61
Abbildung 9: Boxplot Vereinbarkeit nach familienbewusster Unternehmenspolitik	64
Abbildung 10: P-P-Diagramm des Standardisierten Residuums	68
Abbildung 11: Streudiagramm der Residuen	68

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Definition Vereinbarkeit	12
Tabelle 2: Indexinformationen „Vereinbarkeit Beruf und Familie“	43
Tabelle 3: Indexinformationen „Anforderungen im Beruf“	44
Tabelle 4: Indexinformationen „Verantwortung in der Familie“	46
Tabelle 5: Indexinformationen „Beanspruchung durch die Familie“	46
Tabelle 6: Indexinformationen „familienbewusste Unternehmenspolitik“	47
Tabelle 7: Indexinformationen „Vereinbarkeit Beruf und Familie der Eltern“	48
Tabelle 8: Häufigkeitstabelle kategoriales Alter	57
Tabelle 9: Häufigkeitstabelle Arbeitsbereich	59
Tabelle 10: Häufigkeitstabelle kategoriale Stellenprozente	60
Tabelle 11: Kreuztabelle Konflikt / Stellenprozente	62
Tabelle 12: Kreuztabelle Konflikt / Anzahl Kinder	63
Tabelle 13: Übersicht Blöcke der schrittweisen Regression	69
Tabelle 14: Schrittweise multiple Regression	69

Tabelle 15: Geschlecht	117
Tabellen 16 und 17: Alter und kategoriales Alter	117
Tabelle 18: Zivilstand	117
Tabellen 19 und 20: Anzahl Personen im Haushalt	117
Tabelle 21: Anzahl Kinder	118
Tabelle 22: Familienexterne Hilfe	118
Tabelle 23: Arbeitsbereich	118
Tabellen 24 und 25: Arbeitspensum	118
Tabelle 26: Alleinverdiener	119
Tabelle 27: Einziger Job	119
Tabellen 28 und 29: Haushaltseinkommen	119
Tabelle 30: Index Vereinbarkeit von Beruf und Familie	120
Tabelle 31: Vereinbarkeit nach Geschlecht	120
Tabelle 32: Vereinbarkeit nach Bildung	120
Tabelle 33: Vereinbarkeit nach Stellenprozenten	121
Tabelle 34: Vereinbarkeit nach Haushaltseinkommen	121
Tabelle 35: Vereinbarkeit nach Kindesalter	121
Tabelle 36: Vereinbarkeit nach Anzahl Kinder	122
Tabelle 37: Vereinbarkeit nach Familienarbeit in Stunden	122
Tabelle 38: Vereinbarkeit nach Alter	122
Tabelle 39: Vereinbarkeit nach Anforderungen im Beruf	122
Tabelle 40: Vereinbarkeit nach Beanspruchung durch die Familie	123
Tabelle 41: Vereinbarkeit nach Verantwortung in der Familie	123
Tabelle 42: Vereinbarkeit nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern	123

## **Abstract**

Individuen erfüllen in ihrem Leben in diversen Bereichen verschiedene Rollen. Von zentraler Bedeutung sind, in gewissen Lebensphasen, die Rollen im Beruf und in der Familie. Diese Rollen überschneiden sich zeitweilig und müssen miteinander vereinbart werden, was zu Konflikten führen kann. Die vorliegende quantitative Querschnittstudie untersucht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Angestellten in Alters- und Pflegeheimen im Kanton Bern. Dabei wird der Einfluss von verschiedenen Faktoren auf die Vereinbarkeit mittels schrittweiser multipler Regression geprüft. Die Studie deckt u.a. auf, dass die Einschätzungen der Anforderungen in der Familie und die Einschätzung der familienbewussten Unternehmenspolitik die Vereinbarkeit massgeblich beeinflussen. Daraus ergeben sich Implikationen für Unternehmen und Politik.

## 1. Erkenntnisinteresse und Fragestellung

Die Institution der Familie und der Bereich der Arbeit haben sich in den letzten Jahren in der Schweiz grundlegend verändert. Im Bereich der Familie nimmt die Anzahl Kinder, die bei lediglich einem Elternteil aufwächst, zu. Von 2002 bis 2007 ist das durchschnittliche Alter der verheirateten Mütter bei der Geburt ihres ersten Kindes um ein ganzes Jahr auf 29.8 Jahre angestiegen. Die Schweiz weist im internationalen Vergleich eine der geringsten Geburtenraten auf – die Schweizerinnen und Schweizer altern daher durchschnittlich deutlich stärker (BFS 2008:7-9).

Die Veränderungen im Arbeitsbereich sind nicht minder drastisch als diejenigen im Familienbereich. Wurde vor 300 Jahren noch die Selbstversorgungswirtschaft betrieben, so hat sich bis heute ein komplexes System der Marktwirtschaft entwickelt (Googins 1991). Mit zunehmender Industrialisierung der Marktwirtschaft begann sich der Bereich der Arbeit nicht nur örtlich, sondern auch zeitlich immer mehr vom Bereich der Familie abzukoppeln. Die industrielle Revolution führte dazu, dass Arbeit und Familie zu unterschiedlichen Zeitpunkten, an unterschiedlichen Orten, mit unterschiedlichen beteiligten Mitmenschen stattfanden (Googins 1991).

Es entwickelte sich mehr und mehr ein System von Arbeit und Familie, wie wir es heute kennen, in dem die Familie primär als Quelle emotionalen Rückhalts betrachtet wird. Der Grund, warum die Leute arbeiten, liegt darin, dass sie für ihr Überleben aufkommen müssen (BFS 2008:26). Diese Tatsache soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich Arbeit und Familie trotz Auseinanderdriften auch gegenseitig bedingen (Hoffmann 2007:5). So ist es nur dann möglich, eine Familie zu ernähren, wenn die finanziellen Mittel vorhanden sind. Diese wiederum werden durch die Arbeit generiert. Die Bereiche Beruf und Familie sind also sowohl durch Grenzen voneinander getrennt, als auch aneinander gebunden. Mit diesem Spannungsfeld sieht sich letztendlich jeder Mensch konfrontiert, der gleichzeitig Familienmitglied und berufstätig ist.

Es erstaunt nicht, dass im Verlaufe der Entwicklung dieses Spannungsfeldes zwischen Beruf und Familie die Frage auftrat, wie man die beiden Bereiche am besten miteinander vereinbaren kann. Bereits Engels (1845) untersuchte in seinen Forschungen zur sozialen Lage der Industriearbeiter in England nicht nur die Auswirkungen der Industrialisierung auf die Arbeit, sondern auch auf das Familienleben der Fabrikarbeiter. Spätestens seit 1990 erlebten die wissenschaftlichen Disziplinen einen regelrechten Boom zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Jürgens 2010:491). Unterschiedlichste Akteure wie Betriebe, Arbeitnehmer und politische Institutionen sahen sich mit der Thematik konfrontiert. Bis heute hat sich dies nicht geändert. So sorgen aktuelle mediale Diskurse über die Vorhaben von Firmen wie Facebook und Apple für Furore, die sich bereit erklären, ihren weiblichen Spitzenangestellten einen Betrag von 20'000 Dollar für ein sogenanntes „Social Freezing“<sup>1</sup> zur Verfügung zu stellen, um dem

---

<sup>1</sup> Beim *Social Freezing* handelt es sich um einen Vorgang, bei dem Eizellen eingefroren werden. Zuerst wird der Frau ein Hormon verabreicht, das die Reifung der Eizellen bewirkt, anschliessend werden diese Eizellen der Frau mit einer Nadel entnommen (Frost, Karberg, Monath und Keller 2014).

weiblichen Elitepersonal die Möglichkeit zu bieten, die Karriere in den Vordergrund zu stellen und den Kinderwunsch aufzuschieben (Frost, Karberg, Monath und Keller 2014). Auch auf Grund dieser nicht abklingenden Relevanz der Thematik beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*.

Die Bereiche Beruf und Familie wurden zuvor mit dem Begriff des Spannungsfeldes beschrieben. Allerdings stellt sich die Frage, wodurch konkret diese Spannungen zwischen den Bereichen zu Stande kommen. Um einen genaueren Überblick darüber zu bekommen, lohnt es sich, den Blick auf die soziologische Forschung zu richten. Diese zeigt auf, dass es für Personen vor allem dann schwierig wird Beruf und Familie gleichzeitig zu handhaben, wenn grosse Belastungen in beiden Bereichen vorhanden sind. So zum Beispiel in Form von langen Arbeitszeiten und Belastungen durch Kinder (Smith Major, Klein und Ehrhart 2002:1). Nebst diesen Determinanten für die Vereinbarkeit können aber auch innerhaushaltliche Zuweisungen von Aufgaben eine wichtige Rolle spielen, die in der Schweiz nach wie vor stark geschlechtlich zementiert sind (BFS 2003a:38). Diese sowie weitere ökonomische und familienspezifische Komponenten wirken sich gemeinsam auf das Erleben des Zusammenspiels von Beruf und Familie aus. Lösungen für die Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Familie werden auf sämtlichen Ebenen unserer Gesellschaft gesucht, denn eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet mehr Lebensqualität (Greenhaus, Collins und Shaw 2002). Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber möglichst gut gestalten zu können, braucht es spezifisches Wissen darüber, welche Einflussfaktoren auf eben diese Vereinbarkeit wirken. Mit dieser Frage beschäftigt sich die vorliegende Arbeit. Die Forschungsfrage lautet daher: Welche Faktoren beeinflussen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Dieser Forschungsfrage wird anhand einer quantitativen Erhebung in Alters- und Pflegeheimen im Kanton Bern nachgegangen. Seit geraumer Zeit kann die Arbeit in Alters- und Pflegebetrieben als eine Art Sorgenkind des schweizerischen Arbeitsmarkts gesehen werden. Gerade die Pflegebranche leidet in der Schweiz unter einem Imageverlust. Oftmals ist es für die Betriebe schwierig, qualifiziertes Personal zu finden (Valeri 2011). Durch den Ausgang der Zuwanderungsinitiative<sup>2</sup> stellt sich den Pflegebetrieben eine zusätzliche Frage: Was passiert, wenn auch durch Migration diese Pflegenotstände nicht mehr ausgeglichen werden können (Kopp 2014)? Die starke Alterung der Gesellschaft stellt eine weitere Herausforderung dar. Sie sorgt dafür, dass immer mehr Senioren das Bedürfnis haben in einem Pflege- oder Altersheim untergebracht zu werden. Die Kapazitäten sind dementsprechend ausgelastet. Spitalaufenthalte werden zunehmend kurz gehalten, was dazu führt, dass erhöhte Belastungen auf die Heime fallen (Widmer 2011). Nicht zuletzt sind politische Sparpakete dafür verantwortlich, dass den Heimen in vielen Fällen die Mittel gekürzt werden (Der Bund 2013). Dies alles sind Indikatoren dafür, dass die Arbeitsbelastungen in den Pflegebetrieben sehr hoch sind, mit deutlicher Tendenz zur Zunahme. Entsprechend wichtig erscheint

---

<sup>2</sup> Am 9. Februar 2014 hat das Schweizer Volk zugestimmt, die Zuwanderung zu begrenzen, indem der Staat Höchstzahlen für Bewilligung im Ausländer- und Asylbereich festlegt (NZZ 2014).

es, speziell die Angestellten<sup>3</sup> in Pflegebetrieben bezüglich ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu betrachten. Sie scheinen besonders gefährdet, Arbeit und Familie nicht unter einen Hut bringen zu können.

---

<sup>3</sup> In dieser Arbeit wird der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

## 2. Zentrale Begriffe und Definitionen

Diese Arbeit stützt sich auf verschiedene Begriffe und Definitionen, welche in diesem Kapitel kurz dargelegt werden. Zuerst wird der Begriff der Vereinbarkeit definiert und es wird herausgearbeitet, was unter Vereinbarkeit verstanden wird, danach wird der Begriff der Rollen genauer erläutert, da wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Zusammenspiel zweier Rollen betrachten. Schliesslich sollen die Begriffe Arbeit und Familie klarer definiert werden. Dabei werden wir unterschiedliche definitorische Ansätze aufzeigen, um aus diesen unsere eigenen, für diese Arbeit relevanten Definitionen herauszuarbeiten. Schliesslich wird der Einflussfaktor der familienbewussten Unternehmenspolitik dargelegt. Zu diesem Einflussfaktor besteht eine Vielzahl von Konzepten, die unterschiedlich weit gefasst sind und unterschiedlich verstanden werden können.

### 2.1 Vereinbarkeit

Als Hilfe zur thematischen Eingrenzung des Begriffes der Vereinbarkeit werden nebst der Vereinbarkeit von Beruf und Familie drei weitere begriffliche Definitionen herbeigezogen, die das Zusammenspiel der Rollen im Beruf und in der Familie schildern: Die *work-life-balance*, die *work-family-balance* sowie die *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben*.

Die *work-life-balance* und die *work-family-balance* gehen von einer Perspektive aus, die ein ausbalanciertes Verhältnis zwischen Arbeit und Leben respektive Arbeit und Familie sehen. Ein ausbalanciertes Verhältnis bedeutet in diesem Zusammenhang, dass gleich viel Zeit, gleich viel Beschäftigung und gleich viel Befriedigung in beiden Bereichen stattfinden. Bei hoher Beschäftigung, Befriedigung und viel Zeitinvestition spricht man von einer *High Balance*. Das Gegenteil davon, die Balance mit geringer Beschäftigung, geringer Befriedigung und wenig Zeitinvestition wird als *Low Balance* bezeichnet. Eine solche Balance ist laut diesen Ansätzen meist mit dem Zurückfahren der Rolle der Arbeit verbunden, weil diese bei den Arbeitnehmern tendenziell dominanter ist (Greenhaus, Collins und Shaw 2003:510-513).

Die beiden Begriffe *work-life-balance* und *work-family-balance* fassen die Balance in der Vereinbarkeit unterschiedlich weit. Der Begriff *life*, manchmal auch *non-work* genannt, bezeichnet sämtliche Aktivitäten ausserhalb des Berufs (Guest 2002:262). Dieser Ansatz geht gerade auch von der wachsenden Wichtigkeit der persönlichen Zeit gegenüber der Zeit auf der Arbeit oder in der Familie aus (BFS 2003b:151). Der Begriff *family* konzentriert sich nur auf einen Aspekt ausserhalb der Arbeit, nämlich auf das Familienleben (Guest 2002:262).

Im deutschen Sprachgebrauch haben sich in der Forschung vermehrt die Begriffe *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* und *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* durchgesetzt. Die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* meint die Fähigkeit von Erwerbstätigen, sich einerseits dem Beruf, andererseits dem Familienleben zu widmen. Der Begriff schliesst die Schwierigkeiten, die in diesen Bereichen auftreten können, mit ein.

Sind auch Bereiche wie Freundschaften oder Hobbies mit eingeschlossen, spricht man von der *Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben* (Gloger 2007:34).

Zusammenfassend kann eine Matrix von vier Begriffen erstellt werden, die definitorisch differenziert werden können, je nachdem ob das gesamte Privatleben oder nur die Familie miteingeschlossen wird und ob von einer Balance ausgegangen wird oder nicht.

*Tabelle 1: Definition Vereinbarkeit*

	Gesamtes Privatleben miteingeschlossen	Nur Familie miteingeschlossen
ausgehend von einer Balance	Work-Life-Balance	Work-Family-Balance
nicht ausgehend von einer Balance	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>

Für unsere Arbeit gehen wir vom Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Dies tun wir aus zwei Gründen: Zum einen gehen wir davon aus, dass eine optimale Vereinbarkeit nicht unbedingt mit einer Gleichverteilung in Beruf und Familie einhergeht. Zum anderen sehen wir in den Begriffen Beruf und Familie zwei klar voneinander abgegrenzte und empirisch erfassbare Konzepte.

## 2.2 Rolle

In sozialen Interaktionen werden je nach Situation bestimmte normative Verhaltensweisen erwartet. Diese erwarteten Verhaltensweisen sind abhängig von der Rolle, die das Gegenüber in der Gesellschaft einnimmt (Hillmann 2007:756). So werden zum Beispiel an eine Kassiererin im Supermarkt bestimmte Ansprüche gestellt und sie muss sich normativen Mustern entsprechend verhalten.

Diese normativen Ansprüche und Erwartungen der Gesellschaft gegenüber einem Individuum machen seine Rolle aus. Die Rolle ist geprägt von den Erwartungen der Gesellschaft. Ein Missachten dieser Erwartungen, also ein Nichtentsprechen der Rolle, hat soziale Sanktionen wie den Ausschluss aus der Gesellschaft zur Folge (Hillmann 2007:756-757). Da Individuen jedoch in verschiedene soziale Interaktionen eingebunden sind und verschiedene Positionen in der Gesellschaft einnehmen, haben sie folglich auch verschiedene Rollen zu erfüllen. Denn je nach Situation werden Individuen mit anderen gesellschaftlichen Erwartungen konfrontiert und nehmen damit auch eine andere Rolle ein (Hillmann 2007:756-757). Somit variieren, je nach Situation und Gegenüber, die Rollenanforderungen an das Individuum.

## 2.3 Familie

Im Verlaufe der Zeit hat der Begriff „Familie“ verschiedene Bedeutungswandel durchlaufen. Neben dem Begriff der Kernfamilie, welcher vertikale Verwandtschaftsbeziehungen zwischen Eltern und Kindern betont, gibt es auch die Vorstellung der Grossfamilie. Diese bezieht alle Mitglieder einer ungeteilten Erbgemeinschaft, sprich alle Nachkommen einer bestimmten Person mit ein (Hillmann 2007:215). Die Grossfamilie besteht also nicht nur aus Eltern und Kindern sondern umfasst auch Tanten, Onkel, Cousins und Cousinen.

Eine andere Herangehensweise an den Begriff Familie erfolgt über den Haushalt. Wird Familie als Familienhaushalt definiert, bezeichnet dies eine Gruppe von Personen, die eine Wohnung teilen und in einer eheähnlichen Gemeinschaft leben. Der Verwandtschaftsgrad zwischen diesen Personen steht dabei nicht im Vordergrund (BFS 2002:5).

Aktuell definiert die Organisation „Pro Familia“ Familie als „einen zeitlich überdauernden Ort des Aufgenommen-Werdens [...] jeden Menschen ungeachtet seines Alters, seines Geschlechts“ (Pro Familia o.J.). Weiter bezeichnet „Pro Familia“ Familie als Lebensgemeinschaften mit lebenslangen Beziehungen zwischen zwei Generationen.

Im Wörterbuch der Soziologie wird Familie als das „Zusammenleben von mindestens zwei Generationen“ definiert (Hillmann 2007:215). Somit ist die Familie nicht durch Äusserlichkeiten oder biologische Verhältnisse definiert, sondern durch die Akzeptanz und emotionalen Beziehungen, die vorherrschen und die Individuen miteinander verbinden.

Für unsere Definition von Familie gehen wir in dieser Arbeit von einer Mischung der Idee der Gross- und der Kleinfamilie aus.

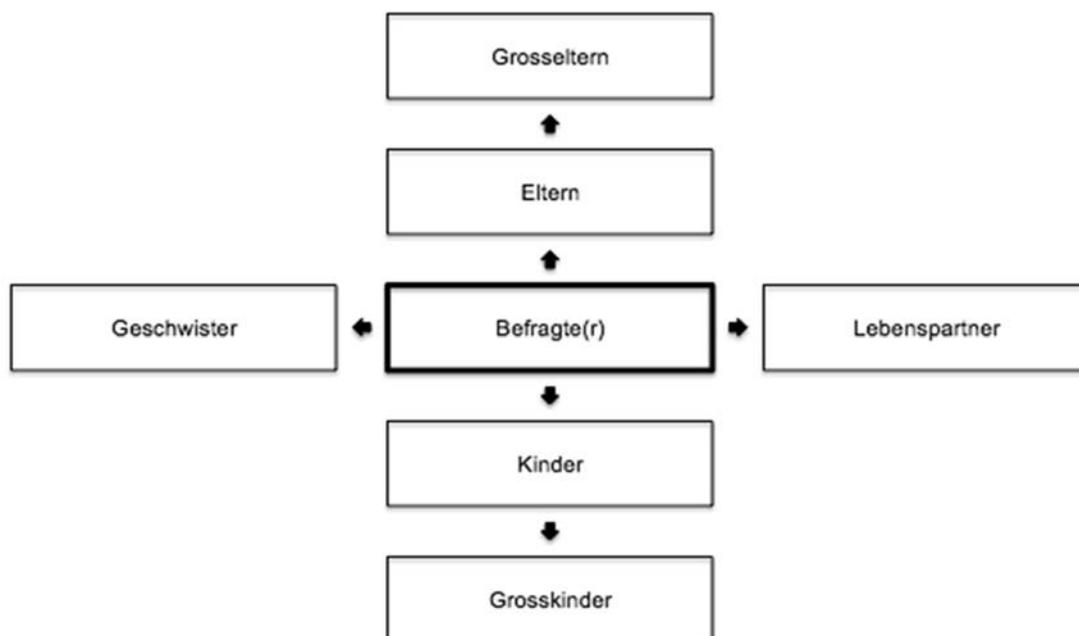


Abbildung 1: Definition Familie

Die Abbildung 1 stellt dar, dass wir sowohl die Eltern und auch Grosseltern der Befragten als auch die Kinder und Grosskinder zur Familie zählen. Auch die Geschwister der befragten Personen, sowie die Lebenspartner sind in unserer Definition von Familie enthalten. Nicht beachtet werden jedoch Tanten und Onkel sowie Cousins und Cousinen.

## 2.4 Arbeit

Obwohl der Begriff Arbeit allgemein bekannt ist und auch im Alltag viel gebraucht wird, bleibt es ein sehr ambivalenter Begriff. Arbeit ist ein Grundrecht des Menschen und wird in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte jedem Menschen garantiert<sup>4</sup>. Arbeit gilt als einer der Faktoren, die den sozialen Status des Menschen bestimmen, denn durch die Arbeit definieren wir unsere Rolle und unseren Stand in der Gesellschaft. Sie ermöglicht uns einen materiellen Reichtum (Hillmann 2007:38).

Arbeit erscheint uns unter anderem auch als eine lästige Pflicht, die uns von der Gesellschaft auferlegt wird und die notwendig ist zur Erfüllung unserer materiellen Grundbedürfnissen. Sie interferiert mit unserer Freizeit und muss erledigt werden, um einen gewissen Lebensstandard aufrecht zu erhalten und einer Ächtung durch die Gesellschaft zu entgehen (Brockhaus 2 2006:291).

Klassische volkswirtschaftliche Ansätze sehen Arbeit primär als Produktionsfaktor. Der Mensch ist nichts weiter als seine Arbeitsleistung und wird über diese definiert. Da der Mensch nur als Arbeitskraft wahrgenommen wird, kann es zu einer vollkommenen Fremdbestimmung durch den Arbeitgeber kommen. Der Mensch wird nur in seiner Rolle als Arbeitnehmer wahrgenommen und sein Leben ausserhalb der Produktionsstätte wird in dieser Definition nicht mitberücksichtigt (Gabler Wirtschaftslexikon 2005:148).

Politikwissenschaftliche Ansätze neigen dazu, die Definition von Arbeit weiter zu fassen und alle Tätigkeiten, die in irgendeiner Art und Weise auf die Herstellung von Gütern oder Dienstleistungen ausgerichtet sind, miteinzubeziehen. Dabei wird in der modernen Industriegesellschaft Arbeit als „einkommensbezogene Beschäftigungsmöglichkeit“ gesehen und unbezahlte Arbeit nur mit geringer Anerkennung bedacht (Nohlen und Schultze 2005:27). Somit liegt auch in der Politikwissenschaft der Fokus auf bezahlter Arbeit, welche auch Anerkennung und Status mit sich bringt und generiert.

In unserer Arbeit bildet der Beruf den Gegenpol zum Familienleben. Der berufstätige Mensch verbringt einen Grossteil seiner Zeit auf der Arbeit und sein Leben wird durch die Arbeit beeinflusst, da diese gleichzeitig Ressourcen beansprucht und generiert. Insofern stützen wir uns auf den weiter gefassten, politikwissenschaftlichen Ansatz und betrachten unter dem Aspekt der Arbeit die bezahlte Erwerbstätigkeit und lassen die unbezahlte Erwerbstätigkeit aussen vor.

---

<sup>4</sup> Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Büchergilde 2005) „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit [...]“.

## 2.5 Familienbewusste Unternehmenspolitik

Wie der Begriff familienbewusste Unternehmenspolitik im Spezifischen definiert und verstanden wird, ist sehr individuell. Es ist ein stark subjektiv geprägter Begriff, da er eng mit der Vorstellung von Familienfreundlichkeit und dem Empfinden der Arbeitsatmosphäre verbunden ist.

Zum einen beinhaltet die familienbewusste Unternehmenspolitik eine klare Forderung an den Arbeitgeber. Durch bestimmte unternehmenspolitische Massnahmen gegenüber den Arbeitnehmern kann die Familienfreundlichkeit in Unternehmen gesteigert werden. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit aus Deutschland (BFSFJ 2013) beschreibt dafür vier Felder, in denen Massnahmen ergriffen werden sollen und anhand derer sich die Familienfreundlichkeit von Unternehmen messen lässt. Massnahmen in den Bereichen *Flexible Arbeitszeiten*, *Massnahmen für Eltern* und *Hilfe beim Wiedereinstieg ins Berufsleben*, Angebote zur *Betreuung von Angehörigen* oder verbilligte Krippenplätze für Kinder und die Möglichkeit über den Arbeitsplatz *Unterstützung bei der Familien- und Hausarbeit* zu bekommen, können die Familienfreundlichkeit steigern und die Wahrnehmung des Unternehmens ändern (BFSFJ 2013).

Zum anderen sind das Empfinden und die Wirkung der familienbewussten Unternehmenspolitik auch von den Arbeitnehmern abhängig. Sie sind die Adressaten und ihre Einstellung gegenüber dem Unternehmen und ihren Arbeitskollegen hat einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Unternehmenspolitik. Wird die allgemeine Arbeitsatmosphäre und das Verhältnis zu den Mitarbeitern als angenehm empfunden, attestiert man dem Unternehmen automatisch eine bessere Familienfreundlichkeit, auch wenn nur wenige familienbewusste unternehmenspolitische Massnahmen getroffen werden (Klenner und Schmidt 2007:28).

Abschliessend ist zu sagen, dass die familienbewusste Unternehmenspolitik aus konkreten Massnahmen besteht, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Arbeitnehmer erleichtern soll. Wie diese Massnahmen jedoch wahrgenommen werden und als wie familienbewusst die Politik eines Unternehmens empfunden wird, ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Die allgemeine Arbeitsatmosphäre kann die subjektive Empfindung beeinflussen.

Wir sehen eine familienbewusste Familienpolitik somit aus einer Kombination zweier Komponenten: Die konkreten Massnahmen in den Bereichen, welche im Unternehmensmonitor dargestellt werden und die Arbeitsatmosphäre, welche die subjektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer beeinflusst.

### **3. Rahmenbedingungen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Seit Ende der sechziger Jahre rückte die Vereinbarkeitsthematik immer mehr in den gesellschaftlichen Fokus. Nachdem es zu einer Abwendung von der traditionellen Rollenverteilung im Haushalt kam und sowohl Frauen wie auch Männer auf dem Arbeitsmarkt tätig wurden, war die Rollenverteilung in der Familie nicht mehr strikt nach Beruf und Familie getrennt. Die beiden Bereiche mussten fortan miteinander vereinbart werden.

Im Laufe der letzten 40 Jahre wurden einige Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Bund und die Kantone beschlossen. Allerdings liegt es im Ermessensspielraum der einzelnen Kantone wie stark sie diese Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen und fördern wollen. Manche Kantone, wie der Kanton Bern, sind verschuldet und haben Sparpakete erlassen, welche den finanziellen Druck auf die Alters- und Pflegeheime erhöhen und diese zum Sparen zwingen. Dieser Spardruck verstärkt die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Angestellte von Alters- und Pflegeheimen.

Im folgenden Kapitel gehen wir genauer darauf ein, was der Strukturwandel in der Familie, der politische Diskurs und der Spardruck des Kantons Bern auf die Vereinbarkeit der Angestellten von Alters und Pflegeheimen für Auswirkungen hat.

#### **3.1 Strukturwandel in der Gesellschaft**

Bis in die sechziger Jahre förderte die Schweizer Familienpolitik das Alleinernährermodell (Grossenbacher 2004:21). Darunter wurde eine klare Rollenverteilung zwischen Mann und Frau verstanden. Während die Männer für die ausserhäusliche Erwerbsarbeit zuständig waren, übernahmen die Frauen die innerhäuslichen Hausarbeiten und Betreuungsaufgaben (Blattmann 2011:5).

Als Ende der sechziger Jahre das Bildungswesen breiteren Kreisen der Bevölkerung zugänglich gemacht wurde, stieg die Chancengleichheit für Mädchen und junge Frauen gegenüber den Männern an (Grossenbacher 2004:23). Gleichzeitig fanden gesellschaftliche Umbrüche statt. Während Männer versuchten, aus den alten Rollenmustern auszurechen und sich gegen die erwartete Karriereorientierung auflehnten, begannen die Frauen sich gegen die reine Hausfrauen- und Mutterrolle zu wehren (Blattmann 2011:5).

Ab Mitte der siebziger Jahre beteiligten sich immer mehr Mütter und Frauen an der Erwerbsarbeit, was die Lebensformen in den Haushalten beeinflusste. Die Anzahl der Ein-Personen-Haushalte nahm zu und ab den achtziger Jahren fand eine verstärkte Individualisierung der Haushaltsformen statt. Die Anzahl nicht-ehelicher Haushalte stieg an, wobei es keine Rolle spielte, ob Kinder vorhanden waren oder nicht. Obwohl sich die Anzahl der Alleinerziehenden kaum verändert hat, ist die gesellschaftliche Akzeptanz solcher Lebens- und Haushaltsformen gestiegen. Zudem kann allgemein beobach-

tet werden, dass später geheiratet wird und die Anzahl Kinder pro Familie kleiner geworden ist. Dieses Phänomen ist unter anderem der gestiegenen Lebenserwartung zuzuschreiben (Fux 2005:38-39). Auch hat sich die Phase des leeren Nests<sup>5</sup> verlängert und junge Paare, die zusammenleben, warten immer länger mit der Familiengründung (BFS 2009a:30).

In der heutigen Zeit arbeiten oft beide Elternteile. Dies wird durch die finanzielle Situation der Familien oftmals eine Notwendigkeit. Hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung und Kindererziehung ist jedoch immer noch meist die Frau. Männer, die Teilzeit arbeiten wollen, kämpfen in der Arbeitswelt mit einem Akzeptanzproblem und mit einer Teilzeitanstellung sind Karrieremöglichkeiten für beide Geschlechter eingeschränkt (BFS 2013:15-16).

Die dargestellten Veränderungen in der Gesellschaft haben Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So hat beispielsweise die Tatsache, dass Frauen verstärkt ins Erwerbsleben eingebunden werden, dazu geführt, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter und Väter aufkam (Grossenbacher 2004:27). Dadurch dass beide Elternteile auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, muss die Familienarbeit zwischen ihnen aufgeteilt werden, woraus eine Doppelbelastung durch Beruf und Familie entstehen kann. Die daraus resultierende Vereinbarkeitsproblematik wurde von der Familienpolitik lange Zeit ignoriert, sie vertraute auf ein „privates“ Lösen der Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies äussert sich heute in vielfachen individuell erlebten Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit (Grossenbacher 2004:30).

### **3.2 Politischer Diskurs um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

In der Bundesverfassung besteht bis heute keine Grundlage, in welcher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie respektive von beruflichem Engagement und familiären Pflichten gewährleistet würden (BSV Faktenblatt 2 2013:2-3). Um dies zu ändern, wurde der Artikel 115a für die Bundesverfassung ausgearbeitet und dem Schweizer Volk zur Abstimmung vorgelegt. Der Artikel hätte einen stärkeren Einfluss und eine stärkere Kontrolle des Bundes auf die Familienpolitik der Kantone zur Folge gehabt. Der sogenannte Familienartikel wurde jedoch im März 2013 an der Urne abgelehnt. Folglich gibt es immer noch keine festgeschriebenen Bestimmungen in der Bundesverfassung, die die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie regeln. Die Kantone und Gemeinden entscheiden weiterhin selber, was sie für die Vereinbarkeit von

---

<sup>5</sup> Die leere Nest-Phase bezeichnet die Zeit zwischen dem Auszug der Kinder aus dem elterlichen Heim bis zum Tod eines Elternteils (BFS 2009a:30).

Beruf und Familie unternehmen. Dies führt zu grossen Unterschieden zwischen Kantonen und Gemeinden in Bezug auf Unterstützungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (BSV Faktenblatt 2 2013:2-3)<sup>6</sup>.

Dennoch ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eines der politischen Hauptziele des Bundesrates. So hat der Bund in den letzten Jahren zwar Massnahmen zum Ausgleich der finanziellen Belastung der Familien und der Stärkung des Familienlebens erlassen, z.B. den Erwerbssersatz bei Mutterschaft, Mindestbeträge für die Familienzulagen, die familienfreundlichere Ausgestaltung der Steuern, die Prämienvverbilligung bei der Krankenversicherung (BSV Faktenblatt 1 2013:1). Ergänzend zu diesen finanziellen Entlastungen wurden aber nur wenige Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf festgesetzt.

Gesamtschweizerisch kann festgestellt werden, dass die Schweiz im internationalen Vergleich eine eher schwach ausgeprägte Versorgung formeller Kinderbetreuung aufweist (Iten, Lechner, Stern und Felfe 2013:3). Demgegenüber besteht eine grosse Nachfrage bei der Schweizer Bevölkerung nach Kindertagesstätten, Krippen, schulischen Tagesstrukturen, Tagesschulen und Mittagstischen. Das Angebot solcher Institutionen ist in den verschiedenen Regionen der Schweiz sehr unterschiedlich (Iten et al. 2013:3). Zu den Kantonen, die am meisten Betreuungsplätze pro Kind anbieten, gehören Basel-Stadt, Zürich, Zug, Neuenburg sowie Genf. In den ländlichen Regionen der Zentral- und Ostschweiz hingegen ist das Angebot für die Kinderbetreuung am schlechtesten ausgebaut (Iten et al. 2013:3). Der Kanton Bern ist hier wegen seines Stadt-Land-Gegensatzes schwierig zuzuordnen. Denn der Kanton hat insgesamt einen Versorgungsgrad von 9% bei den Kinderkrippen und 2% bei den Tagesschulen. In der Stadt Bern sind es jeweils viermal so viele (Lenzin 2013).

Um das Entstehen neuer Krippen- und Betreuungsplätze für Kinder zu fördern, hat der Bund ein befristetes Impulsprogramm ins Leben gerufen. Von Februar 2003 bis Januar 2015 wird das Schaffen neuer Plätze zur Tagesbetreuung von Kindern über finanzielle Beiträge durch den Bund gefördert (BSV Faktenblatt 1 2013:1). Durch solche Massnahmen können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden. Besonders die Möglichkeit Kinder während den regulären Arbeitszeiten fremd betreuen zu lassen, stellt eine Erleichterung für Familien dar. Die Vereinbarkeitsprobleme von Beruf und Familie von Familien mit Kindern können sich durch ein besseres Angebot an Krippenplätzen deutlich verringern.

### **3.3 Finanzielle Sparmassnahmen in Alters- und Pflegeheimen**

Im Kanton Bern hat es neben dem Stadt-Land-Gegensatz eine geographische Vielfalt und zwei verschiedene Landessprachen. Dies führt dazu, dass sich im Kanton Bern zwei Regionen gegenüberstehen. Zum einen die ländlichen Gegenden mit einer tiefen Wirtschaftskraft, zum anderen die wirtschaftlich starken Gebiete Bern, Biel und das Aaretal

---

<sup>6</sup> So schwanken zum Beispiel die Steuerabzüge pro Kind pro Jahr zwischen CHF 3'000 in Neuenburg und CHF 13'000 im Tessin (Stand 2008). Ähnliche Ungleichheiten existieren auch bei den Kinderzulagen und bei den Ausbildungszulagen (BFS 2008:17-18).

von Thun bis Bern (Strahm 2013:9). Die hohen Investitionen in die Infrastruktur der ländlichen Gebiete haben im Kanton Bern zu einem grossen Defizit im Finanzhaushalt geführt und das Kantonsparlament dazu veranlasst, Sparpläne zu ergreifen. So hat die Berner Regierung im Juni 2013 dem Grossen Rat zwar ein Budget für das Jahr 2014 mit schwarzen Zahlen vorgelegt, dieses kam aber nur durch einschneidende Sparmassnahmen zu Stande (Berner Zeitung 2013a). Von den Sparmassnahmen ist insbesondere auch das Gesundheitswesen betroffen und somit auch die Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern (Riklin 2014).

Der Regierungsrat des Kantons Bern plante, die Kosten in der stationären Langzeitpflege um 8.8 Millionen zu senken, sowie die Zuschüsse für die Infrastrukturkosten um ca. 30% zu vermindern. Die geplanten massiven Sparmassnahmen führten jedoch zu Protesten der Verbände (Der Bund 2013). So hat der Berner Heimverband vorgeschlagen, auf die Senkung der Infrastrukturkosten zu verzichten und stattdessen die Einsparungen im Bereich der Langzeitpflege auf 12.2 Millionen zu erhöhen. Dies weil die Berner Alters- und Pflegeheime sonst verlottern würden und in ihrer Existenz bedroht seien. Der Verband der bernischen Pflegefachpersonen SBK zeigte sich jedoch erschüttert über diesen Vorschlag und warnte vor weiteren Kürzungen in der Pflege. Trotzdem konnte sich die Position des Heimverbands durchsetzen und es wurde auf die Kürzung der Infrastrukturkosten verzichtet und die Einsparungen in der Langzeitpflege erhöht (Der Bund 2013). Die Kürzungen führten zu immer schlechteren Arbeitsverhältnissen für das Pflegepersonal, obwohl die Pflege bereits jetzt schon am Limit sei (Der Bund 2013).

Die getroffenen Einsparungen haben grosse Auswirkungen auf die 312 Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern und die insgesamt 18'235 Personen, welche darin arbeiten (Curaviva 2012:6-15). Gemäss Lucia Schenk, der Vizepräsidentin der des Berufsverbands der Pflegefachfrauen und -männer Sektion Bern (SBK), droht ein vorprogrammierter Qualitätsverlust in der Pflege. Der Anteil der diplomierten Pflegefachleute werde durch diese Sparmassnahmen vermutlich weiter sinken. Dies obschon verschiedenen Formen von Arbeit auf Abruf schon jetzt zu einer Abwanderung von Fachpersonal führe (Riklin 2014).

Da weniger Fachpersonal vorhanden ist, muss die Arbeit oft von weniger qualifizierten Pflegern erledigt werden. Diese sehen sich parallel dazu mit immer grösseren Herausforderungen konfrontiert. Die Prognosen für die Zukunft gehen davon aus, dass die Kapazitäten der Alters- und Pflegeheime stark gesteigert werden müssen. Durch den demographischen Wandel in der Schweiz wird der Anteil der über 65-jährigen in den nächsten 50 Jahren um 89% zunehmen. Folglich wird es entsprechend mehr pflegebedürftige Personen geben (Curaviva 2010:4-5). Der Anstieg der Lebenserwartung führt dazu, dass es immer mehr Demenzkranke gibt, welche eine intensivere Betreuung benötigen. Zudem stellt die Zunahme von Einzelpersonenhaushalten ebenfalls eine Erhöhung der Patientenzahl dar, da diese früher ausserfamiliäre Betreuung brauchen. Auch der Abbau in der Psychiatrie trägt dazu bei, dass immer mehr Menschen mit psychischen Problemen in Pflegeheimen platziert werden (Riklin 2014). Die Folgen davon sind, dass sich immer häufiger ungenügend ausgebildetes Personal um eine stetig zu-

nehmende Anzahl von Patienten kümmern muss, welche teilweise intensivere und anspruchsvollere Betreuung benötigen. Dies kann zu erhöhtem Stress und Überforderung am Arbeitsplatz führen. Die Anforderungen der Arbeit und die Arbeitszeiten können sich erhöhen, was Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Pflegepersonals haben kann. Zudem droht durch Einsparungen eine permanente Gefahr von Kündigungen, was eine zusätzliche psychische Belastung für die Arbeitnehmer darstellt.

Dieser Umbau im Gesundheitswesen führt aber auch dazu, dass die Gewerkschaften für bessere Anstellungsbedingungen in Spitälern, Heimen und bei der Spitex kämpfen. Gemäss Bettina Dauerwalder der Gewerkschaftssekretärin des Verbandes des Personals Öffentlicher Dienste (VPOD), braucht es insbesondere bei privaten Heimen kollektive Vertragswerke, welche das Personal von schlechten Arbeitsbedingungen schützen (Riklin 2014). Ein Beispiel hierfür ist der Gesamtarbeitsvertrag für Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern, welcher seit 2014 in Kraft ist. Dieser Gesamtarbeitsvertrag wurde durch die Arbeitgeberorganisation Dedicca und die Personalverbände SBK und VPOD ausgehandelt und sieht einen besseren arbeitsrechtlichen Rahmen und damit einen besseren Schutz für die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen vor (Berner Zeitung 2013b). Gemäss Karin Thomas, der Präsidentin der Gewerkschaft VPOD, stellt der Gesamtarbeitsvertrag einen Meilenstein dar, der die Attraktivität der Stellen im Langzeitpflegebereich erhöht (Berner Zeitung 2013b).

Der neue Gesamtarbeitsvertrag sieht insbesondere einen besseren Kündigungsschutz vor. Erst wenn einem Mitarbeiter ungenügende Leistungen in einem Mitarbeitergespräch vorgeworfen wurden und er zusätzlich verwarnet wurde, kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Bei der Arbeitszeit gilt die 42-Stunden Woche und generell gilt, dass die Planung der Arbeitszeit mit der Familienarbeit vereinbar sein muss (Berner Zeitung 2013b). Der Gesamtarbeitsvertrag bietet damit Leistungen an, welche über das Obligationenrecht hinausgehen und die angespannte Situation für die Arbeitnehmer entlasten können. Der bessere Kündigungsschutz kann den Arbeitnehmer beruhigen und somit zu einem besseren Arbeitsklima führen. Auch die 42-Stunden-Woche und die Regelung der Planung der Arbeitszeit kommen dem Arbeitnehmer entgegen. Solche Massnahmen können einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben und diese erleichtern und somit dem Druck durch die Sparmassnahmen auf das Pflegepersonal entgegenwirken.

Jedoch ist der Gesamtarbeitsvertrag für die rund 200 Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern freiwillig. Die Gewerkschaft Unia begrüsst zwar den abgeschlossenen Gesamtarbeitsvertrag, kritisiert jedoch seine Unverbindlichkeit. Erst mit einem verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag würden sich die Arbeitsbedingungen aller Mitarbeiter in der Langzeitpflege verbessern (Berner Zeitung 2013b).

## 4. Forschungsstand

Bisher gibt es eine Vielzahl von Studienergebnissen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Folgenden werden wir uns auf eine kleine Auswahl der Studienergebnisse fokussieren. In diesen werden verschiedene Aspekte angesprochen, die einen Bezug zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen, wie die Familienformen und deren Wandel, die geschlechtsspezifischen Rollenbilder und die Arbeitsteilung, die Familienfreundlichkeit der Betriebe oder das Vorhandensein unterschiedlicher Ressourcen.

Bei den *Familienformen* ist eine Pluralisierung der Lebensformen in westlichen Industrieländern zu erkennen. Das bürgerliche Familienmodell hat an Bedeutung verloren und wurde durch eine Vielzahl verschiedener Familienmodelle ersetzt. Diese Pluralisierungsthese wird in der Forschung zur Familie weitgehend akzeptiert und durch diverse Studien bestätigt wie z. B. von Brüderl und Klein (2002), welche eine Zunahme der Heterogenität der Lebensformen in Westdeutschland zwischen 1960 und 2000 feststellen. Obwohl sich die Familienformen gewandelt haben, kann jedoch nach Grundmann und Huinink (1991) nicht von einem Verfall der familiären Lebensformen gesprochen werden. Die Familie ist gemäss Bien (1996) populärer und lebendiger denn je. Zudem ist nach Neumann (1999) keine andere Institution in Sicht, welche das Potential an Solidarität, Schutz und Unterstützung, welches die Familie bietet, ersetzen könnte. Die Veränderung der Familienformen gehen einher mit Veränderungen im Haushaltstyp. So sind laut dem Bundesamt für Statistik (2002) in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten folgende Trends zu den Haushaltstypen erkennbar: Ein Anstieg der Anzahl an Einpersonenhaushalten, eine erhöhte Anzahl an Haushalten mit kinderlosen Paaren, ein Anstieg von Haushalten mit Alleinerziehenden sowie eine Abnahme des Anteils von Personen, die mit ihrem Partner und einem Kind oder mehreren Kindern zusammenleben.

Dieser Wandel in der Zusammensetzung der Familien hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Vereinbarkeit. Es ist bekannt, dass die Anzahl Kinder als Determinante für Vereinbarkeitskonflikte gesehen werden kann. Forschungsergebnisse zeigen, dass eine höhere Anzahl Kinder innerhalb eines Haushalts die Wahrscheinlichkeit auf einen Vereinbarkeitskonflikt erhöht (Keith und Schafer 1980). Auch das Alter der Kinder steht laut Greenhaus und Kopelman (1981) im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern. Je jünger ein Kind ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Eltern Mühe haben, Arbeit und Familie erfolgreich miteinander zu vereinbaren. Die Zunahme an Alleinerziehenden kann ebenfalls als Faktor gesehen werden, der die Anzahl an Vereinbarkeitsproblemen in der Gesellschaft fördert. So kommt eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012) in Deutschland zum Schluss, dass vor allem jüngere alleinerziehende Mütter oft Schwierigkeiten haben, Beruf und Familie gut zu vereinbaren. Dies trifft vor allem zu, wenn die Kinder noch jünger sind, da sie keine Kinderbetreuungsmöglichkeit haben und oft nur unpassende Arbeitsangebote erhalten. Klenner und Schmidt (2007) kommen in ihrer Forschung zum Ergebnis, dass Beschäftigte mit Partner eine um 22.3% höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut zu bewerten.

Andere Studien zur Vereinbarkeit stellen eher die *Veränderung der Rollenbilder von Mann und Frau*, sowie die *Arbeitsteilung* in den Fokus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So stellt Engelbrech (1991) dar, dass sich mit Zunahme der Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen, mit ihrem veränderten Erwerbsverhalten und mit dem Strukturwandel in der Wirtschaft in den letzten Jahrzehnten eine stärkere Integration von Frauen ins Erwerbsleben vollzogen hat. Durch den Anstieg von weiblichen Erwerbstätigen müssen nach Lewis (2003) Arbeiten wie Hausarbeit und Kinder- und Altenbetreuung zwischen den Geschlechtern neu ausgehandelt werden. Dieser Prozess wird gemäss Lewis von einem Normwandel innerhalb der Gesellschaft begleitet, welcher nicht ausser Acht gelassen werden sollte. Bei der Aushandlung der Arbeitsverteilung kommt es gemäss Grunow, Schulz und Blossfeld (2007) mit zunehmendem Eheverlauf zu einem Traditionalisierungsprozess, bei dem Frauen nach und nach traditionell weibliche Haushaltstätigkeiten übernehmen und Männer sich zunehmend aus diesen Tätigkeiten zurückziehen. Insgesamt belegen Studienergebnisse, dass Frauen immer noch den überwiegenden Teil der anfallenden Hausarbeit und der Kinderbetreuung erledigen. So zeigt z.B. das Studienergebnis von Klaus und Steinbach (2002), dass in Deutschland in zwei Dritteln der Partnerschaften Frauen den grösseren Teil der Hausarbeit erledigen.

Forschungen, welche diese Geschlechterrollen und Arbeitsteilung in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellten, kamen über lange Zeit zum Ergebnis, dass sich die Vereinbarkeitsschwierigkeiten von erwerbstätigen Männern und Frauen unterscheiden würden (Pleck 1977). Diese Ergebnisse wurden von aktuelleren Studien jedoch kritisch reflektiert (Eagle, Miles und Icenogle 1997). Eagles et al. (1997) kommen zum Resultat, dass die Vereinbarkeitsschwierigkeiten zwischen Arbeit und Familie bei den Frauen nicht häufiger von der Familie ausgehen und bei den Männern nicht häufiger von der Arbeit, trotz der unterschiedlichen Rollen der Geschlechter im Haushalt. Geschlechterübergreifend gehen die Vereinbarkeitskonflikte für sämtliche Mitarbeiter in drei Vierteln der Fälle von der Arbeit aus (Eagle et al. 1997). Was sich jedoch nach Geschlecht unterscheidet, ist laut Atkinson und Hall (2009) die Anforderung von Massnahmen des Betriebs. Ihre Studienergebnisse zeigen, dass besonders die formellen Massnahmen, die für alle Mitarbeiter des Betriebs gelten und in Reglementen festgehalten werden, von Frauen vermehrt beansprucht werden. Männer sehen in der Beanspruchung solcher Massnahmen eher einen Verlust von Prestige, Geld und Verantwortung, was sie als negativ erachten.

Studienergebnisse zur *Familienfreundlichkeit* fokussieren auf betrieblichen Massnahmen und der Wahrnehmung dieser durch den Arbeitnehmer. Klenner und Schmidt (2007) finden heraus, dass familienfreundliche Massnahmen die Vereinbarkeitsbewertung der Mitarbeiter massgeblich positiv beeinflussen. Lange dominierte zur Familienfreundlichkeit die Perspektive, dass grössere Unternehmen mehr Massnahmen anbieten würden und daher familienfreundlicher seien als kleinere Unternehmen (Backes-Gellner, Kranzusch und Schröer 2003). Diese Erkenntnisse wurden von den Forschungsergebnissen von Backes-Gellner et al. (2003) in Frage gestellt. Sie kamen zur Erkenntnis, dass besonders in kleinen Unternehmen auch die informellen Massnahmen, die oft vom Vorgesetzten direkt abhängig sind, miteinbezogen werden müssen.

Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen treffen zudem tendenziell mehr familienfreundliche Massnahmen (Gerlach, Lass und Dinkel 2009). Wie diese Massnahmen von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden, kann jedoch stark vom Angeboten abweichen. Klenner und Schmidt (2007) stellen fest, dass eine gute Beurteilung des Betriebsklimas die positive Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Betriebs verstärkt. Ähnlich argumentiert Allen (2001). Seine Studie kommt zum Schluss, dass die Wahrnehmung des Betriebs durch den Mitarbeiter als Bindeglied zwischen der Familienfreundlichkeit dieses Betriebs und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Mitarbeiters gesehen werden kann. Schliesslich liegen auch Studienergebnisse vor, die die wirtschaftliche Rentabilität von familienfreundlichen Massnahmen für den Betrieb untersuchen. Das Bundesamt für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013) kommt zum Schluss, dass familienfreundliche Massnahmen in einer betrieblichen Rendite von bis zu 25% resultieren können. Diese wirtschaftlichen Bereicherungen durch Familienfreundlichkeit werden unterschiedlich empirisch erklärt. Studien haben hervorgebracht, dass familienfreundlichere Betriebe für Arbeitnehmer attraktiver sind und daher eher hoch qualifizierte Mitarbeiter anziehen (Backes-Gellner et al. 2003). Auch ist bekannt, dass die Mitarbeiter eines familienfreundlichen Betriebs tendenziell mehr Hingabe für ihre Arbeit entwickeln, da ihnen bewusst ist, dass sie dem Betrieb wichtig sind (Guthrie, Spell und Nyamori 2002).

Ergänzend wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unterschiedlichen Studien auch als Faktor gesehen, der durch *Ressourcen* wie Zeit, Geld oder Bildung beeinflusst wird. Worrall und Cooper (2001) kamen zur Erkenntnis, dass lange Arbeitszeiten in direktem Zusammenhang mit familiären Schwierigkeiten stehen. 72% der Teilnehmer ihrer empirischen Studie, mehrheitlich Manager mit hohen Arbeitspensen, berichten von negativen Einflüssen der langen Arbeitszeiten auf ihre Beziehung. Diesen empirischen Ansatz ergänzend finden Weston, Gray, Qu und Stanton (2004) heraus, dass diese negativen Effekte nur dann wirklich eintreten, wenn die Arbeiter mit ihren Arbeitszeiten nicht zufrieden sind. Betriebe, die ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten ermöglichen, können dieser Problematik laut Hill, Hawkins, Ferris und Weitzman (2001) entgegenwirken, da die Mitarbeiter dadurch Betrieb und Vereinbarkeit positiver wahrnehmen.

Der Faktor der Bildung beeinflusst die Vereinbarkeit insofern, dass eine höhere Bildung in der Regel den Zugang zu den qualifizierteren Berufen ermöglicht. Diese höher qualifizierten Berufe stehen laut dem Bundesamt für Statistik (2003b) in enger Verbindung mit grosser Flexibilität der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation sowie einem höheren Gehalt, das z.B. für die externe Kinderbetreuung verwendet werden kann. Alle diese Aspekte der höher qualifizierten Jobs erleichtern die Vereinbarkeit grundlegend (BFS 2003b).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die bisherige Vereinbarkeitsforschung auf einzelne Aspekte fokussiert hat. Die Forschung zum Wandel der Familienformen befasst sich mit dem Einfluss von Kindern und der Art der Partnerschaft auf die Vereinbarkeit. Forschung im Bereich der Arbeitsteilung und Veränderung der Rollenbilder konzentriert sich eher auf die Auswirkungen der Berufstätigkeit von Frauen und welche Änderungen in der Arbeitsteilung im Haushalt damit einhergehen. Studien zur

Familienfreundlichkeit befassen sich mit den Auswirkungen familienfreundlicher Massnahmen auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und die Forschung zu Ressourcen sieht Zeit, Geld und Bildungsgrad im Zusammenhang mit den Schwierigkeiten in der Vereinbarung von Beruf und Familie.

In der bisherigen Vereinbarkeitsforschung wurde vorwiegend auf Einzelaspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie fokussiert. Diese Arbeit soll jedoch einen möglichst umfassenden Einblick in die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darlegen. Es sollen daher möglichst viele verschiedene Faktoren in die Arbeit miteinbezogen werden. Darin sehen wir den Ausgangspunkt dieser Arbeit.

## 5. Theoretischer Rahmen

Im folgenden Teil unserer Arbeit geht es darum, den theoretischen Rahmen für die Fragestellung darzulegen. Es sollen verschiedene Ansätze, die jeweils unterschiedliche Perspektiven auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen, erklärt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann als Zusammenspiel von Rollen angesehen werden. Diese Rollen beeinflussen die Vereinbarkeit, wobei dies sehr individuell geschieht. Je nach Einschätzung der Rollen ergibt sich ein unterschiedliches Bild in der Vereinbarkeit. Faktoren wie Ressourcen, das soziale Umfeld, das Geschlecht, eine familienbewusste Unternehmenspolitik und die Anforderungen in Beruf und Familie können zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen. Der theoretische Teil soll sich zuerst dem Erklären des Zusammenspiels der Rollen widmen, danach den Einflussfaktoren, welche auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken.

### 5.1 Die Vereinbarkeit als Zusammenspiel von Rollen

Das Zusammenspiel der Rollen Arbeit und Familie wird von theoretischen Ansätzen uneinheitlich angegangen. Es gibt dabei fünf theoretische Zugangsarten, mit denen das Zusammenspiel der Rollen Beruf und Familie hauptsächlich betrachtet wird. Bei den sogenannten *Segmentationsmodellen* wird davon ausgegangen, dass Arbeit und Beruf zwei komplett unabhängige Sphären sind. *Kompensations-Modelle* vertreten die Haltung, dass Unzufriedenheiten im einen Bereich durch den anderen Bereich ausgeglichen werden. Die *instrumentellen Modelle* hingegen gehen davon aus, dass Aktivitäten im einen Bereich den Erfolg im anderen Bereich erleichtern können. Die *Spillover-Modelle* zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen davon aus, dass der eine Bereich den anderen Bereich positiv oder negativ beeinflussen kann. Hinzu kommen die *konflikttheoretischen Ansätze* zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Shobitha und Sudarsan 2007:3).

Ein *konflikttheoretischer* Ansatz von Duxbury und Higgins (2001) sowie ein *instrumenteller* Ansatz von Greenhaus und Powell (2006) sollen an dieser Stelle näher vorgestellt werden. Die beiden Theorien zu den Rollen haben gemeinsam, dass die Konflikte oder Bereicherungen in Verbindung mit den Anforderungen der Rollen stehen. Duxbury und Higgins (2001:3) sehen hohe Anforderungen als Konfliktherd, da sie viele Ressourcen erfordern. Greenhaus und Powell (2006:80) dagegen sehen in hohen Anforderungen die Chance auf eine Bereicherung, weil sie viele Ressourcen generieren.

Duxbury und Higgins (2001:3) unterteilen die Rollen, die man im Alltagsleben einnimmt, in „Work Life Roles“ und „Non-Work Life Roles“. An beide Rollen werden unterschiedliche Anforderungen gestellt, deren Erfüllung Ressourcen wie zum Beispiel Zeit, Energie und Engagement benötigen. Diese Ressourcen sind jedoch begrenzt und müssen auf die verschiedenen Rollen verteilt werden. Duxbury und Higgins (2001:3) gehen von zwei verschiedenen Arten von Work-Life-Konflikten aus: *Role Overload* und *Role Interference*. *Role Overload* bezeichnet die Situation, in der man wegen konkurrierender Rollen zu viel zu tun hat und zu wenig Zeit dafür. Bei *Role Interference* sind die

Anforderungen der Rollen nicht oder nur schwer zu vereinbaren. Personen wird es so unmöglich gemacht, all ihre Rollen gut zu erfüllen.

Die *Role Interference* wird in zwei weitere Fälle unterteilt. Der erste Fall, *Family to Work Interference* beschreibt die Situation, wenn Familienangelegenheiten die Arbeit negativ beeinträchtigen. Wenn der gegenteilige Fall eintritt, spricht man von *Work to Family Interference*. Dabei erschwert die Arbeit es Familienaufgaben zu erfüllen. Der Work-Life-Konflikt beinhaltet zwei Komponenten. Zum einen den Zeitkonflikt (nicht überall zur gleichen Zeit sein können), zum anderen den psychischen Druck durch die Anforderungen in den verschiedenen Rollen, denen man gerecht werden will (Duxbury und Higgins 2001:3).

Der Ansatz der Rollenkonflikte von Duxbury und Higgins (2001) beinhaltet zentrale Aussagen zum Funktionieren von Rollen. Ausgegangen wird von einer Perspektive, die Rollen mit zeitlicher und psychischer Belastbarkeit in Verbindung stellen, die durch sich konkurrierende (Role Interference) oder übermässig hohe (Role Overload) Anforderungen überschritten werden kann. Ein Überschreiten der Belastbarkeit eines Menschen führt laut dieser Theorie zur zwangsmässigen Anpassung seiner Rollen. Eine Überbelastung in der einen Rolle resultiert in der Minimierung der Belastung und Intensität in der anderen Rolle. Intensive Rollen mit hohen Anforderungen und viel Zeitaufwand werden hier in Verbindung gesetzt mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Konflikts.

Die Theorie von Duxbury und Higgins (2001) beschränkt sich jedoch rein auf den Rollenkonflikt. Die Tatsache, dass sich unterschiedliche Rollen allenfalls auch positiv beeinflussen könnten, wird vernachlässigt. Eine solche positive Beeinflussung könnte gegebenenfalls auch die Nachteile kompensieren oder sogar übersteigen. Stellen wir uns dazu ein Beispiel vor: Angenommen, eine Mutter, die in einem 20%-Pensum angestellt ist, hat die Möglichkeit ihr Pensum um 10% zu erhöhen, was mehr Lohn mit sich bringen würde. Sie hat dadurch zwar weniger Zeit mit ihren Kindern, da sie mehr arbeitet, hat aber auch mehr Mittel in Form von Geld zur Verfügung. Mit diesem Geld kann sie sich beispielsweise zusätzliche Ferien mit ihren Kindern leisten.

Die Frage, die sich in diesem Fall stellt, ist, ob hier der Nachteil der längeren Arbeitszeiten oder der Vorteil des höheren Lohns und der daraus resultierenden Annehmlichkeiten überwiegt. Letztendlich entscheidet die Wahrnehmung des Individuums über die Frage zwischen Konflikt oder Bereicherung. Um diesen Aspekt der Bereicherung weiterzuerfolgen, wurden die theoretischen Überlegungen durch einen Enrichment-Ansatz erweitert, der auf diese Komponente der Vereinbarkeit eingeht. Dieser wird von Greenhaus und Powell (2006) genauer beschrieben.

Das Modell erläutert, dass Ressourcen, die in der Rolle A generiert wurden, zu guten Leistungen und positiven Auswirkungen in der Rolle B führen können. Dies kann durch zwei verschiedene Wege geschehen. Beim ersten Weg werden generierte Ressourcen in der Rolle A direkt in die Rolle B transferiert, was zu einer verbesserten Leistung in der Rolle B führt (Pfeil 1). Bei diesem Weg wird das Ausmass, in welchem eine Ressource die Leistung und die positiven Auswirkungen der Rolle B erhöhen kann, beeinflusst von der Wichtigkeit der Rolle B für das Individuum, der wahrgenommenen

Relevanz der Ressource für die Rolle B und der Konsistenz der Ressource mit dem Bedarf und den Normen der Rolle B. Dieser Weg wird von Greenhaus und Powell (2006:80) der *Instrumentale Weg* genannt. Beim *Affektiven Weg* führen die generierten Ressourcen in der Rolle A zu positiven Auswirkungen innerhalb der Rolle A, was wiederum eine hohe Leistung und positive Auswirkungen in der Rolle B produziert. Hierbei ist die Wichtigkeit der Rolle B für das Individuum ebenfalls ein entscheidender Einfluss auf die Stärke der Leistungserhöhung in der Rolle B. Greenhaus und Powell (2006:80) sehen fünf Ressourcen, die in einer Rolle hergestellt werden können: Fähigkeiten und Perspektiven, psychische und physische Ressourcen, Sozialkapital-Ressourcen, Flexibilität und materielle Ressourcen. Bei diesem Modell handelt es sich um ein bidirektionales Modell: Als Rolle A kann also Familie oder Beruf definiert werden, das gleiche gilt für die Rolle B (Greenhaus und Powell 2006:80).

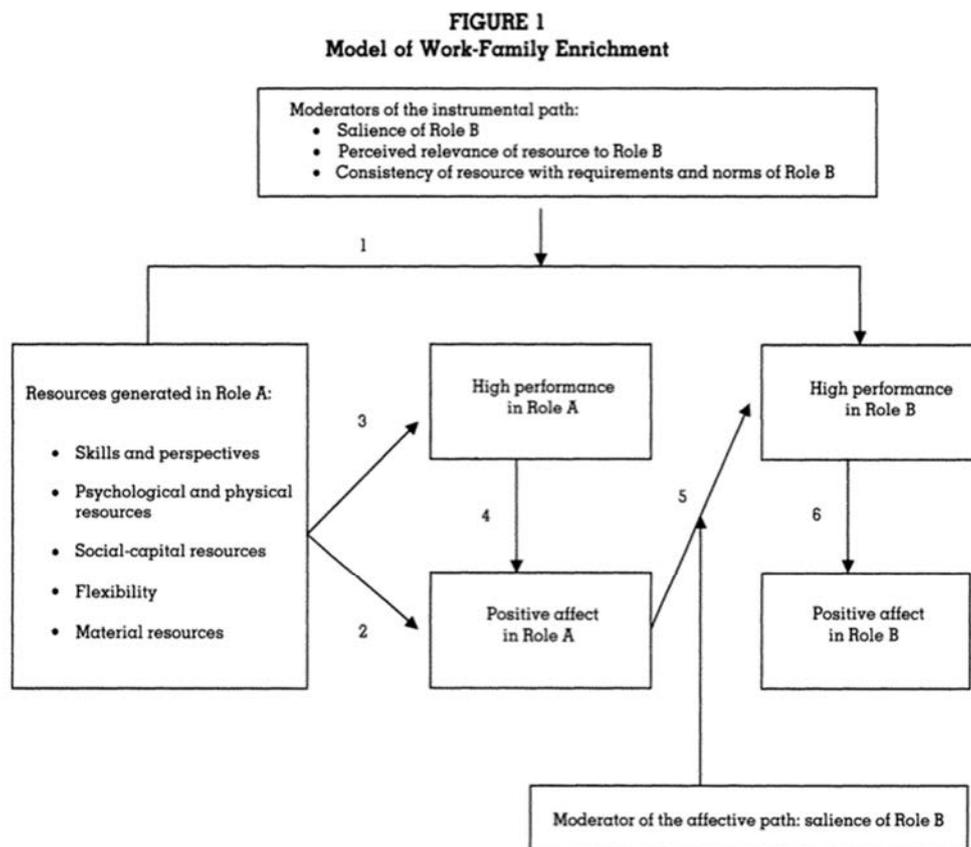


Abbildung 2: Model of Work Family Enrichment (Greenhaus und Powell 2006:79)

Wichtig ist im Hinblick auf unsere Arbeit das Bewusstsein, dass die verschiedenen Rollen auch immer von individuellen Bewertungen abhängig sind. Eine Kombination von unterschiedlichen Rollen kann vom einen Menschen als Konflikt, vom anderen Menschen als Bereicherung gesehen werden. Es wird deutlich unterstrichen, dass die verschiedenen Rollen sich über unterschiedliche Wege gegenseitig bereichern können. Eine starke Rolle kann nicht nur Ursprung von viel Belastung, sondern nach der Definition der Autoren auch Ursprung grosser Flexibilität, hoher Perspektiven und vielen

Geldes sein. Aus beiden Ansätzen geht hervor, dass die Intensität (der zeitliche, psychische und körperliche Aufwand in einer Rolle) die Vereinbarkeit beeinflussen kann.

## 5.2 Gesellschaftstheorie zur reflexiven Modernisierung nach Ulrich Beck

Dass Rollen auch gesellschaftlichen Strukturen unterworfen sind, präsentiert Ulrich Beck. Seine Theorie zeigt die Konstituierung von Rollen durch das Individuum einerseits und die Gesellschaft und deren Strukturen andererseits. Die Theorie zur Risikogesellschaft wird von ihrem Autor als „empirisch orientierte, projektive Gesellschaftstheorie“ (Beck 1986:13) bezeichnet. Wichtig für unsere Arbeit ist besonders der zweite Teil seines Werks – seine Gedanken zur Individualisierung sozialer Ungleichheit –, in dem Beck gezielt den Bogen zwischen modernisierter Wirtschaft einer Gesellschaft und den individuellen Lebensläufen der Mitglieder dieser Gesellschaft spannt (Beck 1986:18).

Für die Zeit ab den sechziger Jahren bis heute verwendet Beck den Begriff der „reflexiven Modernisierung“<sup>7</sup>. Sie bildet die Ablösephase der Industrialisierung und definiert sich unter anderem durch Kritik an Wissenschaft, Technik und Fortschritt, durch Aufhebung des Klassengegensatzes und durch die Individualisierung sozialer Ungleichheit. Gegläubte Sicherheiten werden in der reflexiven Modernisierung zu Unsicherheiten, Chancen und Risiken gehen nahtlos ineinander über (Beck 1986:12-21).

Aus Perspektive des Individuums unterscheidet Ulrich Beck zwischen dem *Reproduktionsbereich* und dem *Produktionsbereich*. Der Reproduktionsbereich meint die soziostrukturellen Umstände der Gesellschaft. Unter dem Produktionsbereich sind die wirtschaftlichen Bedingungen einer Gesellschaft zu verstehen (Beck 1986:208). Die Veränderungen der reflexiven Modernisierung kristallisieren sich in beiden Bereichen heraus. Auf die Reproduktion bezogen hat sich die Gesellschaft laut Beck insofern verändert, dass das Individuum aus ständisch geprägten Klassen herausgelöst wurde. Das Leben der Individuen in der Familie und in der Freizeit hat sich grundlegend verändert. Zudem hat sich die Lage der Frauen in der Gesellschaft einem fundamentalen Wandel unterzogen. Das weibliche Geschlecht wurde im Verlaufe der reflexiven Modernisierung aus seiner Hausfrauenexistenz freigesetzt, was einen Individualisierungsdruck für das gesamte familiäre Bindungs- und Versorgungsgefüge zur Folge hatte (Beck 1986:208). Auch der Arbeitsmarkt, der Produktionsbereich, hat sich seit der Industrialisierung verändert. So wurden Erwerbsarbeitszeiten in einem breiten Teil der Wirtschaft flexibilisiert und Arbeitsorte dezentralisiert. Der Reproduktionsbereich kann auf diese Veränderungen im Produktionsbereich auf zwei Arten reagieren: Versorgungsprobleme können entstehen oder neuartige Lebenslagen und biographische Verlaufsmuster können sich entwickeln (Beck 1986:209).

---

<sup>7</sup> Die Modernisierung ist insofern reflexiv, dass sie nicht, wie die ihr zuvor gehende einfache Modernisierung, eine Modernisierung innerhalb der Industriegesellschaft ist. Die reflexive Modernisierung ist laut Beck eine Modernisierung der Grundprämissen der Industrialisierung (Beck 1986:14).

Auf Basis dieser Prämissen stellt der Autor drei Thesen zur reflexiven Modernisierung auf. Die erste These besagt, dass in der reflexiven Modernisierung nicht mehr wie zuvor die Familie als zentralste Reproduktionseinheit des Sozialen gilt, sondern das Individuum. Das Individuum alleine ist Akteur der Existenzsicherung, die durch den Markt vermittelt wird. Seine Existenzsicherung ist mit Biographieplanung und Organisation verbunden (Beck 1986:209). Obwohl also eine Individualisierung des Sozialen stattfindet, betont Beck in seiner zweiten These, dass diese nicht individualisiert, sondern standardisiert geschieht. Es handelt sich um eine Standardisierung der Individuallagen durch die Abhängigkeit des Einzelnen vom Markt. Der Markt nimmt deshalb eine derart dominante Position ein, weil die Modernisierungsgesellschaft die traditionellen Versorgungsmöglichkeiten nicht mehr kennt und betreibt. Diese Standardisierung äussert sich in Bereichen wie Arbeit, Bildung und Konsum (Beck 1986:210). Die dritte und letzte These schliesslich spricht vom Übergreifen der Individualisierung, Institutionalisierung und Standardisierung auf die getrennten Bereiche des Privaten und die Sphären des Öffentlichen in unserer modernen Gesellschaft. Es entstehen instituti-  
onsabhängige Individuallagen.

Die Theorie der Individualisierung beinhaltet gleich eine Vielzahl verschiedener Ansätze, die grundlegendes Wissen als theoretisches Fundament für unsere Arbeit liefern. Mit diesen Ansätzen soll folgend das Wirken einer familienbewussten Unternehmenspolitik erläutert werden. Beck spricht von den beiden Bereichen Produktion (Arbeit/Wirtschaft) und Reproduktion (Gesellschaft). Dabei definiert die Produktion, die Logik des Markts, die Reproduktion. Die Reproduktion kann auf die Wirtschaft und deren Marktlogik auf zwei Arten reagieren: Durch Versorgungsprobleme oder durch neuartige Arrangements wie Familienmodelle. Solche neuartigen Arrangements können sich nur dann durchsetzen, wenn sie zugelassen werden von Seiten der Wirtschaft und der Betriebe, die die Relevanz des Reproduktionsbereichs für das Leben ihrer Mitarbeiter wahrnehmen. Wer als Betriebsinhaber nicht bereit ist, diese Flexibilität und diesen Fortschritt in die Betriebspolitik einzubauen, würde – aus Becks Theorie abgeleitet – die Arbeiter ihren reinen Konflikten und deren mangelnden materiellen, aber auch sozialen Versorgung aussetzen.

Die Theorie überzeugt durch ihre klaren Parallelen, die sie zwischen Wirtschaft und Gesellschaft zieht. Trotzdem wirft sie in Bezug auf unser Arbeitsthema auch Fragen auf. So wird zum Beispiel die Reproduktion des Sozialen rein auf die Existenzsicherung des Individuums und diese einzig und alleine auf den Markt zurückgeführt. Wir stellen uns die Frage, ob nicht Existenz nebst dem materiellen Grundbedarf auch eine soziale Komponente in sich trägt, die durch den Markt nicht direkt zur Verfügung gestellt werden kann. Ein Beispiel dafür wären Freundschaften.

Können wir eine konfliktlose Vereinbarkeit rein auf das Unternehmen und das, was es dem Mitarbeiter zur Verfügung stellt, zurückschliessen? Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird unserer Meinung nach nicht nur durch das berufliche, sondern auch durch das familiäre und das soziale Umfeld beeinflusst. Um solche sozialen Einflüsse weiter erklären zu können, wird die Theorie von Beck durch einen Ansatz ergänzt, der die Vereinbarkeitseinflüsse des sozialen Umfelds und des Geschlechts erklärt.

### 5.3 Psychoanalytische Theorie zum Geschlecht

Nancy Chodorow (1974) beschäftigte sich mit einem theoretischen Modell der Reproduktion von maskulinen und femininen Persönlichkeitszügen und Rollen auf Basis einer psychoanalytischen Argumentation. Die Entwicklung dieser Persönlichkeitszüge und Rollen basiert laut der Autorin auf zwei zentralen Schritten: dem frühen sozialen Umfeld im Kleinkindalter und der späteren Sozialisation. Eine zentrale Funktion bei diesen beiden Schritten und daher auch in der Theorie nimmt die Mutter und ihre Beziehung zum Kind ein (Chodorow 1974:43-44). Ausgangslage der Theorie ist eine Perspektive, die die Rolle nicht als etwas sieht, das gelernt werden kann, sondern als ein Resultat der sozialen Beziehungen, welche durch die soziale Struktur, den kulturellen Glauben, die Werte und Wahrnehmungen im Umfeld einer Person bestimmt werden (Chodorow 1974:54). Daher soll uns die Theorie von Chodorow eine Erklärung für die Einflussfaktoren des Geschlechts und des sozialen Umfelds liefern.

Soziale Beziehungen werden laut Chodorow (1974:44-46) vom Kindesalter an vom Menschen aufgenommen, internalisiert und organisiert und resultieren erst dann in Persönlichkeitsmerkmalen. Diese Aufnahme, Internalisierung und Organisation von sozialen Beziehungen erfolgt je nach Geschlecht und Erfahrungsausprägung unterschiedlich. Frauen definieren sich tendenziell stärker über Andere, während von Männern die Abhängigkeit von Anderen als Verlust oder Mangel an maskuliner Identität gedeutet wird. Die bewussten Aspekte der Persönlichkeit, wie zum Beispiel das Selbstkonzept oder die Meinung bezüglich Arbeit, sind abhängig von der Konsistenz und der Stabilität der unbewussten Faktoren einer Persönlichkeit.

Chodorow unterscheidet zwischen zwei Phasen der Herausbildung der Genderpersönlichkeit auf unbewusste Art. Die erste Phase der *Separation and Individuation* beschreibt die erste Identifikation eines Kindes mit seiner Mutter. Das Kind nimmt sich als physisches und emotionales Eins mit der Mutter wahr. In dieser Phase gibt es noch kaum eine wesentliche Unterscheidung der Wahrnehmung des sozialen Umfelds nach Geschlecht (Chodorow 1974:46-48). Ab dem Alter von ungefähr drei Jahren setzt die zweite Phase der *Gender Identity* ein, in der die Entwicklung zwischen Knaben und Mädchen radikal unterschiedlich zu verlaufen beginnt. Bei den Jungen wird die Mutter durch eine maskuline Geschlechtsidentifikation (meist den Vater) ersetzt. Die Abhängigkeit von der Mutter nimmt ab. Aufgrund der Unerreichbarkeit des Vaters, beispielsweise wegen Abwesenheit aufgrund von Arbeit, entwickelt sich eine Identifikation, die im Vergleich zu derjenigen zur Mutter nicht mehr persönlich ist, sondern auf einer Fantasie basiert und Vorstellungen männlicher Attribute übermäßig stark gewichtet. Der Knabe distanziert sich von seiner Mutter und beginnt, das Weibliche zu entwerten. Er tut dies deshalb, weil er das Männliche noch nicht kennt, und es darum rein als das Nicht-Weibliche definiert (Chodorow 1974:49-51). Bei den Mädchen bleibt die Mutter die zentrale Rollenidentifikation. Im Gegensatz zur Beziehung Vater-Sohn bleibt die Beziehung Mutter-Tochter real und basiert auf graduellem Lernen voneinander (Chodorow 1974:51). In dieser Phase entwickeln sich auch die geschlechterspezifischen Ten-

denzen im sozialen Umfeld: Mädchen bauen eher weiterführende persönliche Beziehungen auf, zum Beispiel zu Tanten und Grossmüttern, Knaben hauptsächlich zu Gleichaltrigen (Chodorow 1974:53).

Die bewussten Faktoren der Sozialisation, die zur Ausprägung des sozialen Geschlechts führen, liegen in der unterschiedlichen Bindung der Kinder zu ihrer Mutter. Männer, die eher früh die Bindung zu ihrer Mutter zu brechen begannen, wachsen selbst- und erfolgsorientiert auf, was laut der Autorin als Grund für die Dominanz der Rolle der Arbeit gedeutet werden kann (Chodorow 1974:64). Ihre Verantwortungen sind relativ spezifisch. Frauen dagegen sind eher verantwortungsbewusst, basierend auf der lange andauernden engen Beziehung zu ihrer Mutter. Sie übernehmen darum tendenziell eher Familienarbeit (Chodorow 1974:64).

Die Auflösung der engen Beziehung zur Mutter gestaltet sich oft als schwierig, weil Mutter und Tochter so abhängig voneinander sind, dass sie sich nicht mehr klar voneinander trennen können. Die Beziehungen und Verantwortungen der Frau sind daher im Vergleich zum Mann eher diffus (Chodorow 1974:57). Eine gute Mutter sieht Chodorow in einer Frau, die sich genau dieser geschlechtlich geschaffenen, diffusen Verantwortungen und Beziehungen entzieht, indem sie sich ihrer selbst und ihrer Werte bewusst ist. Nur so ist eine optimale Reproduktion des sozialen Geschlechts möglich, und nur so lässt sich das Bild einer starken, unabhängigen Frau auf ihre Nachkommen projizieren.

Was bedeutet dieser Ansatz nun für den zweiten Teil unseres theoretischen Rahmens, der sich mit den Einflüssen auf die Rollen Arbeit und Familie beschäftigt? Obwohl die Argumentation von Chodorow rein auf die Rollen „Frau“ und „Mann“ und deren Herausbildung bezogen ist, erwähnt die Autorin doch explizit, dass Arbeit und Familie ein wichtiger integraler Faktor der Geschlechterrollen sind. Frauen wird tendenziell die Verantwortung für die Kinder zugeschrieben, Männern die Verantwortung für das Finanzielle.

Zudem liefert uns die theoretische Herleitung der Aussagen eine wichtige neue Perspektive: Rollen in Familie und Arbeit werden nicht nur durch ökonomische Faktoren bestimmt, wie sie Beck erklärt, sondern sind Ergebnis der sozialen Umgebung eines Menschen. Diese Umgebung trägt ihre eigenen Werte, Normen, Vorstellungen von Arbeit und Familie. Daraus lässt sich die Annahme formulieren, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch nach sozialem Umfeld unterscheidet. Diese Annahme ist deshalb wichtig, weil sie aussagt, dass Rollen nicht rein in der Gegenwart durch ihre Beschaffenheit, ihre Anforderungen und dem Umgang mit Mitteln definiert werden, sondern dass sich unsere Haltungen gegenüber Rollen in der Vergangenheit massgeblich herauskristallisieren. Haltungen, die in ihrem Ursprung laut der Autorin geschlechtlich differenziert sind.

Zu kritisieren gilt es die Theorie insofern, als dass sie das soziale Umfeld rein auf die Mutter und den Vater und dabei auf ein relativ traditionelles Bild der Eltern begrenzt, das auf die Kinder reflektiert wird. Es ist gut vorstellbar, dass besonders die Grundmechanismen der Herausbildung des Genders, vor allem der Gender Identity, auf unbewusste Art nach wie vor ihre Gültigkeit besitzen und daher für Gender-Unter-

schiede sensibilisieren sollen. Ob dies aber auch heute noch auf eine bewusste Sozialisation der Knaben zu selbstorientierten, arbeitenden Männern und der Mädchen zu stärker kollektiv verantwortungsbewussten Hausfrauen hindeutet, erscheint fragwürdig.

#### **5.4 Theorie zur Arbeitsteilung und zum Humankapital nach Gary S. Becker**

Eine ökonomische Sichtweise auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet der Ansatz zur Arbeitsteilung und zum Humankapital von Gary S. Becker (1985). Becker sieht in der Arbeitsteilung und der Spezialisierung innerhalb eines Haushalts und innerhalb von Familien einen Gewinn, da die Erzeugung von Kindern, die Kinderbetreuung, die Absicherung gegen gewisse Risiken und Selbstlosigkeit effizienter produziert und konsumiert werden können, als dies über den Markt geschehen würde. So haben praktisch alle Regionen der Welt eine Arbeitsteilung, wobei Arbeiten hauptsächlich über das Alter und das Geschlecht verteilt werden (Becker 1985:40). Die Vorteile der Investition in ein spezifisches Humankapital begünstigen eine scharfe Trennung von Arbeit auf die Haushaltsmitglieder, sagen an sich aber noch nichts über die geschlechtliche Trennung der Arbeit aus. Becker sieht den Hauptgrund für die geschlechtliche Arbeitsteilung darin, dass Frauen und Männer unterschiedliche intrinsische Differenzen in der Produktivität haben, welche die Richtung der geschlechtlichen Arbeitsteilung für die Arbeiten vorgeben. Dadurch entsteht ein Unterschied in der Akkumulation des Humankapitals. Die unterschiedliche Akkumulation verstärkt dann wiederum die unterschiedlichen intrinsischen Differenzen (Becker 1985:41).

Dieser Ansatz verleugnet nach Becker nicht, dass eine Ausbeutung der Frau stattfinden kann. Männer entscheiden sich eher für einen Job auf dem Arbeitsmarkt und Frauen eher für die Kinderbetreuung und den Haushalt, da so die gesamte Haushaltsleistung am höchsten ist. Becker meint, es sei gar nicht entscheidend, woher die Unterschiede kämen, sondern dass selbst kleine Unterschiede in der Produktion, aufgrund des verstärkenden Effekts einer Spezialisierung des Humankapitals, sich in grosse Unterschiede transformieren könnten. So kann zum Beispiel ein nur etwas tieferer Lohn von Frauen dazu führen, dass sich immer mehr Frauen dem Haushalt zuwenden und dadurch das Lohnniveau der Frauen insgesamt stark sinkt (Becker 1985:41-42).

Frauen haben nach Becker oft die grösseren Haushaltsverpflichtungen als Männer. Damit sie ihre Haushaltsaufgaben bewältigen können, stecken sie weniger Energie pro Stunde in ihre Arbeit auf dem Arbeitsmarkt als Männer. Wenn Frauen weniger Energie leisten, verdienen sie auf dem Arbeitsmarkt weniger, es reduziert sich ihr Einkommen pro Stunde gegenüber den Männern, obwohl sie die gleiche Anzahl an Stunden gearbeitet haben und dasselbe Humankapital wie der Mann besitzen. Die Verantwortlichkeit der Frau für den Haushalt fördert zudem die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, da sich Frauen oft weniger arbeitsintensive Jobs suchen, um den Anforderungen des Haushalts gerecht werden zu können (Becker 1985:52).

Becker nimmt an, dass sich eine Arbeitsteilung in der Verteilung von Zeit und Energie lohnen würde, selbst dann, wenn Frauen in Zukunft nicht mehr hauptverantwort-

lich für die Hausarbeit sind. Diese Arbeitsteilung wäre dann nicht mehr mit dem Geschlecht verbunden. Männer würden sich mehr als jetzt auf den Haushalt und Frauen auf Arbeitsmarktaktivitäten konzentrieren. Die Arbeitsteilung würde dann aufgrund anderer Kriterien getroffen, wie Bildung, Scheidungsrate und das Sorgerecht für die Kinder (Becker 1985:56).

Becker geht davon aus, dass sich Ehepaare rational aufgrund von ökonomischen Überlegungen (Kosten-Nutzen-Bilanz) für eine Arbeitsteilung entscheiden. Er stellt dabei mathematische Modelle über die Allokation von Zeit und Energie auf. Es zeigt sich also, dass nicht nur das soziale Umfeld, sondern auch ökonomische Überlegungen eine geschlechtliche Segregation der Rollen Arbeit und Familie begünstigen.

Ähnlich wie bei der zuvor erklärten Theorie von Greenhaus und Powell (2006) arbeitet auch er mit dem Begriff der Ressourcen und vertritt eine ähnliche Perspektive: Wenn sich eine Person stärker einem Bereich (Familie oder Arbeit) zuwendet, generiert sie mehr Ressourcen. Neu hinzu kommt jedoch der Aspekt, dass sich Personen für ein hohes Engagement in einem Bereich entscheiden, weil sie ihre Ressourcen erhöhen und damit ihr Humankapital besser ausnützen wollen. Durch ein möglichst hohes Humankapital können nach Becker gewisse Risiken besser abgedeckt werden, die nicht effizient über den Markt abgesichert sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnte als ein solches Risiko betrachtet werden.

## 5.5 Theoretisches Modell

Zu Beginn unserer theoretischen Überlegungen zur Fragestellung wurde in dieser Arbeit das Ziel festgelegt, einerseits das Zusammenspiel von Rollen zu erklären und andererseits die Einflüsse, welche auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken. Durch Abhandlung der Theorien konnten zu diesen Fragen folgende Antworten gefunden werden: Das Zusammenspiel der Rollen lässt sich nicht alleine mit einem Begriff wie Bereicherung oder Konflikt erklären. Vielmehr funktionieren Rollen als Kombination beider Konzepte. Sie sind abhängig von individuellen Bedürfnissen, die sich in der Form von Prioritäten äussern, welche unter anderem durch Werte und Normen des sozialen Umfelds beeinflusst werden. So wird zum Beispiel die geschlechtsabhängige Rollentendenz der Frau als Reproduktionsverantwortliche und des Mannes als Produktionsverantwortlicher durch geschlechtlich differenzierte Sozialisationen erklärt. Zudem können bei der Bestimmung der Rollen auch ökonomische Überlegungen wie die Allokation von Ressourcen im Zentrum stehen.

Wir haben mit der Theorie von Beck eine Perspektive kennengelernt, die gesamtgesellschaftliche Einflüsse auf die Vereinbarkeit der Rollen schildert und wie die familienbewusste Unternehmenspolitik die Vereinbarkeit vereinfachen kann. Becker geht in seiner Argumentation von institutionellen Einflüssen der Familie aus. Theorien wie diejenigen von Chodorow hingegen beschäftigen sich mit Aspekten wie Geschlecht und Sozialisation, was eher individuell ist. Die Einflüsse auf die Vereinbarkeit sind also sowohl gesellschaftlicher, institutioneller als auch individueller Art.

Die Kombination der abgehandelten Theorien wird im unten stehenden Modell veranschaulicht. Wir sehen dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Zentrum. Sie ist das Resultat des Zusammenspiels zweier Bereiche: Des Bereichs der Arbeit und des Bereichs der Familie. Die Einschätzung der Vereinbarkeit kann individuell unterschiedlich sein. So können für eine Person die beiden Bereiche in Konflikt geraten, für eine andere Person in derselben Situation können sie sich jedoch bereichern. Verschiedene Faktoren wirken auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als wichtiger Einflussfaktor des Bereichs der Familie sehen wir die Anforderungen, auf die eine Person in diesem Bereich trifft. Aus dem Bereich der Arbeit können aufgrund der Theorie zu Rollen die Anforderungen auf der Arbeit, sowie abgeleitet aus der Theorie von Beck (1986), eine familienbewusste Unternehmenspolitik als wichtige Einflussfaktoren angesehen werden. Die Theorien von Chodorow (1974) und Becker (1985) haben aufgezeigt, dass nebst diesen Einflussfaktoren aus den Bereichen Arbeit und Familie auch die Sozialisation sowie das Vorhandensein von Ressourcen einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können.

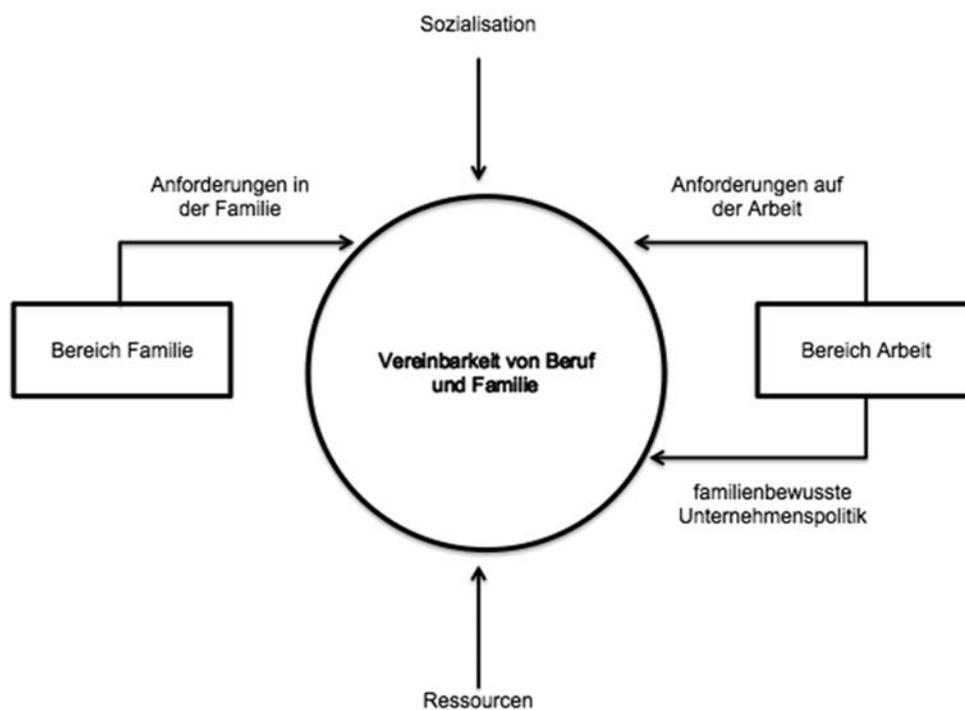


Abbildung 3: Theoretisches Modell Vereinbarkeit Beruf und Familie

## 6. Hypothesenbildung und Hypothesenbegründung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein relativ grosses Gebiet und es gibt verschiedene Fragen, die rund um die Vereinbarkeit gestellt werden können. Nachfolgend legen wir unsere theoretischen Vorüberlegungen sowie die daraus abgeleiteten Hypothesen dar (statistische Hypothesen vgl. Anhang). Dabei widmen wir uns der Frage, welche Faktoren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen.

Gestützt auf den theoretischen Überlegungen von Duxbury und Higgins (2001) und Greenhaus und Powell (2006) kann zunächst angenommen werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Vereinbarkeit zweier Rollen bezeichnet. Rollen stellen dabei die normativ erwarteten Verhaltensweisen eines Individuums in sozialen Interaktionen dar (Hillmann 2007:756). Da die Familie eine andere Rolle als der Beruf darstellt, werden unterschiedliche Verhaltensweisen von einer Person erwartet. Ein Chef erwartet nicht das gleiche Verhalten von seiner Mitarbeiterin wie ein Ehemann von seiner Frau, obwohl es sich um die gleiche Person handeln kann. Die Handhabung der Rollen in Beruf und Familie, trotz unterschiedlicher Ansprüche, verstehen wir als Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dabei gibt es nach unserer Sicht zwei Möglichkeiten, wie die Rollen miteinander interagieren. Einerseits können nach Duxbury und Higgins (2001) die Rolle der Familie und die Rolle im Beruf in einen Konflikt geraten. Der Konflikt in der Vereinbarkeit wird durch mangelnde Zeit (Role Overload) oder sich widersprechende Anforderungen (Role Interference) hervorgerufen. Andererseits können nach Greenhaus und Powell (2006) der Beruf und die Familie als sich bereichernde Sphären verstanden werden, welche sich positiv beeinflussen. Eine Bereicherung geschieht, wenn in einer Rolle Ressourcen generiert werden, welche die andere Rolle positiv beeinflussen. Die Betrachtung des Theorieteils hat jedoch auch aufgezeigt, dass nicht *lediglich* die Ressourcen als Einflussfaktor gesehen werden können. Eine Perspektive der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt lässt eine differenziertere Ableitung der Einflussfaktoren zu. Sie berücksichtigt nicht nur ökonomische Überlegungen, sondern auch soziale Einflüsse auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deshalb haben wir uns entschieden, lediglich Hypothesen für die Einflüsse auf die Einschätzung der Vereinbarkeit als Konflikt abzuleiten.

Wie bereits erwähnt, kommt der Konflikt in der Vereinbarkeit nach Duxbury und Higgins (2001:2) hauptsächlich über den Zeitkonflikt (Role Overload) und sich widersprechenden Anforderungen zu Stande (Role Interference). Wir konzentrieren und an dieser Stelle vor allem auf die Role Interference, nach der Rollen in Konflikt geraten, wenn sie widersprechende Anforderungen erfüllen müssen. Implizit bedeutet dies, dass Personen, die hohe Anforderungen in der Familie oder im Beruf haben, eher gefährdet sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt einzuschätzen.

Demnach sollte es einer Person, die viele Anforderungen im Beruf hat, schwerer fallen Beruf und Familie zu vereinbaren, als einer Person, die wenige Anforderungen im Beruf hat. Dies, weil sich die Chance erhöht, dass eine Anforderung in der Familie auftritt, welche der Anforderung im Beruf widerspricht. Umgekehrt ist dies auch der

Fall: Wenn eine Person hohe Anforderungen in der Familie hat, dürfte ihr die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwerer fallen, als einer Person, an die nur geringe Anforderungen in der Familie gestellt werden. Als Anforderungen sehen wir dabei all jene Faktoren, die das Eingebunden sein in eine Rolle verstärken (Bsp. Verantwortung, Erwartungen oder Kohäsion). Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich mit Zunahme der Anforderungen in den Rollen die Gefahr eines Konflikts in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöht. Daraus formulieren wir die ersten beiden abgeleiteten Hypothesen unserer Arbeit.

1. Hypothese: Hohe *Anforderungen im Beruf* verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.
2. Hypothese: Hohe *Anforderungen in der Familie* verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Wir widmen uns als Nächstes dem Faktor der familienbewussten Unternehmenspolitik. Wie zuvor erläutert, unterteilt Beck (1986:208) die Gesellschaft in die Bereiche Produktion und Reproduktion. Dabei definiert der Produktionsbereich (Wirtschaft) den Reproduktionsbereich (Soziostruktur) und somit die Lage der einzelnen Mitglieder der Gesellschaft. Gestützt auf Beck sehen wir den Betrieb als Teil des Produktionsbereichs und die Familie als Teil des Reproduktionsbereichs. Auf unsere Fragestellung bezogen bedeutet dies, dass das Unternehmen eine grosse Verantwortung hat, wenn es um die Lebensgestaltung seiner Mitarbeiter geht. Die Wirtschaft kennt feste Strukturen wie Abgabetermine oder Arbeitszeiten und Meetings, welche die Gestaltung des Familienlebens beeinflussen. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, durch eine familienbewusste Unternehmenspolitik einem Konflikt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie seiner Mitarbeiter vorzubeugen. So können zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub oder das Arbeiten von zu Hause aus dazu führen, dass der Konflikt in der Vereinbarkeit abnimmt. Dass das Betriebsklima einen Einfluss auf die Einschätzung der Familienfreundlichkeit des Betriebes hat, zeigt zudem eine Studie von Klenner und Schmitt (2007). Diese besagt, dass eine positive Wahrnehmung des Betriebsklimas mit einer besseren Einschätzung der Familienfreundlichkeit einhergeht. Unsere Erhebung soll sich darauf konzentrieren, die familienbewusste Unternehmenspolitik nicht anhand objektiver Kriterien zu messen, sondern die subjektive Einschätzung der Mitarbeiter zu erheben. Wie eine Studie von Allen (2001) gezeigt hat, ist es genau diese Wahrnehmung des Betriebs durch die Mitarbeiter, die das Bindeglied zwischen der familienbewussten Unternehmenspolitik eines Betriebs und der Vereinbarkeit dessen Mitarbeiter darstellt.

3. Hypothese: Eine positive Bewertung der *familienbewussten Unternehmenspolitik* schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

Die Theorie von Nancy Chodorow (1974) beschäftigt sich mit der Ausprägung von maskulinen und femininen Persönlichkeitszügen, die sich als Kleinkind und im Ver-

laufe des Lebens herausbilden. Die Sozialisation beeinflusst die Herausbildung der Geschlechterrollen massgeblich. Laut Chodorow (1974:64) wird die Verantwortung für die Familie tendenziell der Frau zugewiesen, während sich der Mann der Erwerbsarbeit widmet. Aus ihren theoretischen Prämissen lässt sich herleiten, dass erwerbstätige Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tendenziell stärker als Konflikt wahrnehmen, da sie zusätzlich die familiäre Verantwortung tragen müssen. Ergänzend fügt die Theorie von Becker (1985:41) hinzu, dass die Arbeitsteilung auch aufgrund ökonomischer Überlegungen stattfinden kann, um die gesamte Haushaltsleistung zu erhöhen. Die klare Zuweisung der Rollen von Arbeit und Familie nach Geschlecht kann Schwierigkeiten mit sich bringen, die sich in geschlechtlich differenzierten Vereinbarkeiten äussern können. Es ist laut den Theorien davon auszugehen, dass erwerbstätige Frauen eher Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrnehmen.

4. Hypothese: *Frauen* schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker als Konflikt ein als *Männer*.

Nancy Chodorow (1974:54) geht zudem davon aus, dass die Sozialisation mehrheitlich die Werte und Einstellungen eines Individuums bestimmt. Diese Werte und Einstellungen werden den Kindern massgeblich durch die Eltern vermittelt. Sie reproduzieren sich von Generation zu Generation. Da wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch als einen Wert sehen, der durch die Sozialisation weitergegeben werden kann, bedeutet dies, dass sich die Vereinbarkeit der Eltern auch in der Vereinbarkeit des Kindes widerspiegeln kann. Eine konfliktreiche Einschätzung der Vereinbarkeit der Eltern sollte sich demnach auch in einer konfliktgeprägten Vereinbarkeit der Befragten selbst darstellen, da diese nie gelernt haben, wie man Beruf und Familie miteinander vereinbaren kann.

5. Hypothese: Eine positive Bewertung der Vereinbarkeit der Eltern im Rückblick auf die Kindheit schwächt die Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit als Konflikt ab.

Die Theorie von Becker (1985:40-41) stellt dar, dass sich Personen für eine Arbeitsteilung entscheiden, weil sie so ihre Ressourcen erhöhen können und ihr Humankapital am besten ausnützen. Becker nimmt an, dass sich Ehepaare aufgrund ökonomischer Überlegungen rational für eine Arbeitsteilung entscheiden. Durch ein möglichst grosses Humankapital und möglichst hohen Ressourcen können nach Becker gewisse Risiken besser abgedeckt werden, die nicht effizient über den Markt abgesichert sind. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann als ein solches Risiko angesehen werden.

Ressourcen haben somit laut der Theorie von Becker einen konfliktabschwächenden Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als Ressourcen sieht Gary S. Becker Engagement und Zeit. Greenhaus und Powell (2006:79) gehen von einem Ressourcenbegriff aus, der physische und psychische Ressourcen, Sozialkapital, materielle Ressourcen, Flexibilität, Fähigkeiten und Perspektiven beinhaltet. Als Ressourcen können also verschiedene materielle oder immaterielle Dinge angesehen werden. Wir wollen in dieser Arbeit die Ressourcen des Einkommens, der Bildung und der Arbeitszeit genauer betrachten. Das Einkommen stellt bei Greenhaus und Powell (2006:80) einen

Teil der materiellen Ressourcen, die Arbeitszeit einen Teil der Flexibilität und die Bildung einen Teil der Sozialkapital-Ressourcen dar. Zum Zusammenhang zwischen diesen Ressourcen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen aus der Forschung Resultate vor, die uns einen Hinweis auf die Richtung des jeweiligen Einflusses geben können. Worrall und Cooper (2001) kommen zum Schluss, dass lange Arbeitszeiten in direktem Zusammenhang mit familiären Schwierigkeiten stehen. Es ist also davon auszugehen, dass eine Person, die mehr Zeit im Beruf verbringt, eher gefährdet ist, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt einzuschätzen. Somit lautet unsere erste Hypothese zu den Ressourcen:

6. Hypothese: *Lange Arbeitszeiten* verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Ergänzend kommt Höpflinger (2004:51) zum Schluss, dass sehr viele Eltern eine hohe zeitliche Belastung erleben, vor allem bei Vorhandensein von Kleinkindern. Dadurch verringert sich die Zufriedenheit mit der Freizeit. Mit zunehmender Familienarbeit erleben sie damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher als Konflikt.

7. Hypothese: *Hohe zeitliche Auslastungen* in der Familie verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Zum Einkommen und dessen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist bekannt, dass ein hohes Haushaltseinkommen zu einer schwächeren Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt führt (Ford 2010). Auch diese Forschungserkenntnis ziehen wir bei der Hypothesenbildung zur Hilfe.

8. Hypothese: Ein *hohes Haushaltseinkommen* schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

Bei der Bildung wird angenommen, dass ein höheres Ausbildungsniveau mit einem steigenden beruflichen Status sowie steigenden Einkommenschancen einhergeht (Huinink 2000:217). Das Einkommen entscheidet gemäss Huinink (2000:217) über das Ausmass des Erwerbs von Dienstleistung und Gütern. Höhere Ausbildung wird verbunden mit vorteilhaften Kontakten und Netzwerken (soziales Kapital) sowie einem besseren Zugang und einer besseren Verarbeitung von Informationen und Wissen (kulturelles Kapital). Soziales und kulturelles Kapital fördern die individuellen Kompetenzen zur Lebensgestaltung, dazu gehören auch die gesteigerten Kompetenzen in der Familienplanung (Huinink 2000:218). Zudem ist bekannt, dass Eltern mit einem höheren Bildungsniveau vergleichsweise weniger Kinder haben, weil sie die Opportunitätskosten der Elternschaft reduzieren möchten (Huinink 2000:211).

Für unsere Arbeit bedeutet dies, dass Eltern mit hohem Bildungsniveau ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfachen können, indem sie beispielsweise ihr höheres Gehalt dazu benützen eine Putzfrau oder Tagesmutter anzustellen. Auch können Sie durch ihr höheres Sozialkapital, Kollegen oder Freunde mobilisieren, welche

die Kinderbetreuung übernehmen. Durch ihr besseres Wissen und mehr Informationen (kulturelles Kapital) können sie ebenfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser planen. Da sie zudem weniger Kinder haben, benötigen Sie weniger Zeit für die Betreuung der Kinder, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich erleichtern dürfte. Aus diesen Gründen sollte ein höheres Bildungsniveau dazu führen, dass der Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abnimmt. Unsere nächste Hypothese lautet deshalb wie folgt:

9. Hypothese: Ein *höheres Bildungsniveau* schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

Letztendlich soll in unserer empirischen Überprüfung auch noch auf demographische Variablen zurückgegriffen werden, die einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben können. Greenhaus und Kopelman (1981) kommen zum Schluss, dass Personen mit jungen Kindern eher gefährdet sind, ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt einzuschätzen.

10. Hypothese: Ein *jüngeres Alter der Kinder* verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Studienergebnisse belegen zusätzlich, dass nicht nur das Alter der Kinder, sondern auch deren Anzahl einen entscheidenden Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern hat. So ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter mit mehreren Kindern gefährdeter sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt zu erleben (Keith und Schafer 1980).

11. Hypothese: Eine *höhere Anzahl Kinder* verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Studien haben zusätzlich gezeigt, dass das *Alter* in einem engen Zusammenhang steht mit den Rollen, die eine Person in der Familie und im Beruf einnimmt. Nach Peterson und Green (2009) nehmen Familienmitglieder im Verlauf der Zeit neue Rollen innerhalb ihrer Familie ein. Gleichzeitig geben sie gewisse alte Rollen, und somit deren Anforderungen und Verantwortungen an jüngere Generationen weiter. Es ist des Weiteren bekannt, dass das Alter eine wichtige Rolle bei der Wahrnehmung persönlicher und beruflicher Belastung spielt. Jüngere Erwachsene nehmen tendenziell stärkere Belastungen bei der Arbeit wahr, da sie eine höhere emotionale Reaktivität auf Belastungen aufweisen. Ältere Mitarbeiter hingegen reagieren weniger emotional, aber stärker auf die physischen Belastungen der Arbeit (Neupert, Almeida und Charles 2007). Es geht also hervor, dass sich sowohl die *Rollen* einer Person in Beruf und Familie, als auch die Wahrnehmung von Belastungen in diesen Rollen – die Einschätzung der *Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt* – mit dem Alter verändert.

12. Hypothese: *Das Alter* verändert die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Aus der Ableitung der Hypothesen setzt sich unser Untersuchungsmodell zur Forschungsfrage wie folgt zusammen.

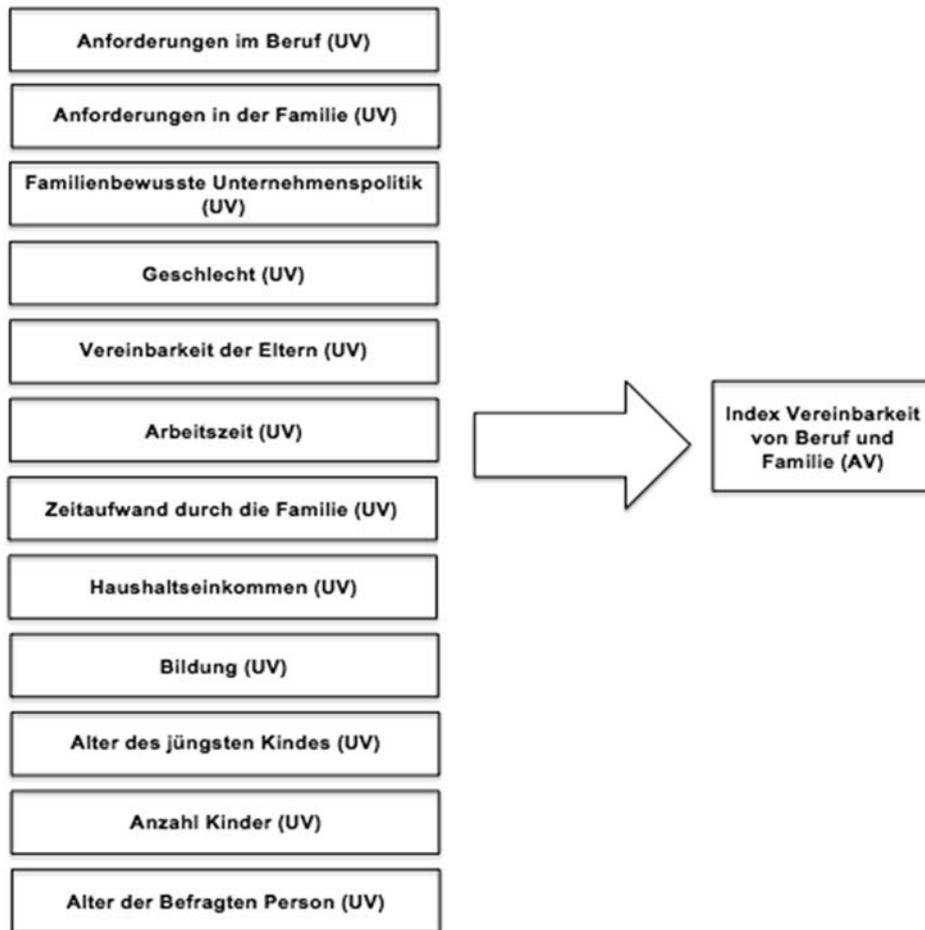


Abbildung 4: Untersuchungsmodell

Das Modell erklärt, wie die unabhängigen Variablen (1-13) die abhängige Variable Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen.

## 7. Methoden

Mit der Auswahl der Methode bestimmen die Forschenden, was zum Forschungsgegenstand gehört und was nicht und wie der Forschungsgegenstand konstituiert wird (Flick 2009:191). In diesem Kapitel soll deshalb das methodische Vorgehen offengelegt werden, damit unsere Überlegungen und Entscheidungen zum Forschungsgegenstand nachvollziehbar sind.

Die vorliegende Studie ist als quantitative Querschnittstudie konzipiert. Die Daten werden dabei mittels einer schriftlichen Befragung im Sommer 2014 erhoben. Der Vorteil der quantitativen Querschnittstudie besteht darin, dass eine hohe Generalisierung der Daten ermöglicht wird. So kann ein möglichst repräsentatives Bild der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Pflegebereich präsentiert werden. Durch die Befragung mittels Fragebogen erhalten wir zudem eine relativ hohe Standardisierung der Daten.

Um das Erhebungsinstrument optimal an unsere Fragestellung anzupassen, entwickeln wir einen eigenen Fragebogen (vgl. Anhang) und greifen nicht auf bereits bestehende Datensätze zurück.

### 7.1 Operationalisierung der abhängigen und unabhängigen Variablen

Im ersten Teil dieses Kapitels wird die abhängige Variable operationalisiert und im zweiten Teil werden die unabhängigen Variablen unserer Hypothesen messbar gemacht. Die unabhängigen Variablen setzen sich aus latenten theoretischen Konstrukten sowie manifesten Variablen zusammen. Bei den latenten Konstrukten wird ein Index erstellt, um Fragen so zu bündeln, dass der Index durch einen einzigen Wert repräsentiert wird (Raithel 2006:38-39). Ein Index kann dann gebildet werden, wenn sich die verwendeten Skalen<sup>8</sup> als reliabel<sup>9</sup> erweisen.

Um die Zuverlässigkeit zu überprüfen, führen wir eine Reliabilitätsanalyse durch. Bevor die Reliabilitätsanalyse jedoch durchgeführt werden kann, sollte sichergestellt werden, dass alle Items in dieselbe Richtung messen (Diekmann 2013:242). Wo es nötig ist, wird eine Umpolung der Items durchgeführt. Zudem werden die Items einer Schwierigkeitsanalyse unterzogen. Mit der Schwierigkeitsanalyse wird überprüft, ob sich gewisse Fragen als „zu einfach“ oder „zu schwierig“ erweisen und damit zu wenig Erklärungskraft haben. Bei likertskalierten Indizes wird die Schwierigkeit als durchschnittliche Zustimmungsrates anhand der folgenden Formel berechnet:

$$p = (\text{Mittelwert} - \text{tiefster Skalenwert}) / (\text{Anzahl Skalenwerte} - 1)$$

Die Zustimmungsrates sollte zwischen 20% und 80% liegen.

<sup>8</sup> „Unter einer Skala wird eine bestimmte Anzahl von Items verstanden, die entlang einer Dimension eine Eigenschaft erfasst“ (Raithel 2006:39).

<sup>9</sup> Als reliabel (zuverlässig, verlässlich) wird ein Objekt dann gesehen wenn es bei wiederholten Messung mit demselben Messinstrument dieselben Werte liefert (Raithel: 2006:43).

Zentrale Konzepte der Reliabilitätsanalyse sind die Trennschärfe sowie der Cronbachs-Alpha. Mit dem Cronbachs-Alpha Koeffizienten wird die interne Konsistenz gemessen. Ein Test wird dabei in so viele Teile zerlegt, wie er Items enthält (Diekmann 2013:254). Somit wird analysiert, wie gut die einzelnen Items dasselbe wie der Gesamttest messen. Dabei wird ein Cronbachs-Alpha Wert von  $\geq 0.6$  verlangt, wie es der Lehrstuhl Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik der Universität Freiburg vorgibt. Die Trennschärfe ist die Korrelation zwischen einem Item und dem Gesamtskalenwert. Items mit einem Trennschärfekoeffizienten unter 0.3 sollten ausgeschlossen werden, da sich dadurch die interne Konsistenz bzw. der Cronbachs-Alpha Wert erhöht.

„Ein Index ist eine rein inhaltliche Zusammenfassung mehrerer Variablen, ohne dabei auf die zugrundeliegende Dimensionalität zu achten“ (Raithel 2006:39). Damit wir ausschliessen können, dass in unseren Indizes keine Mehrdimensionalität vorliegt, wird vor der Indexbildung eine Faktorenanalyse durchgeführt. Diese misst die Mehrdimensionalität eines komplexen Merkmals. Für die Bestimmung der Faktoren stützen wir uns auf das Kaiser-Guttman-Kriterium, wonach nur Faktoren mit Eigenwerten grösser eins beibehalten und die anderen verworfen werden (Yeomans und Golder 1982:222). Zur Visualisierung der Eigenwerte wird der Screeplot angeschaut, dieser bildet die Eigenwerte der Faktoren der Grösse nach ab. Der Eigenwert gibt an, wie viel Varianz ein Faktor erklärt. So bedeutet z.B. ein Eigenwert von 1, dass ein Faktor genauso viel Varianz wie eine Variable erklärt (Bortz 2005:544).

Nach der Überprüfung der Reliabilitätsanalyse und der Faktorenanalyse bilden wir die Indizes mit den sich als geeignet erwiesenen Items.

### *Abhängige Variable*

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird eine Itembatterie erstellt, welche acht Items enthält. Die Items zur „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sind likertskaliert und haben fünf Ausprägungen: „gar nicht“ (1), „kaum“ (2), „mittelmässig“ (3), „ziemlich“ (4) und „ausserordentlich“ (5). Damit die Items alle in dieselbe Richtung messen, werden vier Items umgepolt. Es handelt sich dabei um folgende Items: „Arbeit und Familie unter Hut bringen“, „Verantwortungen gerecht werden“, „Unterstützung durch Familie“ und „Unterstützung durch Arbeit“. Die Items sind alle so gepolt, dass ein hoher Wert einer hohen Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt entspricht.

Die Schwierigkeitsanalyse zeigt, dass alle acht Items weder zu schwierig, noch zu einfach sind. Sie liegen innerhalb eines Bereichs von 25.25% bis 45.75%.

Aufgrund der Reliabilitätsprüfung müssen zwei Items wegen ungenügender Trennschärfe ausgeschlossen werden. Das Item „Umgepolte Variable Unterstützung durch die Familie“ weist eine Trennschärfe von 0.250 auf und das Item „Umgepolte Variable Unterstützung durch die Arbeit“ weist eine Trennschärfe von 0.265 auf. Zudem erhöht sich der Cronbachs-Alpha Wert, wenn diese Items ausgeschlossen werden (vgl. Anhang A.1).

In einem nächsten Schritt wird eine Faktorenanalyse durchgeführt (vgl. Anhang B.1) um zu überprüfen, ob die sechs übrig gebliebenen Items entlang einer Dimension messen.

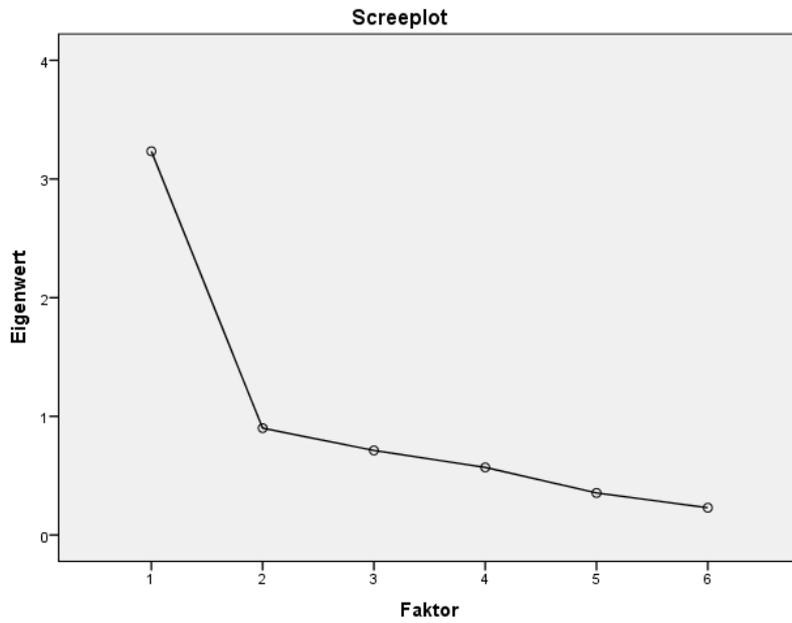


Abbildung 5: Screeplot „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Die Abbildung 5 veranschaulicht, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt. Somit bestätigt sich, dass die Items entlang einer Dimension messen. Es kann ein Index mit den folgenden sechs Items gebildet werden: „Umgepolte Variable Arbeit/Familie unter einen Hut bringen“, „Umgepolte Variable Verantwortung gerecht werden“, „Abstriche im Beruf“, „Abstriche in der Familie“, „Stress“ und „Überforderung“. Wir erstellen einen additiven Index, der über das arithmetische Mittel berechnet wird. Alle Personen, die bei mehr als drei Items einen fehlenden Wert aufweisen, erhalten im Gesamtindex ein Missing. Liegen weniger als drei Missings vor, werden diese durch den Mittelwert der vorhandenen Itemwerte ersetzt. Es resultiert somit ein Index mit den folgenden Kennwerten:

Tabelle 2: Indexinformationen „Vereinbarkeit Beruf und Familie“

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6	0.824	0.421-0.684

Mit einem Cronbachs-Alpha Wert von 0.824 überschreitet der Wert die kritische Grenze von 0.6. Auch die Trennschärfen sind alle höher als 0.3.

### Unabhängige Variablen

Die unabhängigen Variablen werden in derselben Reihenfolge abgehandelt, wie sie in den Hypothesen dargelegt sind.

### Anforderungen bei der Arbeit

Zu den Anforderungen bei der Arbeit wird eine Itembatterie mit zehn Items erstellt. Die Items zu „Anforderungen bei der Arbeit“ sind likertskaliert und haben fünf Ausprägungen: „Trifft nicht zu“ (1), „Trifft eher nicht zu“ (2), „Trifft teils/teils zu“ (3), „Trifft eher zu“ (4) und „Trifft zu“ (5). Das Item „Arbeit regelmässig“ wird umgepolt, damit alle Items in dieselbe Richtung messen. Die Items sind so gepolt, dass ein hoher Wert einer hohen Einschätzung der Anforderungen bei der Arbeit entspricht.

Drei Items sind laut der Schwierigkeitsanalyse tendenziell zu einfach. Das Item „Arbeit tagsüber“ haben 86.50%, das Item „Arbeitskollegen unterstützen“ 82.25% und das Item „Gerne arbeiten“ 92.00% der Teilnehmer richtig gelöst. Das Item „Arbeit nachts“ erweist sich als zu schwierig, da es lediglich von 17.00% richtig gelöst wurde. Die anderen Items liegen innerhalb des tolerierbaren Bereichs mit Werten von 45.40% bis 73.75%.

Die Reliabilitätsanalyse weist darauf hin, dass sich der Cronbachs-Alpha Wert erhöht, wenn die Items „Arbeit tagsüber“ und „Arbeit nachts“ ausgeschlossen werden. Da diese Items auch der Schwierigkeitsanalyse nicht gerecht werden, werden diese Zwei in einem ersten Schritt entfernt. Die Reliabilitätsanalyse nach dem Ausschluss dieser Items deckt auf, dass in einem zweiten Schritt auch die Items „Gerne arbeiten“ und „Umgepolte Variable Arbeit regelmässig“ ausgeschlossen werden sollten. Das Item „Gerne arbeiten“, weist eine Trennschärfe von 0.072 auf, das Item „Umgepolte Arbeit regelmässig“ eine Trennschärfe von 0.195. Da sich auch der Cronbachs-Alpha Wert durch Ausschluss dieser Items steigern lässt, werden sie entfernt. Die anschliessende Reliabilitätsanalyse bringt hervor, dass auch das Item „Arbeitskollegen unterstützen“ entfernt werden sollte. Es weist nun eine Trennschärfe von 0.187 auf und der Cronbachs-Alpha Wert lässt sich durch Ausschluss dieses Items weiter steigern. Die nachfolgende Reliabilitätsanalyse legt dar, dass das Item „Arbeitszeiten unerwartet anpassen“ nun ebenfalls ausgeschlossen werden kann. Es weist eine Trennschärfe von 0.270 auf und der Cronbachs-Alpha Wert lässt sich weiter erhöhen (vgl. Anhang A.2).

Um zu überprüfen ob die vier übrig gebliebenen Items entlang einer Dimension messen, wird als nächstes eine Faktorenanalyse durchgeführt. Aus dem Screeplot lässt sich herauslesen, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt (vgl. Anhang B.2). Somit kann angenommen werden, dass die Items entlang einer Dimension messen. Es wird ein Index mit den folgenden vier Items gebildet: „Überstunden“, „Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig“, „Bei Arbeit gestört“ und von „Arbeit gefordert“. Es resultiert damit ein Index mit den folgenden Kennwerten:

*Tabelle 3: Indexinformationen „Anforderungen im Beruf“*

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Anforderungen auf der Arbeit	4	0.675	0.406-0.578

Mit einem Cronbachs-Alpha Wert von 0.824 überschreitet der Wert die kritische Grenze von 0.6. Auch die Trennschärfen sind alle höher als 0.3.

### Anforderungen in der Familie

Bei den Anforderungen in der Familie wird eine Itembatterie erstellt, welche zehn Items enthält. Die Items zu den Anforderung in der Familie sind likertskaliert und haben fünf Ausprägungen: „ja“ (1), „eher ja“ (2), „weder noch“ (3), „eher nein“ (4) und „nein“ (5). Die Items „Unterstützung bei Hausarbeit“ und „Unterstützung bei Betreuung Familie“ werden umgepolt. Dadurch wird erreicht, dass alle Items so gepolt sind, dass ein hoher Wert einer tiefen Einschätzung der Anforderungen in der Familie entspricht.

Die Schwierigkeitsanalyse bringt hervor, dass zwei Items tendenziell zu schwierig sind. Das Item „Hauptverantwortlicher Haushalt“ haben 19.00%, das Item „Freude Betreuung Familie“ 13.00% richtig gelöst. Die restlichen Items befinden sich innerhalb des akzeptablen Bereichs mit Werten von 29.00% bis 65.50%.

Die Reliabilitätsanalyse legt dar, dass sich der Cronbachs-Alpha Wert erhöht, wenn die Items „Umgepolte Variable Unterstützung Hausarbeit“ und „Umgepolte Variable Unterstützung Betreuung Familie“ ausgeschlossen werden (vgl. Anhang A.4). Da die beiden Items zudem zu geringe Trennschärfen aufweisen, werden sie entfernt.

In einem nächsten Schritt wird eine Faktorenanalyse durchgeführt um zu überprüfen, ob die acht übrig gebliebenen Items entlang einer Dimension messen. Der Screeplot zeigt, dass zwei Punkte oberhalb des Eigenwerts von 1 liegen (vgl. Anhang B.4). Die Items messen somit nicht entlang einer Dimension, sondern entlang zweier Dimensionen. Dies bestätigt auch das rotierte Komponentendiagramm.

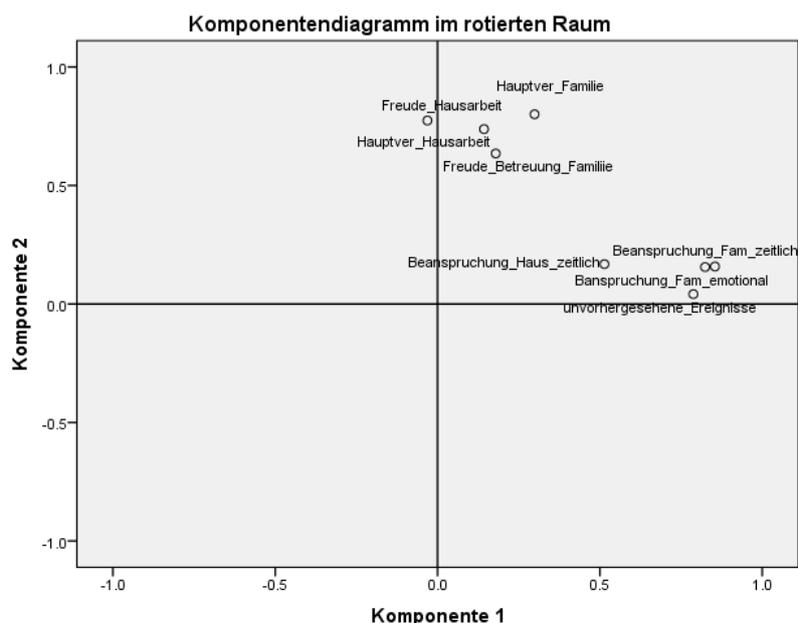


Abbildung 6: Rotiertes Komponentendiagramm „Anforderungen in der Familie“

Das Komponentendiagramm legt die Bildung zweier Indizes nahe: Einen Index mit den Items „Freude Hausarbeit“, „Hauptverantwortlicher Haushalt“, „Hauptverantwortlicher Familie“ und „Freude Betreuung Familie“, sowie einen Index mit den Items „Beanspruchung Hausarbeit zeitlich“, „Beanspruchung Familie zeitlich“, „Beanspruchung Familie emotional“ und „unvorhergesehene Ereignisse“.

Ob die Bildung zweier Indizes möglich ist, wird anhand der Reliabilitätsanalyse überprüft (vgl. Anhang B.4). Die Reliabilitätsanalyse bestätigt, dass es mit den vier Items „Freude Hausarbeit“, „Hauptverantwortlicher Haushalt“, „Hauptverantwortlicher Familie“ und „Freude Betreuung Familie“ möglich ist, einen Index zu bilden. Aus dem Screeplot der Faktorenanalyse der vier Items lässt sich zudem erkennen, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt. Somit bestätigt sich, dass die vier Items entlang einer Dimension messen.

Somit wird ein additiver Index mit dem Namen „Verantwortung in der Familie“ erstellt. Dieser Index besteht aus vier Items und weist folgende Kennzahlen auf:

*Tabelle 4: Indexinformationen „Verantwortung in der Familie“*

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Verantwortung in der Familie	4	0.742	0.447-0.679

Die Reliabilitätsanalyse der anderen vier Items („Beanspruchung Hausarbeit zeitlich“, „Beanspruchung Familie zeitlich“, „Beanspruchung Familie emotional“ und „unvorhergesehene Ereignisse“) weist daraufhin, dass die Bildung eines Index hier ebenfalls möglich ist. Allerdings wird das Item „Beanspruchung Hausarbeit zeitlich“ ausgeschlossen, da sich der Cronbachs-Alpha Wert durch den Ausschluss erhöht. Der Screeplot der Faktorenanalyse der drei restlichen Items belegt, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt. Somit bestätigt sich, dass die drei Items entlang einer Dimension messen.

Es wird ein additiver Index mit den drei Items „Beanspruchung Familie zeitlich“, „Beanspruchung Familie emotional“ und „Unvorhergesehene Ereignisse“ erstellt. Den Index nennen wir „Beanspruchung durch die Familie“.

Der Index weist folgende Kennwerte auf:

*Tabelle 5: Indexinformationen „Beanspruchung durch die Familie“*

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Beanspruchung durch die Familie	3	0.803	0.609-0.672

### Familienbewusste Unternehmenspolitik

Bei der familienbewussten Unternehmenspolitik wird eine Itembatterie mit neun Items erstellt. Die Items zur familienbewussten Unternehmenspolitik sind likertskaliert und haben fünf Ausprägungen: „Trifft nicht zu“ (1), „Trifft eher nicht zu“ (2), „Trifft teils/teils zu“ (3), „Trifft eher zu“ (4) und „Trifft zu“ (5). Die Items sind so gepolt, dass ein hoher Wert einer Einschätzung der Unternehmenspolitik als familienbewusst entspricht.

Das Item „Von Arbeitgeber geschätzt“ haben 86% richtig gelöst und ist damit laut der Schwierigkeitsanalyse zu einfach. Die restlichen Items liegen innerhalb des akzeptablen Bereichs mit Werten von 54.70% bis 78.00%.

Die Reliabilitätsanalyse zeigt, dass sich der Cronbachs-Alpha Wert erhöht, wenn das Item „Angebot Kinderbetreuung“ ausgeschlossen wird. Dieses Item wird daher entfernt. Die nachfolgende Reliabilitätsanalyse legt dar, dass in einem zweiten Schritt auch die Items „Von Arbeitgeber geschätzt“ und „Flexible Urlaubsplanung“ ausgeschlossen werden sollten. Der Cronbachs-Alpha Wert lässt sich durch Ausschluss der beiden Items weiter steigern (vgl. Anhang A.3).

Als Nächstes wird eine Faktorenanalyse durchgeführt um zu überprüfen, ob die sechs übrig gebliebenen Items entlang einer Dimension messen. Beim Screeplot ist ersichtlich, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt (vgl. Anhang B.3). Es kann somit davon ausgegangen werden, dass die Items entlang einer Dimension messen. Es wird ein Index mit den folgenden sechs Items gebildet: „Bedürfnisse Mitarbeiter“, „Verständnisvoll bei familiären Problemen“, „Mitbestimmung“, „Familienfreundlichkeit“, „Information Rechte“ und „Flexible Arbeitszeit“.

Der Index weist folgende Kennwerte auf:

Tabelle 6: Indexinformationen „familienbewusste Unternehmenspolitik“

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Familienbewusste Unternehmenspolitik	6	0.883	0.643-0.789

### Geschlecht

Die Variable des Geschlechts wird kategorial gemessen. Es gibt zwei Ausprägungen: „männlich“ (1) und „weiblich“ (2). Die Variable ist nominalskaliert.

### Vereinbarkeit der Eltern

Bei der Vereinbarkeit der Eltern wird eine Itembatterie mit elf Items erstellt. Die Items zur „Vereinbarkeit der Eltern“ sind likertskaliert und haben fünf Ausprägungen: „Trifft nicht zu“ (1), „Trifft eher nicht zu“ (2), „Trifft teils/teils zu“ (3), „Trifft eher zu“ (4) und „Trifft zu“ (5). Damit die Items alle in dieselbe Richtung messen, werden fünf Items umgepolt. Es handelt sich um die Items „Eltern Stress Beruf“, „Eltern Stress Familie“,

„Eltern Streit Hausarbeit“, „Eltern Streit Beruf“ und „Haushaltsbudget knapp“. Ein hoher Wert eines Items entspricht einer positiven Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern.

Vier Items sind laut der Schwierigkeitsanalyse zu einfach. Das Item „Mutter zu Hause“ haben 86.25%, das Item „Eltern liebevoll“ 84.00%, das Item „Eltern Streit Hausarbeit“ 85.25% und das Item „Eltern Streit Beruf“ 81.50% richtig gelöst. Die restlichen Items liegen innerhalb des tolerierbaren Bereichs mit Werten von 40.50% bis 73.50%.

Die Reliabilitätsanalyse lässt erkennen, dass sich der Cronbachs-Alpha Wert erhöht, wenn die Items „Vater zu Hause“ sowie „Umgepolte Variable Knappheit des Haushaltsbudgets“ ausgeschlossen werden. Da die beiden Items zudem eine ungenügende Trennschärfe aufweisen, werden sie entfernt. Die anschließende Reliabilitätsanalyse verweist darauf, dass in einem zweiten Schritt auch die Items „Mutter zu Hause“ und „Umgepolte Variable Eltern Streit Beruf“ ausgeschlossen werden sollten. Der Cronbachs-Alpha Wert lässt sich durch Ausschluss der beiden Items steigern. Die nachfolgende Reliabilitätsanalyse zeigt zudem, dass sich der Cronbachs-Alpha Wert noch weiter steigern lässt (vgl. Anhang A.5). Das Item „Umgepolte Variable Eltern Streit Hausarbeit“ wird deshalb ebenfalls entfernt.

Um zu überprüfen ob die sechs übrig gebliebenen Items entlang einer Dimension messen, wird eine Faktorenanalyse durchgeführt. Der Screeplot offenbart dabei, dass lediglich ein Punkt oberhalb des Eigenwerts von 1 liegt (vgl. Anhang B.5). Die Items messen somit entlang einer Dimension. Es kann ein Index mit den folgenden sechs Items gebildet werden: „Eltern genügend Zeit“, „Eltern liebevoll“, „Umgepolte Variable Eltern Stress Beruf“, „Umgepolte Variable Eltern Stress Familie“, „Viel unternommen“ und „Vorbildfunktion“.

Es wird ein additiver Index mit den folgenden Kennwerten erstellt:

*Tabelle 7: Indexinformationen „Vereinbarkeit Beruf und Familie der Eltern“*

Indexname	Anzahl Items	Cronbachs-Alpha	Trennschärfen zwischen den Items
Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern	6	0.854	0.540-0.688

### **Stellenprozente**

Die Variable Prozente Arbeit wird in Prozenten gemessen mit einem Wertebereich von 10% bis 100%. Die Variable ist metrisch skaliert.

### **Der Familienarbeit in Stunden**

Die Variable des Arbeitsaufwandes für die Familie wird in Anzahl Stunden pro Woche gemessen. Der Wertebereich liegt zwischen 0 und 142 Stunden. Die Variable ist metrisch skaliert.

### **Haushaltseinkommen**

Die Variable des Haushaltseinkommens wird pro Monat und in Kategorien gemessen. Es gibt sechs mögliche Ausprägungen: „weniger als CHF 4'000“ (1), „CHF 4'001 bis CHF 8'000“ (2), „CHF 8'001 bis CHF 12'000“ (3), „CHF 12'001 bis CHF 16'000“ (4), „CHF 16'001 bis CHF 20'000“ (5) und „mehr als CHF 20'000“ (6). Die Variable ist ordinal skaliert.

### **Bildung**

Die Variable Bildung gibt den höchsten erreichten Schulabschluss der Befragten an und wird in Kategorien gemessen. Es sind folgende mögliche Ausprägungen vorhanden: „Obligatorische Schule“ (1), „Berufslehre“ (2), „Matura/Berufsmatura“ (3), „Fachhochschule/höhere Fachschule“ (4), „Universität“ (5) und „Andere“ (6). Diese Variable ist ordinal skaliert.

### **Alter des jüngsten Kindes**

Die Variable des Alters des jüngsten Kindes wird in Jahren gemessen. Der Wertebereich geht von 0.5 bis 36 Jahren und die Variable ist metrisch skaliert.

### **Anzahl Kinder**

Die Variable der Anzahl der Kinder wird im Fragebogen über die Häufigkeit gemessen. Der Wertebereich umfasst eine Spanne 0 bis 6 Kindern. Diese Variable ist metrisch skaliert.

### **Alter**

Die Variable des Alters wird in Jahren gemessen. Der Wertebereich reicht von 15 bis 66 Jahren. Diese Variable ist metrisch skaliert.

## **7.2 Entwicklung des Fragebogens**

Die Befragung der Angestellten in Alters- und Pflegeheimen erfolgt in schriftlicher Form mittels eines standardisierten Fragebogens (vgl. Anhang). Das Erhebungsinstrument besteht aus sechs Teilen (A-F) und insgesamt 68 Fragen. In den folgenden Ausführungen wird auf den Inhalt der Befragung näher eingegangen.

### *Teil A Fragen zur Familie*

Teil A befasst sich mit der familiären Situation der Mitarbeiter. Die Mitarbeiter werden über die Einschätzung der Anforderungen in ihrer Familie befragt. Ausgangslage dafür ist die theoretische Perspektive von Duxbury und Higgins (2001), welche davon ausgeht, dass sich hohe Anforderungen in einer konfliktreichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie niederschlagen.

Duxbury und Higgins (2001) gehen in ihrer Theorie davon aus, dass beim Role Overload die gegebenen Anforderungen in Beruf und Familie mit dem vorhandenen Zeitbudget nicht mehr hinreichend erfüllt werden können. Von einer Perspektive, die

frei verfügbare Zeit als Ressource sieht, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern kann, geht der theoretische Ansatz von Gary S. Becker (1985) aus. Die ersten beiden Fragen zur Familie beziehen sich dementsprechend auf den *Zeitaufwand* für die Hausarbeit und die Betreuung von Familienangehörigen. Der Zeitaufwand wird in Anzahl Stunden pro Woche erfragt. Es sind dabei keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Durch familienexterne Hilfe im Haushalt oder Kinderbetreuung kann die zeitliche Belastung durch die Familie reduziert werden. Deshalb fragt die dritte Frage in diesem Block danach, ob die Mitarbeiter der Heimbetriebe familienexterne Hilfe in Anspruch nehmen. Es handelt sich dabei um eine geschlossene Frage mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“. Entsprechend der Konflikttheorie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss auch die *Verantwortung* als eine Anforderung gesehen werden, die das Zusammenspiel der beiden Rollen beeinflussen kann. Anschliessend an diese drei Einzelfragen befindet sich daher eine Itematterie, welche die Verantwortungszuweisungen der Betreuungs- und Hausarbeit innerhalb des Haushalts und die Unterstützung durch Familienmitglieder bei diesen Tätigkeiten erfragt. Zudem werden in dieser Itematterie die *Freude* und die zeitliche und emotionale *Belastung* durch die Familien- und Hausarbeit sowie die Möglichkeit von unvorhergesehenen Ereignissen erfragt. Wir gehen davon aus, dass diese einen Störfaktor in der Tagesplanung darstellen und sich so negativ auf die Vereinbarkeit auswirken könnten. Die Antwortmöglichkeiten beinhalten fünf Stufen: „Ja“, „Eher ja“, „Weder noch“, „Eher nein“ und „Nein“.

Als Vorlage für die Fragen des Teils A dient eine Studie des Bundesamts für Statistik (2000). Daraus abgeleitet sind die Fragen zur externen Hilfe, zur Hauptverantwortung, zur Beanspruchung durch die Hausarbeit und zur Unterstützung durch andere Familienmitglieder bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung.

### *Teil B Fragen zur Arbeit*

Nebst den Anforderungen in der Familie haben nach Duxbury und Higgins (2001) auch die Anforderungen im Beruf einen massgeblichen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit diesen Anforderungen befasst sich Teil B des Fragebogens. Er enthält eine Einzelfrage sowie eine Itematterie mit zehn Items.

Die Einzelfrage bezieht sich auf das Arbeitspensum. Entsprechend der Konflikttheorie von Duxbury und Higgins kann zeitliche Belastung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einwirken. Ein höheres Arbeitspensum stellt eine solche erhöhte zeitliche Belastung im Leben des Arbeitnehmers dar. Das Arbeitspensum wird in durchschnittlichen Stellenprozenten angegeben, es sind dabei keine Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Mit der Itematterie werden weitere zeitliche Belastungen durch die Arbeit erfragt mit Fragen über die Arbeitszeiten (tagsüber, nachts, regelmässig), unerwartete Arbeitseinsätze und Überstunden. Auch ob mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausgeübt werden und ob es bei der Arbeit zu Unterbrechungen kommt, wird erhoben. Zudem enthält die Itematterie Fragen zur Arbeitseinstellung und zur Unterstützung durch Arbeitskollegen. Die Antwortmöglichkeiten beinhalten fünf Stufen: „Trifft nicht zu“, „Trifft eher nicht zu“, „Trifft teils/teils zu“, „Trifft eher zu“, und „Trifft zu“.

Als Vorlage für die Fragen des Teils B dient eine Studie des Bundesamts für Statistik (2000). Daraus entnehmen wir die Fragen zur Regelmässigkeit der Arbeitszeiten, zu

den Überstunden und zur Nachtarbeit. Die Frage *Arbeitszeiten unerwartet anpassen* ist aus der Studie von Klenner und Schmidt (2007) abgeleitet.

### *Teil C Fragen zur Familie und zur Arbeit*

Teil C befasst sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Greenhaus und Powell (2006) betonen in ihrer Theorie den Bereicherungsaspekt der Bereiche Beruf und Familie. Im Gegensatz dazu stellen Duxbury und Higgins (2001) den Konflikaspekt zwischen diesen beiden Bereichen in den Vordergrund. Der Schwerpunkt der Fragen im Teil C liegt auf der Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

Teil C enthält eine Itematterie mit acht Fragen. Diese Fragen erheben den Zeitkonflikt in den Bereichen Arbeit und Familie und wie stark sich die Befragten dadurch gestresst fühlen. Zudem wird die allgemeine Vereinbarkeit eingeschätzt und es wird nach notwendigen Verzicht in Familie oder Beruf gefragt. Auch der Aspekt der Überforderung wird erfragt. Ausserdem sind Fragen zur Unterstützung durch das Arbeitsumfeld und durch die Familie in Problemsituationen enthalten. Die Antwortmöglichkeiten setzen sich aus fünf Stufen zusammen: „Gar nicht“, „Kaum“, „Mittelmässig“, „Ziemlich“ und „Ausserordentlich“. Die Fragen sind so gewählt, dass auf das latente Konstrukt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschlossen werden kann.

Als Vorlage für die Fragen des Teils C dient die Studie von Klenner und Schmidt (2007). Daraus abgeleitet ist die Frage wie Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen sind.

### *Teil D Fragen zum Betrieb*

Der vierte Teil (D) befasst sich mit dem Betrieb der Befragten. Nach der Theorie von Ulrich Beck (1986) definiert der Produktionsbereich (Arbeit) den Reproduktionsbereich (Leben). Der Betrieb daher einen grossen Einfluss auf das Privatleben und die Familie seiner Mitarbeiter. Eine familienbewusste Unternehmenspolitik kann sich nach Becks Theorie in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Angestellten äussern.

Teil D enthält eine Itematterie mit neun Fragen. Es wird erfragt, ob der Betrieb auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingeht, ob der Mitarbeiter sich geschätzt und ernstgenommen fühlt und ob der Betrieb auf familiäre Probleme und Notfälle verständnisvoll reagiert. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten in Bezug auf die Urlaubsplanung, bei der flexiblen Arbeitsgestaltung und bei Entscheiden, die Auswirkungen auf das Familienleben haben, werden ebenfalls erhoben. Die allgemeine Einschätzung des Betriebs, sowie das Angebot zur Kinderbetreuung und die Information über Rechte werden erfragt. Den Befragten steht eine fünfstufige Ratingskala mit den Antwortmöglichkeiten: „Trifft nicht zu“, „Trifft eher nicht zu“, „Trifft teils/teils zu“, „Trifft eher zu“, und „Trifft zu“ zur Verfügung. Diese Fragen sollen es uns ermöglichen, ein latentes Konstrukt der familienbewussten Unternehmenspolitik zu erfragen.

Als Vorlage für die Fragen des Teils D dient die Studie von Klenner und Schmidt (2007) und der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013). Aus der Studie von Klenner

und Schmidt (2007) sind die Fragen zur Familienfreundlichkeit, zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, zur flexiblen Urlaubsplanung und zum Angebot der Kinderbetreuung abgeleitet. Die Frage zu den Informationen über die Rechte ist aus dem Unternehmensmonitor (BFSFJ 2013) abgeleitet.

### *Teil E Fragen zur Arbeit und Familie im Leben der Eltern*

Teil E befasst sich mit der Vereinbarkeit der Eltern der Befragten. In diesem Teil wird Auskunft über das erlebte Zusammenspiel von Arbeit und Familie der Eltern während der Kindheit gegeben. Nancy Chodorow (1974) geht davon aus, dass das soziale Umfeld in der Kindheit die Normen und Werte im späteren Leben prägt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann als solcher Wert gesehen werden, der durch die Sozialisation von den Eltern an die Kinder weitergegeben wird.

Der Teil enthält zwei Einzelfragen sowie eine Itembatterie mit elf Fragen. Die erste Frage ermittelt, bei wem die Befragten aufgewachsen sind. Die folgenden fünf Antwortmöglichkeiten sind vorgegeben: „Bei beiden Eltern“, „Bei einem Elternteil“, „Bei Verwandten“, „Im Heim“ und „Andere“. Mit der zweiten Frage wird erfragt, welcher Elternteil während der Kindheit hauptsächlich erwerbstätig war. Die Antwortmöglichkeiten sind: „Beide Elternteile“, „Mein Vater“, „Meine Mutter“ und „Kein Elternteil“. Diese Fragen dienen zur Beurteilung der familiären Umstände während der Kindheit. Die anschließende Itembatterie dreht sich um die Anwesenheit der Eltern zu Hause und darum, ob der Umgang als liebevoll eingeschätzt wurde, ob die Eltern genügend Zeit hatten und ob viel gemeinsam unternommen wurde. Die Itembatterie beinhaltet zudem Fragen zur Wahrnehmung des Streitverhaltens und Stresses der Eltern aufgrund der beruflichen oder familiären Situation. Weiter wird erfragt, wie das Haushaltsbudget rückblickend eingeschätzt wird. Zudem wird der Vorbildcharakter der Vereinbarkeit der Eltern erhoben. Als Antwortmöglichkeiten sind folgende fünf Stufen vorgesehen: „Trifft nicht zu“, „Trifft eher nicht zu“, „Trifft teils/teils zu“, „Trifft eher zu“, und „Trifft zu“.

### *Teil F Persönliche Angaben*

Im letzten Teil (F) werden die persönlichen Angaben der Befragten erhoben. Dieser Teil enthält 14 Einzelfragen. In der ersten Frage wird das Geschlecht mit den beiden Antwortmöglichkeiten „Männlich“ und „Weiblich“ erhoben. Nach der Theorie von Nancy Chodorow (1974) unterscheiden sich die Rollen in Beruf und Familie nach Geschlecht, was sich auch in einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie niederschlagen kann, die geschlechtlich differenziert ist.

Das Alter wird ohne Antwortmöglichkeiten erfragt und soll in Jahren angegeben werden. Der Familienstand wird über die Möglichkeiten „Ledig“, „Verheiratet“, „Geschieden“ und „Verwitwet“ erhoben. Diese drei Fragen dienen zur Ermittlung der Lebensumstände.

In den nächsten sechs Fragen wird die Situation im Haushalt erfragt. Mit den Möglichkeiten „Ja“ und „Nein“ wird gefragt, ob die Befragten mit einem/einer (Ehe-)Partner/in zusammenleben. Die Anzahl Personen im Haushalt wird ohne vorgegebene

Antwortmöglichkeiten erfragt. Besonders interessant im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Situation der Kinder in der Familie. Forschungen zeigen auf, dass Alter und Anzahl Kinder einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern haben können. Dieser Frage geht der Fragebogen ebenfalls nach. Zuerst wird mit „Ja“ und „Nein“ ermittelt, ob Kinder vorhanden sind. Wenn darauf mit „Ja“ geantwortet wurde, wird die Anzahl Kinder erfragt. Des Weiteren wird nach dem Alter des jüngsten Kindes in Jahren gefragt.

Ob weitere betreuungspflichtige Personen im Haushalt vorhanden sind wird ebenfalls mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ abgeklärt. Die berufliche Stellung der Befragten wird mittels der Frage, in welchem Bereich sie im Heim arbeiten, erhoben. Dazu sind die Antwortmöglichkeiten „Pflege/Betreuung“, „Hauswirtschaft“, „Küche“, „Technischer Dienst“, „Administration/Leitung“ und „Andere“ vorhanden. Zudem wird erfragt, ob dies ihr einziger Job ist („Ja“, „Nein“).

Die letzten drei Fragen des Fragebogens dienen dazu, einen genaueren Überblick über die vorhandenen Ressourcen zu erhalten. Rückblickend auf die Theorie von Greenhaus und Powell (2006) kann die Annahme formuliert werden, dass durch ebensolche Ressourcen ein Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschwächt werden kann. Das monatliche Haushaltseinkommen wird in sechs Kategorien erhoben. Die Kategorien sind: „weniger als CHF 4'000“, „CHF 4'001 bis CHF 8'000“, „CHF 8'001 bis CHF 12'000“, „CHF 12'001 bis CHF 16'000“, „CHF 16'001 bis CHF 20'000“ und „mehr als CHF 20'000“. Ob die Befragten dabei die Alleinverdienenden im Haushalt sind, wird durch die Antwortmöglichkeiten „Ja“ und „Nein“ abgeklärt. Zum Schluss wird der höchste Bildungsabschluss erfragt. Als Antwortmöglichkeiten sind folgende sechs Ausprägungen vorhanden: „Obligatorische Schule“, „Berufslehre“, „Matura/Berufsmatura“, „Fachhochschule/Höhere Fachschule“, „Universität“ und „Andere“.

### 7.3 Pretest

Um den Fragebogen zu prüfen, führen wir Ende Juli 2014 einen Pretest durch. Dabei sollen unklare und unverständliche Fragen erkannt werden, damit diese vor der definitiven Befragung angepasst werden können. Es wird überprüft, ob die Antwortkategorien alle möglichen Antworten umfassen und somit ausreichend sind.

Den Pretest führen wir in einem Wohnheim im Kanton Nidwalden durch, wo uns der Zugang durch familiäre Beziehungen gegeben ist. Fünf Arbeitnehmer dieses Heimes füllen den Pretest auf Anfrage hin aus und geben uns eine Rückmeldung zur Qualität und dem allgemeinen Eindruck des Fragebogens. Dabei stellt sich heraus, dass einige Fragen unklar sind und nicht genau verstanden werden. Es werden somit folgenden Elemente im Fragebogen angepasst:

- Bei der Frage nach der Familienarbeit in Stunden ist nicht klar verständlich, welche Tätigkeiten genau dazu gerechnet werden. Daher ergänzen wir diese Frage durch Beispiele.

- Um zu verdeutlichen, dass nach ausserfamiliärer Hilfe gefragt wird, wird die Frage nach einer Hilfsperson bei der Haus- und Betreuungsarbeit mit dem Begriff „familienexterne Person“ ergänzt.
- Im gesamten Fragebogen wird der Begriff „Familienarbeit“ durch „Betreuung von Familienangehörigen“ ersetzt.
- Da die Antworten zu den Fragen nach der zeitlichen und emotionalen Beanspruchung durch Familie und Hausarbeit zu wenig differenziert sind und sich alle Personen durch die Haus- und Familienarbeit beansprucht fühlen, ergänzen wir die Frage mit dem Adjektiv „stark“. So erhoffen wir uns aussagekräftigere Antworten.
- Die Frage, ob die Eltern berufstätig waren, wird durch das Fragment „während ihrer Kindheit“ präzisiert.
- Die Frage, ob die Eltern oft zu Hause waren, wird in zwei Fragen aufgetrennt. Es wird nach Mutter und Vater separat gefragt.

#### **7.4 Stichprobenauswahl und Stichprobenziehung**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft viele Schweizerinnen und Schweizer in unterschiedlichsten Branchen und Regionen des Landes. Damit wir ein möglichst aussagekräftiges Bild erhalten und weil unsere Ressourcen begrenzt sind, schränken wir diese Bereiche und somit unsere Zielpopulation ein. Bei der Wahl der Branche fokussieren wir uns auf den Bereich der Pflege. Dies, weil wir denken, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade in diesem Bereich schwierig sein kann. Häufig müssen Pfleger und Angestellte in einem Alters- und Pflegeheim nachts oder zu unterschiedlichen Zeiten arbeiten. Damit haben sie oftmals einen anderen Tages-Nacht-Rhythmus als ihre Familienangehörige, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen kann. Bei der Region beschränken wir uns auf den Kanton Bern. Diese Wahl treffen wir, weil uns diese Region am besten bekannt ist. Zudem tragen die Sprache und eine gewisse Nähe zum Studienort zur Entscheidung bei. Unsere Studie richtet sich somit an folgende Grundgesamtheit: *Arbeitnehmer eines Alters- oder Pflegeheims im Kanton Bern*.

Da eine Vollerhebung aller Arbeitnehmer in Pflege- und Altersheimen in Kanton Bern zu zeitintensiv, mit zu hohen Kosten und einer unverhältnismässig grossen Datenmenge verbunden wäre, führen wir eine Teilerhebung der Grundgesamtheit durch. Die Teilerhebung erfolgt in Form einer Klumpenstichprobe. Die Auswahl der Klumpen (Pflege- oder Altersheime) erfolgt zufällig anhand einer Liste aller Pflege- und Altersheimen im Kanton Bern. Diese wurde vom Alters- und Behindertenamt Bern veröffentlicht (2013).

#### **7.5 Verlauf der Erhebung**

Im Vorfeld der Erhebung werden aus der Liste zufällig sieben Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern ausgewählt und per Telefon angefragt. Allen sieben Heimen schicken

wir nach der telefonischen Anfrage ein kurzes Schreiben, in dem informiert wird, zu welchem Zweck wir diese Erhebung durchführen möchten.

Nach zwei bis drei Wochen haben sich alle Heimbetreibe wieder gemeldet, wobei sich vier Heime bereit erklären, bei der Erhebung mitzumachen. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erreichen, bitten wir die Pflegeheime um Mithilfe bei der Verteilung der Fragebögen. Bei allen vier Alters- und Pflegeheime geschieht die Mithilfe bei der Fragebogenverteilung in unterschiedlicher Form.

#### *Heim A*

Beim Heim A wird der Fragebogen mit dem Lohnausweis versendet und die Fragebogen können mit dem beigelegten Couvert in eine Urne eingeworfen werden. Die Rücklaufdauer ist vom 25.8.2014 bis am 20.9.2014. Nach zwei Wochen werden die Befragten nochmals an unsere Erhebung erinnert und gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Von den möglichen 128 Fragebogen erhalten wir 36 zurück, was einer Rücklaufquote von 28% entspricht.

#### *Heim B*

Beim Heim B wird der Fragebogen mit dem Lohnausweis versendet und die Fragebogen können mit beigelegtem Rücksendecouvert an uns zurück geschickt werden. Die Rücklaufdauer ist vom 25.8.2014 bis am 26.9.2014. Nach zwei Wochen werden die Befragten nochmals an unsere Erhebung erinnert und gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Von den möglichen 270 Fragebogen erhalten wir 74 zurück, was einer Rücklaufquote von 27% entspricht.

#### *Heim C*

Beim Heim C verteilen die Vorgesetzten die Fragebogen und diese werden mit beigelegtem Rücksendecouvert an uns zurück geschickt. Die Rücklaufdauer ist vom 11.8.2014 bis am 20.9.2014. Nach zwei Wochen werden die Befragten nochmals an unsere Erhebung erinnert und gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Von den möglichen 40 Fragebogen erhalten wir 14 zurück, was einer Rücklaufquote von 35% entspricht.

#### *Heim D*

Beim Heim D verteilen die Vorgesetzten die Fragebogen und sammeln diese auch wieder ein. Die Rücklaufdauer ist vom 11.8.2014 bis am 04.10.2014. Nach zwei Wochen werden die Befragten nochmals an unsere Erhebung erinnert und gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Von den möglichen 15 Fragebogen erhalten wir 7 zurück, was einer Rücklaufquote von 47% entspricht.

Insgesamt erhalten wir von möglichen 453 Fragebogen 131 zurück, was eine Rücklaufquote von 29% ergibt und dem erwarteten Rücklauf entspricht.

## 8. Deskriptive Analyse

Nach Kromrey (2009:398) dient die deskriptive Analyse von Daten dazu, „die im Datensatz enthaltenen Infos möglichst übersichtlich darzustellen, um das Wesentliche schnell erkennbar zu machen“. Im Folgenden sollen sowohl univariate Darstellungen als auch bivariate Analysen aufgezeigt werden, die darauf eingehen, wie sich die Stichprobe unserer Arbeit zusammensetzt. Konkret werden die einzelnen Variablen in ihren Häufigkeiten und Mittelwerten sowie Streuungsmassen betrachtet. Bei den bivariaten Analysen greifen wir auf Kreuztabellen, Mittelwertvergleiche und gruppierte Boxplots zurück.

### 8.1 Beschreibung und Kennzahlen der Stichprobe

In einem ersten Schritt wird auf die wichtigsten Kennwerte in der Zusammensetzung der Stichprobe eingegangen. Von besonderem Interesse sind in unserem Fall solche Kennwerte, die eine konkrete Aussage über die allgemeine Lebenslage der Mitarbeiter und insbesondere die Situation im Beruf und in der Familie erlauben. Zur Schilderung dieser Stichprobenkennwerte wird auf die folgenden Variablen eingegangen:

- die Stichprobenkennwerte zum Geschlecht, zum Alter, zum Zivilstand und zur Bildung der befragten Personen
- zur Anzahl Personen im Haushalt, zur Anzahl und zum Alter der Kinder und zu anderen betreuungspflichtigen Personen sowie zur familienexternen Hilfe
- zum Arbeitsbereich und zum Arbeitspensum
- zum Haushaltseinkommen

#### Geschlecht

An der Befragung haben 12 Männer und 115 Frauen teilgenommen. Dies entspricht einem prozentualen Verhältnis von 9.4% zu 90.6% (vgl. Tabelle 15<sup>10</sup>). Ein solches Verhältnis kommt der gängigen Norm im Pflegebereich nahe. Der Anteil Männer in Pflegebetrieben liegt auf einem stabil tiefen Niveau von ca. 15% (Curaviva 2012:15).

#### Alter

Zur Betrachtung der *Häufigkeiten* wird das angegebene Alter in Jahren in eine kategoriale Variable überführt.

Die Tabelle 8 zeigt auf, dass relativ wenige Personen (nur 19.2% der Mitarbeitenden) jünger sind als 35-jährig. Eine Vielzahl der Befragten (rund 32%) ist zwischen 45 und 54 Jahre alt. Wie in Tabelle 16 ersichtlich, ist die Verteilung mit einem Kurtosis-Wert von -0.411 breitgipflig und mit einem Schiefe-Wert von -0.516 linksschief bzw. rechtssteil.

---

<sup>10</sup> Die jeweiligen SPSS-Outputs befinden sich als Tabellen 15 bis 42 im Anhang.

Tabelle 8: Häufigkeitstabelle kategoriales Alter (N=125)

Kategorie	absolute Häufigkeit	prozentuale Häufigkeit	kumulierte Prozente
15-24-jährig	8	6.4%	6.4%
25-34-jährig	16	12.8%	19.2%
35-44-jährig	35	28.0%	47.2%
45-54-jährig	40	32.0%	79.2%
älter als 54-jährig	26	20.8%	100.0%
Gesamt	125	100.0%	

Das Durchschnittsalter der Befragten beträgt 44 Jahre. Die jüngste Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat, ist 15-jährig, die älteste Person 66 Jahre alt. Dementsprechend liegt in der Stichprobe eine Spannweite von 51 Jahren vor. Die Standardabweichung der Variable Alter beträgt 11.8 Jahre.

**Zivilstand**

83 Personen (64.3%) in der Stichprobe sind verheiratet. Hinzu kommen 27 ledige (20.9%) und 19 geschiedene (14.7%) Personen. In der Stichprobe ist niemand verwitwet (vgl. Tabelle 18).

**Bildungsabschluss**

Die meisten befragten Personen (62.8%) haben als höchsten Bildungsabschluss eine Berufslehre. 25 Personen (19.4%) besitzen einen Abschluss einer Fachhochschule oder Höheren Fachschule. 14 Personen (10.9%) haben einen obligatorischen Schulabschluss, 3 Personen (2.3%) einen universitären Abschluss und 2 Personen (1.6%) eine Matura/Berufsmatura.

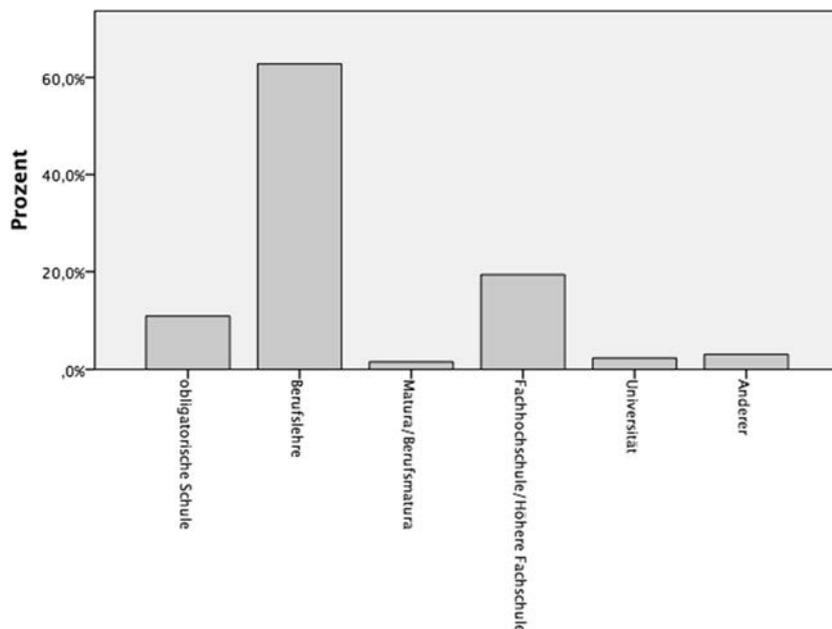


Abbildung 7: Balkendiagramm Bildung (N=129)

### **Anzahl Personen im Haushalt, Kinder und andere betreuungspflichtige Personen, familienexterne Hilfe**

Das Gegenüberstellen der absoluten und relativen Häufigkeiten aus Tabelle 20 zeigt auf, dass lediglich 4.6% der Befragten in einem Einpersonenhaushalt leben. 45 Personen (34.6%) leben in einem Zweipersonenhaushalt. Alles in allem leben 86.9% in einem Haushalt mit 1-4 Personen. Die restlichen 13.1% leben in einem grösseren Haushalt. Aus den Werten zur Schiefe (2.133) und Kurtosis (11.594) lässt sich schliessen, dass eine linkssteile und schmalgipflige Verteilung der Variable „Anzahl Personen Haushalt“ vorliegt (vgl. Tabelle 19). Auch das unten abgebildete Histogramm bestätigt diesen Schluss.

23.8% der Befragten (31 Personen) haben keine Kinder. Rund 70.8% der Personen haben gemäss Stichprobe ein, zwei oder drei Kinder. Lediglich 5.4% (7 Personen) haben mehr als 3 Kinder. Mit einer Schiefe von 0.38 ist die Häufigkeitsverteilung linkssteil (vgl. Tabelle 21). Der positive Kurtosis-Wert (0.04) deutet auf eine schmalgipflige Verteilung hin.

Zusätzlich leben im Schnitt in der Stichprobe etwas mehr als drei Personen in einem Haushalt leben ( $\bar{x}_{\text{Anzahl Personen Haushalt}}=3.12$ ). Die Spannweite reicht von Einpersonenhaushalten bis zu einem Haushalt mit 12 Personen. Die Standardabweichung ( $s_{\text{Anzahl Personen Haushalt}}$ ) beträgt 1.387 Personen. Im Durchschnitt haben die Befragten 1.662 Kinder ( $\bar{x}_{\text{Anzahl Kinder}}=2.18$ ). Die Standardabweichung ( $s_{\text{Anzahl Kinder}}$ ) beläuft sich auf 0.962 Kinder.

Um die Standardabweichungen der Anzahl Kinder und der Anzahl Personen im Haushalt vergleichend beurteilen zu können, empfiehlt es sich, für die beiden Standardabweichungen den Variationskoeffizienten zu berechnen. Der Variationskoeffizient ist ein massstabsunabhängiger Kennwert, der es erlaubt, die Streuung zweier Stichproben zu vergleichen (Kromrey 2009:427).

$$V_{\text{Anzahl Personen Haushalt}} = \frac{s_{\text{Anzahl Personen Haushalt}}}{\bar{x}_{\text{Anzahl Personen Haushalt}}} = \frac{1.387}{3.12} = 0.445$$

$$V_{\text{Anzahl Kinder}} = \frac{s_{\text{Anzahl Kinder}}}{\bar{x}_{\text{Anzahl Kinder}}} = \frac{0.962}{2.18} = 0.441$$

Vergleicht man nun den Variationskoeffizienten der Variable Anzahl Personen im Haushalt mit demjenigen der Anzahl Kinder, fällt auf, dass letzterer mit einem Wert von 0.441 leicht tiefer ausfällt. Insofern lässt sich sagen, dass die Werte zur Anzahl Personen im Haushalt eine minimal höhere Streuung aufweisen als diejenigen zur Anzahl Kinder. Die Standardabweichung der Variable „Anzahl Kinder“ beträgt rund 44.1% des arithmetischen Mittels der Anzahl Kinder, die Standardabweichung der Variable Anzahl Personen im Haushalt 44.5% des arithmetischen Mittels dieser Variable.

Ergänzend zur Anzahl Kinder wurde im Fragebogen auch das Alter des jüngsten Kindes erhoben. Das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes liegt bei 15 Jahren. Mit einem Minimumwert von 6 Monaten und einem Maximalwert von 36 Jahren ist eine

sehr grosse Spannweite (35.5 Jahre) vorhanden. Die Verteilung ist mit einem Schiefenwert von 0.145 rechtsschief und breitgipflig (Kurtosis=-1.001). Die Standardabweichung liegt bei 9.83 Jahren.

Nebst den Kindern betreuen 16 Personen (12.3%) andere Personen in ihrem Haushalt. 114 Personen (87.7%) innerhalb der Stichprobe haben keine weitere betreuungspflichtige Person im Haushalt, um die sie sich kümmern.

19.5% der in der Stichprobe befragten Personen erhalten bei der Kinderbetreuung oder im Haushalt Unterstützung von Personen ausserhalb der Familie. 103 Personen (80.5%) erhalten keine Hilfe (vgl. Tabelle 22).

### Arbeitsbereich und Arbeitspensum

Die nachfolgend dargestellte Tabelle 9 stellt die Zusammensetzung der Stichprobe nach Arbeitsbereichen dar. Auffällig ist die hohe prozentuale Anzahl (67.2%) von Pflege- und Betreuungsmitarbeitenden. Von den befragten Personen ist die Arbeit im Alters- und Pflegeheim für 109 Personen (83.8%) der einzige Job (vgl. Tabelle 27). 21 Personen (16.2%) haben mehr als eine Arbeitsstelle, sind also *mehrfacherwerbstätig*<sup>11</sup>. 22 Personen (17.2%) in der Stichprobe sind Alleinverdiener; bei 106 Personen (82.2%) sind weitere arbeitstätige Personen im Haushalt vorhanden (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 9: Häufigkeitstabelle Arbeitsbereich (N=127)

Arbeitsbereich	Anzahl Personen	Prozentuale Anzahl
Hausdienste, Technische Dienste, Andere	29	22.1%
Verwaltungspersonal	10	7.6%
Pflegepersonal und Alltagsgestaltung	88	67.2%
Gesamt (gültig)	127	100.0%

Die Stichprobe setzt sich zusammen aus 85.4% Teilzeitarbeitenden und lediglich 14.6% Vollzeitantgestellten<sup>12</sup> (vgl. Tabelle 24). Die Stellenprozente sind relativ divers verteilt, wie aus Tabelle 10 ersichtlich wird.

Die Analyse der Mittelwerte aus Tabelle 25 zeigt auf, dass die Befragten im Schnitt 65% arbeiten. Ein Unterschied des Mittelwerts bezüglich des Geschlechts ist vorhanden. Die durchschnittlichen Stellenprozente der Männer sind um etwas mehr als 26% höher als diejenigen der Frauen. Männer arbeiten im Schnitt 88%, während Frauen im Schnitt 63% arbeiten. Innerhalb der Stichprobe leisten 54.4% der Männer Vollzeitarbeit, jedoch lediglich 10.8% der Frauen.

<sup>11</sup> Die Branchenübergreifende Quote der Mehrfacherwerbstätigkeit lag im Jahr 2009 in der Schweiz bei 7.4% (BFS 2010:3). Innerhalb der Stichprobe kommt also die Mehrfacherwerbstätigkeit häufiger vor als im Schnitt in der Schweiz.

<sup>12</sup> Das Bundesamt für Statistik definiert die Grenze von Teilzeiterwerb zu Vollzeiterwerb bei 90 Stellenprozenten. Die Kategorisierung wurde in dieser Arbeit übernommen (BFS 2003b:11).

Tabelle 10: Häufigkeitstabelle kategoriale Stellenprozente (N=123)

Kategorie	absolute Häufigkeit	prozentuale Häufigkeit	kumulierte Prozente
0 - 20%	6	4.9%	4.9%
21 - 40%	27	22.0%	26.8%
41 - 60%	27	22.0%	48.8%
61 - 80%	36	29.3%	78.0%
81-100%	27	22.0%	100.0%
Gesamt	123	100.0%	

### Haushaltseinkommen

Das Einkommen der meisten Haushalte (51.2%), in denen die Befragten leben, ist zwischen CHF 4'000 und CHF 8'000 angesiedelt. 97 Haushalte (75.2%) haben ein Einkommen zwischen CHF 4'001 und CHF 12'000. Nur 10 Haushalte (7.6%) haben ein Haushaltseinkommen zwischen CHF 12'000 und CHF 16'000. Hinzu kommt ein Haushalt mit einem Einkommen, das höher ist als CHF 20'000 (vgl. Tabelle 28). Der bivariate Vergleich des Haushaltseinkommens nach Arbeitsbereich der Mitarbeiter anhand einer Kreuztabelle (Tabelle 29), zeigt folgende Ergebnisse: Innerhalb der Pflege- und Betreuungsberufe haben 70.1% der Befragten ein Haushaltseinkommen, das geringer ist als CHF 8'000. Innerhalb der Hauswirtschaft (77.3% der Mitarbeiter mit Haushaltseinkommen zwischen CHF 0 und CHF 8'000) zeigt sich ein ähnlicher Befund. Im Gegensatz hierzu sind die Haushaltseinkommen der administrativen Mitarbeiter und der Mitarbeiter in Leitungspositionen höher. Hier haben rund 80% der Befragten (8 Personen) ein Haushaltseinkommen zwischen CHF 8'000 und CHF 16'000.

## 8.2 Deskriptive Beschreibung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Vorfeld der inferenzstatistischen Analysen wird in diesem Teil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie deskriptiv dargestellt. In einem ersten Schritt geschieht dies univariat. Danach werden sämtliche untersuchten Einflussfaktoren bivariat mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Es sind dies:

- Geschlecht
- Bildung
- Arbeitszeit in Stellenprozenten
- Haushaltseinkommen
- Anzahl Kinder sowie Alter des jüngsten Kindes
- Familienarbeit in Stunden
- Alter der Befragten
- Anforderungen im Beruf und Anforderungen in der Familie
- Familienbewusste Unternehmenspolitik
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern

### Angaben zur Verteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in dieser Arbeit über den Konflikt gemessen. Ein höherer Wert bedeutet somit einen stärkeren Vereinbarkeitskonflikt. Bei einem Wertebereich von 1-5 beträgt der Mittelwert der Stichprobe 2.23. Die Standardabweichung beträgt 0.659. Die folgende Abbildung 8 veranschaulicht die Verteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

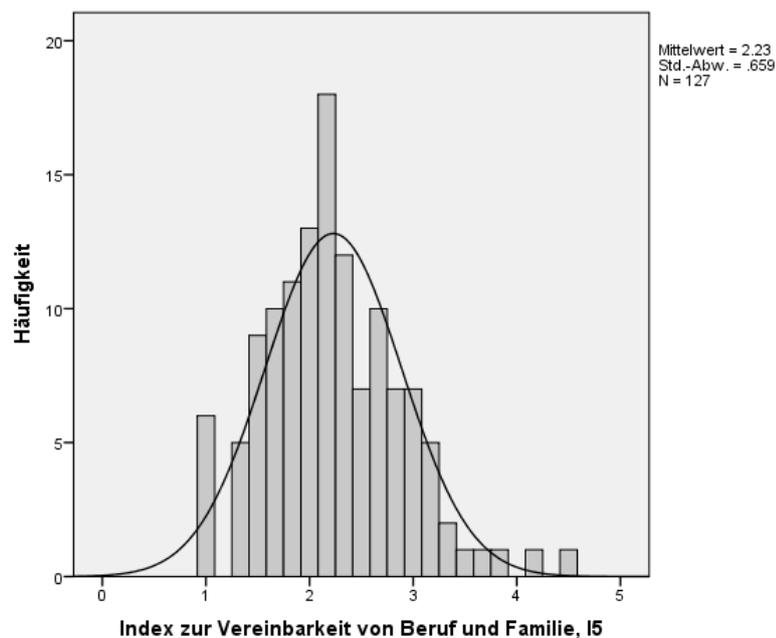


Abbildung 8: Histogramm Vereinbarkeit von Beruf und Familie (N=127)

Bei der Verteilung der Werte in Tabelle 30 fällt auf, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher linkssteil ist. Dies bestätigt auch der Schiefenwert von 0.559. Die Wölbung der Verteilung ist eher schmalgipflig, dies legt der Kurtosiswert von 0.7 nahe. Die Befragten scheinen ihren Vereinbarkeitskonflikt eher tiefer einzuschätzen.

### Vereinbarkeit nach Geschlecht

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Geschlecht unterscheidet sich in der Stichprobe nur gering. Der Mittelwert der Männer liegt bei 2.26 und der Mittelwert der Frauen bei 2.22 (vgl. Tabelle 31). Männer erleben somit tendenziell einen leicht stärkeren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Frauen.

### Vereinbarkeit nach Bildung

In Tabelle 32 fällt auf, dass Personen mit höherer Bildung innerhalb der Stichprobe einen grösseren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfahren. Dies zeigt der Mittelwertsvergleich. So haben Personen mit einer tiefen Bildung (höchster Abschluss obligatorische Schule) einen Mittelwert von 1.99, Personen mit einer mittleren Bildung (höchster Abschluss Lehre oder Matura) einen Mittelwert von 2.19 und Personen mit einer hohen Bildung (höchster Abschluss Uni, FH oder HF) einen Mittelwert von 2.45.

### Vereinbarkeit nach Arbeitszeit in Stellenprozenten

Bei den Stellenprozenten zeigt sich ein differenzierteres Bild. So legt die nachfolgende Tabelle 11 dar, dass 25.3% der Personen, die 51-100% und 21.2% der Personen, die 0-50% arbeiten, „wenig Konflikt“ in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen (vgl. Tabelle 33). Im Gegensatz dazu ist es beim „starken Konflikt“ jedoch auch so, dass Personen mit höheren Stellenprozenten prozentual den stärkeren Konflikt haben (21.3% zu 19.2%). Personen, die viel arbeiten, neigen damit eher dazu, nach unten (wenig Konflikt) und nach oben (starker Konflikt) auszuschiessen.

Tabelle 11: Kreuztabelle Konflikt / Stellenprozente (N=127)

Kategorie	0-50%	51-100%
Wenig Konflikt [Wertebereich 1-1.83]	21.2%	25.3%
Eher wenig Konflikt [Wertebereich 1.83-2.17]	34.6%	32.0%
Eher starker Konflikt [Wertebereich 2.17-2.67]	25.0%	21.3%
Starker Konflikt [Wertebereich 2.67-5]	19.2%	21.3%
Gesamt	100.0% (n=52)	100.0% (n=75)

### Vereinbarkeit nach Haushaltseinkommen

Beim Haushaltseinkommen legt der Vergleich der Mittelwerte aus Tabelle 34 dar, dass Personen mit tiefen und hohen Einkommen tendenziell den stärkeren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufweisen als Personen mit mittleren Einkommen. So haben Personen mit einem Haushaltseinkommen von weniger als CHF 4'000 einen Mittelwert von 2.35 und Personen mit mehr als CHF 12'000 einen Mittelwert von 2.50, währenddessen Personen mit einem Haushaltseinkommen zwischen CHF 4'001 und CHF 8'000 einen Mittelwert von 2.18 und Personen mit einem Haushaltseinkommen von CHF 8'001 bis CHF 12'000 einen Mittelwert von 2.13 aufweisen.

### Vereinbarkeit nach Kindern

Es zeigt sich, dass bei Eltern von Kindern im Erwachsenenalter (älter als 18 Jahre) der Mittelwert des Vereinbarkeitskonflikts am tiefsten ist ( $\bar{x}=2.00$ ). Den höchsten Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weisen Personen auf, die Kinder im Grundschul-/Kleinkindalter (3-8 Jahre) haben, mit einem Mittelwert von 2.60. Das Jugendalter (13-18 Jahre) kommt mit einem Mittelwert von 2.47 noch vor dem Säuglingsalter (0-2 Jahre) ( $\bar{x}=2.45$ ). Der tiefste Mittelwert unter den nicht erwachsenen Kindern, weist die späte Kindheit (9-12 Jahre) auf ( $\bar{x}=2.35$ ) (vgl. Tabelle 35).

Die nachfolgende Tabelle 12 legt dar, dass sich die Häufigkeitsverteilung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Anzahl Kindern unterscheidet. Befragte mit

Kindern erleben die Vereinbarkeit eher als Konflikt als solche ohne Kinder. Nur 33.3% der Befragten ohne Kinder weisen einen eher starken oder starken Konflikt auf. Bei den Befragten mit Kindern sind es in diesen Kategorien im Schnitt 47.2%.

Tabelle 12: Kreuztabelle Konflikt / Anzahl Kinder (N=126)

Kategorie	Kein Kind	1 Kind	2 Kinder	Mehr als 2 Kinder
Wenig Konflikt [Wertebereich 1-1.83]	26.7%	25.0%	20.0%	21.9%
Eher wenig Konflikt [Wertebereich 1.83-2.17]	40.0%	20.8%	30.0%	40.6%
Eher starker Konflikt [Wertebereich 2.17-2.67]	20.0%	33.3%	22.5%	18.8%
Starker Konflikt [Wertebereich 2.67-5]	13.3%	20.8%	27.5%	18.8%
Gesamt	100.0% (n=30)	100.0% (n=24)	100.0% (n=40)	100.0% (n=32)

#### Vereinbarkeit nach Familienarbeit in Stunden

Beim Vergleich der Vereinbarkeits-Mittelwerte nach Familienarbeit in Stunden zeigt Tabelle 37 ebenfalls Unterschiede auf. So haben Personen, die keine Familienarbeit leisten, den geringsten Mittelwert, also am wenigsten Konflikt. Befragte, die weniger als 40 Stunden pro Woche für die Familienarbeit aufwenden, haben einen kleineren Mittelwert als Befragte, die mehr als 40 Stunden für die Familie arbeiten.

#### Vereinbarkeit nach Alter der Befragten

Beim Vergleich der Mittelwerte der Befragten bezüglich Alter und Vereinbarkeit zeigt sich, dass die Jüngsten (15-24-jährig,  $\bar{x}=2.5$ ) und die Ältesten (älter als 54-jährig,  $\bar{x}=2.36$ ) die geringsten Vereinbarkeitskonflikte haben. Personen zwischen 25 und 44 Jahren haben die höchsten Mittelwerte ( $\bar{x}=3.13$  und  $\bar{x}=2.94$ ) (vgl. Tabelle 38). Sie empfinden ihre Vereinbarkeit stärker als Konflikt als Befragte in anderen Alterskategorien.

#### Vereinbarkeit nach Anforderungen im Beruf und Anforderungen in der Familie

Der Vergleich der Stichprobenmittelwerte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach kategorialen Anforderungen im Beruf aus Tabelle 39 zeigt auf, dass Personen mit höheren Anforderungen im Beruf einen stärkeren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben. Personen mit geringen Anforderungen weisen mit einem Wert von 2.14 einen geringeren Konflikt auf als Personen mit hohen Anforderungen (2.38).

Die deskriptiven Auswertungen zeigen auf, dass Personen mit hohen Beanspruchungen in der Familie im Schnitt einen stärkeren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben (vgl. Tabelle 40). Die Betrachtung der Vereinbarkeit von Be-

ruf und Familie nach Verantwortung in der Familie (vgl. Tabelle 41) weist ein gemischtes Bild auf. Personen mit einer tiefen Verantwortung in der Familie, einer eher tiefen Verantwortung und einer eher hohen Verantwortung in der Familie weisen einen stärkeren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf als Personen, die hohe Verantwortungen in der Familie wahrnehmen müssen.

### Vereinbarkeit nach familienbewusster Unternehmenspolitik

Wie dem unten abgebildeten Boxplot zu entnehmen ist, unterscheiden sich die Mediane des Konfliktes in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie je nach Grad der Einschätzung der familienbewussten Unternehmenspolitik.

Personen, die die Unternehmenspolitik als eher gering familienbewusst einschätzen, erleben ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker als Konflikt. Sie haben einen höheren Median als Personen, die die Unternehmenspolitik als eher stark oder stark familienbewusst einschätzen. Wird die Unternehmenspolitik als stark familienbewusst eingeschätzt, nehmen die Befragten die Vereinbarkeit weniger stark als Konflikt wahr. Der Median dieser Personengruppe liegt unter 2, was auf eine konfliktarme Vereinbarkeit hinweist.

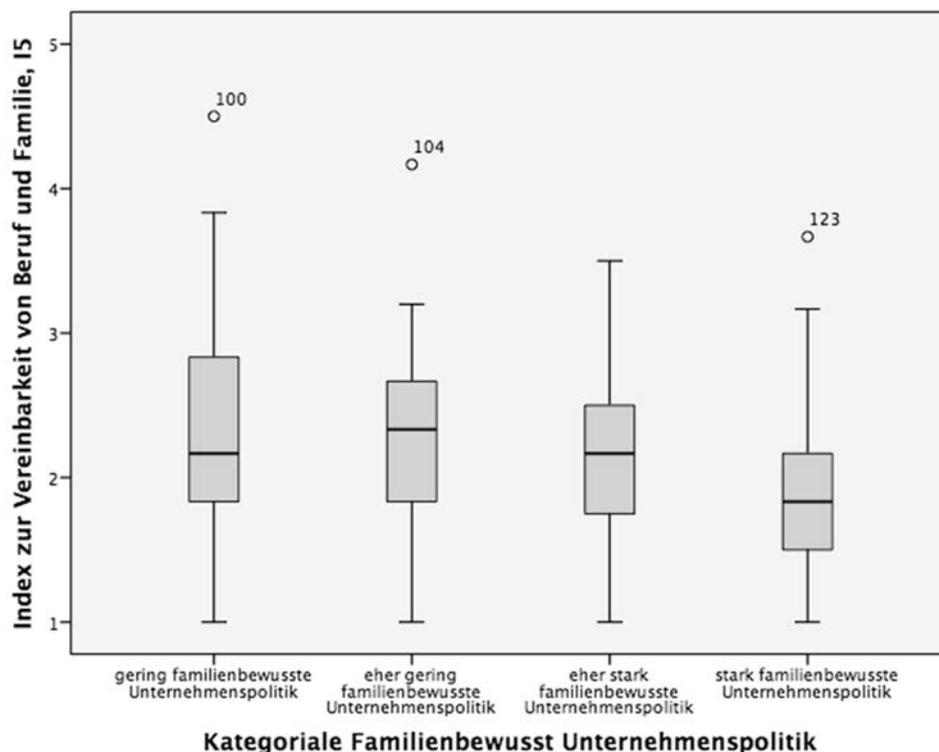


Abbildung 9: Boxplot Vereinbarkeit nach familienbewusster Unternehmenspolitik (N=124)

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern

Der Vergleich der Mittelwerte des Vereinbarkeitskonflikts nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern bestätigt, dass Befragte, die die Vereinbarkeit ihrer Eltern als schlecht empfunden haben, auch selbst eher eine konfliktgeprägte Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben (vgl. Tabelle 42). Diejenigen, die die Vereinbarkeit der Eltern

als schlecht einschätzen, haben mit einem Mittelwert von 2.44 die grössten Vereinbarkeitskonflikte. Bei einer Einschätzung der Vereinbarkeit der Eltern als eher schlecht ist der Mittelwert tiefer bei 2.2. Den tiefsten Mittelwert (2.09), also den tiefsten Konflikt der eigenen Vereinbarkeit, haben Personen, die die Vereinbarkeit der Eltern als gut einschätzen.

## 9. Inferenzstatistische Ergebnisse

Das Untersuchungsmodell (vgl. Abbildung 4) zeigt auf, dass wir in dieser Arbeit den Einfluss unterschiedlicher Variablen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersuchen. Nach Cohen, Cohen, West und Aiken (2003:1) empfiehlt sich zur Klärung einer solchen Fragestellung besonders die multiple Regression. Daher soll in diesem Kapitel in einem ersten Schritt auf die Voraussetzungen für ein solches Verfahren eingegangen werden (Kapitel 9.1). In einem zweiten Schritt wird das Regressionsmodell beschrieben und die wichtigen Werte werden umschrieben. Allfällige Wechselwirkungen zwischen den Einflussfaktoren werden in diesem Teil aufgezeigt und die Hypothesen beantwortet (Kapitel 9.2).

### 9.1 Voraussetzungen der multiplen Regression

Die Durchführung einer multiplen Regression erfordert bestimmte Voraussetzungen. Die Kriteriumsvariable muss intervallskaliert sein, die Prädiktorvariablen müssen intervallskaliert oder dichotom, also dummycodiert sein. Es darf ausserdem keine Multikollinearität der Variablen vorliegen und die Kriteriumsvariable muss normalverteilt sein. Die Residuen müssen normalverteilt sein, die Linearitätsannahme und die Homoskedastizitätsannahme erfüllen (Leonhart 2013:332). Das folgende Kapitel dient dazu, das Vorgehen zur Erreichung dieser Voraussetzungen zu erläutern.

#### *Skalenniveau*

Die Kriteriumsvariable „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ liegt in Form eines likertskalierten Index vor. Auch unter den Prädiktorvariablen sind die Indizes likertskaliert. Es sind dies die Indizes „Anforderungen im Beruf“, „familienbewusste Unternehmenspolitik“, „Beanspruchung durch die Familie“, „Verantwortung in der Familie“ und „Vereinbarkeit der Eltern“. Zusätzlich zu den Indizes sind die Prädiktorvariablen „Arbeitszeit“, „Anzahl Kinder“ und „Familienarbeit in Stunden“ intervallskaliert.

Da die Variable Geschlecht nominalskaliert ist, wird sie in eine Dummy-Variable überführt. Als Referenzgruppe dient die Merkmalsausprägung „weiblich“. Das Alter des jüngsten Kindes wird in folgende Kategorien überführt: „Kindesalter“ (0-18) und „Erwachsenenalter“ (älter als 18). Zudem kommt noch die Kategorie „kein Kind“ hinzu, um alle Eventualitäten abzudecken. Daher ist eine Dummycodierung notwendig. Als Referenzgruppe dient die Merkmalsausprägung „Erwachsenenalter“. Die Variable Bildung ist ordinalskaliert. Sie wird in drei Kategorien zusammengefasst. Dazu erstellen wir eine Dummycodierung mit den Ausprägungen „Tiefe Bildung“ (Obligatorische Schule) „Mittlere Bildung“ (Berufslehre/Berufsmatura/ Matura) und „Hohe Bildung“ (Fachhochschule/höher Fachschule/Universität). Als Referenzkategorie dient die „Mittlere Bildung“. Die kategorial erfasste Variable Haushaltseinkommen ist ordinalskaliert. Es werden 3 Dummies erstellt: „Tiefes Haushaltseinkommen“ (CHF 0 bis CHF 4'000), „Mittleres Haushaltseinkommen“ (CHF 4'000 bis CHF 8'000) und „Hohes Haushaltseinkommen“ (über CHF 8'000). Als Referenzgruppe dient das „Mittlere

Haushaltseinkommen“. Das in Jahren erhobene Alter der Personen wird kategorisiert. Die Kategorien sind „15-34-jährig“ und „über 34-jährig“. Um eine Dummycodierung zu erreichen, dient die Kategorie „15-34-jährig“ als Referenzkategorie.

### *Multikollinearität*

In einem weiteren Schritt zur Prüfung der Voraussetzungen werden die Prädiktorvariablen auf Multikollinearität überprüft. Eine Multikollinearität liegt vor, wenn zwei oder mehrere Variablen eine sehr starke Korrelation miteinander haben. Da die Multikollinearität das Verfahren zur Schätzung der Regressionskoeffizienten ungenau macht, darf diese bei der Durchführung einer multiplen Regression nicht gegeben sein (Bortz und Schuster 2010:354).

Zur Überprüfung der Multikollinearität erstellen wir deshalb im ersten Schritt eine Korrelationsmatrix aller verwendeten Variablen (vgl. Anhang D.1). Da die Korrelationsmatrix Variablen beinhaltet, die tendenziell multikollinear sind, wird die Kollinearitätsstatistik der multiplen Regression mitberücksichtigt. Bei dieser zweiten Überprüfung ist eine Multikollinearität dann gegeben, wenn der Toleranzwert über dem Wert 0.1 (Brosius 2013:583) oder der Varianzinflationsfaktor (VIF) unter dem Wert 10 liegt (Albers, Klapper, Konradt, Walter und Wolf 2009:225). Bei allen Variablen liegen die Toleranzwerte über 0.1 und die VIF-Werte unter 10 (vgl. Anhang D.2). Somit ist keine Multikollinearität vorhanden und die multiple Regression kann mit diesen Variablen durchgeführt werden.

### *Normalverteilung Kriteriumsvariable*

Das QQ-Diagramm (vgl. Anhang D.3) des Index Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt, dass sich weniger als 80% der Punkte auf der Normalverteilungslinie befinden. Durch eine Transformation mittels Ziehung der Wurzel lässt sich die Normalverteilung jedoch verbessern. Es befinden sich somit mehr als 80% auf der Normalverteilungslinie.

### *Residualanalyse*

Um die Voraussetzungen der multiplen Regression zu erfüllen, müssen zentrale Eigenschaften der Residuen gegeben sein. Residuen nennt man die Differenzen zwischen den tatsächlich beobachteten und den durch die Regressionsgleichung geschätzten Werten der abhängigen Variablen (Brosius 2013:574).

Die Outputs zur Normalverteilung der Residuen (Abbildung 10) zeigen auf, dass weniger als 80% der Werte auf der Normalverteilungsgerade abgebildet sind.

Um dieser Erkenntnis nachzugehen, wird ein Kolmogoroff-Smirnov-Test der Residuen durchgeführt. Der Anpassungstest weist eine asymptotische Signifikanz von 0.802 auf (vgl. Anhang D.4). Diese liegt über dem kritischen Wert von  $p < 0.05$  (Bortz und Lienert 2008:250). Insofern widerlegt der Test die aufgrund des P-P-Diagramms aufgestellte Annahme. Die Normalverteilung der Residuen ist gegeben.

Um zu prüfen, dass zwischen den Residuen keine systematischen Zusammenhänge – keine sogenannte Autokorrelation<sup>13</sup> – besteht, führen wir ergänzend einen Durbin-Watson-Test durch. Mit einem Durbin-Watson-Koeffizienten von 2.031 befindet sich der Wert sehr nahe bei 2 (vgl. Anhang D.5) und ist somit akzeptabel (Brosius 2013:577).

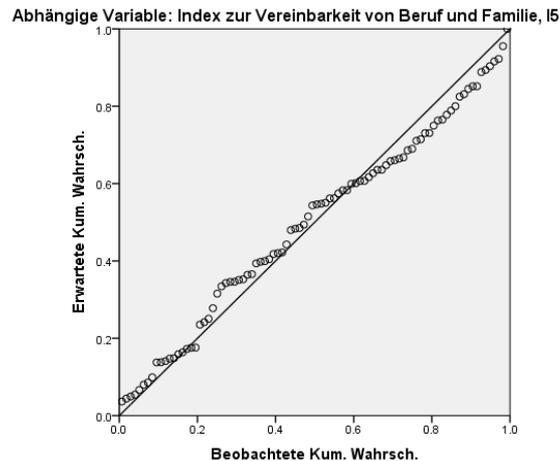


Abbildung 10: P-P-Diagramm des Standardisierten Residuums

Ein weiterer Teil der Residualanalyse ist die Überprüfung der Homoskedastizität und der Linearität. Die Residuen müssen unsystematisch um die Nulllinie herumschwanken und dürfen kein erkennbares Muster aufzeigen (Bortz und Schuster 2010:197).

Die Abbildung 11 zeigt, dass keine erkennbaren Regelmässigkeiten im Streudiagramm der Residuen sichtbar sind. Somit sind alle Voraussetzungen zur Durchführung der multiplen Regression erfüllt.

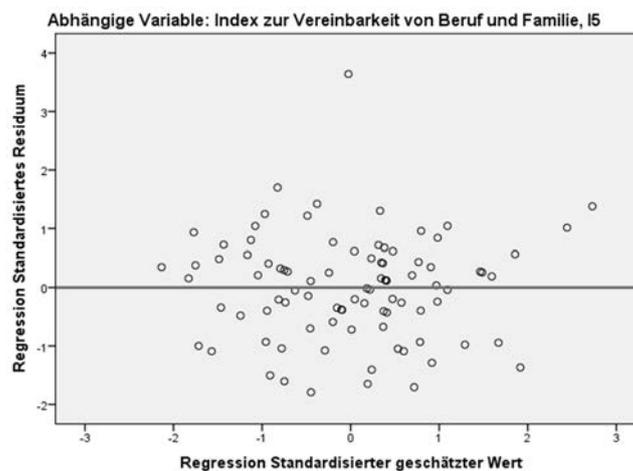


Abbildung 11: Streudiagramm der Residuen

<sup>13</sup> Im Fall des Auftretens einer Autokorrelation der Residuen führt dies dazu, dass die geschätzten Standardfehler kleiner sind als die wahren Standardfehler. Dies resultiert in einer Verzerrung der Signifikanztests. Die Schätzergebnisse der Regression sind in diesem Fall weniger signifikant als durch die Regressionsanalyse ausgewiesen (Brosius 2013:578).

## 9.2 Schrittweise Regression und Hypothesenüberprüfung

Ausgehend von den theoretischen Überlegungen hat sich gezeigt, dass es Zusammenhänge *zwischen* den unterschiedlichen Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben kann. So können Personen zum Beispiel nach dem Ansatz von Duxbury und Higgins (2001:3) ihre Rolle im Beruf den Gegebenheiten ihrer Familie anpassen oder umgekehrt, um zu verhindern, dass sie ihre zeitliche und psychische Belastungsgrenze überschreiten. Um solchen Wechselwirkungen nachzugehen, wird die Regression mit einem schrittweisen Verfahren in folgenden Blöcken berechnet:

Tabelle 13: Übersicht Blöcke der schrittweisen Regression

Blockname	Verwendete Prädiktoren
1 Einflüsse aus dem Bereich der Arbeit	Index Anforderungen im Beruf Prozente Arbeit Index familienbewusste Unternehmenspolitik
2 Einflüsse durch Kinder	Dummyvariablen Alter jüngstes Kind Anzahl Kinder
3 Einflüsse aus dem Bereich der Familie	Index Beanspruchung durch die Familie Index Verantwortung in der Familie Familienarbeit in Stunden
4 Ressourcenspezifische Einflüsse	Dummyvariablen Bildung Dummyvariablen Haushaltseinkommen
5 Soziodemographische Einflüsse	Dummyvariable Geschlecht Index Vereinbarkeit der Eltern Dummyvariable Alter

Der erste Block befasst sich mit dem Bereich der Arbeit. Wie Klenner und Schmidt (2007) ausführen, setzten sich die Bedingungen des Betriebs aus *Faktoren der Arbeitsorganisation, strukturellen Bedingungen, Arbeitszeit und familienfreundlichen betrieblichen Massnahmen* zusammen. Daher werden diesem Block die Prädiktoren „Anforderungen im Beruf“, „Prozente Arbeit“ und „familienbewusste Unternehmenspolitik“ zugewiesen.

Die theoretischen Ableitungen zu Duxbury und Higgins (2001) haben aufgezeigt, dass mit zunehmenden Anforderungen in der Familie ein erhöhtes Konfliktrisiko in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie existiert. Diese Anforderungen in der Familie werden in den Blöcken 2 und 3 dargestellt. Dabei beschäftigt sich der zweite Block mit den Einflüssen durch Kinder, da diese als wesentlicher Bestandteil der Anforderungen durch die Familie gesehen werden können. Der dritte Block umfasst die weiteren Anforderungen aus dem Bereich der Familie. Die Prädiktoren „Beanspruchung durch die Familie“, „Verantwortung in der Familie“ und „Familienarbeit in Stunden“ sind darin enthalten.

Der vierte Block befasst sich mit den ressourcenspezifischen Einflüssen. Greenhaus und Powell (2006) schreiben darüber, wie das Generieren von Ressourcen eine Bereicherung in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt. Dies kann der Einschätzung der Vereinbarkeit als Konflikt entgegenwirken. Im Block 4 sind daher die Prädiktoren „Bildung“ und „Einkommen“ enthalten.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde zu Beginn dieser Arbeit als das Zusammenspiel zweier Rollen definiert. Der Ansatz von Chodorow (1974) besagt, dass die Rolle eines Individuums durch die Sozialisation und das Geschlecht beeinflusst wird. Laut Peterson und Green (2009) steht auch das Alter in einem engen Zusammenhang mit der eingenommenen Rolle. Daraus leitet sich der fünfte Block mit den Prädiktoren „Alter“, „Vereinbarkeit der Eltern“ und „Geschlecht“ ab.

Das abgebildete Modell (Tabelle 14) stellt die inferenzstatistischen Ergebnisse unserer Arbeit dar. In den folgenden Kapiteln wird jeweils blockweise auf die Überprüfung der Hypothesen anhand dieses Modells eingegangen.

### 9.2.1 Einflüsse aus dem Bereich der Arbeit

Aus dem Regressionsmodell (vgl. Tabelle 14) wird ersichtlich, dass durch Aufnahme des ersten Blocks zu den Einflüssen aus dem Bereich der Arbeit ein signifikanter Einfluss auf einem 5-Prozent-Niveau festgestellt werden kann. Es ist der Prädiktor „Anforderungen im Beruf“ ( $\beta=0.21$ ,  $p=0.022$ ). Die anderen Prädiktoren wie die Stellenprozentage und die Einschätzung der familienbewussten Unternehmenspolitik haben keinen bedeutenden Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insgesamt erklärt dieser erste Block 7.3% der Varianz in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erwähnenswert ist die Veränderung der Einflüsse aus dem Bereich der Arbeit, wenn die Einflüsse des dritten Blocks zum Bereich der Familie in die Regression einfließen.

Die Anforderungen im Beruf verändern sich insofern, dass sich der Beta-Koeffizient abschwächt (von  $\beta=0.210$ , zu  $\beta=0.084$ ) und auch die Signifikanz des Einflusses verschwindet (von  $p=0.022$  zu  $p=0.387$ ). Der positive Zusammenhang zwischen den Anforderungen im Beruf und der Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt wird durch Hinzunahme der Einflüsse aus dem Bereich der Familie schwächer.

Der Beta-Koeffizient zur Einschätzung der Unternehmenspolitik als familienbewusst verstärkt sich (von  $\beta=-0.148$  zu  $\beta=-0.206$ ) und die familienbewusste Unternehmenspolitik wird zum signifikanten Einflussfaktor (von  $p=0.102$  zu  $p=0.031$ ). Der negative Zusammenhang zwischen der familienbewussten Unternehmenspolitik und der Einschätzung der Vereinbarkeit als Konflikt wird also durch Hinzunahme der Einflüsse aus dem Bereich der Familie stärker.

Diese Veränderungen im Verlauf der schrittweisen Regression haben auch einen Einfluss auf das Schlussmodell, in dem sämtliche Einflussfaktoren einfließen. So sind die Anforderungen im Beruf kein signifikanter Einflussfaktor auf die Vereinbarkeit mehr. Die Nullhypothese zu H1, dass hohe Anforderungen im Beruf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflussen oder abschwächen wird auf einem 5%-Signifikanzniveau angenommen ( $\beta=0.118$ ,  $p=0.315$ ).

Die Nullhypothese zu H3, dass eine positive Bewertung der familienbewussten Unternehmenspolitik die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflusst oder verstärkt, kann aufgrund des Endmodells auf einem 5%-Signifikanzniveau verworfen werden (beta=-0.230, p=0.032). Die Alternativhypothese zu H3 wird angenommen.

Tabelle 14: Schrittweise multiple Regression

	Schrittweises Modell				
	1	2	3	4	5
<b>1 Einflüsse aus dem Bereich der Arbeit</b>					
Anforderungen im Beruf	0.210*	0.192*	0.084	0.080	0.118
Prozente Arbeit	-0.078	0.075	0.139	0.009	0.003
Familienbewusste Unternehmenspolitik	-0.148	-0.158	-0.206*	-0.224*	-0.230*
<b>2 Einflüsse durch Kinder</b>					
<i>Alter jüngstes Kind: Erwachsenenalter</i>		<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref</i>
Alter jüngstes Kind: unter 18 Jahren		0.386**	0.160	0.128	0.115
Alter jüngstes Kind: kein Kind		0.035	0.179	0.161	0.159
Anzahl Kinder		-0.140	0.097	0.083	0.110
<b>3 Einflüsse aus dem Bereich der Familie</b>					
Beanspruchung durch die Familie			0.448**	0.402**	0.379*
Verantwortung in der Familie			-0.103	-0.133	-0.102
Familienarbeit in Stunden			-0.007	-0.009	0.002
<b>4 Ressourcenspezifische Einflüsse</b>					
<i>Mittlere Bildung</i>				<i>ref</i>	<i>ref</i>
Tiefe Bildung				-0.041	-0.002
Hohe Bildung				0.162	0.157
<i>Mittleres Haushaltseinkommen</i>				<i>ref</i>	<i>ref</i>
Tiefes Haushaltseinkommen				0.071	0.047
Hohes Haushaltseinkommen				-0.086	-0.057
<b>5 Soziodemographische Einflüsse</b>					
<i>Frau</i>					<i>ref</i>
Mann					-0.106
Vereinbarkeit der Eltern					-0.120
<i>Alter: 15-34</i>					<i>ref</i>
Alter: über 34					-0.043
R <sup>2</sup>	0.073*	0.193**	0.279**	0.292**	0.299*

Koeffizienten signifikant auf \* <0.05-Niveau und \*\* <0.01-Niveau; Abhängige Variable: Index „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (Wurzel)

Der Einflussfaktor der Stellenprozente stellt in keinem der Schritte des Modells einen signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt dar. Die Nullhypothese zu H6, dass lange Arbeitszeiten die Einschätzung

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflussen oder abschwächen, muss daher auf einem 5%-Signifikanzniveau angenommen werden ( $\beta=0.003$ ,  $p=0.984$ ).

### 9.2.2 Einflüsse durch Kinder

Durch die Hinzunahme des zweiten Blocks der Einflüsse durch Kinder wird ein weiteres signifikantes Resultat auf einem 5-Prozent-Niveau ersichtlich. Das Vorhandensein eines Kindes im Alter „jünger als 18-jährig“ hat einen höchst signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt. Mit  $\beta=0.386$  und  $p=0.000$  unterscheidet es sich im Vergleich zum Vorhandensein eines Kindes im Erwachsenenalter oder keines Kindes. Allerdings reduziert sich der Einfluss des Kindesalters auf  $\beta=0.160$ , wenn der dritte Block zu den Einflüssen aus dem Bereich der Familie ins Modell einfließt. Der positive Zusammenhang zwischen Kindesalter und Einschätzung der Vereinbarkeit als Konflikt wird also durch die Einflüsse aus dem Bereich der Familie abgeschwächt. Zudem ist er mit einem p-Wert von  $p=0.245$  nun nicht mehr signifikant.

Auch im Schlussmodell ist der Einfluss des Kindesalters nicht signifikant („Alter jüngstes Kind unter 18 Jahren“:  $\beta=0.115$ ,  $p=0.426$ ). Die Nullhypothese zur formulierten Hypothese H10, dass ein jüngeres Alter der Kinder die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflusst oder abschwächt, muss daher angenommen werden auf einem 5%-Signifikanzniveau.

Im selben Block fließt auch der Einflussfaktor der Anzahl Kinder in die Regression ein. Allerdings erreicht dieser nie einen signifikanten Wert. Die abgeleitete Nullhypothese zu H11, dass eine höhere Anzahl Kinder die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflusst oder abschwächt muss aufgrund des Schlussmodells angenommen werden ( $\beta=0.110$ ,  $p=0.500$ ).

### 9.2.3 Einflüsse aus dem Bereich der Familie

Bei Hinzufügen des dritten Blocks zu den Einflüssen aus dem Bereich der Familie erhöht sich der Anteil aufgeklärter Varianz der abhängigen Variablen auf 27.9%. Der Index zur Verantwortung in der Familie hat in sämtlichen Modellen der Regression einen negativen, aber nicht-signifikanten Einfluss auf die Einschätzung der Vereinbarkeit als Konflikt. Im Schlussmodell weist sie einen Beta-Koeffizienten von  $\beta=0.102$  ( $p=0.498$ ) auf. Es fällt auf, dass der neu hinzugezogene Index zur Beanspruchung in der Familie einen höchst signifikanten und starken ( $\beta=0.448$ ,  $p=0.001$ ) Einfluss auf die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt hat. Durch Hinzunahme der ressourcenspezifischen und soziodemographischen Einflüsse schwächt sich der Einfluss zwar leicht ab (von  $\beta=0.448$  auf  $\beta=0.379$ ), er bleibt jedoch signifikant mit einem p-Wert von  $p=0.015$ . Da einer der beiden Indizes zur Beantwortung der formulierten Hypothesen der Anforderungen in der Familie einen signifikanten Einfluss hat, kann die Nullhypothese zu H2, dass hohe Anforderungen in der Familie die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflussen oder abschwächen, auf einem 5%-Signifikanzniveau verworfen werden.

Des Weiteren fließt als Einfluss aus dem Bereich der Familie die Familienarbeit in Stunden gemessen in die multiple Regression ein. Allerdings stellt sie nur einen sehr schwachen und nicht-signifikanten Einfluss dar, der sich im Verlauf der schrittweisen Regression nur minimal verändert. Aufgrund des Schlussmodells ( $\beta=0.002$ ,  $p=0.988$ ) muss die Nullhypothese zu H7, dass hohe zeitliche Auslastungen in der Familie die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt abschwächen oder nicht beeinflussen, angenommen werden.

#### 9.2.4 Ressourcenspezifische Einflüsse

Das Integrieren des vierten Blocks mit den Prädiktoren zu den ressourcenspezifischen Einflüssen zeigt auf, dass durch das Modell 4 nun 29.2% in der Varianz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erklärt werden können. Die Betakoeffizienten der ressourcenspezifischen Faktoren sind allerdings allesamt nicht signifikant. Dies führt dazu, dass aufgrund des Schlussmodells die Nullhypothese zu H8 angenommen wird, und dass somit ein hohes Haushaltseinkommen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht beeinflusst oder verstärkt. Ebenfalls angenommen wird die Nullhypothese zu H9, die besagt, dass ein höheres Bildungsniveau die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt verstärkt oder nicht beeinflusst.

#### 9.2.5 Soziodemographische Einflüsse

Nach Hinzunahme des letzten Blocks zu den soziodemographischen Einflüssen präsentiert sich das Schlussmodell unserer inferenzstatistischen Auswertung. Die gesamte aufgeklärte Varianz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt nun bei 29.9% ( $R^2=0.299$ ,  $p=0.043$ ).

Die Nullhypothese zur Hypothese H4, dass Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker als Konflikt einschätzen als Männer wird auf einem 5%-Signifikanzniveau angenommen. Angenommen wird ebenfalls die Nullhypothese zu H5, dass eine positive Bewertung der Vereinbarkeit der Eltern im Rückblick auf die Kindheit die Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit als Konflikt verstärkt oder nicht beeinflusst. Die Nullhypothese zur Hypothese H12, dass das Alter die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht verändert, wird ebenfalls angenommen. Zusammengefasst bedeutet dies, dass alle Alternativhypothesen zu soziodemographischen Einflussfaktoren abgelehnt und alle Nullhypothesen angenommen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die signifikanten Einflüsse auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die familienbewusste Unternehmenspolitik ( $\beta=-0.23$ ,  $p=0.032$ ) sowie die Beanspruchung durch die Familie ( $\beta=0.379$ ,  $p=0.015$ ) sind. Die weiteren Prädiktoren erweisen sich als nicht signifikant.

## 10. Diskussion

Dieses Kapitel dient dazu, die Antworten der Forschungsfrage zu reflektieren. Die Resultate werden vor dem Hintergrund der Theorie und des Forschungsstandes diskutiert. Die Abhandlung der Diskussion der Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgt gestützt auf das theoretische Modell dieser Arbeit (vgl. Abbildung 3).

### *Anforderungen in der Familie und im Beruf*

Die vorliegende Arbeit ist von der Grundprämisse ausgegangen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für viele Arbeitnehmenden eine grosse Herausforderung darstellt. Personen, die in den Bereichen Beruf und Familie mit hohen Anforderungen konfrontiert werden sowie verpflichtet sind, schwierige Entscheidungen zu treffen, sind gefährdet einen Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleben (Duxbury und Higgins 2001).

Höhere Anforderungen in der Familie verstärken die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt massgeblich. Dies bestätigt die gewählte theoretische Position von Duxbury und Higgins (2001). Gemäss unseren Erkenntnissen ist jedoch der Einfluss der Anforderungen im Beruf auf die Vereinbarkeit von Beruf nicht mehr relevant, wenn die familialen Anforderungen mitberücksichtigt werden. Dieser Mediatoreffekt zeigt auf, dass Personen ihre Rollen in Beruf und Familie nicht unabhängig voneinander gestalten. Die Anforderungen im Beruf werden im Hinblick auf die Anforderungen in der Familie getroffen, mit denen sich eine Person konfrontiert sieht und daher die Familie einen starken Einfluss auf die Vereinbarkeit hat. Dass die Anforderungen im Beruf unter Berücksichtigung der Anforderungen in der Familie gestaltet werden, kann allerdings nicht als Indiz dafür betrachtet werden, dass die Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehrheitlich in der Familie entstehen. Der Schwerpunkt unserer Studie liegt auf der Überprüfung der Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit und nicht darin, den Ursprung des Konflikts zu bestimmen. Entsprechend den Forschungen von Eagle et al. (1997) ist demzufolge davon auszugehen, dass die Konflikte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehrheitlich vom Bereich der Arbeit ausgehen. Eine mögliche Erklärung, weshalb die Anforderungen im Beruf keinen Einfluss auf den Vereinbarkeitskonflikt haben, ist, dass Individuen ihre Arbeitsanforderungen so gestalten, dass die Arbeit eine Bereicherung in ihrem Leben darstellt. Eine solche Position vertritt der Theorieansatz von Greenhaus und Powell (2006). Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass es sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur um eine Konflikteinschätzung handelt, sondern dass zwischen den Bereichen gleichzeitig Wechselwirkungen stattfinden, die auch überwiegend bereichernd wirken können, ohne Konflikte mit sich zu bringen.

Die Analyse der Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat aufgezeigt, dass die Familie mit ihren Anforderungen die grösste Bedeutung hat, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Ulrich Beck (1986) geht in seiner

Theorie der reflexiven Modernisierung allerdings davon aus, dass die zentrale Reproduktionseinheit des Sozialen nicht bei der Familie liegt, sondern beim Individuum. Die Familie verliert dementsprechend innerhalb der Gesellschaft an Bedeutung. Die vorliegenden Studienergebnisse widersprechen dieser theoretischen Grundhaltung Becks. Die Familie scheint in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fern von einem Bedeutungsverlust oder einem „Zerfall“ zu sein, wie dies auch Nave-Herz (1998) betont.

Als integraler Bestandteil der Anforderungen in der Familie können die Kinder betrachtet werden. Die Geburt eines Kindes bringt oftmals neue Prioritäten ins Leben der Eltern und verändert deren Rolle in der Familie grundlegend. Die Eltern stellen neue Erwartungen an sich selbst, wollen idealerweise Eltern eines gesunden Kindes sein, das seine Persönlichkeit entwickeln kann, sich sicher fühlt und das seine Möglichkeiten verwirklichen kann. Um diese Bedingungen zu schaffen, muss in der Familie ein Mehraufwand emotionaler, körperlicher und zeitlicher Natur vorgenommen werden (Brown 2014:9). Dieser Mehraufwand kann zu Problemen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen, was durch Studien bestätigt wird. So kommen etwa Greenhaus und Kopelman (1981) zum Schluss, dass ein jüngeres Alter der Kinder mit einer konfliktreicheren Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern einhergeht. Dies deshalb, weil die Kinder noch unselbständig sind, direkte Betreuung und daher auch mehr Zeit beanspruchen. In der vorliegenden Arbeit konnte der Einfluss des Kindesalters auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur bedingt festgestellt werden. Das Kindesalter stellt zwar zu Beginn der Regressionsberechnung einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Dieser wird durch die Hinzunahme der Anforderungen in der Familie jedoch derart stark abgeschwächt, so dass im Endmodell der Einfluss des Kindesalters auf die Vereinbarkeit nicht mehr festgestellt werden kann. Nachfolgend wird reflektiert, weswegen das Kindesalter keinen Einfluss auf die Vereinbarkeit der Eltern hat.

Die Annahme, dass das Kindesalter in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht, geht von sogenannten *vorhersehbaren familiären Belastungen* aus. Das bedeutet, dass in gewissen Zeitabschnitten jeweils gewisse Familienentwicklungsereignisse stattfinden.<sup>14</sup> Eine solche Perspektive vernachlässigt aber die *nicht vorhersehbaren familiären Belastungen* – die kritischen Lebensereignisse, die im Lebensverlauf eines Kindes auftreten können wie Krankheiten, Lernschwierigkeiten oder psychische Erkrankungen (Perrez 1997: 96-103). Sowohl die nicht vorhersehbaren als auch die vorhersehbaren familiären Belastungen durch ein Kind stellen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern auf die Probe. Es könnte allerdings sein, dass durch die unvorhersehbaren familiären Belastungen, die bei jedem Alter der Kinder auftreten können, das Alter der Kinder an Einfluss verliert. Dies zeigt sich auch darin,

---

<sup>14</sup> So steht zum Beispiel in der Phase der frühen Kindheit (0-3-jährig) die Adaption an den Schlaf- und Essrhythmus durch den Säugling im Zentrum. Im Vorschulalter (3-12-jährig) wird das Kind mit der Leistungsorientierung konfrontiert, während in der Adoleszenz (12-18-jährig) die Ablösung vom Elternhaus stattfindet (Perrez 1997:96-103).

dass durch Hinzunahme der Anforderung in der Familie ins Modell der Einfluss des Kindesalters auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark abnimmt.

Zudem muss die Annahme hinterfragt werden, dass ein jüngeres Kindesalter eine höhere Belastung für die Eltern darstellt. Zwar mag diese allgemeine Annahme stimmen, wenn man von zeitlicher und emotionaler Belastung der Eltern ausgeht. Bei der finanziellen Belastung erscheint es aber eher so, dass ein älteres Kindesalter bis zur finanziellen Unabhängigkeit eine höhere Belastung darstellt. Ältere Kinder in Ausbildung kosten wesentlich mehr als Säuglinge oder Kleinkinder (BFS 2008:40). Es könnte also sein, dass sich genauso wie der zeitliche Druck, den ein Elternteil eines Kleinkindes erlebt, auch der finanzielle Druck von älteren Kindern auf die Vereinbarkeit der Eltern auswirkt.

Nebst dem Alter des Kindes hat laut Studienergebnissen auch die Anzahl Kinder einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Keith und Schafer 1980). Die Erkenntnisse bisheriger Forschung, dass eine höhere Anzahl Kinder einhergeht mit einer konfliktreicheren Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern, können aufgrund unserer Ergebnisse nicht bestätigt werden.

Eine mögliche Erklärung, weshalb sich die Anzahl Kinder nicht zwingend in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern äussert, könnten die theoretischen Überlegungen zu den entwicklungspsychologischen Coping-Strategien liefern. So gehen Faltermaier, Mayring, Saup und Strehmel (2014:96-100) davon aus, dass für Eltern Belastungen durch Kinder mit Bewältigungsversuchen verbunden sind, die zu neuen Lernprozessen und neuen Kompetenzen führen können. Diese neuen Lernprozesse und Kompetenzen können zusätzliche Ressourcen für die Eltern darstellen. Im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Anzahl Kinder und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedeutet dies folgendes: Eine erhöhte Anzahl Kinder geht zwar einher mit mehr Verantwortung der Eltern, mehr emotionalem Engagement, bedeutet gleichzeitig aber auch eine gewisse Routine im Umgang mit diesen Kindern. So kann es sein, dass aufgrund der Erfahrungen mit einem der Kinder Kompetenzen auf die Erziehung und den Umgang mit den anderen Kindern übertragen werden können. Womöglich sind es diese Lernmechanismen, welche den erhöhten Anforderungen entgegenwirken und es verhindern, Aussagen über den Einfluss der Anzahl Kinder auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu treffen. Eine zweite mögliche Erklärung, warum die Anzahl Kinder keinen Einfluss auf die Vereinbarkeit der Eltern haben könnte, liefern Forschungsergebnisse des Bundesamtes für Statistik (2008). Diese besagen, dass der Arbeits- und Betreuungsaufwand für zwei oder drei Kinder in etwa gleich hoch ist wie für ein Kind. Während die monatliche Familien- und Hausarbeit für ein Paar mit einem Kind 103 Stunden beträgt, wendet ein Paar mit drei Kindern lediglich 12 Stunden mehr pro Monat für die Arbeit zu Hause auf (BFS 2008:39). Die Anforderungen im Hinblick auf den Zeitaufwand verändern sich also mit der Anzahl Kinder kaum. Wir sehen dies als Mitgrund, weshalb eine höhere Anzahl Kinder nicht auf die Vereinbarkeit der Eltern wirkt.

### *Familienbewusste Unternehmenspolitik*

Im Rahmen unserer Arbeit konnte aufgezeigt werden, dass Personen, welche die Unternehmenspolitik ihres Arbeitgebers als familienbewusster einschätzen, ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie weniger als Konflikt empfinden. Die Resultate aus dem Forschungsstand, wonach familienfreundliche Massnahmen die Bewertung der Vereinbarkeit verbessern (Klenner und Schmidt 2007), werden dadurch gestärkt. Ebenfalls wird die theoretische Annahme von Beck (1986) gestützt, dass der Reproduktionsbereich vom Produktionsbereich stark beeinflusst wird. Unternehmen haben somit einen grossen Einfluss, wenn es um die Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter geht. Mit einer familienbewussten Unternehmenspolitik können sie den Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter abschwächen. Eine Möglichkeit zur Reduktion des Konfliktes in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Verringerung der Anforderungen in der Familie durch die Unternehmen, beispielsweise durch Angebote zur Kinderbetreuung. Ein Moderatoreffekt zeigt auf, dass der Zusammenhang zwischen der familienbewussten Unternehmenspolitik und dem Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Anforderungen in der Familie geleitet wird. Aufgrund dieses Effektes ist davon auszugehen, dass eine familienbewusste Unternehmenspolitik vor allem dann den Konflikt verringert, wenn die Anforderungen in der Familie hoch sind. Umgekehrt lässt sich argumentieren, dass sich bei tiefen Anforderungen in der Familie eine familienbewusste Unternehmenspolitik weniger auf den Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirkt.

Bei der Bildung wurde angenommen, dass eine höhere Bildung zu einem gesteigerten beruflichen Statuts und Einkommen führt. Zudem wird davon ausgegangen, dass mit einer höheren Bildung das soziale und kulturelle Kapital steigt (Huinink 2000). Aufgrund des höheren Einkommens und der besseren Netzwerke verringert sich bei Personen mit höherer Bildung der Konflikt in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie können beispielsweise Hilfe von Freunden oder einer Tagesmutter in Anspruch nehmen. Die besseren Kompetenzen in der Verarbeitung von Informationen könnten ebenfalls dazu führen, dass sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser planen können. Trotz dieser theoretisch abgeleiteten logisch wirkenden Zusammenhänge können diese durch unsere Ergebnisse nicht nachgewiesen werden. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein: Die deskriptiven Ergebnisse weisen eher darauf hin, dass Personen mit höherer Bildung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher als Konflikt empfinden können.

Insofern ist der nicht signifikante Einfluss der Bildung auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein überraschendes Ergebnis und widerspricht der bisherigen Forschung. Eine mögliche Erklärung bietet sich in den unterschiedlichen Werteinstellungen zum Beruf und zur Familie. Diese unterscheiden sich je nach Bildungsniveau. So kommt eine Studie zu den Werteinstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb in Österreich zum folgendem Ergebnis: „Je höher das Bildungsniveau der Befragten ist, desto mehr Zeit mit den Kindern fordern sie von einem guten Vater“ (Kapella und Rille-Pfeiffer 2007:18). Ebenso wird mit zunehmenden Bildungsniveau die Wichtigkeit einer Erwerbsbeteiligung von Frauen höher eingeschätzt (Kapella und Rille-

Pfeiffer 2007:26). Diese beiden Beispiele zeigen, dass es möglich ist, dass Personen mit höherer Bildung höhere Ansprüche an die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen. Da sich unsere Studie auf die subjektive Wahrnehmung der Vereinbarkeit konzentriert, kann es sein, dass Personen mit hoher Bildung zwar die besseren Ressourcen und Kompetenzen zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben, ihre Ansprüche aber viel höher sind als bei Personen mit tiefer Bildung. Befragte mit höherer Bildung erleben deshalb den höheren Konflikt, weil sie ihren hohen Erwartungen nicht gerecht werden können. Die höhere Erwartungshaltung von Personen mit höherem Bildungsniveau könnte somit das grössere Vorhandensein von Ressourcen und Kompetenzen überdecken, so dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als konfliktreicher empfunden wird.

Ausserdem könnte ein höheres Haushaltseinkommen die Vereinbarkeit insofern erleichtern, dass ein Teil der Haus- und Familienarbeit durch Outsourcing abgetreten werden kann. Entsprechend kann beispielsweise das Kochen für die Familie bei einem Restaurantbesuch wegfallen oder eine Haushaltshilfe kann einen Teil der Hausarbeit übernehmen. Dies bestätigt zwar auch die Forschung von Michael Ford (2010) und eine seiner Kernaussagen bezüglich des Haushaltseinkommens und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, dass ein hohes Haushaltseinkommen den Konflikt der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie abschwächen kann. Die vorliegende Studie konnte diesen Zusammenhang nicht nachweisen. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass mit zunehmenden Haushaltseinkommen auch die Haushaltsausgaben steigen. So ist bekannt, dass Personen, die mehr verdienen, mehr für ihre Kinder ausgeben (BFS 2008:41). Auch kaufen sie die qualitativ besseren und teureren Nahrungsmittel (BFS 2008:55). Zudem sind die Tarife für die Kinderkrippen für Familien mit höherem Einkommen grösser (EVD 2011:9). Es ist ebenfalls davon auszugehen, dass sich durch die Umverteilung durch staatliche Instanzen die Haushaltseinkommen angleichen. So zeigt der Zwischenbericht der Studie der Fondation CH 2048, dass Personen mit sehr tiefen Einkommen von der Umverteilung derart profitieren können, dass ihnen mehr Geld zur Verfügung steht als dem breiten Mittelstand (Tages-Anzeiger 2015). Eine weitere Erklärung dafür, dass das Haushaltseinkommen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in dieser Studie nicht signifikant beeinflusst, kann möglicherweise in der kleinen Stichprobe gesehen werden. Durch die kleine Stichprobe erhöht sich die Wahrscheinlichkeit eines Fehlers zweiter Art. Aufgrund einer niedrigen Teststärke kann die Nullhypothese nicht zurückgewiesen werden, obwohl in Wirklichkeit die Alternativhypothese gilt (Bortz und Döring 2006:499). Beim Haushaltseinkommen sollte die Möglichkeit eines Fehlers zweiter Art in Betracht gezogen werden.

### *Soziodemographische Einflüsse*

Bislang zeigen Studienergebnisse auf, dass gewisse soziodemographische Faktoren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen können. Gestützt auf die theoretischen Überlegungen nach Nancy Chodorow (1974) kann davon ausgegangen werden, dass die Sozialisation im Kindesalter dafür sorgt, dass sich im Verlauf des Lebens gewisse Persönlichkeitsmerkmale (z.B. Geschlecht oder Alter) und Werte ausbilden. Diese Werte äussern sich unter anderem in unterschiedlichen Wahrnehmungen der

Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausgehend von diesen Prämissen haben wir zunächst die Einflüsse des Geschlechts auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht. Entgegen diesen theoretischen Annahmen kann festgestellt werden, dass das Geschlecht keinen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat. Dies widerspricht insofern dem theoretischen Ansatz von Nancy Chodorow (1974:64) welcher davon ausgeht, dass über die Sozialisation im Kindesalter die Verantwortung für die Familie und den Haushalt hauptsächlich der Frau zugewiesen wird und der Mann die Hauptverantwortung für die Erwerbsarbeit trägt. Auch die theoretische Perspektive von Becker (1985:41), welche darlegt, dass sich Männer eher für die Erwerbsarbeit und Frauen eher für die Familienarbeit entscheiden, um so ihre Haushaltsleistung erhöhen zu können, muss hinterfragt werden. Denn nach diesen theoretischen Ansätzen sollten vor allem erwerbstätige Frauen einen hohen Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben, da sie sich nebst dem Beruf auch mehrheitlich um die Familie kümmern müssen.

Ein Grund für den fehlenden Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie könnte in der Theorie zu finden sein. Folgt man der Argumentation von Nancy Chodorow (1974) ist zwar anzunehmen, dass die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Kontext sozio-kultureller Normierung geschieht, also durch Werte und Normen beeinflusst wird. Allerdings geht sie nicht darauf ein, dass diese Normierungen auch dem Wandel der Zeit unterliegen. Ihre Theorie bewegt sich entlang der Tendenz einer Genderforschung zur Zeit der erstarkten Frauenbewegung in den siebziger Jahren, die davon ausging, dass über die Geschlechtszugehörigkeit Fähigkeiten, Eigenschaften und Interessen entwickelt werden, die allen Frauen gleich sind, so zum Beispiel die Hauptverantwortung in der Familie (Gildemeister 2008:169). Dieser theoretische Ansatz blendet jedoch die Pluralität der geschlechtlichen Rollen in Beruf und Familie aus, die sich im Verlauf der Zeit entwickelten. Lopata (1994:1-5) differenziert die geschlechtlichen Rollen in verschiedenen Kategorien, wovon heute vor allem zwei Rollentypen dominieren:

- Der „transitionale Typus“, in dem die Frau von ihrem Ehemann persönlich abhängig und rigiden geschlechterspezifischen Einstellungen, Rollen und Zeitplänen unterstellt ist (Lopata: 1994:2).
- Der „moderne Typus“, in dem trotz struktureller und soziopsychologischer Barrieren die Rollen nicht mehr formell vorgegeben sind, sondern das Resultat eines *Aushandlungsprozesses* innerhalb eines Paares darstellen (Lopata 1994:3).

Da bei einer Aushandlung der Rollen keine ungewollten geschlechtlich zementierten Verantwortungen mehr vorhanden sind, sollte sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Personen eines „modernen Typus“ nicht nach Geschlecht unterscheiden. Wir nehmen an, dass der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Vereinbarkeit von Beruf und Familie darum nicht nachgewiesen werden kann, weil viele der befragten Personen diesem Typus der geschlechtlichen Rollenzuweisung entsprechen. Parallel hierzu bestätigen aktuelle Forschungsergebnisse eine zunehmende Angleichung der Geschlechterrollen in Richtung eines „modernen Typus“. Ebenfalls belegen die Ergebnisse, dass Väter in den letzten Jahren nebst ihrer Erwerbstätigkeit wesentlich mehr

Zeit in die Haus- und Familienarbeit investieren, vor allem wenn kleine Kinder im Haushalt leben (BFS 2009b:9). Zudem kann erwähnt werden, dass die beobachtete Einflussrichtung des Geschlechts auf die Vereinbarkeit – wonach Männer weniger Vereinbarkeitskonflikte als Frauen haben – sowohl mit den theoretischen Überlegungen als auch mit den bisherigen Studienergebnissen übereinstimmt.

Die Sozialisation, die ein Individuum während der Kindheit und Jugend erfährt, ist gemäss Chodorow (1974) massgeblich bestimmend für den weiteren Verlauf des Lebens. So sieht Chodorow (1974) das Definieren und Ausfüllen einer Rolle durch die sozialen Strukturen und Beziehungen determiniert. Wie eine Rolle erlebt und wie entsprechend gehandelt wird, ist also von den Werten und Wahrnehmungen während der Sozialisierung geprägt. Die Vereinbarkeit zweier Rollen ist folglich nicht rein durch die aktuelle Situation beeinflusst, sondern wird durch das Erlebte in der Kindheit mitbestimmt. Diese Arbeit geht davon aus, dass die Vereinbarkeit der Eltern, die in der Kindheit erlebt wurde, die eigene Einstellung beeinflusst, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Wert zwischen Generationen weitergegeben wird. Eine gute Vereinbarkeit der Eltern sollte demzufolge mit einer guten Vereinbarkeit der Kinder einhergehen und den Konflikt in der Vereinbarkeit abschwächen können. Obwohl die deskriptiven Ergebnisse auf Stichprobenebene darauf hindeuten, dass eine positive Wahrnehmung der Vereinbarkeit der Eltern während der Kindheit mit einer weniger konfliktreichen Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit einhergehen, kann dieser Zusammenhang auf Populationsebene nicht gestützt werden.

Ein Grund für diesen fehlenden Einfluss der Vereinbarkeit der Eltern auf die eigene Vereinbarkeit könnte mit Chodorow's (1974) Verständnis zu eng gefassten Werte-Perspektive erklärt werden. Sie geht davon aus, dass Werte generationell reproduziert werden. Somit sind Werte etwas *passives*, das vom Individuum, das einen Wert in sich trägt, nicht mitgestaltet werden kann. Gerade im Fall der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt sich die Frage, ob Werte nicht auch *aktiv* von den Individuen gestaltet werden können. So könnte es sein, dass die eigene Prioritätensetzung einen Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat, jedoch nicht die Vereinbarkeit der Eltern. Eine solche Perspektive wurde im Theoriediskurs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den letzten Jahren vermehrt aufgegriffen. So geht zum Beispiel Campbell Clark (2000) davon aus, dass die Bereiche Beruf und Familie über durchdringbare Grenzen voneinander getrennt sind. Je nachdem, wie fließend eine Person diese Grenzen ausgestaltet – ob sie Wert auf eine beidseitige Aktivität in den Rollen oder eher auf Aktivität in nur einer Rolle legt –, gestaltet sich ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterschiedlich. Zudem wäre es möglich, dass es eher das soziale Umfeld der Gegenwart als dasjenige der Vergangenheit einer Person deren Werte bezüglich der Vereinbarkeit beeinflusst. So würden die Werte und Einstellungen, die etwa durch aktuelle Freundschaften vermittelt werden, vielleicht einen grösseren Einfluss auf die Vereinbarkeitsvorstellung haben als Wertbilder der Vergangenheit.

Ferner zeigen Neupert, Almeida und Charles (2007) auf, dass Personen ab mittleren Alters körperlich und emotional weniger auf zwischenmenschlichen Stress und Stress durch die Arbeit reagieren als junge Erwachsene. Generell ist dieser Stress für alle Altersgruppen schädlich, jedoch verkürzt sich bei Menschen ab mittleren Alters die Länge

der negativen Emotionen. Da sich die Wahrnehmung von Belastung also nach Alter unterscheidet, ist davon auszugehen, dass sich die Wahrnehmung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nach Altersgruppen unterscheidet. Hinzu kommt, dass ein Mensch während seines Lebens unterschiedliche Rollen erfüllt. Bezogen auf die Familie bedeutet dies, dass er verschiedene Rollen annimmt, beispielsweise als Ehepartner, Elternteil oder Grosselternteil. Die Rolle innerhalb der Familie ändert sich mit der Zeit oder wird erweitert, was vom Alter der Person und der Familienphase abhängt (Peterson und Green 2009). Konzepte zur sogenannten „Rush-Hour des Lebens“ gehen davon aus, dass besonders im Alter zwischen 25 und 35 Jahren die Anforderungen an die Rollen in den Bereichen Beruf und Familie besonders intensiv sind. Dies, weil in dieser Phase grundsätzliche Entscheidungen des Ausbildungsabschlusses, des Berufseinstiegs, der Lebenspartnerwahl und der generativen Entscheidungen aufeinanderprallen (Neupert, Almeida und Charles 2007:96). Die aus dieser Argumentation hervorgehende Annahme, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Alter unterscheidet, wird durch unsere Arbeit allerdings nicht gestützt. Dies könnte daran liegen, dass in Alters- und Pflegeheimen vor allem ältere Personen arbeiten, welche die Rush-Hour des Lebens bereits durchlaufen haben. Gemäss einer Studie der Universität Basel sind rund 62.8% aller Angestellten in Pflegebetrieben über 40 Jahre alt (Zuniga et al. 2013:24). Ausserdem könnte der Zusammenhang zwischen Alter und Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht signifikant sein, weil die Angestellten in Alters- und Pflegeheimen bezüglich Alter zu homogen sind.

## 11. Fazit und Schlussbetrachtung

Die vorliegende Studie setzte sich zum Ziel, die Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genauer zu untersuchen. Als Grundlage dieser Arbeit wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Zusammenspiel zweier Rollen verstanden.

Als theoretische Zugangsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie diente vorwiegend die konflikttheoretische Perspektive von Duxbury und Higgins (2001). Laut dieser Theorie kommt es dann zu Konflikten in der Vereinbarkeit, wenn man wegen konkurrierender Rollen zu viel zu tun und zu wenig Zeit dafür hat oder sich die Anforderungen der Rollen nicht oder nur sehr schwer vereinbaren lassen. Ergänzt wurde diese Sichtweise mit dem *Enrichment*-Ansatz von Greenhaus und Powell (2006), welcher in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Chance auf Bereicherung versteht. Die Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit wurden über verschiedene theoretische Perspektiven hergeleitet, welche sowohl institutionelle (Becker 1985), individuelle (Chodorow 1974) und gesamtgesellschaftliche (Beck 1986) Reflektionen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthielten.

In dieser Arbeit konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, welche mithelfen, die Lücken im Forschungsstand zu schliessen. Namentlich konnten folgende wichtige Resultate gewonnen werden. Die Anforderungen in der Familie ist der Faktor, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Stärksten beeinflusst. Die beruflichen Anforderungen werden deshalb womöglich im Hinblick auf die Anforderungen in der Familie gestaltet. Die Einschätzung einer Unternehmenspolitik als familienbewusst kann dazu beitragen, den Konflikt in der Vereinbarkeit zu verringern. Dies gilt besonders dann, wenn die Anforderungen in der Familie hoch sind.

Trotz der wichtigen Erkenntnisse für die Forschung und für die Familien- und Unternehmenspolitik wirft unsere Studie auch neue Fragen auf. So zeigt die deskriptive Statistik, dass Personen mit hoher Bildung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als konfliktreicher empfinden als Personen mit tiefer Bildung. Diese Erkenntnis widerspricht der bisherigen Forschung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist zwar möglich, dass eine höhere Bildung zu mehr Ressourcen und Kompetenzen zur Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt, gleichzeitig könnte sie allerdings auch einhergehen mit höheren Ansprüchen an eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dieser mögliche Zusammenhang bedarf jedoch weiterer Forschung und sollte mit einer grösseren Stichprobe untersucht werden.

Ebenfalls zeigt sich auf deskriptiver Ebene, dass Männer tendenziell einen höheren Konflikt in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verspüren als Frauen. Dies könnte auf Veränderungen der Rollenteilung in der Familie zurückgeführt werden. Da sich die bisherige Gender-Forschung hauptsächlich auf die Veränderung des Rollenbildes der Frau konzentriert hat, sollte zukünftig auch vermehrt untersucht werden, mit welchen neuen Erwartungshaltungen sich Männer konfrontiert sehen und welchen Einfluss dies auf deren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben kann.

Die vorliegende Studie hat sich hauptsächlich mit einem theoretischen Konzept von Duxbury und Higgins (2001) beschäftigt, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Zusammenspiel von Anforderungen betrachtet. Die Perspektive, dass sich

auch Werte in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie widerspiegeln können, stand weniger im Fokus. Nichtsdestotrotz wurde der Aspekt der Werte mit dem Einfluss der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern auf die jetzige Vereinbarkeit der Befragten überprüft. Es wurde dabei von der Annahme ausgegangen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Wert von den Eltern auf die Kindern weitergegeben wird. Die deskriptiven Ergebnisse innerhalb der Stichprobe kamen zum Schluss, dass ein Zusammenhang zwischen der Einschätzung der Vereinbarkeit der Eltern im Rückblick auf die Kindheit und der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht. Dieser Erkenntnis gilt es in weiterer Forschung nachzugehen. Dabei sollte die Möglichkeit miteinbezogen werden, dass möglicherweise auch das soziale Umfeld der Gegenwart die Werte beeinflusst.

Aus den vorgestellten Ergebnissen lassen sich zudem sozialpolitische Implikationen für Politik und Unternehmen ableiten. Zum einen kann die Politik durch das Schaffen von familienförderlichen Strukturen die Anforderungen in der Familie reduzieren. Werden die Anforderungen in der Familie reduziert, so nimmt auch die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab. Eine mögliche Reduzierung der Anforderungen kann beispielsweise durch bessere Versorgungen mit Kinderkrippen, Tagesschulen oder durch finanzielle Entlastungen geschehen. Jedoch fehlt es oft an politischen Konsens um auf den Wandel im Arbeits- und Familienbereich zu reagieren. So ist unter anderem das Kinderkrippennetz wenig ausgebaut. Noch immer bestehen wenige gesetzliche Regelungen auf Bundesebene, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen, womit den Kantonen ein grosser Spielraum bei der Gestaltung ihrer Familienpolitik bleibt.

Zum anderen können Unternehmen mit einer familienbewussten Unternehmenspolitik die Einschätzung des Konflikts in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verringern. Sie sind somit wichtige Akteure in der Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihrer Mitarbeiter. Durch das Schaffen konkreter Massnahmen wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten aber auch durch Massnahmen, welche die Arbeitsatmosphäre fördern, können Betriebe die Vereinbarkeit ihrer Mitarbeiter verbessern. Dieses Ergebnis gilt es insbesondere vor dem Hintergrund der laufenden Sparmassnahmen im Pflegebereich des Kantons Bern hervorzuheben. Die Sparmassnahmen bergen die Gefahr, dass es zu Einbussen in der familienbewussten Unternehmenspolitik kommt, wodurch auch das Betriebsklima leiden kann. Die Vereinbarkeit von Mitarbeitenden in Alters- und Pflegeheimen wird erschwert, obschon die Mitarbeitenden bereits jetzt vor grossen Herausforderungen stehen. Politik und Betriebe sind gefordert.

## 12. Reflexion des Arbeitsprozesses

Nachfolgend sollen einige Herausforderungen der Theorie- und Methodenwahl, Forschungsbetrachtung, Operationalisierung und Auswertung diskutiert werden, die sich im Verlauf der Arbeit stellten.

Die Theorien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind sehr unterschiedlich, wie im Theorieteil dieser Arbeit aufgezeigt werden konnte. Einerseits wird die Vereinbarkeit als Zusammenspiel von Anforderungen betrachtet, andererseits oft auch als Zusammenspiel unterschiedlicher Werte. Es gibt sowohl Theorien, die einander entgegengesetzt sind, wie zum Beispiel die Betrachtung der Vereinbarkeit als Konflikt oder als Bereicherung, als auch Theorien, deren Argumentationen sich überschneiden. Hinzu kommt, dass sich der Forschungsgegenstand „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf unterschiedlichsten Ebenen abspielt, zum Beispiel auf einer Handlungsebene des Einzelnen, aber auch auf einer Beziehungsebene innerhalb des Haushalts oder auf struktureller und kultureller Ebene (Grossenbacher 2004:18). Daraus ergibt sich eine sehr hohe Komplexität der Thematik, die für die vorliegende Studie herausfordernd war. Das Formulieren einer klaren Forschungsfrage im Voraus hat uns bei der Auswahl der Theorien sowie der Beschreibung des Forschungsgegenstandes geholfen. Zudem existieren verschiedene Modelle und graphische Übersichtsdarstellungen,<sup>15</sup> auf welche wir zurückgreifen konnten, um unsere Gedanken zu ordnen und trotz der Komplexität des Themas den Überblick zu behalten.

Da sich unsere Forschungsfrage mit den Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beschäftigt, war die Wahl eines regressiven Auswertungsverfahrens angebracht. Wir entschieden uns für eine multiple Regression. Diese wird in Forschungen zu Einflüssen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft verwendet. Eine andere Möglichkeit wäre gewesen, die Frage der Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittels logistischer Regression anzugehen, wie dies zum Beispiel vom Bundesamt für Statistik (2003) gemacht wird. Dabei wird allerdings von einem nicht-linearen Zusammenhang zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variable ausgegangen. Da der Forschungsstand unserer Arbeit besagt, dass gewisse Faktoren durchaus einen linearen Einfluss auf die Vereinbarkeit haben, erscheint uns das Auswertungsverfahren angemessen.

Zur Untersuchung der Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit wurden sowohl subjektive als auch objektive Einflüsse operationalisiert. Der objektive Einflussfaktor Familienarbeit in Stunden wurde von uns durch die Frage „Wie viele Stunden wenden Sie wöchentlich für die Betreuung von Familienangehörigen (Kinder, Eltern, etc.) auf?“ erfragt. Wir gehen davon aus, dass unterschiedliche Personen unterschiedliche Vorstellungen davon haben, was Familienarbeit bedeutet. Es könnte sein, dass den Befragten nicht klar war, ob hier die Präsenzzeit zur Betreuung von Familienmitgliedern gemeint ist, oder rein die Arbeitszeit für die Familie. Für zukünftige Forschung würde es sich empfehlen, zur Erfassung zeitlicher Belastungen in der Familie den Zeitaufwand

---

<sup>15</sup> Vgl. dazu z.B. Grossenbacher (2004:18), Greenhaus und Beutell (1985:75).

pro Woche in Stunden in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen zu erfragen (z.B. Kochen, Putzen, auf Kinder aufpassen, Kinder zur Schule bringen usw.).

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie handelt es sich um eine subjektive Einschätzung. Solche subjektiven Einschätzungen bringen laut Klenner und Schmidt (2007:10) gewisse Einschränkungen bei der Interpretation mit sich. Menschen richten ihre Einschätzung danach, was sie für möglich halten. Je nach Person kann dies sehr unterschiedlich sein. Entweder findet eine Person Lösungen zur Überwindung von Problemen und Unvereinbarkeiten, oder sie schätzt ihre Vereinbarkeit von Beruf und Familie als stärkeren Konflikt ein (Klenner und Schmidt 2007:10). Denselben Limitationen von subjektiven Einschätzungen unterliegen auch die anderen latenten Konstrukte unserer Arbeit (Anforderungen in Beruf und Familie, familienbewusste Unternehmenspolitik sowie Vereinbarkeit der Eltern). Diese Konstrukte erwiesen sich dennoch als besonders reliabel und scheinen uns gut gelungen. Wir vermuten allerdings, dass Überschneidungen zwischen objektiven Faktoren und subjektiven Empfindungen nicht ausgeschlossen werden können. Durch ein schrittweises Verfahren konnten wir Teile dieser Wechselwirkungen aufzeigen. Für zukünftige Forschungen stellt sich die Frage, zwei Regressionsmodelle zu errechnen; eines zur Untersuchung objektiver Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie eines zur Untersuchung subjektiver Einflüsse auf die Vereinbarkeit.

Diese Herausforderungen im Verlauf dieses Bachelorarbeitsprojektes haben für uns den Reiz dieser Arbeit ausgemacht. Mit jedem weiteren Arbeitsschritt konnten wir sowohl neue Erkenntnisse zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch zur wissenschaftlichen Arbeitsweise gewinnen. Insofern sehen wir das Verfassen dieser Arbeit als eine bereichernde und belehrende Erfahrung.

## **Danksagungen**

Zunächst möchten wir uns an dieser Stelle bei all denjenigen bedanken, die uns während der Anfertigung dieser Bachelor-Arbeit unterstützt und motiviert haben.

Ganz besonders gilt dieser Dank Frau Dr. Maurizia Masia, die unsere Arbeit während zwei Jahren betreut hat. Nicht nur gaben Sie uns immer wieder durch kritisches Hinterfragen wertvolle Hinweise – auch Ihre moralische Unterstützung und kontinuierliche Motivation haben einen grossen Teil zur Vollendung dieser Arbeit beigetragen. Vielen Dank für die Geduld und Mühen.

Ein grosses Dankeschön geht auch an die vier Altersheime im Kanton Bern, die sich bereit erklärt haben, an unserer Befragung teilzunehmen. Wir danken all jenen Mitarbeitern, die unseren Fragebogen ausgefüllt haben. Erst durch Ihr Mitwirken wurde es möglich wichtige Erkenntnisse für unsere Arbeit zu gewinnen.

Des Weiteren möchten wir uns bei Dr. Ruedi Epple und Dr. Sebastian Schief sowie der Ko-Referats-Gruppe bedanken, welche im Rahmen der Veranstaltung „Forschungsworkshop“ unsere Arbeit fortwährend kritisch durchleuchtet haben und damit dazu beigetragen haben unser Tun zu hinterfragen.

---

## Literaturverzeichnis

- Albers, S., D. Klapper, U. Konradt, A. Walter und J. Wolf (Hg.) (2009). *Methodik der empirischen Forschung* (3. Auflage). Wiesbaden: Gabler.
- Allen, Tammy D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 414-435.
- Alters- und Behindertenamt Bern (Hg.) (2013). *Alters- und Pflegeheime im Kanton Bern*. o.O.: Gesundheit und Fürsorgedirektion.
- Atkinson, Carol und Laura Hall (2009). The Role of Gender in Varying Forms of Flexible Working. *Gender, Work and Organization*, 16(5), 650–665.
- Backes-Gellner, Uschi, Peter Kranzusch und Sanita Schröner (2003). *Familienfreundlichkeit im Mittelstand: Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie*. Bonn: Institut für Mittelstandsforschung.
- Beck, Ulrich (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Berlin: Suhrkamp.
- Becker, Gary S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58.
- Berner Zeitung (2013a). *Die Marathon-Haushaltsdebatte des bernischen Grossen Rats zu Aufgaben- und Strukturüberprüfung (ASP) und Budget 2014 ist zu Ende*. Zugriff am 30.09.2014 auf <http://www.bernerzeitung.ch/region/kanton-bern/BudgetDebatte-ist-zu-Ende/story/24793505>.
- Berner Zeitung (2013b). *Erster GAV für Berner Pflegeheime unter Dach*. Zugriff am 17.08.2014 auf <http://www.bernerzeitung.ch/region/kanton-bern/Erster-GAV-fuer-Berner-Pflegeheime-unter-Dach--Ein-Meilenstein/story/29005365>.
- Bien, W. (1996). *Familien an der Schwelle zum neuen Jahrtausend: Wandel und Entwicklung familialer Lebensformen*. Oplanden: Leske und Budrich Verlag.
- Blattmann, Lynn (2011). Geschlechterrollen – Stagnation und Wandel in 20. Jahrhundert. *Historisches Lexikon der Schweiz*. Zugriff am 10.04.2015 auf <http://www.hls-dhs-dss.ch/textes/d/D15988.php>.
- Bortz, Jürgen (2005). *Statistik für Human – und Sozialwissenschaftler* (6. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen und Nicola Döring (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen und Gustav A. Lienert (2008). *Kurzgefasste Statistik in die klinische Forschung* (3. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Bortz, Jürgen und Christof Schuster (2010). *Statistik für Human – und Sozialwissenschaftler* (7. Auflage). Berlin: Springer.
- Brockhaus Enzyklopädie (Hg.) (2006). *Band 2 Anau-Ausv* (21. Auflage). Leipzig: F.A. Brockhaus.
- Brosius, Felix (2013). *SPSS 21*. Heidelberg: mitp.

- Brown, Millward (2014). *Was bewegt Eltern in der Schweiz?* Report im Auftrag von Nestlé.
- Brüderl, Josef und Thomas Klein (2002). Die Pluralisierung partnerschaftlicher Lebensformen im Kohortenvergleich. Eine empirische Untersuchung für Westdeutschland mit dem Familiensurvey 2000. In: Marbach, Jan und Walter Bien (Hg.). *Partnerschaft und Familiengründung – Analysen der dritten Welle des Familiensurvey* (189–217). Opladen: Leske und Budrich Verlag
- Büchergilde Gutenberg (Hg.) (2005). *Allgemeine Erklärung der Menschenrechte; Verkündet von den Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948*. Frankfurt am Main: Büchergilde.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (Hg.) (2013a). *Familienpolitik heute. Faktenblatt 1*. Bern: BSV.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (Hg.) (2013b). *Verfassungsartikel über die Familienpolitik: Worüber stimmen Volk und Stände ab? Chronologie. Faktenblatt 2*. Bern: BSV.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2000). *Schweizer Haushalts-Panel Individueller Fragebogen – Welle 2 vom September 2000 bis März 2001*. Zugriff am 10.02.2015 auf <http://forscenter.ch/wp-content/uploads/2013/12/QuestionML-P-W2-2.pdf>.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2002). *Demos. Veränderung in der Familienzusammensetzung und im Lebensstil der Familien: eine statistische Analyse*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2003a). *Rollenteilung im Haushalt. Auf dem Weg zur Gleichstellung?* Dritter statistischer Bericht. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2003b). *Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2008). *Familien in der Schweiz. Statistischer Bericht 2008*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2009a). *Demographisches Verhalten der Familien in der Schweiz. 1970-2008*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2009b). *Erwerbsmodelle, Arbeitsteilung und Kinderbetreuung in Paarhaushalten Einige Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Schweiz im internationalen Vergleich*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2010). *Mehrfacherwerbstätigkeit in der Schweiz; eine Untersuchung aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung von 1991 bis 2009*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesamt für Statistik (Hg.) (2013). *Auf dem Weg zur Gleichstellung von Frau und Mann. Stand und Entwicklung*. Neuchâtel: BFS.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (Hg.) (2012). *Familienreport 2012. Leistungen, Wirkungen, Trends*. Rostock: Bonifatius.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ) (Hg.) (2013). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013*. Paderborn: Bonifatius.
- Campbell Clark, Sue (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

- Chodorow, Nancy (1974). Family Structure and Feminine Personality. In: Zimbalist, Rosaldo und Michelle Zimbalist (Hg.). *Woman, Culture and Society* (43–67). Stanford: Stanford University Press.
- Cohen, Jacob, Patricia Cohen, Stephen G. West und Leona S. Aiken (2003). *Applied Multiple Regression/Analysis for the Behavioral Sciences* (3. Auflage). New York: Routledge.
- Curaviva (Hg.) (2010). *Personalnotstand in der Langzeitpflege. Eine Sekundäranalyse vorliegender Texte*. Zollikerberg: Institut Neumünster.
- Curaviva (Hg.) (2012). *Statistik Alters- und Pflegeheime*. Bern: Curaviva.
- Der Bund (2013). *In der Pflege statt beim Zimmer sparen*. Zugriff am 17.08.2014 auf <http://www.derbund.ch/bern/kanton/In-der-Pflege-statt-beim-Zimmer-sparen/story/26593989>.
- Diekmann, Andreas (2013). *Empirische Sozialforschung, Grundlagen Methoden Anwendungen* (7. Auflage). Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Duxbury, Linda und Chris Higgins (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?* CPRN Discussion Paper, Nr. 12. Ottawa.
- Eagle, Bruce, Edward Miles und Marjorie Icenogle (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behaviour*, 2(50), 168–184.
- Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (EDV) (Hg.) (2011). *Maximaltarife in Kindertagesstädten*. Report der Preisüberwachung PUE.
- Engelbrech, Gerhard (1991). *Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Berufsausbildung und Berufsverlauf von Frauen*. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.
- Engels, Friedrich (1845). *Die Lage der arbeitenden Klasse in England – nach eigener Anschauung und authentischen Quellen*. Berlin: Dietz Verlag.
- Faltermaier, Toni, Philipp Mayring, Winfried Saup und Petra Strehmel (2013). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2. Auflage). Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Flick, Uwe (2009). *Sozialforschung: Methode und Anwendungen. Ein Überblick für die BA-Studiengänge*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Ford, Michael T (2010). Linking household income and work-family-conflict: a moderated mediation study. *Stress and Health*, 27(2), 144–162.
- Frost, Simon, Sascha Karberg, Hans Monath und Claudia Keller (2014). Apple, Facebook und der neue Weg für Karriere-Frauen. *Der Tagesspiegel*. Zugriff am 26.03.2015 auf <http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/social-freezing-apple-facebook-und-der-neue-weg-fuer-karriere-frauen/10849946.html>.
- Fux, Beat (2005). *Familiale Lebensformen im Wandel*. Neuchâtel: BFS.
- Gabler (2005). *Gabler Wirtschaftslexikon. A-Be* (16. Auflage). Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Gerlach, Irene, Inga Lass und Simon Dinkel (2009). *Familienfreundlichkeit von Unternehmen in den Kantonen Basel-Stadt und Zürich*. Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann der Kantone Zürich und Basel-Stadt. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Westfälische Wilhelms-Universität und Steinbeis-Hochschule, Münster, Berlin.

- Gildemeister, Regine (2008). Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“. In Wilz, Sylvia Marlene (Hg.). *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen* (167-199). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gloger, Tanja (2007). *Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa*. Dissertation. Departement Psychologie, Ludwig-Maximilians-Universität München, München.
- Googins, Bradley K. (1991). *Work/family Conflicts: Private Lives – Public Responses*. Auburn House: New York.
- Greenhaus, Jeffrey H. und Nicholas J. Beutell (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management*, 10, 76–88.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen N. Collins und Jason D. Shaw (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Greenhaus, Jeffrey H. und R. E. Kopelman (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1–10.
- Greenhaus, Jeffrey H. und Gary N. Powell (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management*, 31, 72–92.
- Grossenbacher, Silvia (2004). Familienpolitik und Gleichstellungspolitik in der Schweiz – gegeneinander oder miteinander? In: EKFF (Hg.). *Zeit für Familien* (17–34). Bern: BBL.
- Grundmann, Matthias und Johannes Huinink (1991). Der Wandel der Familienentwicklung und der Sozialisationsbedingungen von Kindern. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 529–554.
- Grunow, Daniela, Florian Schulz und Hans-Peter Blossfeld (2007). Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? *Zeitschrift für Soziologie*, 3, 162–181.
- Guest, David E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.
- Guthrie, James P., Chester S. Spell, Robert O. Nyamori (2002). Correlates and consequences of high involvement work practices: the role of competitive strategy. *Journal of Human Resource Management*, 13(1), 183–197.
- Hill, Jeffrey E., Alan J. Hawkins, Maria Ferris und Michelle Weitzman (2001). Finding an Extra Day a Week. The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58.
- Hillmann, Karl-Heinz (2007). *Wörterbuch der Soziologie* (5. Auflage). Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Hoffmann, Andrea (2007). *Work-Life Balance: Neue Rollenbilder für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Strukturelle und emotionale Entkoppelung der alten Familien- und Arbeitsgefüge*. Veröffentlichte Dissertation. Internet-Seite. Zugriff am 10.4.2015 auf [http://www.kutschera.org/fileadmin/images/pdfs/Diplomarbeiten\\_\\_Forschung/Forschung/DA\\_Work-Life-Balance\\_07.pdf](http://www.kutschera.org/fileadmin/images/pdfs/Diplomarbeiten__Forschung/Forschung/DA_Work-Life-Balance_07.pdf). ARGE. Bildungsmanagement, Wien.
- Höpflinger, François (2004). Familie und Beruf heute – ausgewählte statistische Informationen. In: EKFF (Hg.). *Zeit für Familien* (35–52). Bern: BBL.

- Huinink, Johannes (2000). Bildung und Familienentwicklung im Lebensverlauf. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 3(2), 209–227.
- Iten, Rolf, Michael Lechner, Susanne Stern und Christina Felfe (2013). *Gleichstellung der Geschlechter: Welche Rolle spielt die familienergänzende Kinderbetreuung? Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion*. Gleichstellung der Geschlechter Nationales Forschungsprogramm NFP 60, Zürich.
- Jürgens, Kerstin (2010). Arbeit und Leben. In: Böhle, Fritz, G. Günter Voss und Günther Wachtler (Hg.). *Handbuch Arbeitssoziologie* (483–510). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jurczyk, Karin (2004). Familie in einer neuen Erwerbswelt – Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik. In: EKFF (Hg.). *Zeit für Familien* (107–128). Bern: BBL.
- Kapella, Olaf und Christiane Rille-Pfeiffer (2007). *Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb*. Working Paper, Institut für Familienforschung, Universität Wien.
- Keith, Pat M. und Robert B. Schafer (1980). Role Strain and Depression in Two-Job Families. *Family Relations*, 29(4), 483–488.
- Klaus, Daniela und Anja Steinbach (2002). Determinanten innerfamiliärer Arbeitsteilung. Eine Betrachtung im Längsschnitt. *Zeitschrift für Familienforschung*, 14(1), 21–43.
- Klenner, Christina und Tanja Schmidt (2007). *Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Eine empirische Analyse*. WSI-Diskussionspapier Nr. 155, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 7.
- Kopp, Christine (2014). *Drohender Personalmangel in der Pflege*. Schweizerisches Rotes Kreuz. Zugriff am 26.03.2015 auf <https://www.redcross.ch/de/mangel-an-pflegepersonal-themen-dossier/drohender-personalmangel-in-der-pflege>.
- Kromrey, Helmut (2009). *Empirische Sozialforschung* (12. Auflage). Stuttgart: Lucius und Lucius Verlag.
- Lenzin, René (2013). *Jedes vierte Kind hat einen Krippenplatz*. Der Bund, 29.10.2013, 8.
- Leonhart, Rainer (2013). *Lehrbuch Statistik, Einstieg und Vertiefung* (3. Auflage). Bern: Hans Huber Verlag.
- Lewis, Jane (2003). Responsibilities and Rights: Changing the Balance. In: Ellison, Nick und Chris Pierson (Hg.). *Developments in British social Policy* (2. Auflage, 75–89). London: Palgrave MacMillan.
- Lopata, Helena Znaniecka (1994). *Circles and settings: Role changes of American women*. New York: State University of New York Press.
- Nave-Herz, Rosemarie (1998). Die These über den Zerfall der Familie. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 35*, 286–315.
- Neue Zürcher Zeitung (2014). *Die Überraschung ist perfekt*. Zugriff am 09.02.2015 <http://www.nzz.ch/schweiz/svp-initiative-im-aargau-auf-ja-kurs-1.18239183>.
- Neumann, K. (1999). Aufwachsen in Familien. Zur Situation der Kinder aus pädagogischer Perspektive. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 17–37.

- Neupert, Shevaun D., David M. Almeida und Susan Turk Charles (2007). Age Differences in Reactivity to Daily Stressors: The Role of Personal Control. *Journal of Gerontology*, 62(4), 216–225.
- Nohlen, Dieter und Rainer-Olaf Schultze (Hg.) (2005). *Lexikon der Politikwissenschaft. Theorien Methoden Begriffe. Band 1: A-M* (3. Auflage). München: C.H. Beck.
- Ostendrop, Anja, Julia Nentwich, Dörte Resch und Peter Dachler (2003). „Family Friendliness“ in Organisationen; Eine diskursanalytische Untersuchung zu verschiedenen Verständnissen und Konsequenzen von „Familienfreundlichkeit“. OPSY Working Paper Nr. 2. Lehrstuhl für Organisationspsychologie, Universität St. Gallen, St. Gallen.
- Perrez, Meinrad (1997). Familienstress und Gesundheit. In: Vaskovics, Laszlo (Hg.). *Familienleitbilder und Familienrealitäten* (96–115). Opladen: Leske & Budrich Verlag.
- Peterson, Rick und Stephen Green (2009). *Families First: Keys to Successful Family Functioning Family Roles*. Publikation, Virginia University.
- Pleck, Joseph H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*. 24(4), 417–427.
- Pro Familia Schweiz (o.J.). *Familien heute*. Internet-Seite. Zugriff am 18.03.2014 auf <http://www.profamilia.ch/familienheute.html>.
- Raithel, Jürgen (2006). *Quantitative Forschung; ein Praxiskurs*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Riklin Adrian (2014). *Den Staat sanieren, die Kranken ruinieren*. WOZ. Zugriff am 30.09.2014 auf <https://www.woz.ch/1405/armer-kanton-bern/den-staat-sanieren-die-kranken-ruinieren>.
- Shobitha, Poulose und N. Sudarsan (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Smith Major, Virginia, Katherine Klein und Mark Ehrhart (2002). Work time, work interference with family and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427–436.
- Strahm, Rudolf (2013). *Bern und die Politik der Scholle*. Tages-Anzeiger. 29.10.2013, 9.
- Tages-Anzeiger (2015). *Haushalten mit tiefem Einkommen geht es besser als dem Mittelstand*. Zugriff am 30.01.2015 auf <http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Haushalten-mit-tiefem-Einkommen-geht-es-besser-als-dem-Mittelstand-/story/11211727>.
- Valeri, Gianni (2011). Die Pflegebranche braucht eine Imageverbesserung. *Curaviva-Magazin* 11(10). Zugriff am 26.03.2015 auf <http://www.curaviva.ch/files/8DNX716/Pflege-hat-laut-Personalvermittlungsprofi-ein-Image-Problem-10-2010.pdf>.
- Weston, Ruth, Matthew Gray, Lixia Qu und David Stanton (2004). *Long Work hours and the Wellbeing of Fathers and their Families*. Research Paper Nr. 35. Australian Institute of Family Studies, Melbourne.
- Widmer, Richard (2011). Pflegeheime gewinnen an Attraktivität, wenn sie neue Leistungen anbieten. *Curaviva-Magazin* 11(11). Zugriff am 26.03.2015 auf [http://www.curaviva.ch/files/8Y64M5F/2011\\_11-Alter-Die-Fallpauschalen-kommen.pdf](http://www.curaviva.ch/files/8Y64M5F/2011_11-Alter-Die-Fallpauschalen-kommen.pdf).
- Worrall, Les und Cary Cooper (2001). *Managing the Balance*. Working Paper. University of Wolverhampton, Wolverhampton.

Yeomans, Keith A. und Paul A. Golder (1982). The Guttman-Kaiser Criterion as a Predictor of the Number of Common Factors. *Journal of the Royal Statistical Society. Series D (The Statistician)*, 31(3), 221–229.

Zuniga, Franziska, Dietmar Ausserhofer, Christine Serdaly, Catherine Bassal, Sabina De Geest und René Schwendimann (2013). *Schlussbericht zur Befragung des Pflege- und Betreuungspersonals in Alters- und Pflegeinstitutionen der Schweiz*. Institut für Pflegewissenschaften, Medizinische Fakultät, Universität Basel.

## Anhang

### Inhaltliche und statistische Hypothesen

#### 1. Hypothese

H<sub>1</sub>: Hohe Anforderungen im Beruf verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Hohe Anforderungen im Beruf schwächen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder haben auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

#### 2. Hypothese

H<sub>1</sub>: Hohe Anforderungen in der Familie verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Hohe Anforderungen in der Familie schwächen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder haben auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

#### 3. Hypothese

H<sub>1</sub>: Eine positive Bewertung der familienbewussten Unternehmenspolitik schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

H<sub>0</sub>: Eine positive Bewertung der familienbewussten Unternehmenspolitik verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta < 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \geq 0$

#### 4. Hypothese

H<sub>1</sub>: Frauen schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker als Konflikt ein als Männer.

H<sub>0</sub>: Frauen schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schwächer als Konflikt ein als Männer oder gleich.

H<sub>1</sub>:  $\beta_F > \beta_M$

H<sub>0</sub>:  $\beta_F \leq \beta_M$

### 5. Hypothese

H<sub>1</sub>: Eine positive Bewertung der Vereinbarkeit der Eltern im Rückblick auf die Kindheit schwächt die Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit als Konflikt ab.

H<sub>0</sub>: Eine positive Bewertung der Vereinbarkeit der Eltern im Rückblick auf die Kindheit verstärkt die Einschätzung der eigenen Vereinbarkeit als Konflikt oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta < 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \geq 0$

### 6. Hypothese

H<sub>1</sub>: Lange Arbeitszeiten verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Lange Arbeitszeiten schwächen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab oder haben auf diese keinen Einfluss

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

### 7. Hypothese

H<sub>1</sub>: Hohe zeitliche Auslastungen in der Familie verstärken die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Hohe zeitliche Auslastungen in der Familie schwächen die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder haben auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

### 8. Hypothese

H<sub>1</sub>: Ein hohes Haushaltseinkommen schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

H<sub>0</sub>: Ein hohes Haushaltseinkommen verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta < 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \geq 0$

### 9. Hypothese

H<sub>1</sub>: Ein höheres Bildungsniveau schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab.

H<sub>0</sub>: Ein höheres Bildungsniveau verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta < 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \geq 0$

*10. Hypothese*

H<sub>1</sub>: Ein jüngeres Alter der Kinder verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Ein jüngeres Alter der Kinder schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

*11. Hypothese*

H<sub>1</sub>: Eine höhere Anzahl Kinder verstärkt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Eine höhere Anzahl Kinder schwächt die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt ab oder hat auf diese keinen Einfluss.

H<sub>1</sub>:  $\beta > 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta \leq 0$

*12. Hypothese*

H<sub>1</sub>: Das Alter verändert die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt.

H<sub>0</sub>: Das Alter verändert die Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Konflikt nicht.

H<sub>1</sub>:  $\beta \neq 0$

H<sub>0</sub>:  $\beta = 0$

## Fragebogen mit Begleitbrief

Liebe Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Alters- und Pflegeheims

Im Rahmen unseres Bachelor-Studiums der Soziologie, Sozialarbeit und Sozialpolitik an der Universität Freiburg führen wir eine Befragung zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch. Dabei möchten wir herausfinden welche Einflüsse die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren oder erleichtern. Wir haben uns entschieden die Befragung in Alters- und Pflegeheimen im Kanton Bern durchzuführen.



v.l.n.r. Adrian, Thomas, Jascha, Marc

Das Alters- und Pflegeheim [REDACTED] hat sich freundlicherweise bereit erklärt unsere Befragung zu unterstützen. Da wir auf eine gewisse Anzahl an ausgefüllten Fragebögen angewiesen sind, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie sich ca. 10-15 Minuten Zeit nehmen könnten zur Beantwortung unserer Fragen.

Die Teilnahme an der Befragung ist selbstverständlich freiwillig. Ihre Angaben werden zudem anonym behandelt und nur zu Forschungszwecken verwendet. Die Auswertungen der Daten wird keinen Rückschluss auf Ihre Person ermöglichen.

Der Fragebogen ist in fünf Themenblöcke unterteilt sowie einem Block für Ihre persönlichen Angaben. Am Schluss des Fragebogens haben Sie die Möglichkeit Bemerkungen anzubringen.

Wir bitten Sie den ausgefüllten Fragebogen mittels beigelegtem Antwortcouvert bis **spätestens am 28. August** an uns zurück zu senden. Bei Fragen oder Unklarheiten wenden Sie sich bitte per Mail an folgende Adresse:

thomas.fasel@unifr.ch

Besten Dank für Ihre Mithilfe.

Freundliche Grüsse

Thomas Fasel

Jascha Kayser

Adrian Galovic

Marc Wittwer

## Fragebogen zu Beruf und Familie der Mitarbeiter in Heimbetrieben

### A. Fragen zur Familie

In diesem Teil interessiert uns, wie Sie Ihren Familienalltag und Ihr Familienleben gestalten. Nehmen Sie sich bitte kurz Zeit um sich in Ihre derzeitige familiäre Situation hineinzuversetzen. Beantworten Sie dazu nachfolgende Fragen.

Wie viele Stunden wenden Sie wöchentlich im Durchschnitt für die Hausarbeit (z.B. Putzen und Kochen) auf?

.....

Wie viele Stunden wenden Sie wöchentlich für die Betreuung von Familienangehörigen (Kinder, Eltern etc.) auf?

.....

Gibt es eine familienexterne Person, die Ihnen im Haushalt oder bei der Kinderbetreuung hilft (z.B. Putzfrau oder Tagesmutter)?

ja       nein

Beurteilen Sie die folgenden Aussagen nach ihrem Zutreffen. Kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an.

	Ja	Eher Ja	Weder Noch	Eher Nein	Nein
Sehen Sie sich als der / die Hauptverantwortliche für die Hausarbeit?	<input type="checkbox"/>				
Sehen Sie sich als der / die Hauptverantwortliche für die Betreuung von Familienangehörigen?	<input type="checkbox"/>				
Erhalten Sie bei den Hausarbeiten Unterstützung durch andere Familienmitglieder?	<input type="checkbox"/>				
Erhalten Sie bei der Betreuung von Familienangehörigen (z.B. Eltern, Kinder) Unterstützung durch andere Familienmitglieder?	<input type="checkbox"/>				
Bereitet Ihnen die Hausarbeit Freude?	<input type="checkbox"/>				
Bereitet Ihnen die Betreuung von Familienangehörigen Freude?	<input type="checkbox"/>				
Wird Ihre Tagesstruktur durch unvorhergesehene familiäre Ereignisse gestört (z.B. Krankheit von Kindern, Eltern)?	<input type="checkbox"/>				
Beansprucht Sie Ihre Familie zeitlich	<input type="checkbox"/>				

stark?					
Beansprucht Sie Ihre Familie emotional stark?	<input type="checkbox"/>				
Beansprucht Sie die Hausarbeit zeitlich stark?	<input type="checkbox"/>				

**B. Fragen zur Arbeit**

Für diesen Abschnitt bitten wir Sie, die Aufmerksamkeit von Ihrer Familie weg hin zu Ihrem Job zu richten. Vergewissern Sie sich, welche Anforderungen Ihr Job an Sie stellt und beantworten Sie dazu nachfolgende Fragen.

Wie viele Prozente arbeiten Sie im Durchschnitt?

.....

Beurteilen Sie folgende Fragen nach Eintrittshäufigkeit. Kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Arbeiten Sie tagsüber?	<input type="checkbox"/>				
Arbeiten Sie nachts?	<input type="checkbox"/>				
Haben Sie regelmässige Arbeitszeiten?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie Überstunden oder Überzeit leisten?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie unerwartet Ihre Arbeitszeiten anpassen (z.B. Einspringen bei Krankheit)?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie bei Ihrer Arbeit mehrere Tätigkeiten gleichzeitig ausführen?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie Arbeitskollegen bei Ihren Arbeiten unterstützen?	<input type="checkbox"/>				
Werden Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen?	<input type="checkbox"/>				
Fühlen Sie sich von Ihrer Arbeit gefordert?	<input type="checkbox"/>				
Arbeiten Sie gerne?	<input type="checkbox"/>				

**C. Fragen zur Familie und zur Arbeit**

Im Folgenden geht es darum, wie Sie Beruf und Familie miteinander verbinden. Beantworten Sie dazu die folgenden Fragen. Kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an.

	Gar nicht	Kaum	Mittelmässig	Ziemlich	Ausserordentlich
Inwiefern können Sie Arbeit und Familie unter einen Hut bringen?	<input type="checkbox"/>				
Haben Sie genügend Zeit um Ihren Verantwortungen in der Familie und auf der Arbeit gerecht zu werden?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie im Beruf Abstriche machen, um Ihr Familienleben zu bewältigen?	<input type="checkbox"/>				
Müssen Sie in der Familie Abstriche machen, um Ihr Arbeitsleben zu bewältigen?	<input type="checkbox"/>				
Fühlen Sie sich gestresst durch Ihre Anforderungen im Beruf und/oder Familie?	<input type="checkbox"/>				
Fühlen Sie sich überfordert durch Ihre Anforderungen im Beruf und/oder Familie?	<input type="checkbox"/>				
Denken Sie, dass Ihre Familie Sie bei Problem auf der Arbeit unterstützen würde?	<input type="checkbox"/>				
Denken Sie, dass Ihr Arbeitsumfeld Sie bei Problemen in der Familie unterstützen würde?	<input type="checkbox"/>				

**D. Fragen zum Betrieb**

Vergewissern Sie sich kurz, wie Sie zu Ihrem Arbeitgeber stehen und geben Sie Ihre Einschätzung bezüglich dem Zutreffen der nachfolgenden Aussagen an. Kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Mein Betrieb setzt sich für die Bedürfnisse der Mitarbeiter ein.	<input type="checkbox"/>				

Ich fühle mich von den Arbeitgebern, meinen Vorgesetzten und den Mitarbeitern geschätzt und ernst genommen.	<input type="checkbox"/>				
Mein Betrieb zeigt sich verständnisvoll bei familiären Problemen und Notfällen.	<input type="checkbox"/>				
Ich habe die Möglichkeit bei betrieblichen Massnahmen, die Auswirkungen auf mein Familienleben haben, mitzubestimmen.	<input type="checkbox"/>				
Ich schätze meinen Arbeitgeber als familienfreundlich ein.	<input type="checkbox"/>				
Mein Betrieb informiert mich über meine Rechte, um die Arbeit optimal meiner familiären Situation anpassen zu können.	<input type="checkbox"/>				
Mein Betrieb zeigt sich flexibel bei der Arbeitszeitgestaltung.	<input type="checkbox"/>				
Mein Betrieb bietet Angebote zur Kinderbetreuung an.	<input type="checkbox"/>				
Bei der Urlaubsplanung zeigt sich mein Betrieb flexibel und geht auf meine Wünsche ein.	<input type="checkbox"/>				

**E. Fragen zur Arbeit und Familie im Leben Ihrer Eltern**

Für die folgenden Fragen versetzen Sie sich bitte zurück in Ihre Kindheit und versuchen Sie sich daran zu erinnern, wie Ihre Eltern erwerbstätig waren und wie sie den Haushalt arrangierten. Beantworten Sie dazu die nachfolgenden Fragen. Kreuzen Sie jeweils nur eine Antwort pro Frage an.

Bei wem sind Sie aufgewachsen?

- Bei beiden Eltern  Bei einem Elternteil  Bei Verwandten  Im Heim  Andere

Welcher Elternteil war während ihrer Kindheit hauptsächlich berufstätig?

- beide Elternteile  mein Vater  meine Mutter  kein Elternteil

Beurteilen Sie nun die folgenden Aussagen nach ihrem Zutreffen.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Mein Vater war oft zu Hause.	<input type="checkbox"/>				
Meine Mutter war oft zu Hause	<input type="checkbox"/>				
Meine Eltern hatten genügend Zeit für mich.	<input type="checkbox"/>				
Meine Eltern kümmerten sich liebevoll um mich.	<input type="checkbox"/>				
Meine Eltern waren oft gestresst von den Tätigkeiten im Beruf.	<input type="checkbox"/>				
Meine Eltern waren oft gestresst von der Familie und den Aufgaben im Haushalt.	<input type="checkbox"/>				
Meine Eltern stritten sich oft über die Aufteilung der Hausarbeit.	<input type="checkbox"/>				
Die Erwerbsarbeit war bei meinen Eltern oft Auslöser über Streit.	<input type="checkbox"/>				
Unser Haushaltsbudget war eher knapp zu Hause.	<input type="checkbox"/>				
Wir haben als Familie viel gemeinsam unternommen.	<input type="checkbox"/>				
Das Zusammenspiel von Arbeit und Familie meiner Eltern dient mir heute als Vorbild.	<input type="checkbox"/>				

#### **F. Persönliche Angaben**

Zum Schluss bitten wir Sie noch einige Angaben zu Ihrer Person zu tätigen. Bitte beantworten Sie dazu die nachfolgenden Fragen.

Geschlecht:

männlich       weiblich

Alter in Jahren:

.....

Familienstand:

ledig  verheiratet       geschieden       verwitwet

Leben Sie mit einem /einer (Ehe-)Partner/in zusammen?

ja       nein

Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt?

.....

Haben Sie Kinder?

ja       nein

Wenn ja, wie viele Kinder haben Sie?

.....

Wie alt ist Ihr jüngstes Kind?

.....

Leben andere betreuungspflichtige Personen in Ihrem Haushalt?

ja     nein

In welchem Bereich des Heimbetriebs arbeiten Sie?

Pflege / Betreuung       Hauswirtschaft       Küche  
 technischer Dienst       Administration / Leitung       anderer: .....

Ist dies Ihr einziger Job?

ja       nein

Wie hoch ist das gesamte monatliche Einkommen im Haushalt, in dem Sie leben?

weniger als 4'000.-     4'001 – 8'000.-       8'001 – 12'000.-       12'001 – 16'000.-  
 16'001-20'000.-       mehr als 20'000.-

Sind Sie der / die Alleinverdienende(r) in ihrem Haushalt

ja       nein

Welches ist ihr höchster Bildungsabschluss?

obligatorische Schule       Berufslehre     Matura / Berufsmatura  
 Fachhochschule, Höhere Fachschule     Universität       anderer: .....

Falls Sie noch Bemerkungen zum Fragebogen haben, bitten wir Sie diese hier anzubringen:


**Besten Dank für das Ausfüllen des Fragebogens.**

## A. Reliabilitätsanalysen

### A.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

#### Vor Ausschluss der Items:

Zusammenfassung der Fallverarbeitung			Reliabilitätsstatistiken		
	N	%	Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
Gültig	120	91.6	.746	.772	8
Fälle Ausgeschlossen <sup>a</sup>	11	8.4			
Gesamt	131	100.0			

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Itemstatistiken			
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Abstriche Beruf, C3	2.0667	1.15033	120
Abstriche Familie, C4	2.4750	1.06086	120
Stress, C5	2.4500	.96884	120
Überforderung, C6	2.1833	.79898	120
Umgepolte Variable Arbeit und Familie unter einen Hut bringen	1.9917	.65460	120
Umgepolte_Unterstützung_durch_Familie	2.1750	1.09746	120
Umgepolte_Unterstützung_durch_Arbeit	2.8417	1.10762	120
Umgepolte Variable Gerechwerden von Verantwortungen	2.0833	.72857	120

Item-Skala-Statistiken					
	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Abstriche Beruf, C3	16.2000	16.128	.423	.287	.726
Abstriche Familie, C4	15.7917	15.544	.560	.409	.695
Stress, C5	15.8167	15.848	.592	.618	.690
Überforderung, C6	16.0833	16.665	.621	.612	.692
Umgepolte Variable Arbeit und Familie unter einen Hut bringen	16.2750	18.470	.437	.325	.725
Umgepolte_Unterstützung_durch_Familie	16.0917	18.034	.227	.284	.765
Umgepolte_Unterstützung_durch_Arbeit	15.4250	17.725	.258	.275	.759
Umgepolte Variable Gerechwerden von Verantwortungen	16.1833	17.143	.611	.541	.698

**Nach Ausschluss der Items:**

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

	N	%
Gültig	123	93.9
Fälle Ausgeschlossen <sup>a</sup>	8	6.1
Gesamt	131	100.0

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.811	.824	6

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

**Itemstatistiken**

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Abstriche Beruf, C3	2.04	1.148	123
Abstriche Familie, C4	2.46	1.073	123
Stress, C5	2.48	.995	123
Überforderung, C6	2.20	.816	123
Umgepolte Variable Arbeit und Familie unter einen Hut bringen	2.00	.653	123
Umgepolte Variable Gerechwerden von Verantwortungen	2.09	.724	123

**Item-Skala-Statistiken**

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Abstriche Beruf, C3	11.23	10.767	.474	.263	.814
Abstriche Familie, C4	10.80	10.355	.601	.403	.776
Stress, C5	10.79	10.299	.684	.619	.754
Überforderung, C6	11.07	11.265	.680	.604	.761
Umgepolte Variable Arbeit und Familie unter einen Hut bringen	11.27	13.231	.421	.310	.811
Umgepolte Variable Gerechwerden von Verantwortungen	11.18	11.787	.672	.530	.767

## A.2 Anforderungen im Beruf

## Vor Ausschluss der Items:

## Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	118	90.1
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	13	9.9
	Gesamt	131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

## Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.517	.522	10

## Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Arbeit tagsüber, B2	4.4237	1.17965	118
Arbeit nachts, B3	1.6695	1.30780	118
Ueberstunden, B5	3.1864	1.38335	118
Arbeitszeiten unerwartet anpassen, B6	3.4915	1.36967	118
Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, B7	4.0000	1.14727	118
Arbeitskollegen unterstützen, B8	3.9492	1.17559	118
umgepolt_Arbeit_regelmässig	2.8729	1.70242	118
Bei Arbeit gestört, B9	3.5593	1.31749	118
Gerne Arbeiten, B11	4.6271	.77124	118
Von Arbeit gefordert, B10	3.8983	1.22223	118

## Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Arbeit tagsüber, B2	31.2542	31.918	-.209	.647	.599
Arbeit nachts, B3	34.0085	30.983	-.149	.625	.595
Ueberstunden, B5	32.4915	22.919	.430	.268	.418
Arbeitszeiten unerwartet anpassen, B6	32.1864	24.597	.298	.313	.465
Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, B7	31.6780	24.870	.379	.214	.447
Arbeitskollegen unterstützen, B8	31.7288	24.251	.423	.322	.432
umgepolt_Arbeit_regelmässig	32.8051	24.876	.162	.200	.518
Bei Arbeit gestört, B9	32.1186	23.336	.429	.399	.422
Gerne Arbeiten, B11	31.0508	28.903	.124	.216	.513
Von Arbeit gefordert, B10	31.7797	23.883	.431	.334	.427

**Nach Ausschluss der Items:**

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

	N	%
Fälle Gültig	124	94.7
Ausgeschlossen <sup>a</sup>	7	5.3
Gesamt	131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.501	.649	6

**Itemstatistiken**

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Ueberstunden, B5	3.19	1.387	124
Arbeitszeiten unerwartet anpassen, B6	3.51	1.358	124
Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, B7	3.98	1.144	124
Arbeitskollegen unterstützen, B8	4.27	3.864	124
Bei Arbeit gestört, B9	3.54	1.334	124
Von Arbeit gefordert, B10	3.88	1.240	124

**Item-Skala-Statistiken**

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Ueberstunden, B5	19.18	31.594	.419	.264	.403
Arbeitszeiten unerwartet anpassen, B6	18.85	35.198	.187	.152	.487
Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, B7	18.39	34.434	.321	.193	.451
Arbeitskollegen unterstützen, B8	18.09	17.675	.229	.071	.656
Bei Arbeit gestört, B9	18.82	31.659	.441	.379	.399
Von Arbeit gefordert, B10	18.48	32.983	.388	.277	.424

### A.3 Familienbewusste Unternehmenspolitik

#### Vor Ausschluss der Items:

##### Zusammenfassung der Falverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	110	84.0
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	21	16.0
Gesamt		131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

##### Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.751	.808	9

##### Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Bedürfnisse Mitarbeiter, D1	3.79	.930	110
Von Arbeitgeber geschätzt, D2	4.41	.816	110
Verständnisvoll bei familiären Probl., D3	4.09	.924	110
Mitbestimmung, D4	3.23	1.098	110
Familienfreundlichkeit, D5	4.04	.928	110
Information Rechte, D6	3.55	1.146	110
Flexibel Arbeitszeit, D7	3.33	1.279	110
Angebot Kinderbetreuung, D8	3.36	1.826	110
Flexibel Urlaubsplanung, D9	4.00	.958	110

##### Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bedürfnisse Mitarbeiter, D1	30.00	28.826	.535	.520	.715
Von Arbeitgeber geschätzt, D2	29.38	31.669	.293	.318	.746
Verständnisvoll bei familiären Probl., D3	29.70	28.120	.618	.525	.704
Mitbestimmung, D4	30.56	26.744	.624	.530	.696
Familienfreundlichkeit, D5	29.75	27.398	.697	.642	.693
Information Rechte, D6	30.25	25.948	.665	.542	.688
Flexibel Arbeitszeit, D7	30.46	25.370	.623	.481	.692
Angebot Kinderbetreuung, D8	30.43	32.963	-.060	.231	.855
Flexibel Urlaubsplanung, D9	29.79	29.818	.410	.288	.731

**Nach Ausschluss der Items:**

**Zusammenfassung der Falverarbeitung**

	N	%
Fälle Gültig	115	87.8
Ausgeschlossen <sup>a</sup>	16	12.2
Gesamt	131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.856	.855	8

**Itemstatistiken**

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Bedürfnisse Mitarbeiter, D1	3.81	.926	115
Von Arbeitgeber geschätzt, D2	4.43	.806	115
Verständnisvoll bei familiären Probl., D3	4.10	.921	115
Mitbestimmung, D4	3.20	1.133	115
Familienfreundlichkeit, D5	4.04	.921	115
Information Rechte, D6	3.55	1.141	115
Flexibel Arbeitszeit, D7	3.33	1.282	115
Flexibel Urlaubsplanung, D9	4.01	.941	115

**Item-Skala-Statistiken**

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Bedürfnisse Mitarbeiter, D1	26.66	26.121	.650	.522	.833
Von Arbeitgeber geschätzt, D2	26.04	29.340	.359	.318	.862
Verständnisvoll bei familiären Probl., D3	26.37	25.830	.689	.515	.829
Mitbestimmung, D4	27.27	24.216	.684	.515	.828
Familienfreundlichkeit, D5	26.43	25.001	.790	.647	.818
Information Rechte, D6	26.92	23.810	.720	.546	.823
Flexibel Arbeitszeit, D7	27.14	23.770	.617	.464	.839
Flexibel Urlaubsplanung, D9	26.46	29.005	.319	.182	.868

## A.4 Anforderungen in der Familie

## Vor Ausschluss der Items:

## Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	114	87.0
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	17	13.0
	Gesamt	131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

## Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.718	.726	10

## Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	1.7719	1.20497	114
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	2.2018	1.38372	114
Freude bei Hausarbeit, A8	2.2895	1.14230	114
Freude Betreuung Familie, A9	1.5351	.75469	114
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	3.1140	1.43754	114
Umgepolte_Unterstützung_Hausarbeit	3.7544	1.41147	114
Umgepolte_Unterstützung_Betreuung_Familie	3.5439	1.52930	114
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	2.8860	1.37460	114
Beanspruchung Familie emotional, A12	2.4211	1.30279	114
Beanspruchung Hausarbeit zeitlich, A13	2.7193	1.14836	114

## Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	24.4649	37.313	.544	.482	.670
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	24.0351	35.432	.572	.568	.661
Freude bei Hausarbeit, A8	23.9474	40.564	.337	.342	.702
Freude Betreuung Familie, A9	24.7018	43.432	.278	.373	.711
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	23.1228	37.241	.425	.426	.688
Umgepolte_Unterstützung_Hausarbeit	22.4825	40.411	.243	.334	.720
Umgepolte_Unterstützung_Betreuung_Familie	22.6930	42.409	.101	.321	.748
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	23.3509	36.655	.494	.576	.675
Beanspruchung Familie emotional, A12	23.8158	37.178	.497	.488	.676
Beanspruchung Hausarbeit zeitlich, A13	23.5175	40.040	.372	.258	.697

**Nach Ausschluss der Items**

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	115	87.8
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	16	12.2
Gesamt		131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.777	.775	8

**Itemstatistiken**

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	1.77	1.200	115
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	2.20	1.378	115
Freude bei Hausarbeit, A8	2.30	1.139	115
Freude Betreuung Familie, A9	1.53	.753	115
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	3.10	1.435	115
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	2.87	1.380	115
Beanspruchung Familie emotional, A12	2.41	1.304	115
Beanspruchung Hausarbeit zeitlich, A13	2.71	1.145	115

**Item-Skala-Statistiken**

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	17.12	30.582	.451	.383	.757
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	16.70	27.108	.627	.555	.724
Freude bei Hausarbeit, A8	16.60	32.295	.341	.326	.774
Freude Betreuung Familie, A9	17.37	33.848	.410	.318	.766
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	15.79	28.728	.469	.422	.756
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	16.03	27.341	.607	.556	.728
Beanspruchung Familie emotional, A12	16.49	28.322	.575	.492	.735
Beanspruchung Hausarbeit zeitlich, A13	16.18	31.993	.363	.241	.770

## A.5 Vereinbarkeit der Eltern

## Vor Ausschluss der Items:

## Zusammenfassung der Fallverarbeitung

		N	%
Fälle	Gültig	120	91.6
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	11	8.4
	Gesamt	131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

## Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.787	.802	11

## Itemstatistiken

	Mittelwert	Standardabweichung	N
Umgepolte Variable Stress der Eltern im Beruf	3.42	1.261	120
Umgepolte Variable Stress der Eltern in der Familie	3.64	1.060	120
Umgepolte Variable Knappheit des Haushaltsbudgets	2.60	1.536	120
Umgepolte Variable Streit über die Hausarbeit bei den Eltern	4.42	.922	120
Umgepolte Variable zum Streit über den Beruf bei den Eltern	4.25	1.079	120
Vater zuHause, E3	3.04	1.417	120
Mutter zuHause, E4	4.48	1.021	120
Vorbildfunktion, E13	3.35	1.406	120
Viel unternommen, E12	3.67	1.331	120
Eltern liebevoll, E6	4.37	.934	120
Eltern genügend zeit, E5	3.96	1.170	120

## Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Umgepolte Variable Stress der Eltern im Beruf	37.78	46.293	.516	.504	.762
Umgepolte Variable Stress der Eltern in der Familie	37.55	46.451	.635	.587	.752
Umgepolte Variable Knappheit des Haushaltsbudgets	38.59	50.899	.159	.093	.811
Umgepolte Variable Streit über die Hausarbeit bei den Eltern	36.78	50.361	.423	.499	.774
Umgepolte Variable zum Streit über den Beruf bei den Eltern	36.94	51.316	.276	.345	.787
Vater zuHause, E3	38.15	48.902	.295	.238	.790
Mutter zuHause, E4	36.71	50.998	.323	.309	.783
Vorbildfunktion, E13	37.84	42.857	.647	.555	.744
Viel unternommen, E12	37.53	45.529	.526	.506	.761
Eltern liebevoll, E6	36.83	47.860	.620	.587	.757
Eltern genügend zeit, E5	37.23	45.357	.636	.588	.750

**Nach Ausschluss der Items:**

**Zusammenfassung der Fallverarbeitung**

		N	%
Fälle	Gültig	120	91.6
	Ausgeschlossen <sup>a</sup>	11	8.4
Gesamt		131	100.0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

**Reliabilitätsstatistiken**

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.819	.819	9

**Itemstatistiken**

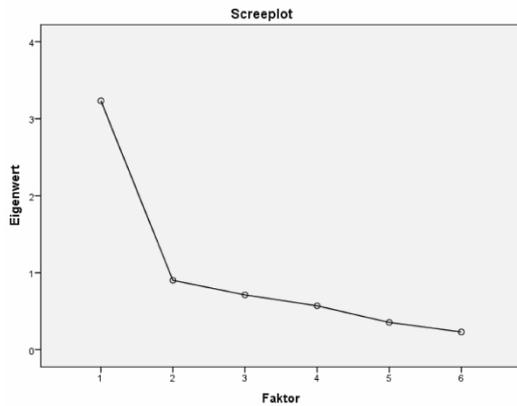
	Mittelwert	Standardabweichung	N
Umgepolte Variable Stress der Eltern im Beruf	3.42	1.261	120
Umgepolte Variable Stress der Eltern in der Familie	3.64	1.060	120
Umgepolte Variable Streit über die Hausarbeit bei den Eltern	4.42	.922	120
Umgepolte Variable zum Streit über den Beruf bei den Eltern	4.25	1.079	120
Mutter zuHause, E4	4.48	1.021	120
Vorbildfunktion, E13	3.35	1.406	120
Viel unternommen, E12	3.67	1.331	120
Eltern liebevoll, E6	4.37	.934	120
Eltern genügend zeit, E5	3.96	1.170	120

**Item-Skala-Statistiken**

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Umgepolte Variable Stress der Eltern im Beruf	32.13	33.411	.568	.485	.795
Umgepolte Variable Stress der Eltern in der Familie	31.91	33.916	.667	.573	.785
Umgepolte Variable Streit über die Hausarbeit bei den Eltern	31.13	37.814	.407	.474	.813
Umgepolte Variable zum Streit über den Beruf bei den Eltern	31.30	38.397	.278	.340	.828
Mutter zuHause, E4	31.07	38.365	.306	.212	.824
Vorbildfunktion, E13	32.20	31.203	.643	.540	.785
Viel unternommen, E12	31.88	33.415	.526	.502	.801
Eltern liebevoll, E6	31.18	35.075	.662	.567	.788
Eltern genügend zeit, E5	31.59	33.084	.656	.581	.784

## B. Faktorenanalysen

### B.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie



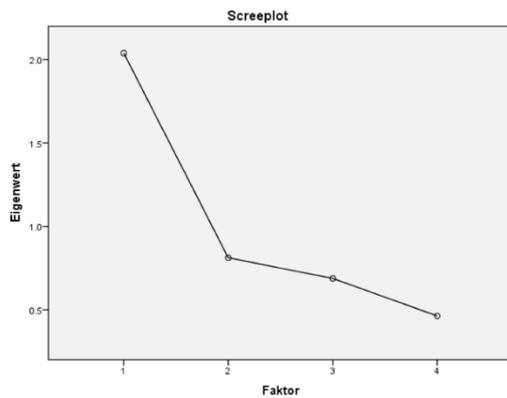
**Komponentenmatrix<sup>a</sup>**

	Komponente
	1
Umgepolte Variable Arbeit und Familie unter einen Hut bringen	.587
Umgepolte Variable Gerechtwerten von Verantwortungen	.811
Abstriche Beruf, C3	.607
Abstriche Familie, C4	.730
Stress, C5	.822
Überforderung, C6	.809

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

### B.2 Anforderungen im Beruf



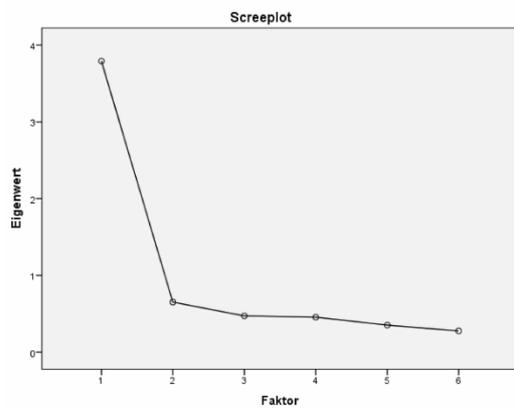
**Komponentenmatrix<sup>a</sup>**

	Komponente
	1
Ueberstunden, B5	.658
Mehrere Tätigkeiten gleichzeitig, B7	.658
Bei Arbeit gestört, B9	.816
Von Arbeit gefordert, B10	.711

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

### B.3 Familienbewusste Unternehmenspolitik



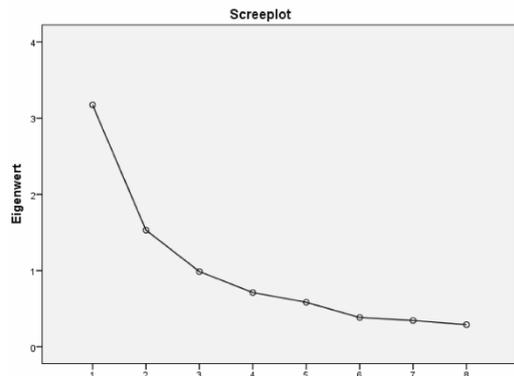
**Komponentenmatrix<sup>a</sup>**

	Komponente
	1
Bedürfnisse Mitarbeiter, D1	.768
Verständnisvoll bei familiären Probl., D3	.766
Mitbestimmung, D4	.783
Familienfreundlichkeit, D5	.871
Information Rechte, D6	.824
Flexibel Arbeitszeit, D7	.750

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

B.4 Anforderungen in der Familie

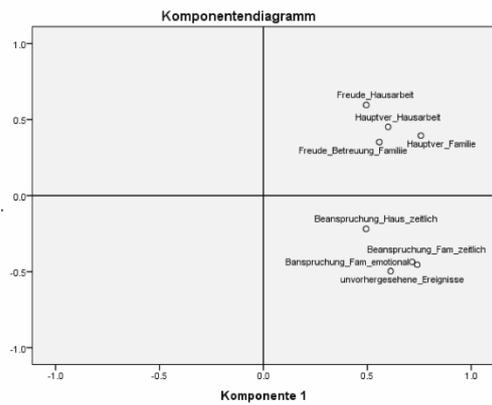


**Komponentenmatrix<sup>a</sup>**

	Komponente	
	1	2
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	.600	.452
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	.758	.394
Freude bei Hausarbeit, A8	.495	.596
Freude Betreuung Familie, A9	.558	.352
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	.740	-.455
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	.613	-.497
Beanspruchung Familie emotional, A12	.716	-.436
Beanspruchung Hausarbeit zeitlich, A13	.494	-.219

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 2 Komponenten extrahiert



Reliabilitätsanalyse und Faktorenanalyse „Verantwortung in der Familie“:

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	117	89.3
Ausgeschlossen <sup>a</sup>	14	10.7
Gesamt	131	100.0

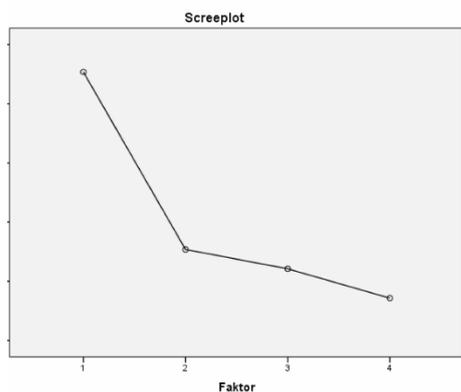
a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.739	.742	4

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadratierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	6.01	6.750	.557	.380	.666
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	5.58	5.418	.679	.480	.586
Freude bei Hausarbeit, A8	5.47	7.217	.502	.278	.697
Freude Betreuung Familie, A9	6.25	9.050	.447	.212	.735



**Komponentenmatrix<sup>a</sup>**

	Komponente
	1
Hauptverantwortlicher Haushalt, A4	.758
Hauptverantwortlicher Familienarbeit, A5	.850
Freude bei Hausarbeit, A8	.726
Freude Betreuung Familie, A9	.666

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

## Reliabilitätsanalyse und Faktorenanalyse „Beanspruchung in der Familie“:

Zusammenfassung der Fallverarbeitung

	N	%
Fälle Gültig	124	94,7
Ausgeschlossen <sup>a</sup>	7	5,3
Gesamt	131	100,0

a. Listenweise Löschung auf der Grundlage aller Variablen in der Prozedur.

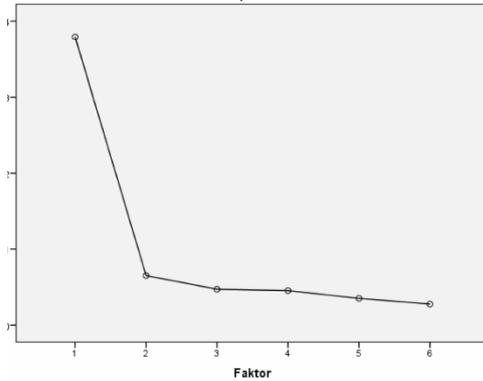
Reliabilitätsstatistiken

Cronbachs Alpha	Cronbachs Alpha für standardisierte Items	Anzahl der Items
.801	.803	3

Item-Skala-Statistiken

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Quadrierte multiple Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	5.27	5.904	.609	.371	.770
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	5.51	5.845	.672	.461	.700
Beanspruchung Familie emotional, A12	5.97	6.357	.662	.448	.715

Screepplot



Komponentenmatrix<sup>a</sup>

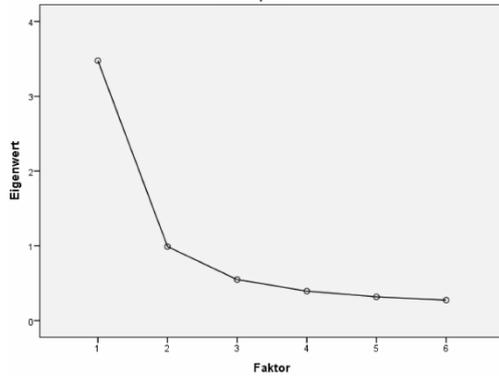
	Komponente
	1
Unvorhergesehene Ereignisse, A10	.820
Beanspruchung Familie zeitlich, A11	.864
Beanspruchung Familie emotional, A12	.857

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

### B.5 Vereinbarkeit der Eltern

Screepplot



Komponentenmatrix<sup>a</sup>

	Komponente
	1
Eltern genügend zeit, E5	.807
Eltern liebevoll, E6	.803
Viel unternommen, E12	.753
Vorbildfunktion, E13	.795
Umgepolte Variable Stress der Eltern im Beruf	.673
Umgepolte Variable Stress der Eltern in der Familie	.726

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

a. 1 Komponenten extrahiert

### C. Outputs der deskriptiven Analyse

Tabelle 15: Geschlecht

**Geschlecht, F1**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	12	9.2	9.4	9.4
	weiblich	115	87.8	90.6	100.0
	Gesamt	127	96.9	100.0	
Fehlend	Missing	4	3.1		
Gesamt		131	100.0		

Tabellen 16 und 17: Alter und kategoriales Alter

**Statistiken**

Alter, F2

N	Gültig	125
	Fehlend	6
Mittelwert		44.1680
Standardfehler des Mittelwertes		1.05645
Standardabweichung		11.81151
Varianz		139.512
Schiefe		-.516
Standardfehler der Schiefe		.217
Kurtosis		-.411
Standardfehler der Kurtosis		.430
Spannweite		51.00
Minimum		15.00
Maximum		66.00

**Kategoriales Alter für die multiple Regression**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	15-24 jährig	8	6.1	6.4	6.4
	25-34 jährig	16	12.2	12.8	19.2
	35-44 jährig	35	26.7	28.0	47.2
	45-54 jährig	40	30.5	32.0	79.2
	älter als 55 jährig	26	19.8	20.8	100.0
	Gesamt	125	95.4	100.0	
Fehlend	Missing	6	4.6		
Gesamt		131	100.0		

Tabelle 18: Zivilstand

**Familienstand, F3**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ledig	27	20.6	20.9	20.9
	verheiratet	83	63.4	64.3	85.3
	geschieden	19	14.5	14.7	100.0
	Gesamt	129	98.5	100.0	
Fehlend	Missing	2	1.5		
Gesamt		131	100.0		

Tabellen 19 und 20: Anzahl Personen im Haushalt

**Statistiken**

Anzahl Personen Haushalt, F5

N	Gültig	130
	Fehlend	1
Mittelwert		3.12
Schiefe		2.133
Standardfehler der Schiefe		.212
Kurtosis		11.594
Standardfehler der Kurtosis		.422
Minimum		1
Maximum		12

**Anzahl Personen Haushalt, F5**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente	
Gültig	1	6	4.6	4.6	4.6	
	2	45	34.4	34.6	39.2	
	3	31	23.7	23.8	63.1	
	4	31	23.7	23.8	86.9	
	5	15	11.5	11.5	98.5	
	6	1	.8	.8	99.2	
	12	1	.8	.8	100.0	
		Gesamt	130	99.2	100.0	
	Fehlend	Missing	1	.8		
	Gesamt		131	100.0		

Tabelle 21: Anzahl Kinder

**Statistiken**

Anzahl Kinder, F7

N	Gültig	130
	Fehlend	1
Mittelwert		1.662
Standardfehler des Mittelwertes		.1101
Standardabweichung		1.2548
Varianz		1.574
Schiefe		.380
Standardfehler der Schiefe		.212
Kurtosis		.040
Standardfehler der Kurtosis		.422
Spannweite		6.0
Minimum		.0
Maximum		6.0

Tabelle 22: Familienexterne Hilfe

**externe Hilfsperson, A3**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig ja	25	19.1	19.5	19.5
Nein	103	78.6	80.5	100.0
Gesamt	128	97.7	100.0	
Fehlend Missing	3	2.3		
Gesamt	131	100.0		

Tabelle 23: Arbeitsbereich

**Arbeitsbereich, F10**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Pflege/Betreuung	88	67.2	69.3	69.3
Hauswirtschaft	12	9.2	9.4	78.7
Küche	4	3.1	3.1	81.9
technischer Dienst	1	.8	.8	82.7
Administration/Leitung	10	7.6	7.9	90.6
Gastronomie	6	4.6	4.7	95.3
Kita	2	1.5	1.6	96.9
Anderes	4	3.1	3.1	100.0
Gesamt	127	96.9	100.0	
Fehlend Missing	4	3.1		
Gesamt	131	100.0		

Tabellen 24 und 25: Arbeitspensum

**Kategorisierung der Arbeitsprozente in Teilzeit und Vollzeit**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig Teilzeitarbeit	105	80.2	85.4	85.4
Vollzeitarbeit	18	13.7	14.6	100.0
Gesamt	123	93.9	100.0	
Fehlend Missing	8	6.1		
Gesamt	131	100.0		

**Bericht**

Prozente Arbeit, B1

Geschlecht, F1	Mittelwert	N	Standardabweichung
männlich	88.1818	11	20.88932
weiblich	62.5676	111	23.56678
Insgesamt	64.8770	122	24.39739

Tabelle 26: Alleinverdiener

**Alleinverdiener, F13**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	22	16.8	17.2	17.2
	nein	106	80.9	82.8	100.0
	Gesamt	128	97.7	100.0	
Fehlend	Missing	3	2.3		
Gesamt		131	100.0		

Tabelle 27: Einziger Job

**Einziger Job, F11**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	109	83.2	83.8	83.8
	Nein	21	16.0	16.2	100.0
	Gesamt	130	99.2	100.0	
Fehlend	Missing	1	.8		
Gesamt		131	100.0		

Tabellen 28 und 29: Haushaltseinkommen

**Haushaltseinkommen, F12**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 4'000	21	16.0	16.3	16.3
	4'001-8'000	66	50.4	51.2	67.4
	8'001-12'000	31	23.7	24.0	91.5
	12'001-16'000	10	7.6	7.8	99.2
	mehr als 20'000	1	.8	.8	100.0
	Gesamt	129	98.5	100.0	
Fehlend	Missing	2	1.5		
Gesamt		131	100.0		

**Haushaltseinkommen, F12 \* Arbeitsberich\_Kat Kreuztabelle**

		Arbeitsberich_Kat				Gesamt	
		Pflege und Betreuung	Hauswirtscha ft	Adminstration Leitung	Anderes		
Haushaltseinkommen, F12	weniger als 4'000	Anzahl	15	6	0	0	21
		% innerhalb von Arbeitsberich_Kat	17.2%	27.3%	0.0%	0.0%	16.8%
	4'001-8'000	Anzahl	46	11	2	5	64
		% innerhalb von Arbeitsberich_Kat	52.9%	50.0%	20.0%	83.3%	51.2%
8'001-12'000	Anzahl	22	4	4	1	31	
	% innerhalb von Arbeitsberich_Kat	25.3%	18.2%	40.0%	16.7%	24.8%	
12'001-16'000	Anzahl	4	1	4	0	9	
	% innerhalb von Arbeitsberich_Kat	4.6%	4.5%	40.0%	0.0%	7.2%	
Gesamt		Anzahl	87	22	10	6	125
		% innerhalb von Arbeitsberich_Kat	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabelle 30: Index Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Statistiken**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

N	Gültig	127
	Fehlend	4
Mittelwert		2.23
Standardfehler des Mittelwertes		.059
Schiefe		.559
Standardfehler der Schiefe		.215
Kurtosis		.700
Standardfehler der Kurtosis		.427
Spannweite		4
Minimum		1
Perzentile	25	1.83
	50	2.17
	75	2.67

Tabelle 31: Vereinbarkeit nach Geschlecht

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Geschlecht, F1	Mittelwert	N	Standardabweichung
männlich	2.26	11	.874
weiblich	2.22	112	.643
Insgesamt	2.22	123	.663

Tabelle 32: Vereinbarkeit nach Bildung

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriale Bildung	Mittelwert	N	Standardabweichung
tiefe Bildung (obligatorische Schule)	1.99	14	.649
Mittlere Bildung (Lehre/Matura)	2.19	79	.672
hohe Bildung (Uni, FH, HF)	2.45	28	.586
Andere	2.17	4	.892
Insgesamt	2.23	125	.664

Tabelle 33: Vereinbarkeit nach Stellenprozenten

**Prozente Arbeit Kat \* Index\_Vereinbarkeit\_Quartile Kreuztabelle**

			Index_Vereinbarkeit_Quartile				Gesamt
			wenig Konflikt	eher wenig Konflikt	eher starker Konflikt	starker Konflikt	
Prozente Arbeit Kat	0-50 Prozent	Anzahl	11	18	13	10	52
		% innerhalb von Prozente Arbeit Kat	21.2%	34.6%	25.0%	19.2%	100.0%
		% innerhalb von Index_Vereinbarkeit_Quartile	36.7%	42.9%	44.8%	38.5%	40.9%
		% der Gesamtzahl	8.7%	14.2%	10.2%	7.9%	40.9%
	51-100 Prozent	Anzahl	19	24	16	16	75
		% innerhalb von Prozente Arbeit Kat	25.3%	32.0%	21.3%	21.3%	100.0%
		% innerhalb von Index_Vereinbarkeit_Quartile	63.3%	57.1%	55.2%	61.5%	59.1%
		% der Gesamtzahl	15.0%	18.9%	12.6%	12.6%	59.1%
	Gesamt	Anzahl	30	42	29	26	127
% innerhalb von Prozente Arbeit Kat		23.6%	33.1%	22.8%	20.5%	100.0%	
% innerhalb von Index_Vereinbarkeit_Quartile		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
% der Gesamtzahl		23.6%	33.1%	22.8%	20.5%	100.0%	

Tabelle 34: Vereinbarkeit nach Haushaltseinkommen

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriales Haushaltseinkommen	Mittelwert	N	Standardabweichung
weniger als 4000.-	2.35	20	.908
4001-8000.-	2.18	63	.609
8001-12000	2.13	31	.465
mehr als 12000	2.50	11	.771
Insgesamt	2.23	125	.652

Tabelle 35: Vereinbarkeit nach Kindesalter

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriales Jüngstes Kind	Mittelwert	N	Standardabweichung
Säuglingsalter	2.22	44	.551
Kleinkindalter / Grundschulalter	2.60	14	.724
späte Kindheit	2.35	11	.630
Jugendalter	2.47	17	.637
Erwachsenenalter	2.00	40	.697
Insgesamt	2.23	126	.660

Tabelle 36: Vereinbarkeit nach Anzahl Kinder

**Index\_Vereinbarkeit\_Quartile \* Anzahl Kinder, F7 Kreuztabelle**

			Anzahl Kinder, F7						Gesamt	
			keine Kinder	1.0	2.0	3.0	4.0	5.0		6.0
Index_Vereinbarkeit_Quartile	wenig Konflikt	Anzahl	8	6	8	4	1	1	1	29
		% innerhalb von Anzahl Kinder, F7	26.7%	25.0%	20.0%	16.0%	20.0%	100.0%	100.0%	23.0%
	eher wenig Konflikt	Anzahl	12	5	12	11	2	0	0	42
		% innerhalb von Anzahl Kinder, F7	40.0%	20.8%	30.0%	44.0%	40.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	eher starker Konflikt	Anzahl	6	8	9	5	1	0	0	29
		% innerhalb von Anzahl Kinder, F7	20.0%	33.3%	22.5%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	23.0%
	starker Konflikt	Anzahl	4	5	11	5	1	0	0	26
		% innerhalb von Anzahl Kinder, F7	13.3%	20.8%	27.5%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.6%
Gesamt		Anzahl	30	24	40	25	5	1	1	126
		% innerhalb von Anzahl Kinder, F7	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabelle 37: Vereinbarkeit nach Familienarbeit in Stunden

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Familienarbeit_Kat	Mittelwert	N	Standardabweichung
Keine Stunden	1.79	20	.462
1-20 Stunden	2.35	42	.669
21-40 Stunden	2.26	20	.666
41-60 Stunden	2.44	9	.479
mehr als 60 Stunden	2.67	12	.791
Insgesamt	2.27	103	.675

Tabelle 38: Vereinbarkeit nach Alter der Befragten

**Bericht**

Index\_Vereinbarkeit\_Beruf\_Familie\_Kat

Kategoriales Alter	Mittelwert	N	Standardabweichung
15-24 jährig	2.5000	8	1.30931
25-34 jährig	3.1250	16	1.02470
35-44 jährig	2.9429	35	1.28207
45-54 jährig	2.8649	37	1.33671
älter als 54 jährig	2.3600	25	1.41067
Insgesamt	2.7934	121	1.30331

Tabelle 39: Vereinbarkeit nach Anforderungen im Beruf

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriale Anforderungen Arbeit (Quartile)	Mittelwert	N	Standardabweichung
geringe Anforderungen Arbeit	2,14	37	,786
eher geringe Anforderungen Arbeit	2,16	33	,638
eher hohe Anforderungen Arbeit	2,28	26	,481
hohe Anforderungen Arbeit	2,38	30	,658
Insgesamt	2,23	126	,662

*Tabelle 40: Vereinbarkeit nach Beanspruchung durch die Familie*

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriale Beanspruchung durch Familie (Quartile)	Mittelwert	N	Standardabweichung
hohe Beanspruchung durch Familie	2,49	40	,711
eher hohe Beanspruchung durch Familie	2,50	26	,670
eher geringe Beanspruchung durch Familie	1,96	27	,499
geringe Beanspruchung durch Familie	1,88	29	,418
Insgesamt	2,23	122	,658

*Tabelle 41: Vereinbarkeit nach Verantwortung in der Familie*

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategorialer Index Verantwortung Familie (Quartile)	Mittelwert	N	Standardabweichung
hohe Verantwortung in der Familie	2,11	37	,643
eher hohe Verantwortung in der Familie	2,41	33	,607
eher tiefe Verantwortung in der Familie	2,21	23	,523
tiefe Verantwortung in der Familie	2,19	28	,818
Insgesamt	2,23	121	,661

*Tabelle 42: Vereinbarkeit nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Eltern*

**Bericht**

Index zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, I5

Kategoriale Vereinbarkeit Eltern (Quartile)	Mittelwert	N	Standardabweichung
schlechte Vereinbarkeit der Eltern	2.44	33	.735
eher schlechte Vereinbarkeit der Eltern	2.20	20	.476
eher gute Vereinbarkeit der Eltern	2.16	45	.635
gute Vereinbarkeit der Eltern	2.09	25	.692
Insgesamt	2.23	123	.659

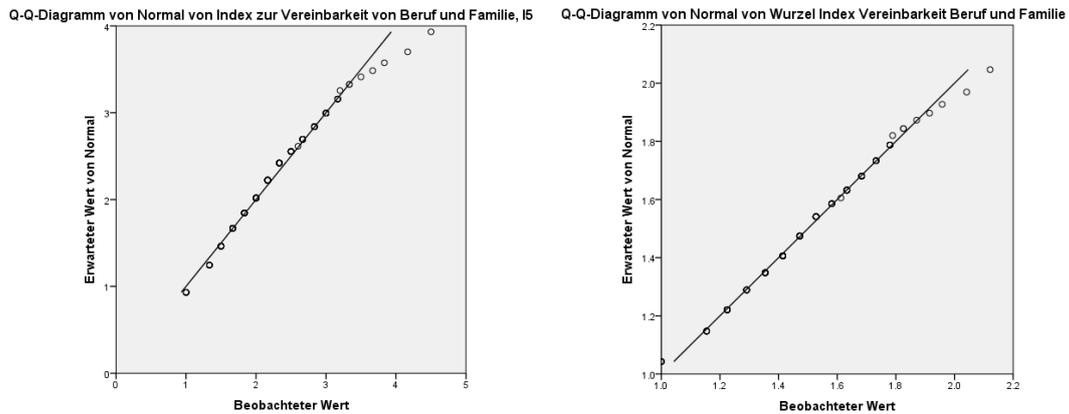


D.2 Toleranzwert und VIF-Wert

Modell		Koeffizienten <sup>a</sup>					Kollinearitätsstatistik	
		Nicht standardisierte Koeffizienten	Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.	Toleranz	VIF	
		Regressionskoeffizient B	Standardfehler	Beta				
1	(Konstante)	1,781	,232		7,671	,000		
	Index_Anforderungen_Arbeit	,030	,030	,118	1,011	,315	,751	
	Prozente Arbeit, B1	2,552E-005	,001	,003	,020	,984	,485	
	Index familienbewusste Unternehmenspolitik	-,059	,027	-,230	-,2187	,032	,916	
	Dummy_jüngstes_Kind_unter_18 (REFERENZKATEGORIE Erwachsene(n)kinder)	,050	,068	,115	,739	,462	,419	
	Dummy_jüngstes_Kind_Kein_Kind (REFERENZKATEGORIE Erwachsene(n)kinder)	,082	,101	,159	,813	,419	,266	
	Anzahl Kinder, F7	,018	,027	,110	,678	,500	,384	
	Index Beanspruchung_durch_die Familie	-,072	,029	-,379	-,2485	,015	,436	
	Index Verantwortung_in_der_Familie	,025	,037	,102	,681	,498	,451	
	Familienarbeit Stunden, A2	1,543E-005	,001	,002	,016	,988	,478	
	Dummy tiefe Bildung (REFERENZKATEGORIE MITTLERE BILDUNG)	-,002	,083	-,002	-,021	,984	,749	
	Dummy hohe Bildung (REFERENZKATEGORIE MITTLERE BILDUNG)	,078	,064	,157	1,230	,223	,623	
	Dummy tiefes Haushaltseinkommen (Referenzkategorie mittleres HHEK)	,026	,066	,047	,393	,696	,724	
	Dummy hohes Haushaltseinkommen (Referenzkategorie mittleres HHEK)	-,026	,056	-,057	-,473	,638	,698	
	Dummy Mann (REFERENZKATEGORIE FRAU)	-,080	,095	-,106	-,835	,406	,631	
	Index Vereinbarkeit der Eltern	-,030	,031	-,120	-,986	,328	,686	
	Dummyvariable für Personen älter als 34 (Referenz:15-34)	-,022	,075	-,043	-,299	,766	,496	

a. Abhängige Variable: Wurzel Index Vereinbarkeit Beruf und Familie

### D.3 Q-Q Diagramm Normalverteilung Kriteriumsvariable



### D.4 Kolmogorov-Smirnoff-Test

**Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest**

		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		87	86
Parameter der Normalverteilung <sup>a,b</sup>	Mittelwert	.0073802	.0000000
	Standardabweichung	.99654944	.90097986
Extremste Differenzen	Absolut	.083	.069
	Positiv	.058	.061
	Negativ	-.083	-.069
Kolmogorov-Smirnov-Z		.770	.643
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)		.594	.802

a. Die zu testende Verteilung ist eine Normalverteilung.

b. Aus den Daten berechnet.

### D.5 Durbin-Watson-Statistik

**Modellzusammenfassung<sup>f</sup>**

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
1	.291 <sup>a</sup>	.085	.051	.21369	
2	.403 <sup>b</sup>	.162	.099	.20827	
3	.514 <sup>c</sup>	.264	.177	.19905	
4	.531 <sup>d</sup>	.282	.152	.20201	
5	.547 <sup>e</sup>	.299	.136	.20390	2.031