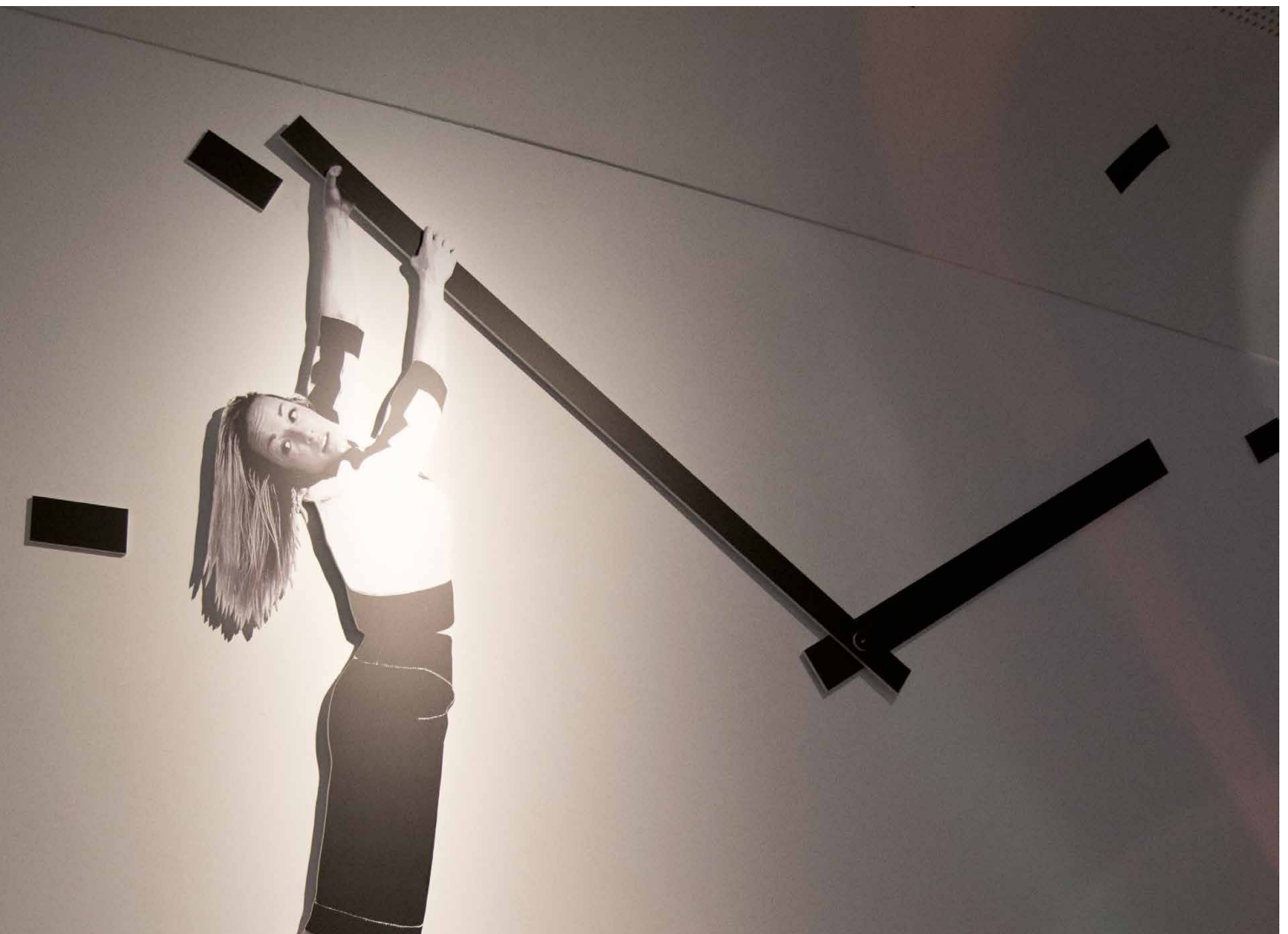


# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## Auch Väter haben ein Zeitproblem

Für erwerbstätige Eltern stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oftmals eine besondere Herausforderung dar. Davon sind Mütter und Väter gleichermaßen betroffen. Am Arbeitsplatz gibt es eine Vielzahl von Faktoren, die den Konflikt zwischen den beiden Lebensbereichen verschärfen oder abmildern können.



Alle Eltern, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, müssen in irgendeiner Form den Spagat zwischen Beruf und Familie meistern. Denn sie sind mit Anforderungen aus beiden Lebensbereichen konfrontiert, die sich vielfach nur schwer miteinander vereinbaren lassen. Nach der Definition von Jeffrey H. Greenhaus und Nicholas J. Beutell aus dem Jahre 1985 wird hierbei von einem „Work-Family Conflict“, also einem Konflikt zwischen Beruf und Familienleben, gesprochen. Gemeinsam mit dem IAB haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bielefeld untersucht, welche beruflichen Faktoren diesen Konflikt verschärfen oder abmildern.

Neben der körperlichen oder psychischen Beanspruchung am Arbeitsplatz sind es vor allem zeitliche Anforderungen des Berufs, die das Privatleben beeinträchtigen können. Zu Letzteren zählen überlange oder unregelmäßige Arbeitszeiten, etwa am Abend oder am Wochenende, aber auch die ständige Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit, die nicht zuletzt durch die rasante Verbreitung moderner Kommunikationstechnologien begünstigt wird. Derartige Anforderungen und Belastungen werden jedoch möglicherweise durch andere Faktoren am Arbeitsplatz zumindest teilweise entschärft.

In der Diskussion um den Konflikt zwischen Beruf und Familie stehen seit einiger Zeit neben Müttern auch vermehrt Väter im Zentrum des Interesses. Bislang dominierten insbesondere Studien über Frauen, die nach der Familiengründung ihre berufliche Karriere wiederaufnehmen wollen, etwa der Beitrag von Juliane Achatz in der Ausgabe 1/2012 des IAB-Forum und der IAB-Kurzbericht 24/2013 von Katharina Diener, Susanne Götz, Franziska Schreyer und Gesine Stephan. Mit der Einführung des Elterngeldes und dem stärkeren Wunsch von Vätern, mehr Zeit mit den eigenen Kindern zu verbringen, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mittlerweile auch für Männer von zunehmender Bedeutung. Aus diesem Grund hat sich die eingangs erwähnte Gemeinschaftsstudie der Universität Bielefeld und des IAB ebenfalls dieses Themas angenommen.

Für diese Studie wurden im Jahr 2012 6.454 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Großunternehmen mit mindestens 500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

befragt. Die Befragten sollten anhand von sechs Fragen auf einer Skala von eins bis fünf angeben, wie stark berufliche Faktoren ihr Privatleben beeinträchtigen (vgl. Kasten „Daten und Methoden“ auf Seite 54). Im Ergebnis zeigt sich mit Blick auf den Konflikt zwischen Beruf und Familie eine hohe Streuung der Befragungswerte. Es sind also sowohl geringe als auch hohe Konfliktwerte zu beobachten – wobei sich das Gros der Befragten in der Mitte der Gesamtverteilung verortet (vgl. Abbildung 1). Zugleich weisen Väter mit 16,4 Punkten sogar einen etwas höheren Durchschnittswert auf als Mütter, für die ein Durchschnittswert von 15,2 Punkten ermittelt wurde.

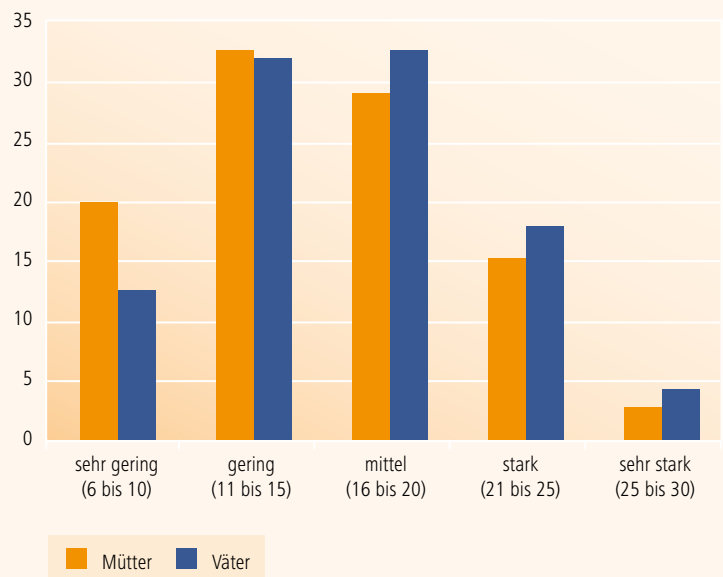
### Ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit stellt eine Belastung dar

Im Rahmen der Studie wurde eine Reihe potenzieller arbeitsbedingter Belastungsfaktoren daraufhin untersucht, ob und

Abbildung 1

#### Intensität des Konflikts zwischen Beruf und Familie (2012)

in Prozent



Anmerkung: Der Work-Family Conflict Index kann Werte zwischen 6 und 30 annehmen. Je höher der Wert, umso stärker ist der Konflikt zwischen Beruf und Familie.

Lesebeispiel: 18 Prozent aller untersuchten Väter sind stark vom Work-Family-Conflict betroffen, während es von den untersuchten Müttern 15 Prozent sind.

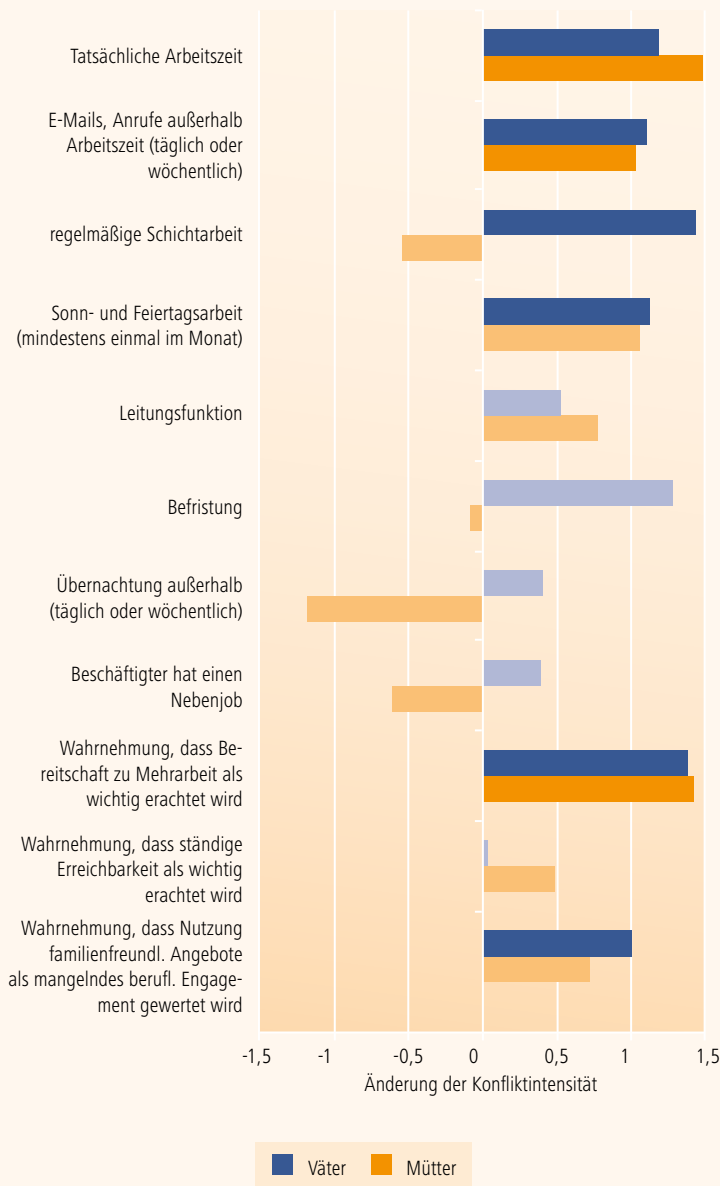
Quelle: eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3

©IAB

Abbildung 2

### Zusammenhang arbeitsbedingter Belastungen mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie (2012)

in Punkten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die Regressionskoeffizienten arbeitsbedingter Belastungen mit dem Work-Family Conflict Index (WFC). Die nicht transparenten Balken geben die geschätzte Korrelation an: Ein Wert von 1 bedeutet, dass das betreffende Merkmal mit einem um einen Indexpunkt höheren WFC einhergeht, ein Wert von -1 bedeutet einen um einen Indexpunkt geringeren WFC, 0 bedeutet, dass kein Zusammenhang besteht. Die transparenten Balken stellen nicht signifikante Ergebnisse dar.

Lesbeispiel: Wenn Väter regelmäßig im Schichtdienst arbeiten müssen, berichten sie einen um 1,43 Punkte höheren Work-Family Conflict. Bei Müttern steht Schichtdienst dagegen in keinem signifikanten Zusammenhang mit dem Work-Family Conflict.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3.

©IAB

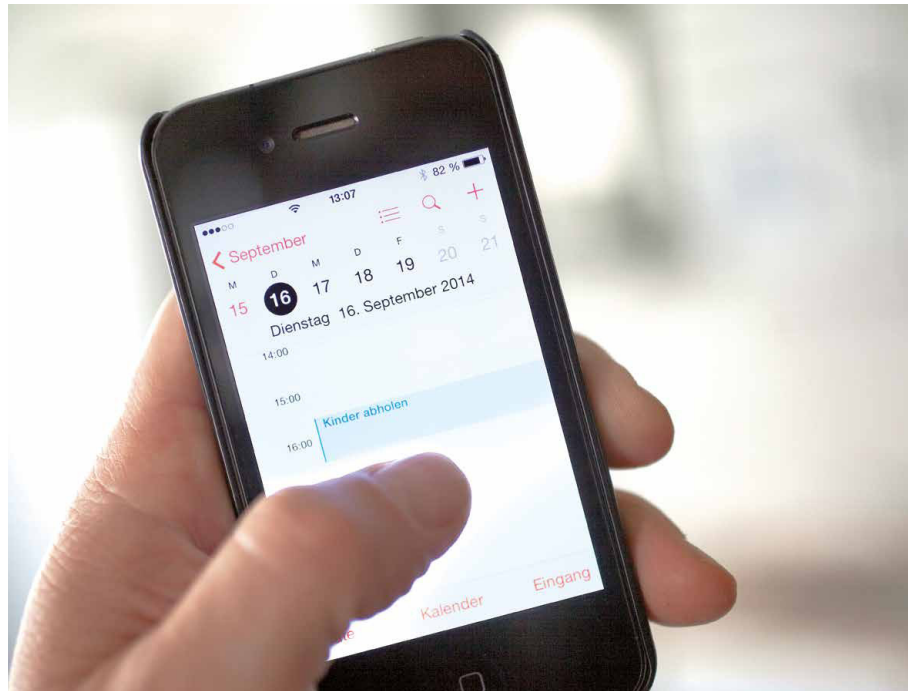
inwieweit sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Beschäftigten beeinträchtigen. Tatsächlich zeigt sich, dass manche Belastungsfaktoren eng mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie in Verbindung stehen, während sich bei anderen Faktoren kein oder nur ein geringer Zusammenhang erkennen lässt (vgl. Abbildung 2). So stellen beispielsweise lange Arbeitszeiten eine Belastung dar, die sowohl bei Müttern als auch bei Vätern mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einhergeht.

Neben der Arbeitszeit kann eine ständige berufliche Erreichbarkeit eine Belastung für das Privatleben darstellen, insbesondere wenn auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit E-Mails beantwortet oder Telefonate mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden geführt werden. Bei ständiger Erreichbarkeit müssen sich Mütter wie Väter in ihrer Freizeit zusätzlich um berufliche Belange kümmern, was das Familienleben beeinträchtigen kann. Die Analysen bestätigen, dass eine häufige Belastung durch E-Mails oder Anrufe außerhalb der Arbeitszeit bei Müttern und Vätern mit einem stärkeren Konflikt zwischen Beruf und Familie zusammenhängt.

Schichtarbeit sowie regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit erweisen sich hingegen nur für Väter als Hindernisse für die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche. Dass sich der Zusammenhang bei Müttern nicht zeigt, ist darauf zurückzuführen, dass diese wesentlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten. Die Ausübung einer Leitungsfunktion, befristete Beschäftigungsverhältnisse, regelmäßiges Übernachten außer Haus oder ein zusätzlicher Nebenjob scheinen den Konflikt zwischen Beruf und Familie dagegen weder bei Müttern noch bei Vätern nennenswert zu beeinflussen.

Auch implizite Erwartungen von Vorgesetzten, Kolleginnen oder Kollegen können einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob es Eltern gelingt, Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen. So wurde in der Studie auch danach gefragt, ob der Arbeitgeber regelmäßige Mehrarbeit erwartet. In diesem Fall, so zeigen die Analysen, verschärft sich für Frauen wie Männer der Konflikt zwischen Beruf und Privatleben – unabhängig davon, ob sie selbst aktuell Mehrarbeit leisten. Es kann also bereits dann zu negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben kommen, wenn

Mütter und Väter das Gefühl haben, von ihnen werde die Bereitschaft zu Mehrarbeit erwartet. Anders sieht es aus, wenn Beschäftigte angeben, dass der Arbeitgeber eine ständige Erreichbarkeit als wichtig erachtet. Allein diese Tatsache erhöht den Konflikt noch nicht. Erst wenn der einzelne Beschäftigte von E-Mails und Anrufen außerhalb der Arbeitszeit persönlich betroffen ist, werden – wie oben dargestellt – erhöhte Konfliktwerte beobachtet. Eine Belastung durch implizite Erwartungen besteht auch dann, wenn Beschäftigte das Gefühl haben, bei Vorgesetzten und Kollegen als weniger engagiert zu gelten, sobald sie Angebote des Arbeitgebers zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich in Anspruch nehmen. Dies macht es für Väter ebenfalls schwerer, die richtige Balance zwischen beiden Lebensbereichen zu finden und kann dazu führen, dass sie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gar nicht erst nutzen.



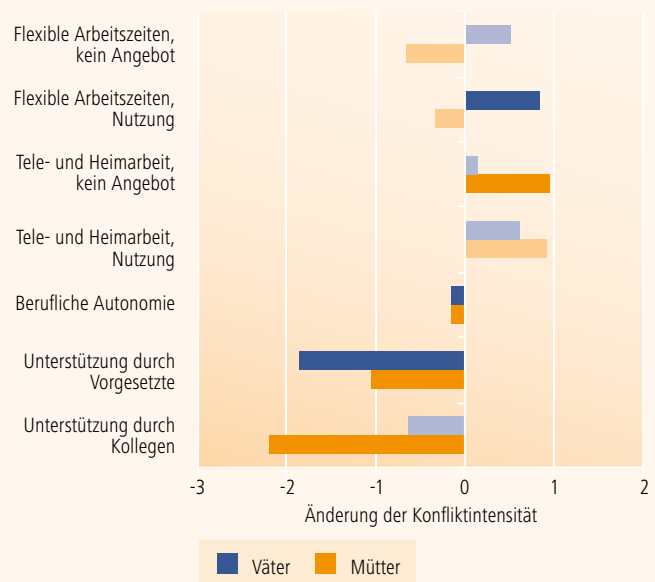
### Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit sind kein Allheilmittel

Neben diesen arbeitsbezogenen Belastungen können in Betrieben auch Faktoren wirksam sein, welche die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessern (vgl. Abbildung 3). So bieten viele Unternehmen flexible Arbeitszeiten und Telearbeit an, um ihren Beschäftigten die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu erleichtern. Die Analysen zeigen jedoch, dass flexible Arbeitszeiten, etwa in Form von Gleitzeit, bei Müttern keinen Effekt haben. Väter mit flexiblen Arbeitszeiten haben tendenziell sogar größere Probleme, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, als Väter mit festen Arbeitszeiten. Dies zeigt, dass flexible Arbeitszeiten an sich noch keine verbesserte Vereinbarkeit garantieren. Vielmehr ist entscheidend, ob die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten selbst flexibel wählen können oder sich an die Anforderungen des Unternehmens anpassen müssen. In vielen Tätigkeitsbereichen sind flexible Arbeitszeiten mit Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten verbunden, etwa bei Handelsvertretern oder Journalisten. Dies wiederum kann den Konflikt zwischen Beruf und Familie verstärken. Bei Tele- oder Heimarbeit zeigt sich, dass für Väter kein Effekt festzustellen ist. Bei Müttern verschärft

Abbildung 3

### Zusammenhang arbeitsbedingter Ressourcen mit dem Konflikt zwischen Beruf und Familie (2012)

in Punkten



Anmerkung: Die Abbildung zeigt die bedingten Korrelationen arbeitsbedingter Belastungen mit dem Work-Family Conflict Index (siehe Abbildung 2).

Lesebeispiel: Wenn Väter Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren, berichten sie einen um 1,85 Punkte geringeren Work-Family Conflict. Erfahren Mütter Unterstützung durch Vorgesetzte, berichten sie einen um 1,05 Punkte geringeren Work-Family Conflict.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des LEEP-B3.

### Daten und Methoden

Im Teilprojekt „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben“ des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ wird die Rolle des betrieblichen Kontexts bei der Genese sozialer Ungleichheiten untersucht, wobei die wechselseitige Beeinflussung von Beruf und Privatleben berücksichtigt wird. Die Datengrundlage der Untersuchungen bildet das Linked-Employer-Employee Panel B3 (LEEP-B3). Das LEEP-B3 enthält zum einen Betriebsinformationen aus Experteninterviews, die 2012 in deutschen Großbetrieben durchgeführt wurden. Zum anderen enthält es die Ergebnisse telefonischer Beschäftigtenbefragungen. Insgesamt wurden 6.454 Beschäftigte befragt, in 2.185 Fällen auch deren Partner. Details zu den LEEP-B3-Daten finden sich in den Methodenberichten von Anja-Kristin Abendroth und anderen aus dem Jahr 2014 und Stephanie Pausch und anderen aus dem Jahr 2013. Für die in diesem Beitrag vorgestellte Analyse wurden 944 erwerbstätige Väter und 650 erwerbstätige Mütter betrachtet, deren jüngstes Kind nicht älter als 16 Jahre ist.

Der Work-Family Conflict wurde mit Hilfe von sechs Fragen gemessen, die sich darauf beziehen, inwiefern der Beruf die Verwirklichung im Privatleben beeinträchtigt. Drei Fragen bezogen sich auf zeitliche Konflikte (Beispiel: „Ich verpasse wichtige Freizeitaktivitäten mit meinem Partner, Familie und Freunden aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung“), drei weitere Fragen auf stressbasierte Konflikte (Beispiel: „Wenn ich nach der Arbeit nach Hause komme, fehlt mir oft die Energie für private Aktivitäten und Verpflichtungen“). Die Befragten konnten auf einer Skala von eins bis fünf einstufen, wie sehr diese Aussagen auf sie zutreffen. Die Stärke des individuellen „Work-Family Conflicts“ wurde aus der Summe der sechs Einzelfragen gebildet. Er kann Werte zwischen sechs und 30 annehmen. Je höher der Wert, desto höher der individuelle Work-Family Conflict.

Um die Auswirkung von arbeitsplatzbedingten Faktoren auf den Work-Family Conflict von Müttern und Vätern zu untersuchen, wurde ein Regressionsmodell geschätzt. Dabei wurden weitere mögliche Einflussfaktoren berücksichtigt: Einkommen, Alter, Bildung, Anzahl und Alter der Kinder, Zeit für die Betreuung von Kindern und Angehörigen, Gesundheit und Wirtschaftszweig.

sich der Konflikt, wenn das Arbeiten von zu Hause nicht möglich ist. Die tatsächliche Nutzung von Tele- oder Heimarbeit verbessert die Vereinbarkeit allerdings auch nicht. Ein möglicher Grund hierfür könnte sein, dass durch die Arbeit von zu Hause die Arbeitsbelastungen im Privatleben stärker präsent sind.

Obwohl die genannten Maßnahmen von Unternehmen als familienfreundlich beworben werden, häufig auch im Rahmen von Zertifizierungen (vgl. den Artikel von Philipp Grunau und Stefanie Wolter auf Seite 32), deuten die empirischen Befunde nicht darauf hin, dass sie tatsächlich die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit begünstigen. Als vorteilhaft erweist sich hingegen eine größere

Autonomie am Arbeitsplatz. Denn wenn Väter und Mütter weitgehend selbst entscheiden, wie sie ihre Arbeitsaufgaben erledigen, können sie auch Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen, da sie sich ihre Arbeit dann besser einteilen können.

Werden Beschäftigte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von ihren Vorgesetzten unterstützt, so wirkt sich dies für Eltern tendenziell positiv aus. Von der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen profitieren hingegen nur Mütter. Demnach ist gerade für Mütter der Rückhalt im Kollegenkreis wichtig, wenn es darum geht, dass diese einen Teil der Aufgaben übernehmen, wenn sie die Arbeit aus privaten Gründen einmal früher beenden

müssen. Väter sind hingegen stärker auf die Unterstützung durch Vorgesetzte angewiesen, denn in vielen Firmen ist es noch keine Selbstverständlichkeit, dass sie sich mehr Zeit für die Familie nehmen. Bei Müttern hingegen ist diese zusätzliche Unterstützung weniger wichtig, da es bei ihnen selbstverständlicher erscheint, dass sie auch familiären Verpflichtungen nachkommen müssen.

### Fazit

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass sich sowohl Mütter als auch Väter häufig in einem Konflikt zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen befinden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die Arbeitszeit und die Erreichbarkeit durch E-Mails oder Telefonate auch außerhalb der Arbeitszeit. Dieses Problem kann sich verschärfen, wenn die Unternehmenskultur nicht hinreichend auf die familiären Belange der Beschäftigten abgestimmt ist. Umgekehrt kann die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte etwaige Konflikte zwischen Beruf und Familienleben abmildern.

### Literatur

Abendroth, Anja-Kristin; Melzer, Silvia M.; Jacobebbinghaus, Peter; Schlechter, Fabienne (2014): Methodenbericht Beschäftigten- und Partnerbefragung des Linked-Employer-Employee Panels (LEEP-B3) Projekt B3 „Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben“. SFB 882 Technical Report Series 06.

Achatz, Juliane (2012): Erwerbsbeteiligung von Müttern. Traditionelle Muster und neue Entwürfe. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 4-11.

Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen. Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht Nr. 24.

Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: The Academy of Management Review 10(1), S. 76–88.

Pausch, Stephanie; Harand, Julia; Schunck, Reinhard; Jacobebbinghaus, Peter (2013): Methodenbericht Betriebsbefragung Projekt B3. Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben. SFB 882 Technical Report Series 02.

### Die Autoren



#### Stephanie Pausch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Sonderforschungsbereichs 882 an der Universität Bielefeld.

[stephanie.pausch@uni-bielefeld.de](mailto:stephanie.pausch@uni-bielefeld.de)



#### Mareike Reimann

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Sonderforschungsbereichs 882 an der Universität Bielefeld.

[mareike.reimann@uni-bielefeld.de](mailto:mareike.reimann@uni-bielefeld.de)



#### Dr. Anja-Kristin Abendroth

ist akademische Rätin an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld.

[anja.abendroth@uni-bielefeld.de](mailto:anja.abendroth@uni-bielefeld.de)



#### Prof. Dr. Martin Diewald

ist Professor für Soziologie an der Universität Bielefeld und Sprecher des Sonderforschungsbereichs 882.

[martin.diewald@uni-bielefeld.de](mailto:martin.diewald@uni-bielefeld.de)



#### Dr. Peter Jacobebbinghaus

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsdatenzentrum der BA im IAB.

[peter.jacobebbinghaus@iab.de](mailto:peter.jacobebbinghaus@iab.de)