

1 Einleitung

„Eines ist zuwenig, beides ist zuviel“ – so lautet der Titel eines Buches von Becker-Schmidt et al. aus dem Jahre 1984, das über die Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik berichtet. Auch heute, gut fünfundzwanzig Jahre später, scheint dieser Titel die vorherrschende Situation treffend zu beschreiben: „nur“ Hausfrau zu sein ist den meisten Frauen *zu wenig*, denn sie wollen trotz Familie nicht auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Doch die gleichzeitige Ausübung der Berufs- und Familienrolle erweist sich häufig als *zu viel*, weil sich eine zufriedenstellende Vereinbarung der beiden Lebensbereiche oftmals äusserst schwierig gestaltet. Deshalb kam für das gleichzeitige Versorgen einer Familie und Ausüben eines Berufes das Schlagwort „Doppelbelastung“ auf – vor allem zur Beschreibung der Situation der Frauen. Nicht zu vergessen ist aber, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Männer betrifft, die je länger wie mehr nicht nur die Ernährerrolle ausüben wollen, sondern sich auch aktiv in die Familienarbeit einbringen möchten. So fokussierte die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anfangs zwar auf die Situation der Frauen, wurde dann aber auch auf Männer übertragen, die sich vermehrt in die alltägliche Familienarbeit einbinden wollen (Metz-Göckel 2004).

An Relevanz gewonnen hat die Vereinbarkeitsproblematik aufgrund verschiedener gesellschaftlicher Veränderungen. Darunter ist als wichtiger Punkt der Wertewandel zu erwähnen, der unter anderem egalitärere Ansichten zu den Familienrollen mit sich bringt. So belegen empirische Untersuchungen aus Deutschland eine sinkende Akzeptanz der traditionellen Rollenteilung, die für beide Geschlechter immer unattraktiver geworden ist (Huinink & Konietzka 2007). Denn mit dem Modell der arbeitsteiligen bürgerlichen Familie bleiben die Frauen, wenn sie hauptsächlich Betreuungsfunktionen und Hausarbeiten übernehmen, ökonomisch von der Erwerbsposition und dem Einkommen des Ehemanns abhängig und können nicht ihren eigenen Karrierewünschen nachgehen. Insbesondere die gut ausgebildeten Frauen möchten jedoch auch als Ehefrau und Mutter berufstätig bleiben und dabei ihrer Erwerbstätigkeit nicht nur den Status eines Zuverdienstes zukommen lassen (ebd.). Gleichzeitig entfernen sich auch die Einstellungen der Väter zunehmend vom traditionellen familialen Rollenmuster (Hofäcker 2007). Seit den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts befindet sich die Vaterrolle in einem Veränderungsprozess (Cyprian 2007). Es hat sich sogar ein eigener Forschungsstrang etabliert, der sich mit den sogenannten „neuen Vätern“ befasst. Das Konzept der Vaterrolle ist eng mit dem Vereinbarkeitsthema verknüpft. Im deutschsprachigen Raum durchgeführte Studien zeigen, dass die Väter der jüngeren Generation nicht mehr hinter dem Konzept des Vaterseins stehen, welches allein auf die

Ernährerrolle fokussiert (Cyprian 2007). Junge Väter verstehen ihre Verantwortung immer weniger als Existenzsicherer, sondern möchten sich vielmehr von Anfang an aktiv um die Betreuung der Kinder kümmern und auch ihrer Partnerin die Berufstätigkeit ermöglichen (Schär Moser 2002). Dieser Wandel in den Geschlechtsrolleneinstellungen hängt natürlich mit strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft zusammen. Dazu gehört die Abnahme der Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern im Laufe der Zeit (BFS 2010a). Obwohl auf der Stufe der Tertiärausbildung immer noch ein Geschlechterunterschied auszumachen ist, hat sich der Anteil Frauen mit einer höheren Berufsbildung und insbesondere mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss stark erhöht (ebd.). Gleichzeitig ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich gestiegen. So betrug die Erwerbsquote der Frauen im Jahr 1971 noch etwas über 42%, während sie im Jahr 2009 bereits bei knapp 62% lag (Männer: 75%) (BFS 2010b). Dieser Anstieg der Frauenerwerbsquote widerspiegelt sich auch in der heute geringeren Verbreitung des traditionellen Erwerbsmodells in Paarhaushalten. *Tabelle 1.1* zeigt, dass der Anteil an Paarhaushalten mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner und einer nicht erwerbstätigen Partnerin im Vergleich zum Jahr 1992 deutlich abgenommen hat und stattdessen der Anteil der Doppelverdienerpaare¹ gestiegen ist.

Tab. 1.1: Erwerbsmodelle in Paarhaushalten

Erwerbsmodell	1992	2009
Partner Vollzeit – Partnerin nicht erwerbstätig	38.9%	20.5%
Partner Vollzeit – Partnerin Teilzeit (1-89%)	36.1%	43.1%
beide Vollzeit	19.6%	21.4%
beide Teilzeit (1-89%)	1.7%	4.2%
beide nicht erwerbstätig	0.8%	3.1%
andere Modelle	2.9%	7.7%

Die Zahlen wurden vom Bundesamt für Statistik publiziert (BFS 2010c) und basieren auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE).

*Alter der Partnerin: 25 bis 61 (1992) bzw. bis 63 (2009) Jahre,
Alter des Partner: 25 bis 64 Jahre (1992 und 2009)*

Mit der Verlängerung der Ausbildungsdauer und der Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen hat sich aber eben auch das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschärft. Wie die Zunahme des Durchschnittsalters der Frauen bei der Erstheirat und der Geburt des ersten

¹ In der Forschungsliteratur wird meist der englische Begriff „dual-earner couples“ verwendet.

Kindes zeigen, wird der Entschluss zur Elternschaft aufgrund der verlängerten Ausbildungsdauer, der darauf folgenden Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und wegen dem Druck, sich für eine Karriere möglichst rasch beruflich zu etablieren, oftmals hinausgezögert. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Rush-Hour des Lebens“ diskutiert (BFS 2008a, S. 8). Immer mehr Frauen schieben die Familiengründung aber nicht nur auf, sondern verzichten wegen ihrer beruflichen Karriere und der Schwierigkeit der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt ganz auf Mutterschaft (BFS 2009). Die Schwierigkeit, die beiden Lebensbereiche Familie und Beruf zufriedenstellend miteinander zu vereinbaren, hat somit letztendlich auch demografische Konsequenzen, wie der Geburtenrückgang in der Schweiz zeigt. In jüngster Zeit hat sich die Gesamtzahl der Geburten verglichen zum unmittelbaren Vorjahr zwar immer leicht erhöht, doch über die letzten 40 Jahre betrachtet war sie klar rückläufig. Im Jahr 1970 wurden in der Schweiz 99'216 Geburten gezählt, während es im Jahr 2008 nur noch 76'691 waren. Damit konnten im Jahr 2008 22.7% weniger Geburten verzeichnet werden als noch 1970 (ebd.).

Diese demografischen Veränderungen weisen denn auch auf die Notwendigkeit hin, welche eine für beide Geschlechter zufriedenstellende Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche Familie und Beruf für die Gesellschaft darstellt. Um die Bevölkerungszahl ohne Zuwanderung stabil halten zu können, wäre nämlich eine zusammengefasste Geburtenziffer² von 2.1 nötig (BFS 2009). Im Jahr 2008 lag die durchschnittliche Anzahl Kinder, die eine Frau zur Welt bringt, jedoch bei 1.48 (BFS 2008a). Wie die skandinavischen Länder zeigen, steigt die Bereitschaft, mehr als ein Kind in die Welt zu setzen, wenn Berufstätigkeit und Familie leichter miteinander vereinbar sind (Abele 2005). Gleichzeitig mit dem Geburtenrückgang in der Schweiz steigt aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung die Zahl der älteren Menschen. Diese Alterung der Gesellschaft erhöht einerseits den Pflegebedarf älterer Personen und bedroht andererseits auch die Sicherung der Altersvorsorge, was die Notwendigkeit der Integration beider Geschlechter in den Arbeitsmarkt verstärkt. Für Kupsch (2006) ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf denn auch eine der grössten Herausforderungen in den industrialisierten Ländern.

Neben möglichen demografischen Konsequenzen hat eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunächst natürlich negative Auswirkungen für den Einzelnen – und zwar im familiären, gesundheitlichen und beruflichen Bereich. Wie *Tabelle 1.1* gezeigt hatte, gibt es heute mehr Doppelverdienerpaare als zu Beginn der 1990er Jahre, womit mehr Paare

² Die zusammengefasste Geburtenziffer gibt an, wie viele Kinder eine Frau im Verlaufe des Lebens durchschnittlich zur Welt bringt (BFS 2008a).

versuchen, Beruf und Familie miteinander zu kombinieren. Misslingt die zufriedenstellende Verknüpfung von Beruf und Familie jedoch und wird zwischen den beiden Rollen ein Konflikt empfunden, kann sich dies negativ auf die psychische und physische Gesundheit auswirken (vgl. z.B. Frone 2003; Knesebeck et al. 2004; Major et al. 2002; O'Driscoll et al. 2006). Und wenn sich ein Ungleichgewicht zwischen Familie und Beruf negativ auf die Gesundheit eines Mitarbeitenden auswirkt, hat dies auch Folgen für das Unternehmen: es kommt zu einer Erhöhung der Fehlzeiten und die Arbeit bleibt liegen, was zu Produktionsausfällen führen oder die Einstellung von Ersatzarbeitskräften erfordern kann (Kupsch 2006). Weil die Ursachen für einen Rollenkonflikt häufig im Arbeitsbereich liegen und somit ein Jobwechsel den Konflikt mindern könnte, kann es auch zu Kündigungsabsichten kommen (Frone 2003; O'Driscoll et al. 2006). Ausserdem führt die Wahrnehmung der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne eines Rollenkonflikts zu Unzufriedenheit im Familien- und Eheleben sowie zu einer mangelhaften Erfüllung der Familienrolle (Frone 2003; O'Driscoll et al. 2006).

Dass „beides“ – also Familie und Beruf – wirklich „zuviel“ ist, wie der anfangs erwähnte Buchtitel vermuten lässt, ist dennoch zu bezweifeln. Schliesslich wird eine aktive Beteiligung an beiden Lebensbereichen von Frauen und Männern immer mehr gewünscht und stellt ausserdem einen wesentlichen Aspekt der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern dar. Es ergibt sich also viel eher die Frage, *wie* die beiden Lebensbereiche zufriedenstellend miteinander vereinbart werden können. Neben dem Ausbau des Angebots externer Kinderbetreuung, der Einführung flexibler Arbeitszeiten oder unternehmensspezifischen familienfreundlichen Massnahmen wurde und wird vor allem die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen als Massnahme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert: Doch stellt Teilzeitarbeit wirklich ein Mittel dar, um den Konflikt zwischen den beiden Rollen Familie und Beruf zu lösen? In der Tat bedeutete Teilzeitarbeit bisher vor allem für Frauen, dass die Gründung einer Familie nicht zwangsläufig einen längeren Erwerbsunterbruch mit sich bringen muss, und sie trotz Mutterschaft ihre beruflichen Qualifikationen aufrecht erhalten können und so den Anschluss an das Berufsleben nicht verlieren (Blum 2002). Aber wie sieht die Situation bei den Männern aus? Ein genauso positiver Effekt kann sich nämlich auch für Männer ergeben, wenn sie sich dank Teilzeitarbeit stärker in den Familienalltag und die Erziehung der Kinder einbinden können. Teilzeitbeschäftigte Väter betonen denn auch immer wieder, welche Bereicherung die aktive Kinderbetreuung für sie darstellt (Straumann et al. 1996). Nichtsdestotrotz werden Teilzeitarbeitsangebote grösstenteils von Frauen genutzt: in der Schweiz arbeiteten im Jahr

2009 57% der erwerbstätigen Frauen und nur gerade 13% der Männer mit einem Teilzeitpensum (BFS 2010b). Damit kann Teilzeitarbeit als typisch weibliches Erwerbsmodell aufgefasst werden. Wenn Teilzeitarbeit aber wirklich ein taugliches Rezept gegen die Vereinbarkeitsproblematik darstellt, weshalb haben dann so wenige Männer eine Teilzeitstelle? Betrachtet man die erwähnte Entwicklung der Einstellungen zu den Geschlechtsrollen, liesse sich ein weniger stark geschlechtstypisches Muster vermuten. Obwohl das Bild der Männer als vollzeiterwerbstätige Familienernährer bis heute weit verbreitet ist, sehnen sich viele Männer nach mehr Zeit für ausserberufliche Lebensbereiche und haben den Wunsch nach irgendeiner Form von Teilzeitarbeit (Schär Moser 2002). Im Jahr 2001 nannten 310'000 vollzeitlich erwerbstätige Männer in der Schweiz den Wunsch, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen (BIT 2003). Verschiedene Studien zeigen also auf, dass auf der Einstellungsebene eine Entwicklung Richtung egalitäre Geschlechtsrollenbilder in Gange ist, die vom Ernährermodell des Vaters losgelöst sind (siehe z.B. auch den internationalen Vergleich von Hofäcker 2007). Damit wäre doch auch eine grössere Zahl teilzeitbeschäftigter Männer zu erwarten. Demgegenüber ist aber auf der Verhaltensebene eine Persistenz traditioneller Rollenmuster zu beobachten, was sich darin manifestiert, dass Väter nach wie vor meist vollzeitbeschäftigt sind und nur in Ausnahmefällen beruflich kürzer treten, um sich stärker in der Familie zu engagieren. Die weiter oben aufgeführten Teilzeitquoten in der Schweiz haben dies deutlich gezeigt.

Aber wenn moderne Einstellungen zu den Geschlechtsrollen und die Aussicht auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Männern nicht zu einer vermehrten Teilzeittätigkeit führen, welche anderen Einflussfaktoren spielen dann bei der Wahl des Beschäftigungsgrades mit? Und übt Teilzeitarbeit womöglich überhaupt keinen grossen Effekt auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus, weil andere Einflüsse im Vordergrund stehen? Diesen Fragen widmet sich die vorliegende Lizenziatsarbeit. In einem ersten Schritt wird untersucht, wie es zur stark geschlechtsspezifischen Verbreitung von Teilzeitarbeit kommt, indem die Determinanten eines reduzierten Beschäftigungsgrades analysiert werden. In einem zweiten Schritt gilt es dann zu prüfen, ob Teilzeitarbeitende – welche ja eben vor allem Frauen sind – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich besser einschätzen oder ob andere Faktoren bei der Wahrnehmung eines Rollenkonfliktes dominieren. Dank der Verwendung eines Pfadmodells kann die Untersuchung beider Forschungsfragen in eine Analyse integriert werden. Obschon international gesehen ein grosses Forschungsfeld zum sogenannten Work-

to-Family Conflict³ besteht, wurden die Prädiktoren dieses Konflikts mit Daten für die Schweiz kaum untersucht. Dies soll mit vorliegender Arbeit nachgeholt werden. Auf dem Gebiet der Teilzeitarbeitsforschung verwenden die vorzufindenden Studien mit Daten aus der Schweiz meistens qualitative Methoden, während die Untersuchung in dieser Lizenziatsarbeit auf einer umfassenden Datengrundlage mittels quantitativer Analyse erfolgt. Weil die Ursachen für die geschlechtsspezifische Verbreitung der Teilzeitarbeit untersucht werden und für Frauen und Männer eine unterschiedliche Ausgangslage besteht, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft, werden für beide Geschlechter getrennte Modelle gerechnet.

Der Hauptteil dieser Arbeit widmet sich mit Kapitel 2 zuerst dem Thema Teilzeitarbeit, wobei eingangs eine Begriffsklärung vorgenommen wird, dann die Relevanz und der Stand der Teilzeitarbeitsforschung erläutert werden und schliesslich die theoretischen Ansätze und Hypothesen zur Erklärung der Wahl des Beschäftigungsgrades folgen. Im dritten Kapitel wird dann spezifisch auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen. Wiederum beginnt das Kapitel mit einer Begriffsklärung und dem Forschungsstand, bevor die theoretischen Ansätze und Hypothesen zum Work-to-Family Conflict präsentiert werden. Das vierte Kapitel bespricht die ausgewählten Daten und die methodische Vorgehensweise, worauf im fünften Kapitel die empirischen Ergebnisse zu den aufgestellten Hypothesen folgen. Im sechsten Kapitel werden die Befunde nochmals zusammengefasst und es wird ein Fazit gezogen.

³ Siehe Abschnitt 3.1 *Begriffsklärung*