

# Auswirkungen belastender Arbeitsbedingungen auf die Qualität privater Lebensverhältnisse

Aufgrund der Vielfalt von Anforderungen und Bedürfnissen in der Erwerbsarbeit und im Privatleben wird die konfliktfreie Passung beider Lebensbereiche für immer mehr Menschen zu einer schwierigen Aufgabe. Erst wenig wissen wir darüber, welche Faktoren für eine erfolgreiche Vermeidung zeitlicher Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben tatsächlich relevant sind. Ein Forschungsprojekt der Universitäten Bielefeld und Duisburg-Essen hat dieses Bedingungsgeflecht u. a. untersucht. Der Beitrag stellt zentrale Befunde vor, welche erwerbsarbeitsbedingten Konstellationen und Konflikte das Privatleben negativ beeinflussen, also zu sogenannten Work-to-Family-Conflicts führen. Damit zeigt er zugleich Ansatzpunkte auf, wie Abhilfe geschaffen werden kann.

SEBASTIAN BÖHM, MARTIN DIEWALD

## 1. Abstimmung zwischen Berufs- und Privatleben

Veränderungen innerhalb der Erwerbsarbeit und im Privatleben haben das Konfliktpotenzial zwischen Bedürfnissen und Anforderungen in beiden Lebensbereichen deutlich erhöht. Dieses bedroht zumindest potenziell sowohl die Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz als auch das Eingehen und die Stabilität enger Bindungen. Nicht zuletzt deshalb gewinnen derartige Konflikte zunehmend an gesellschaftlicher Relevanz. So werden sie etwa für die negative demografische Entwicklung mitverantwortlich gemacht. Bisher hat die Forschung im deutschsprachigen Raum noch wenig belastbare, über einzelne Fallstudien hinausreichende Erkenntnisse produziert, was die ursächlichen Bedingungen für solche Konflikte sind und wie sie gegebenenfalls effektiv vermieden werden können. Aktuelle familienpolitische Diskussionen und Initiativen zeichnen sich auch deshalb häufig durch Widersprüche, fehlende Präzision und teils übertriebenen Optimismus aus. Ungeprüfte Übertragungen von Ergebnissen aus anglo-amerikanischen Ländern sind fragwürdig, da sie durch deutlich andere Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsteilungsmuster geprägt sind. So gilt in Deutschland die reduzierte oder sogar vermiedene Erwerbsbeteiligung von Frauen eher als probate Strategie zur Vermeidung solcher Konflikte als in den meisten anderen Ländern. In unserem Beitrag untersuchen wir deshalb an-

hand neuer Daten eines empirischen Forschungsprojektes, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert worden ist, inwiefern berufliche Anforderungen und Ressourcen einerseits sowie private Lebensformen andererseits Vereinbarkeitskonflikte verursachen.

## 2. Stand der Forschung

### 2.1 Work-to-Family-Conflicts

Auswirkungen des Berufslebens auf private Lebensverhältnisse können vor dem Hintergrund gesehen werden, dass Beschäftigte in zwei interdependente Tauschverhältnisse eingebunden sind, die sie miteinander ausbalancieren müssen (Brose et al. 2004). Sie müssen den Anforderungen und Erwartungen ihres Arbeitgebers wie auch ihres sozialen Kontextes, in den sie eingebunden sind, gerecht werden und gleichzeitig ihren eigenen Ansprüchen innerhalb beider Bereiche entsprechen. Von daher sind sowohl die privaten Lebensverhältnisse als auch die Beschäftigungsbedingungen für mögliche Konflikte zwischen beiden Lebensbereichen bedeutsam. Offen ist allerdings, inwiefern es es sich dabei um symmetrische Wechselbeziehungen handelt oder um asymmetrische Verhältnisse, in denen die Bedingungen der einen Lebenssphäre diejenigen in der anderen do- ►

minieren. Während in der „alten Arbeitsgesellschaft“ diese Abstimmungsprozesse institutionell weitgehend auf das männliche Alleinernährer-Modell ausgerichtet und damit in ihrer Konfliktträchtigkeit eingeeignet waren, sind sich Beobachter darin einig, dass unter den Bedingungen pluralisierter Lebensentwürfe und flexibilisierter Beschäftigungsformen tatsächliche und potenzielle Konflikte zwischen beiden Lebensbereichen zugenommen haben (vgl. u. a. Duxbury/Higgins 2001), wobei insbesondere negative Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf das Privatleben – und weniger umgekehrt – erwartet werden. Die große Kontingenz von Ansprüchen und Erwartungen in beiden Lebensbereichen über den Lebenslauf hinweg ist schließlich ein wichtiger Grund dafür, dass nicht nur die je aktuellen objektiv messbaren Beschäftigungsbedingungen, sondern auch eine generalisierte Einschätzung der Fairness und der Flexibilität des Arbeitgebers Konfliktwahrnehmungen beeinflussen könnte (Brose et al. 2004).

## 2.2 Analysedimensionen

Eines der wichtigsten Konstrukte zur Messung negativer Auswirkungen der Erwerbsarbeit auf die Qualität privater Lebensverhältnisse sind *Work-to-Family-Conflicts* (WFC). Zentrale Annahme dieses, auf die Rollentheorie zurückgehenden Konzeptes ist es, dass Verpflichtungen und Präferenzen in der Erwerbssphäre mit denen im Privatleben konfliktieren und damit WFC auslösen (Greenhaus/Beutell 1985). Theoretisch werden die drei Dimensionen zeit-, belastungs- und verhaltensbasierter WFC unterschieden (ebd.). Wir beschränken uns auf die Analyse des *zeitbasierter* WFC (ZWFC), da die zeitliche Passung beider Lebensbereiche als das zentrale Scharnier für eine erfolgreiche Work-Life-Balance gilt. Sie entstehen, wenn es einem Akteur aufgrund einer von ihm besetzten Rolle im Erwerbsleben zeitlich nicht möglich ist, den Erwartungen und Anforderungen einer privaten Rolle gerecht zu werden (Greenhaus/Beutell 1985). Wir untersuchen im Folgenden genauer, welche Beschäftigungsbedingungen und welche privaten Lebensformen ZWFC bedingen. Diese Bedingungen sind in der Literatur zwar konzeptualisiert (zum Beispiel Brose et al. 2004; Coyle-Shapiro/Conway 2004), jedoch insbesondere für Deutschland empirisch nur unzureichend untersucht.

Auf Seiten der Beschäftigungsbedingungen wird dazu hauptsächlich das *Job Demands Resources*-Modell (Bakker/Demerouti 2007) verwendet. Es unterscheidet zwischen Erwerbsarbeitsbelastungen und -ressourcen. Belastungen tragen entweder den Stress direkt als Belastung in das Privatleben hinein oder sie verringern die Zeit und Kraft für private Ansprüche, während Ressourcen Spielräume für private Aktivitäten schaffen und zur Abpufferung möglicher erwerbsarbeitsinduzierter Konflikte im Privatleben eingesetzt werden können (ebd.; Schieman et al. 2009). Bisherigen Untersuchungen zufolge steigern Belastungen wie überlange Arbeitszeiten, Beschäftigungs-

unsicherheit und hoher Zeitdruck im Job das WFC-Risiko deutlich, während Ressourcen weniger bedeutsam für eine Konfliktreduzierung sind (Voydanoff 2004; Batt/Valcour 2003; Major et al. 2002). Flexible Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, in Form von Telearbeit ortsunabhängig zu arbeiten, wirken dagegen entlastend (Major et al. 2002; Byron 2005). Allerdings legen die bisherigen Erkenntnisse hierzu auch nahe, dass aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Qualität des Tauschverhältnisses die alleinige Berücksichtigung einzelner Ressourcen und Belastungen für die Analyse der Determinanten von WFC nicht ausreichend ist. So ist die bloße Verfügbarkeit von Arbeitsressourcen kein verlässlicher Prädiktor für deren tatsächliche Nutzung durch die Beschäftigten (Kossek et al. 2006), was sich beispielsweise bei der Arbeitsplatzautonomie zeigt. Während einige Studien hier keinen Einfluss fanden (zum Beispiel Voydanoff 2004), stellten andere an dieser Stelle entlastende, WFC reduzierende Effekte für eine hohe Arbeitsautonomie fest (siehe Eby et al. 2005). Zum einen ist dies im Zusammenspiel mit objektiven Belastungen wie überlangen Arbeitszeiten (Schieman et al. 2009) begründet. Zum anderen liegt die Vermutung nahe, dass die Nutzung spezifischer Ressourcen zur Vermeidung von WFC durch die Beschäftigten maßgeblich auch von der Qualität der Tauschbeziehung zum Arbeitgeber beeinflusst wird. Insbesondere ein tauschtheoretisches Konzept von Beschäftigungsverhältnissen trägt dem Umstand Rechnung, dass nicht nur konkrete Beschäftigungsbedingungen, sondern auch die Wahrnehmung der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse als Ganzes bedeutsam sein sollte. Hierbei spielen durch pluralisierte Lebensentwürfe und destandardisierte Beschäftigung zunehmend heterogener gewordene, in Arbeitsverträgen nicht explizit regelbare wechselseitige Erwartungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern in Form von psychologischen Verträgen (Rousseau 1995) eine Rolle. So gibt es Hinweise, dass informelle, häufig nicht explizit regulierte Faktoren wie eine familienfreundliche Arbeitskultur sehr bedeutsam für die Vermeidung von WFC sind (Allen et al. 2008).

Schließlich verweist ein tauschtheoretisches Konzept von Beschäftigungsverhältnissen auch darauf, dass auf Seiten des Arbeitgebers mindestens drei Tausch-Ebenen relevant sind (siehe Coyle-Shapiro/Conway 2004):

- erstens, der Arbeitgeber als abstrakte Organisation, die allgemeine Vorgaben für Ressourcen und Belastungen setzt;
- zweitens, der direkte Vorgesetzte, der diese an den Beschäftigten weitergibt oder sie unterläuft;
- drittens, die Kollegen als Unterstützer oder Konkurrenten bei der Bewältigung von Anforderungen. So scheinen informelle Unterstützungsleistungen, beispielsweise durch Kollegen oder den direkten Vorgesetzten, heute wichtiger zur Vermeidung von WFC zu sein als formelle zugesicherte Regelungen, beispielsweise in Form von Betriebsvereinbarungen (Allen et al. 2008).

Eine an diese Überlegungen anschließende, aber darüber hinausweisende Frage ist, ob sich WFC eher auf die unteren, mittleren oder oberen Statusgruppen auf dem Arbeitsmarkt konzentriert. So wird in der Diskussion um die Standardisierung der Erwerbsarbeit (Kalleberg 2009) angenommen, dass Probleme wie WFC eher in den unteren Positionen auftreten, da sie im Gegensatz zu den höheren Positionen mit wenig Ressourcen und Verhandlungsmacht ausgestattet sind. Andererseits ist die Situation zur Verbreitung von WFC in den höheren Positionen auch unklar. Einem breiten Spektrum an verfügbaren Ressourcen, welche bei der Vermeidung von WFC hilfreich sein sollten, stehen im Vergleich zu den mittleren und unteren Positionen überproportional hohe Belastungen entgegen (Wagner 2000). Letztendlich könnten auch gerade die bisher selten im Fokus stehenden mittleren Positionen besonders von WFC betroffen sein. Besonders hier, vor allem in den personenbezogenen Dienstleistungen, kann es zur konfliktträchtigen Situation kommen, da hohe Eigenverantwortlichkeit, hohes Engagement und Commitment im Unterschied zu den höheren Positionen nicht durch außerordentlich hohe Gratifikationen ausgeglichen werden. In der Forschung zum WFC finden diese möglichen Problemlagen entlang der Position und spezifischer Berufsfelder nur unzureichend Berücksichtigung. Lediglich Schieman et al. (2009) und DiRenzo et al. (2011) überprüfen auf einem eher groben Niveau das Auftreten von WFC zwischen höheren und unteren Klassen. Dabei stellte sich ein erhöhtes WFC-Risiko für höhere Klassen heraus, welches durch erhöhte Arbeitsbelastungen in diesen Gruppen erklärt werden konnte.

Letztendlich sollten auch Partnerschaft und Familie die Häufigkeit von WFC beeinflussen. Sie produzieren hohe Commitments, die die Flexibilität des Privatlebens reduzieren und somit vermutlich das Risiko des Auftretens von WFC erhöhen (Moen/Yu 2000). Empirisch zeigten sich jedoch nur geringe Einflüsse soziodemografischer Faktoren. So können viele Studien keinen oder nur einen äußerst geringen Einfluss des Geschlechts finden, was auf Selbstselektionsprozesse zurückgeführt wird (Schieman et al. 2009). Dieser Erklärung zufolge streben Frauen mit hohen Anforderungen im Privatlebensbereich gezielt Beschäftigungsverhältnisse an, die mit diesen möglichst wenig konfliktieren. Frauen mit Karriereambitionen würden dagegen eine zeitbindende Partner- und/oder Elternschaft entsprechend beruflicher Anforderungen hinauszögern oder gänzlich unterbinden. Werden jedoch Beschäftigte mit weitgehend vergleichbaren Bedingungen innerhalb beider Lebensbereiche untersucht, scheinen Frauen tatsächlich leicht häufiger von WFC betroffen zu sein (Wharton/Blair-Loy 2006). Vermutlich treten diese geschlechtsspezifischen Unterschiede vor allem in Lebensformen mit Kindern auf (Byron 2005), wobei egalitäre Geschlechterrollen WFC eher zu verringern scheinen (Nomaguchi 2009).

In Deutschland fokussiert die Forschung zu möglichen Auswirkungen beruflicher Belastungen auf das Privatleben

primär auf zeitliche und räumliche Entgrenzungsphänomene. Durch diese diffundieren die Erwerbsarbeit in ehemals geschützte Bereiche des Privatlebens, was dort wiederum zu Problemen führen kann. Dabei stellt sich heraus, dass aus der Sicht der deutschen Beschäftigten der größte Handlungsbedarf für die Gestaltung partnerschafts- und familienfreundlicherer Arbeitsbedingungen bei der Beseitigung von Problemen durch zeitliche Entgrenzungsphänomene besteht (Klenner 2007). So konfliktieren insbesondere wenig planbare und stark schwankende Arbeitszeiten mit privaten Zeitstrukturen (ebd.). Daneben werden jedoch auch räumliche Entgrenzungsphänomene, wie sie durch hohe Mobilitätsanforderungen innerhalb der Erwerbsarbeit entstehen, als Gefahren für das Privatleben identifiziert (Jurczyk 2010). Untersuchungen zur Verbreitung von WFC und ihrer Entstehungsgründe gibt es für Deutschland bisher jedoch kaum. Die wenigen verfügbaren Ergebnisse zeigen, dass depressive Stimmungen am Arbeitsplatz sowie lange Arbeitszeiten das WFC-Risiko erhöhen (Steinmetz et al. 2008). Zudem konnten Beham und Drobnic (2010) kürzlich für Beschäftigte des Dienstleistungssektors zeigen, dass ein vom Arbeitgeber erwartetes hohes Arbeitszeitenengagement diese Konflikte erhöht. Neben der zum Teil sehr kleinen Samplegröße, die diese Studien nutzen, bleibt die Analyse der von uns vermuteten Einflussfaktoren auf WFC für Deutschland weitgehend unklar. Zwar setzen sich auch in Deutschland immer stärker Vermarktlichungsstrategien durch, also Arbeitsbedingungen, die die Beschäftigten zunehmend dem (Zeit- und Kosten)Diktat von Kunden und Absatzmärkten unmittelbar unterwerfen; die weiterhin relativ starke Verbreitung von Arbeitnehmervertretungen garantiert deutschen Beschäftigten allerdings nach wie vor eine gewisse Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen. So verfügen sie im Vergleich zu Beschäftigten des angelsächsischen Raums beispielsweise über mehr Beschäftigungssicherheit und kürzere Arbeitszeiten. Es fehlt also an einer auf deutsche Verhältnisse ausgerichteten detaillierten Erfassung von Anforderungen, Belastungen und Gratifikationen im Beruf als mögliche Voraussetzungen für die Entstehung von WFC. Auch ist es bisher kaum untersucht, welche Rolle das besonders in Deutschland verbreitete traditionelle Geschlechterrollenmodell für die Vermeidung von WFC besitzt. ►

### 3. Daten und Anlage der Untersuchung

#### 3.1 Daten

Wir nutzen die Daten des von 2007 bis 2010 durch die DFG geförderten Projekts „Beschäftigungsverhältnisse als sozialer Tausch“ (beata).<sup>●</sup> In der Studie wurden besonders umfassende qualitative und quantitative Informationen über Beschäftigte, deren Arbeitgeber und (falls vorhanden) deren Partner erhoben. Es handelt sich um eine gestufte Zufallsstichprobe von Beschäftigten aus drei Universitäten, zwei Stahlunternehmen sowie einer Sparkasse mit jeweils mehr als 1.000 Angestellten. Die Erhebungen fanden im Zeitraum von Oktober 2008 bis März 2010 statt. Das Sample deckt zwei klassische Beschäftigungsfelder des sekundären und des tertiären Wirtschaftssektors ab und erlaubt es zudem, zwischen Beschäftigungsverhältnissen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes zu unterscheiden. Insgesamt wurden 1.729 Beschäftigte befragt, wobei hochqualifizierte Beschäftigte leicht überrepräsentiert wurden, um genügend Fälle auch für diese Gruppe sicherzustellen. Das Sample enthält Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 55 Jahren. Lediglich für Professoren und hochqualifizierte Führungskräfte wurde die Altersspanne auf einschließlich 65 Jahre erhöht. Das Sample konzentriert sich folglich auf diejenigen Beschäftigten, für die die beforschten Tauschprozesse im alltäglichen Leben besonders relevant sind. 50,8 % der befragten Beschäftigten sind Männer, sodass im Sample beide Geschlechter etwa gleich häufig vertreten sind. Für unsere Analysen nutzen wir ausschließlich Fälle mit gültigen Angaben zu ZWFC. D.h. Befragte, die die Antwort verweigerten oder keine gültige Angabe machten ( $n = 107$ ), wurden in der Auswertung nicht berücksichtigt. Gleiches gilt für Befragte, die sowohl partners als auch kinderlos sind ( $n = 267$ ), da das Instrument zur Erfassung von ZWFC ausschließlich den *familiären* Kontext fokussiert und weitergehende private Tauschbeziehungen, wie zu Freunden oder Verwandten, nicht berücksichtigt. Darüber hinaus sind einige Kinderlose mit Partnerschaft, denen diese Fragen aufgrund technischer Probleme nicht gestellt wurden ( $n = 56$ ), ausgeschlossen worden. Insgesamt basieren unsere Analysen damit auf den Antworten von 1.299 Befragten.

#### 3.2 Abhängige Variable

Als abhängige Variable nutzen wir die Häufigkeit zeitbasierter Work-Family-Conflicts (ZWFC), wie es in der einschlägigen Literatur vorgeschlagen und operationalisiert wird (Carlson et al. 2000). Die Variable misst die Antworten auf die Frage „Wie häufig erleben Sie die folgende Situation: Ich verpasse wichtige Familienaktivitäten aufgrund meiner zeitlichen Arbeitsbelastung“. Mögliche Antworten waren (1) „Sehr häufig“, (2) „Häufig“, (3) „Manchmal“, (4) „Selten“ und (5) „Nie“. Für die Analysen wurden die Antworten umge-

polt, sodass die abhängige Variable die Häufigkeit von ZWFC von (1) „Nie“ bis (5) „Sehr häufig“ misst.

#### 3.3 Unabhängige Variablen

Für die Erklärung von ZWFC wurden sechs Gruppen möglicher Prädiktoren berücksichtigt:

- erstens, die Kombination aus Branche und einer dreigeteilten Stratifizierung der beruflichen Position, um die strukturelle Positionierung innerhalb des Beschäftigungssystems abbilden zu können;
- zweitens, die Beschäftigungsbeziehung. Sie wird einerseits charakterisiert durch die von den Beschäftigten wahrgenommenen allgemeinen Anforderungen wie Belastungsfähigkeit, zeitliche Flexibilität, Kollegialität und Vergemeinschaftungsprozesse innerhalb der Organisation; andererseits ist das wahrgenommene Ausmaß der Work-Family-Unterstützung auf Organisationsebene relevant;
- drittens, soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Erwerbsstatus des Partners und das Alter des jüngsten Kindes. Dies sind Indikatoren für Anforderungen und Ressourcen im Privatleben;
- viertens, Einkommen, Autonomie, gesunde Arbeitsbedingungen und der Grad der Arbeitszeitflexibilität. Diese Faktoren stehen für die Ressourcen des konkreten Beschäftigungsverhältnisses;
- fünftens, Informationen zu überlangen, späten und schwankenden Arbeitszeiten, zur Höhe des Arbeitsdrucks, wechselnden Arbeitsorten sowie Arbeitsplatzunsicherheit. Diese Faktoren bilden die Erwerbsarbeitsbelastungen ab;
- sechstens, die individuelle Work-Family-Unterstützung, die Arbeitskultur auf Organisations- und Vorgesetztenebene sowie für die Kollegenbeziehungen das individuelle Commitment sowie die individuelle Bewertung des Gebens und Nehmens innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses. Hiermit wird die wahrgenommene Qualität des Beschäftigungsverhältnisses erfasst.

### 4. Befunde

#### 4.1 Deskriptive Ergebnisse

Abbildung 1 zeigt die Häufigkeit von zeitbasierten Work-to-Family-Conflicts (ZWFC) für Berufsklassen in verschiedenen Branchen. Deutlich wird, dass ZWFC am häufigsten unter hochqualifiziert Beschäftigten mit Leitungsfunktion auftritt. Gleichzeitig kommen jedoch auch klare branchen-

● Zur Kurzdarstellung des Projektes vgl. [www.uni-due.de/beata/projekt.pdf](http://www.uni-due.de/beata/projekt.pdf).



spezifische Unterschiede zum Tragen. So sind innerhalb der Gruppe der Leitenden die Universitätsbeschäftigten besonders häufig von ZWFC betroffen: Jeder Fünfte dieser Gruppe erlebt diese Konflikte häufig oder sogar sehr häufig. In der Gruppe qualifizierter Positionen sind dagegen primär Beschäftigte der Stahlbranche betroffen. Relativ starre Zeit- und Schichtpläne mit geringer Entscheidungsfreiheit über die eigene Arbeitszeitlage und -länge begründen dieses Ergebnis. In der Gruppe der hochqualifizierten Beschäftigten ohne Leitungsfunktion sind die Beschäftigten des Finanzsektors am seltensten von ZWFC betroffen. Es handelt sich hier zumeist um hochspezialisiertes Personal, das mit sehr großer Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber ausgestattet ist. Damit scheint diese Gruppe tatsächlich Arbeitsbedingungen realisieren zu können, die hilfreich bei der Vermeidung dieser Konflikte sind. Man darf hierbei allerdings nicht außer Acht lassen, dass eine Sparkasse nicht repräsentativ für den privaten Bankensektor ist. Hochqualifizierte Beschäftigte des Universitätssektors sind dagegen wesentlich häufiger von ZWFC betroffen als gleichrangige Beschäftigte des Stahl- und Finanzsektors. Ein Großteil der Beschäftigten dieser Gruppe sind Wissenschaftliche Mitarbeiter mit einem zumeist sehr ungünstigen Verhältnis aus erwerbsarbeitsbedingten Gratifikationen und Belastungen. So sind deren Beschäftigungsverhältnisse beispielsweise durch sehr lange Arbeitszeiten und befristete Arbeitsverträge bei großer Karriereunsicherheit gekennzeichnet. Zusätzliche, hier nicht ausgewiesene Analysen bestätigen diese Vermutung. Wird diese Gruppe differenziert nach nicht-wissenschaftlichem und wissenschaftlichem Personal betrachtet, so zeigt sich, dass Letztere trotz großer Autonomie überdurchschnittlich häufig ZWFC erleben.

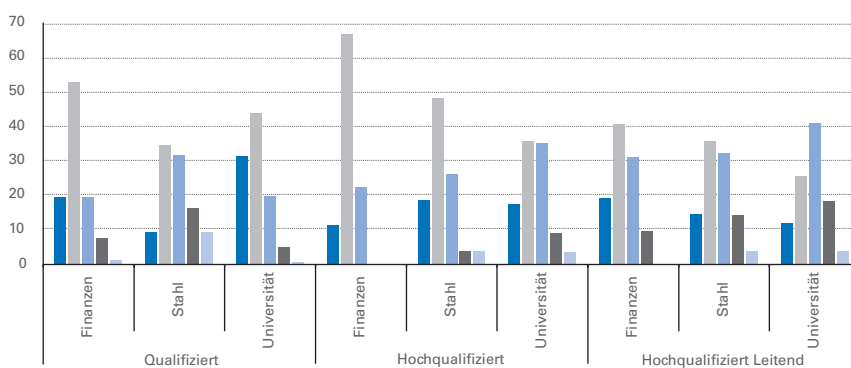
## 4.2 Multivariate Ergebnisse

Tabelle 1 zeigt den Einfluss erwerbsarbeitsbedingter und soziodemografischer Faktoren auf die Häufigkeit von ZWFC mittels einer Serie hierarchischer ordinaler Regressionen, in denen schrittweise die zuvor beschriebenen Gruppen unabhängiger Variablen berücksichtigt werden. Das erste Modell, in dem zunächst allein die Kombination aus Branche und beruflicher Stellung enthalten ist, bestätigt das Bild der deskriptiven Analyse: Qualifizierte und hochqualifizierte leitende Beschäftigte der Stahlbranche sowie hochqualifizierte Universitätsbeschäftigte haben im Vergleich zur Referenzgruppe, den qualifizierten Beschäftigten des Finanzsektors, ein deutlich höheres Risiko, häufiger ZWFC zu erleben. Zu einem großen Teil können diese erhöhten Risiken jedoch durch die Berücksichtigung der weiteren einbezogenen Prädiktoren hinsichtlich der dahinter stehenden Mechanismen aufgeklärt werden (s. Modelle 2 bis 6). So kann beispielsweise das im Vergleich zur Referenzgruppe erhöhte ZWFC-Risiko für hochqualifizierte Universitätsbeschäftigte ohne Leitungsfunktion durch deren Arbeitsbelastungen erklärt werden, da dieser Effekt nach deren Kontrolle nicht mehr messbar ist (s. Model 4 bis

ABB. 1

### Ausmaß und Verteilung von zeitbasierten Work-to-Family-Conflicts (ZWFC)

Angaben in Prozent ■ nie ■ selten ■ manchmal ■ häufig ■ sehr häufig



Quelle: BEATA-Daten; Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

6). Nichtsdestotrotz bleiben die höheren Risiken für hochqualifiziert leitende Universitätsbeschäftigte und für qualifizierte Beschäftigte der Stahlbranche auch nach Kontrolle aller berücksichtigten unabhängigen Variablen bestehen (s. Modell 6). Während das Ergebnis für das (semi-)qualifizierte Personal des Stahlbereichs auf eine relativ schwache Verhandlungsmacht und daraus folgenden personalpolitischen Nachteilen zurückführbar ist, erscheint das auch nach Kontrolle aller Bedingungen immer noch deutlich höhere Risiko für die Gruppe der hochqualifizierten Universitätsbeschäftigten mit Leitungsfunktion, die größtenteils aus deutschen Universitätsprofessoren besteht, rätselhaft. Diese Beschäftigtengruppe ist zwar zum Teil großen Arbeitsbelastungen ausgesetzt, genießt jedoch weitreichende Arbeitsressourcen, wie beispielsweise eine außerordentlich hohe Autonomie und Arbeitsplatzsicherheit, die in den Modellen 3 und 4 berücksichtigt wurden. Eine mit den vorhandenen Daten nicht direkt nachweisbare Erklärung besteht darin, dass hier intrinsische Motivation, eine außerordentliche Identifikation mit der eigenen Tätigkeit, zu einem Grad an Involviertheit führt, welche wiederum das hohe ZWFC-Risiko bedingt (vgl. auch Schieman et al. 2009).

Im zweiten Schritt wird der Einfluss wahrgenommener Belastungserwartungen und Ressourcen auf organisationaler Ebene in die Analysen integriert. Dabei bestätigt sich der vermutete Einfluss wahrgenommener organisationaler Belastungen und Ressourcen auf die Häufigkeit von ZWFC. Eine hohe wahrgenommene Wichtigkeit der Belastungsfähigkeit und der zeitlichen Flexibilität erhöhen das ZWFC-Risiko. Umgekehrt reduziert ein hohes Ausmaß an Kollegialität innerhalb der jeweiligen Organisation dieses Risiko. Die Tatsache, dass diese Einflüsse auch nach Kontrolle des individuellen Zutreffens dieser Merkmale bestehen- ►

TABELLE 1

## Determinanten zeitbasierter Work-to-Family-Conflicts (ZWFC) (ordinale Regressionen, Odds Ratios)

	Modell*1	Modell*2	Modell*3	Modell*4	Modell*5	Modell*6
<b>Branche x Beschäftigungsniveau</b>						
Finanzen x (Semi-)Qualifiziert	1	1	1	1	1	1
Finanzen x Hochqualifiziert	.96	.82	.72	.45	.51	.52
Finanzen x Hochqualifiziert leitend	1.34	1.24	1.02	.69	.79	.77
Stahl x (Semi-)Qualifiziert	3.18***	4.07***	3.54***	2.22**	2.59**	2.58**
Stahl x Hochqualifiziert	1.25	1.55	1.18	1.38	1.42	1.34
Stahl x Hochqualifiziert leitend	2.01*	2.42**	1.91	.95	1.29	1.24
Universität x (Semi-)Qualifiziert	.70	.92	.93	1.10	1.23	1.23
Universität x Hochqualifiziert	1.74**	2.09***	2.10**	1.26	1.52	1.48
Universität x Hochqualifiziert leitend	3.60***	4.84***	4.06***	1.76*	2.24**	2.15**
<b>Wahrgenommene organisationale Belastungen &amp; Ressourcen</b>						
Wichtigkeit Belastungsfähigkeit <sup>A</sup>		1.47***	1.56***	1.30**	1.28**	1.30**
Wichtigkeit zeitlicher Flexibilität		1.31***	1.32***	1.23***	1.17**	1.17**
Wichtigkeit Kollegialität		.85***	.85***	.87**	.91*	.90**
Wichtigkeit Vergemeinschaftung <sup>B</sup>		.95	.96	1.08	1.19	1.21
Organisationale WF-Unterstützung <sup>C</sup>		.45***	.44***	.55***	.65**	.65**
<b>Soziodemografische Merkmale</b>						
Frauen			.64***	.81	.79	.79
Erwerbsstatus des Partners						
Nicht erwerbstätig			1	1	1	1
Geringfügig beschäftigt			.79	.83	.70	.67
Teilzeit beschäftigt			.68**	.76	.70*	.69*
Voll beschäftigt			.90	1.04	1.00	.98
Partnerlos			1.69	1.82*	1.95**	1.95**
Alter des jüngsten Kindes						
Kinderlos			1	1	1	1
0 bis unter 3 Jahre			1.15	1.30	1.24	1.22
3 bis 11 Jahre			1.32*	1.80***	1.79***	1.78***
12 Jahre und älter			1.01	1.17	1.11	1.12
<b>Arbeitsressourcen</b>						
Bruttomonatseinkommen						
0-1.999 €				1	1	1
2.000-3.499 €				1.53**	1.54**	1.51**
3.500-4.999 €				1.37	1.46*	1.44*
5.000 € + mehr				1.43	1.58*	1.55*
Hohe Autonomie Arbeitsmethoden <sup>D</sup>				1.06	1.19	1.30
Hohe Autonomie Zeitplan <sup>E</sup>				.82	.78*	.99
Gesunde Arbeitsbedingungen				.85**	.88**	.88**
Hohe Arbeitszeitflexibilität <sup>F</sup>				.39***	.44***	.45***
<b>Arbeitsbelastungen</b>						
Überlange Arbeitszeiten <sup>G</sup>				1.57**	1.38**	2.23**
Häufig späte Arbeitszeiten <sup>H</sup>				2.06***	2.07***	2.05***
Schwankende Arbeitszeiten						
0-<1h täglich				1	1	1
1-<2h täglich, regelmäßig				.90	.81	.80
2h+ täglich, regelmäßig				1.08	1.11	1.06
1-<2h täglich, unregelmäßig				2.97**	3.37***	3.39***
2h+ täglich, unregelmäßig				.97	.96	.94
Hoher Arbeitsdruck <sup>I</sup>				1.81***	1.69***	2.01**
Wechselnde Arbeitsorte				1.29**	1.28**	1.31**
Hohe Arbeitsplatzunsicherheit <sup>J</sup>				1.58**	1.52**	1.54**

TABELLE 1 Forts.

**Determinanten zeitbasierter Work-to-Family-Conflicts (ZWFC) (ordinale Regressionen, Odds Ratios)**

	Modell*1	Modell*2	Modell*3	Modell*4	Modell*5	Modell*6
<b>Qualität der Tauschbeziehung</b>						
Inadäquate WF-Unterstütz. <sup>K</sup>					1.69***	1.67***
Familienunfreundl. Kultur Organisation <sup>L</sup>					1.09	1.07
Familienunfreundl. Kultur Vorgesetzter <sup>M</sup>					2.08***	2.08***
Schlechte Kollegenbeziehung <sup>N</sup>					1.29*	1.30*
Hohes affektives Commitment <sup>O</sup>					1.16	1.18
Hohes normatives Commitment <sup>P</sup>					1.01	1.02
Hohes Bleibe-Commitment <sup>Q</sup>					1.47**	1.47**
Schlechte allgemeine Job Balance <sup>R</sup>					1.38**	1.36**
<b>Ressourcen x Belastungen</b>						
Aut. Arbeitsmethoden. x Arbeitsdruck						.80
Aut. Zeitplan x Überlange Arbeitszeiten						.54**
Schwellenwert 1	-1.15	-0.71	-0.96	-1.19	-0.04	0.13
Schwellenwert 2	0.71	1.25	1.04	1.05	2.27	2.44
Schwellenwert 3	2.45	3.10	2.91	3.16	4.48	4.67
Schwellenwert 4	4.12	4.81	4.62	5.00	6.41	6.61
Fallzahl	1208	1208	1208	1208	1208	1208
Pseudo R2	.040	.071	.078	.143	.165	.167

A „Hohe Wichtigkeit Belastungsfähigkeit“ verglichen mit „geringe bis mittlere Wichtigkeit Belastungsfähigkeit“

B „Hohe Wichtigkeit Vergemeinschaftung“ verglichen mit „geringe bis mittlere Wichtigkeit Vergemeinschaftung“

C „Große Work-Family Unterstützung“ verglichen mit „geringe bis mittlere Work-Family Unterstützung“

DE Verglichen mit „geringe Autonomie Arbeitsmethoden“ (D), „geringe Autonomie Zeitplan“ (E)

FG Verglichen mit „schlechte Arbeitszeitflexibilität“ (F), „tatsächliche Arbeitszeit &lt; 44 Wochenstunden“ (G)

HI Verglichen mit „selten späten Arbeitszeiten“ (H), „geringer Arbeitsdruck“ (I)

J Verglichen mit „geringe Arbeitsplatzunsicherheit“

KL Verglichen mit „adäquate Work-Family Unterstützung“ (K), „familienfreundliche Kultur Organisation“ (L)

MN Verglichen mit „familienfreundliche Kultur Vorgesetzter“ (M), „gute Kollegenbeziehungen“ (N)

OPQ Verglichen mit „gering bis mittleres affektives Commitment“ (O), „gering bis mittleres normatives Commitment“ (P), „gering bis mittleres Bleibe-Commitment“ (Q): Operationalisierung nach Allen/Meyer 1990

R Verglichen mit „gute allgemeine Job Balance“ aus Anforderungen und Gratifikationen

Anmerkung 1: Für „Keine Angabe“ wurde in allen Variablen mit entsprechend auftretenden Fällen kontrolliert.

Quelle: beata-Daten (Berechnungen der Autoren). \*\*\* p &lt; 0.001 / \*\* p &lt; 0.05 / \* p &lt; 0.10

WSI Mitteilungen

bleiben, bestätigt unsere Erwartungen, dass nicht nur der Tausch von konkreten Gratifikationen und Belastungen, sondern auch die generalisierten Erwartungen innerhalb der Beschäftigungsbeziehung relevant sind. Wenig überraschend zeigt sich dies besonders deutlich für die wahrgenommene Work-Family-Unterstützung.

In einem weiteren Schritt werden soziodemografische Merkmale der Beschäftigten berücksichtigt. Danach haben weibliche im Vergleich zu männlichen Beschäftigten ein geringeres ZWFC-Risiko. Dieses kann jedoch durch deren unterschiedliche Arbeitsressourcen erklärt werden, da der Unterschied nach deren Kontrolle verschwindet. Aufgrund der gerade in Deutschland weiterhin vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollen (Blossfeld/Drobnic 2001) wählen Frauen offensichtlich von vorneherein eher Beschäftigungsbedingungen, die ZWFC vermeiden helfen. Daneben zeigt sich, dass Beschäftigte, deren jüngstes Kind im Alter von drei bis elf Jahren ist, im Vergleich zu Kinderlosen ein deutlich erhöhtes ZWFC-Risiko aufweisen. Für Beschäftigte, deren jüngstes Kind ein geringeres Alter hat,

kann dies dagegen nicht bestätigt werden. Da unsere Stichprobe ausschließlich Beschäftigte aus den alten Bundesländern enthält, dürfte für diesen Befund das Muster bedeutsam sein, dass nach der Kleinkindphase häufig ein Wiedereinstieg der Mütter in die Erwerbsarbeit erfolgt, das Halbtagschulsystem jedoch weiterhin relativ hohe Betreuungsverpflichtungen für Kinder dieses Alters impliziert. Das deutlich erhöhte Risiko von partnerlosen Beschäftigten im Vergleich zu Beschäftigten mit nicht erwerbstätigem Partner untermauert diese Ergebnisse, da diese Gruppe viele Alleinerziehende enthält.

Hinsichtlich konkreter Anforderungen, Belastungen und Ressourcen innerhalb des individuellen Beschäftigungsverhältnisses zeigt sich, dass gesunde Arbeitsbedingungen wie auch eine hohe Arbeitszeitflexibilität Spielräume bei der zeitlichen Vereinbarkeit beider Lebensbereiche schaffen und damit das ZWFC-Risiko senken. Gesunde Arbeitsbedingungen ermöglichen eine schnelle physische Erholung von der Erwerbsarbeit und reduzieren somit auch das Risiko, häufiger ZWFC zu erleben. Eine gute Ar- ►

beitszeitflexibilität schafft dagegen die Möglichkeit, die eigenen Arbeitszeiten an den außerberuflichen Zeitbedarf flexibel anpassen zu können und senkt damit das ZWFC-Risiko. Bemerkenswert sind zudem die erhöhten Risiken für hohe Einkommen (im Vergleich zu geringen Einkommen von weniger als 2.000 € brutto monatlich). Sie zeigen sich deutlich – trotz Kontrolle für das Beschäftigungsniveau sowie den mit relativ hohen Einkommen besonders häufig verknüpften Arbeitsressourcen und -belastungen. Offensichtlich sind an relativ hohe Einkommen in den hier gezeigten Modellen nicht erfasste Erwartungen vonseiten des Arbeitgebers geknüpft, die das ZWFC-Risiko erhöhen. Keine direkten, bzw. nur äußerst geringe Effekte zeigen sich dagegen für die beiden berücksichtigten Autonomieformen. Sie bieten als Ressourcen zwar Möglichkeiten, ZWFC zu vermeiden, bergen für das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Privatleben jedoch auch die Gefahr, der Arbeit eine größere Priorität einzuräumen und damit das Auftreten von WFC wiederum zu fördern.

Sehr starke Einflüsse auf die Häufigkeit von WFC haben die in der Gruppe der Erwerbsarbeitsbelastungen berücksichtigten Prädiktoren. So nehmen überlange Arbeitszeiten überdurchschnittlich viele Zeitressourcen für die Erwerbsarbeit in Anspruch, was die verfügbare Zeit im Privatbereich verringert und dementsprechend zu einem erhöhten ZWFC-Risiko führt. Interessanterweise spielt die Lage der Arbeitszeiten jedoch eine noch größere Rolle für das Auftreten von ZWFC als deren Länge. Findet Arbeit häufig spät abends statt, kollidiert dies in besonderem Maße mit den in dieser Zeit meist stattfindenden familiären und sozialen Aktivitäten. Weiterhin zeigt sich ein enorm hohes ZWFC-Risiko für Beschäftigte, deren tägliche Arbeitszeiten zwischen einer und unter zwei Stunden täglich unregelmäßig schwanken (im Vergleich zu Beschäftigten, deren tägliche Arbeitszeit kaum schwankt). Insbesondere diese Unregelmäßigkeit erschwert berechenbare, verlässliche Abstimmungsprozesse. Überraschenderweise tritt dieser Effekt für Beschäftigte mit unregelmäßig schwankenden Arbeitszeiten von mehr als zwei Stunden täglich nicht auf. Derart große Arbeitszeitschwankungen scheinen im Vergleich zu weniger stark schwankenden Arbeitszeiten von vornherein Einstellungen oder Erwartungsminderungen seitens der Partner und Kinder zu implizieren, dass die fehlende Zeit nicht mehr als konflikthaft erscheint. Zusätzlich stellen sich auch ein hoher Arbeitsdruck, wechselnde Arbeitsorte sowie eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit als Prädiktoren für ein erhöhtes ZWFC-Risiko heraus. Ersterer erschwert die Möglichkeiten der Nutzung spezifischer Ressourcen und erhöht damit das Risiko, erwerbsarbeitsbedingt zeitlich nicht auf private Ereignisse Rücksicht nehmen zu können. Häufig wechselnde Arbeitsorte verhindern dagegen die Anwesenheit bei wichtigen privaten Ereignissen und erhöhen damit das ZWFC-Risiko. Eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit hingegen kann als existentiell bedrohlich erlebt werden. Eine Strategie, dem zu begegnen, besteht in der Erhöhung des Engagements im Job, durch

das Beschäftigte auch in besonderen privaten Situationen häufiger den zeitlichen Erfordernissen des Arbeitsplatzes Priorität einräumen und somit ihr Risiko, ZWFC zu erleben, erhöhen.

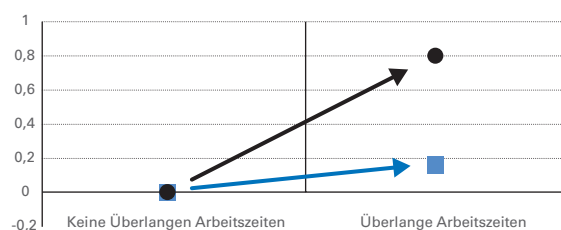
Letztendlich bestätigt sich auch der erwartete Einfluss der Qualität der Tauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem (siehe Modelle 5 und 6). So haben Beschäftigte mit einer inadäquaten individuellen Work-Family-Unterstützung ein erhöhtes ZWFC-Risiko im Vergleich zu Beschäftigten mit subjektiv adäquater Unterstützung. Zudem erhöht eine familienunfreundliche Arbeitskultur des direkten Vorgesetzten ZWFC auf das doppelte Risiko. Des Weiteren, in ihrer Wirkung jedoch deutlich schwächer ausgeprägt, stellt sich die Beziehung zu den Kollegen als Prädiktor für eine erhöhte ZWFC-Häufigkeit heraus. Ist die Beziehung zu den eigenen Kollegen schlecht, so sinkt deren Bereitschaft, bei besonderen Ereignissen im Privatbereich Hilfe im Bereich der Erwerbsarbeit zu leisten, wodurch das ZWFC-Risiko steigt. Die Arbeitskultur auf Organisationsebene hat dagegen keinen Einfluss auf dieses Risiko. Bei Betrachtung des Commitments der Beschäftigten hat allein das Bleibe-Commitment einen Einfluss auf die Häufigkeit von ZWFC. Dies ist nicht überraschend, da ein hohes Bleibe-Commitment eine Alternativlosigkeit zu anderen Beschäftigungsmöglichkeiten mit eventuell besseren Work-Family-Bedingungen repräsentiert und somit einer schwachen Verhandlungsposition gegenüber dem Arbeitgeber gleichkommt. Letztendlich geht auch ein durch den Beschäftigten negativ bewertetes Gesamtpaket aus Anreizen und Beiträgen im Job mit einer Erhöhung des ZWFC-Risikos einher.

Im sechsten Modell in *Tabelle 1* testeten wir die Vermutung, dass eine hohe Autonomie im Job negative Auswirkungen von Arbeitsbelastungen abpuffern könnte (*Tabelle 1* und *Abbildung 2*). Dabei stellt sich heraus, dass eine hohe Autonomie über den eigenen Zeitplan den ZWFC-steigern-

ABB. 2

### Überlange Arbeitszeiten und zeitbasierte Work-to-Family-Conflicts (ZWFC) getrennt nach Autonomiegrad/Zeitplan

■ Geringe Autonomie/Zeitplan ■ Hohe Autonomie/Zeitplan



Quelle: BEATA-Daten; Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen



den Effekt für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten in der Tat abmildert. Umgekehrt haben Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten und geringer Autonomie über den eigenen Zeitplan ein wesentlich größeres Risiko, häufiger ZWFC zu erleben, als Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten ohne solche Autonomiespielräume. Im Unterschied dazu bestätigte sich die Vermutung nicht, dass der negative Einfluss von Arbeitsdruck bei hoher Autonomie abgemildert würde.

## 5. Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ursachen von zeitbasierten Work-Family-Conflicts (ZWFC) im deutschen Kontext, trotz unterschiedlicher institutioneller Einbettung zu marktliberalen Gesellschaften des anglo-amerikanischen Raums, durchaus im Einklang mit der internationalen Literatur zu diesem Thema stehen. Generell spielen Ressourcen bei der Vermeidung von ZWFC eine untergeordnete Rolle. Sehr bedeutend sind dagegen Erwerbsarbeitsbelastungen, wobei keineswegs alle gleichermaßen wichtig sind. Besonders hartnäckig führt Arbeitsdruck zu ZWFC, aber auch lange Arbeitszeiten, wechselnde Einsatzorte und eine unregelmäßige, kaum vorhersehbare Lage der Arbeitszeiten. Der negative Einfluss überlanger Arbeitszeiten kann jedoch durchaus durch das Einräumen von Job-Autonomie gemildert werden. Mit anderen Worten: Der starke Zusammenhang zwischen Belastungen und ZWFC ist kein Schicksal, sondern kann gestaltet werden. In Einklang mit der tauschtheoretischen Konzeption der Beschäftigungsbeziehung sehen wir einen wichtigen Ertrag der vorgestellten Analysen darin, dass offensichtlich über die konkreten, hier vergleichsweise detailliert erfassten Beschäftigungsbedingungen hinausreichend die Erwartungen gegenüber dem Arbeitsgeber sowie die wahrgenommene Qualität der Beschäftigungsbeziehung für das Vorkommen von ZWFC relevant sind. Auch der geringere ZWFC bei Frauen kann als Ergebnis eines interdependenten Tauschverhältnisses interpretiert werden: Die Prävalenz eines arbeitsteiligen Tauschmusters innerhalb von Partnerschaften und Familien führt offensichtlich zu Beschäftigungsmustern, die einen Tausch zwischen hohen Gratifikationen und hohen Belastungen eher vermeiden. Gegenüber den international beobachteten Einflussfaktoren von ZWFC scheint eine deutsche Besonderheit zudem darin zu liegen, dass ein höheres Risiko solcher Konflikte vorhanden ist, wenn schulpflichtige Kinder im Haushalt leben. Hierfür dürfte die Tatsache ausschlaggebend sein, dass Ganztagschulen in Deutschland eher die Ausnahme sind, bzw. dass sie in hinreichender Anzahl fehlen. Die in der deutschen Diskussion übliche Engführung von Work-Life-Balance-Problemen auf Familien lässt sich dennoch nicht bestätigen. Auch ohne Kinder im Betreuungsalter entstehen für Beschäftigte ernsthafte zeitbasierte Work-Family-Conflicts, die Lösungen erfordern. ■

## LITERATUR

- Allen, N. J./Meyer, J. P.** (1990): The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, in: *Journal of Occupational Psychology* 63 (1), S. 1–18
- Allen, T. D./Shockley, K. M./Poteat, L. F.** (2008): Workplace factors associated with family dinner behaviors, in: *Journal of Vocational Behavior* 73 (2), S. 336–342
- Bakker, A. B./Demerouti, E.** (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art, in: *Journal of managerial Psychology* 22 (3), S. 309–328
- Batt, R./Valcour, M. P.** (2003): Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover, in: *Industrial Relations* 42 (2), S. 189–220
- Beham, B./Drobnic, S.** (2010): Satisfaction with work-family balance among German office workers, in: *Journal of managerial Psychology* 25 (6), S. 669–689
- Blossfeld, H.-P./Drobnič, S.** (Hrsg.) (2001): *Careers of Couples in Contemporary Societies: From Male Breadwinner to Dual-Earner Families*, Oxford
- Brose, H.-G./Diewald, M./Goedicke, A.** (2004): Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung, in: Struck, O./Köhler, C. (Hrsg.): *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland*, München/Mehring, S. 287–310
- Byron, K.** (2005): A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, in: *Journal of Vocational Behavior* 67 (2), S. 169–198
- Carlson, D. S./Kacmar, M. K./Williams, L. J.** (2000): Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict, in: *Journal of Vocational Behavior* 56 (2), S. 249–276
- Coyle-Shapiro, J. A.-M./Conway, N.** (2004): The Employment Relationship through the lens of Social Exchange, in: Coyle-Shapiro, J. A.-M./Shore, L. M./Taylor, S. M./Tetrick, L. E. (Hrsg.): *The Employment Relationship. Examining Psychological and Contextual Perspectives*, Oxford, S. 5–28
- DiRenzo, M. S./Greenhaus, J. H./Weer, C. H.** (2011): Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict, in: *Journal of Vocational Behavior* 78 (2), S. 305–314
- Duxbury, L./Higgins, C.** (2001): *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?*, Canadian Policy Research Networks, Ottawa
- Greenhaus, J. H./Beutell, N. J.** (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles, in: *The Academy of Management Review* 10 (1), S. 76–88
- Eby, L. T./Casper, W. J./Lockwood, A./Bordeaux, C./Brinley, A.** (2005): Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002), in: *Journal of Vocational Behavior* 66 (1), S. 124–197
- Jacobs, J. A./Gerson, K.** (2004): Understanding Changes in American Working Time: A Synthesis, in: Epstein, C. F./Kalleberg, A. L. (Hrsg.): *Fighting for Time. Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russel Sage Foundation, New York, S. 25–45
- Jurczyk, K.** (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Arbeitszeitpolitische Herausforderungen aus der Lebenswelt, in: Groß, H./Seifert, H. (Hrsg.): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Berlin, S. 239–261
- Kalleberg, A. L./Reskin, B. F./Hudson, K.** (2000): Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States, in: *American Sociological Review* 65 (2), S. 256–278
- Kalleberg, A. L.** (2009): Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, in: *American Sociological Review* 74 (1), S. 1–22
- Klenner, Ch.** (2007): Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einen familienfreundlichen Betrieb, in: Dilger, A./Gerlach, I./Schneider, H. (Hrsg.): *Betriebliche Familienpolitik*, Wiesbaden, S. 159–186
- Kossek, E. E./Lautsch, B. A./Eaton, S. C.** (2006): Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness, in: *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), S. 347–367
- Lapierre, L. M./Spector, P. E./Allen, T. D./Poelmans, S./Cooper, C. L./O'driscoll, M./Sanchez, J. I./Brough, P./Kinnunen, U.** (2008): Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples, in: *Journal of Vocational Behavior* 73 (1), S. 92–106
- Major, V. S./Klein, K. J./Erhart, M. G.** (2002): Work Time, Work Interference with Family, and Psychological Distress, in: *Journal of Applied Psychology* 87 (3), S. 427–436

**Moen, P./Yu, Y.** (2000): Effective Work/Life Strategies: Working Couples, Working Conditions, Gender, and Life Quality, in: *Social Problems* 47 (3), S. 291–326

**Moen, P.** (2010): From „Work-Family“ to the „Gendered Life Course“ and „Fit“: Five Challenges to the Field, WZB Discussion Paper (501), Berlin

**Nomaguchi, K. M.** (2009): Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997, in: *Journal of Marriage and Family* 71 (1), S. 15–32

**Rousseau, D. M.** (1995): *Promises in actions: Psychological Contracts in Organizations*, Newbury Park, CA

**Schieman, S./Glavin, P./Milkie, M. A.** (2009): When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources, in: *American Sociological Review* 74 (6), S. 966–988

**Steinmetz, H./Frese, M./Schmidt, P.** (2008): A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference, in: *Journal of Vocational Behavior* 73 (2), S. 231–241

**Voydanoff, P.** (2004): The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation, in: *Journal of Marriage and Family* 66 (2), S. 398–412

**Wagner, A.** (2000): Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter, in: *Institut Arbeit und Technik* (Hrsg.): *Jahrbuch 1999/2000*, Gelsenkirchen, S. 258–275

**Wharton, A. S./Blair-Loy, M.** (2006): Long Work Hours and Family Life. A Cross-National Study of Employees' Concerns, in: *Journal of Family Issues* 27 (3), S. 415–436

## AUTOREN

**SEBASTIAN BÖHM**, M. A., Soziologe, Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Technischen Universität Braunschweig. Arbeitsschwerpunkte: Work-Life Interface, Familiensoziologie, Partnerschaftsqualität.

@ se.boehm@tu-bs.de

**MARTIN DIEWALD**, Prof. Dr., lehrt Soziologie an der Universität Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Ungleichheiten, Lebenslaufforschung, Soziale Netzwerke und Familie.

@ martin.diewald@uni-bielefeld.de