

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie bei Doppelverdienerpaaren

Masterarbeit

am

Studiengang „Betriebswirtschaft & Wirtschaftspsychologie“

an der Ferdinand Porsche FernFH

Petra Jäger, BA

1310683033

Begutachter/in: MMag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Kubicek

Wien, Mai 2015

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß übernommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Die vorliegende Fassung entspricht der eingereichten elektronischen Version.

20. Mai 2015

Unterschrift

Danksagung

Ich bedanke mich bei Frau Univ.-Prof. MMag. Dr. Bettina Kubicek für ihre kompetente und geradlinige Betreuung. Durch Ihre stets aufmunternde und hilfsbereite Art und ihre Geduld konnte ich die Masterarbeit in der notwendigen Zeit finalisieren - ohne aufzugeben. Vielen Dank!

Ein ganz besonderer Dank gilt aber dem Mann an meiner Seite für jegliche Unterstützung, die ich während meiner gesamten Studienzzeit erhalten habe. Du bist immer an meiner Seite gestanden, hast an mich geglaubt, mich unterstützt und mich ermutigt, wenn die Motivation verloren ging. Du hast in vielen Stunden auf mich verzichtet und trotzdem noch aufmunternde Worte für mich aufgebracht. Vielen Dank Georg, dass du da bist und an mich glaubst. Du hattest – wie fast immer – recht !

Meinen Eltern und Schwiegereltern, die mich während der Erstellung dieser Arbeit bei der Betreuung meiner Tochter tatkräftig unterstützt haben und auch meinem Mann Georg, der in den letzten Monaten den Großteil der Betreuung unserer Tochter übernommen hat, ein großes Dankeschön.

Ebenso ein Dankeschön an alle KorrekturleserInnen dieser Masterarbeit – ohne eure Hilfe wären wohl doch noch einige Fehler mehr enthalten. Danke Ulli, Moni und Georg.

Ein großes Dankeschön gilt meinen engen Freunden, die mich während des Studiums begleitet und mit mir Höhen und Tiefen durchlebt haben.

Und nicht zuletzt den vielen, vielen netten StudienkollegInnen denen ich begegnen durfte und mit denen ich viele lustige und spannende Stunden verbracht habe – danke! Einige davon sind zu einem fixen Bestandteil in meinem Leben geworden, die ich nicht mehr missen möchte.

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie von Doppelverdienerpaaren unter Berücksichtigung von Arbeitsintensivierung, Arbeitsflexibilität und der Qualität der Partnerschaft. Die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt wurde ebenfalls untersucht. Mittels Online-Fragebogen wurden 42 berufstätige Paare befragt, um Zusammenhänge unter Berücksichtigung des Geschlechtes der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und ihre Auswirkungen auf Konflikt und Bereicherung für die Gesamtskalen sowie ihre Subskalen aufzuzeigen und Erkenntnisse für die Praxis zu liefern. Die Ergebnisse zeigen einen Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit zeitbezogenen und stressbezogenem Arbeits-Familien-Konflikten. Auch eine konfliktvermeidende Wirkung einer positiven Partnerschaftsqualität auf den Arbeits-Familien-Konflikt wurde nachgewiesen. Eine unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung konnte hingegen nicht festgestellt werden.

Schlüsselbegriffe: Arbeits-Familien-Konflikt, Arbeits-Familien-Bereicherung, Arbeitsintensivierung, Arbeitsflexibilität, Partnerschaftsqualität, Doppelverdienerpaare

Abstract

The study at hand attends to the question of compatibility of work and family in case of dual-earner couples taking into account work intensification, work flexibility and the quality of the partnership. The difference in perception between men and women with regard to the work family conflict was also taken into consideration. By means of online questionnaires 42 working couples were surveyed in order to figure out connections regarding sex and compatibility of work and family and the effects on conflicts and the enrichment for the overall scales as well as the sub-scales, and provide insights for practice. The results indicate a connection between work intensification and time- and stress-related work-family-conflicts. Furthermore, the information substantiates, that a positive quality of the partnership has a conflict-avoiding effect on work-family-conflicts. There were, however, no indicators that suggest a different perception between men and women with regard to the work-family conflict and work-family-enrichment.

Keywords: Work-family-conflict, work-family-enrichment, work intensification, work flexibility, relationship quality, dual-earner couples

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Theoretische Grundlagen	3
2.1	Definitionen von Arbeit und Familie	3
2.2	Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Familie	5
2.3	Vereinbarkeit von Arbeit und Familie / Work-Life-Balance	9
2.3.1	Arbeits-Familien-Konflikt	11
2.3.2	Arbeits-Familien-Bereicherung.....	15
2.4	Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen als Antezedenten von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung im Job-Demands-Resources Modell	18
2.4.1	Grundannahmen des Job-Demands-Resources Modells	18
2.4.2	Anwendung des Job Demands-Resources Modells auf Arbeits-Familienkonflikt und -bereicherung.....	20
2.4.3	Arbeitsintensivierung als Arbeitsanforderung	21
2.4.4	Arbeitsflexibilität als Arbeitsressource	23
2.5	Unterschiede in der Wahrnehmung von Konflikten und Bereicherung zwischen Frauen und Männern	25
2.6	Qualität der Partnerschaft als Einflussfaktor auf Arbeits-Familien-Konflikt / Arbeits-Familien-Bereicherung	27
2.7	Forschungsmodell	28
3	Empirische Untersuchung	31
3.1	Studiendesign	31
3.1.1	Stichprobe.....	32
3.1.2	Erhebungsinstrumente	34
3.1.3	Auswertungsverfahren	42
3.2	Ergebnisse der Hypothesenprüfung	44

3.2.1	Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien- Bereicherung (H1 und H2).....	44
3.2.2	Zusammenhänge des Geschlechts bzw. der Partnerschaftsqualität mit Arbeits-Familien-Konflikt (AFK) und Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB) (H3a, H4a).....	53
3.2.3	Unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (H3b, H4b, H5)	55
4	Diskussion	59
4.1	Studienergebnisse.....	59
4.2	Schlussfolgerungen.....	62
4.2.1	Limitierungen der Untersuchung	63
4.2.2	Praxisimplikationen und Ausblick	64
	Literaturverzeichnis	67
	Abbildungsverzeichnis	77
	Tabellenverzeichnis	77
	Anhang.....	78

1 Einleitung

Ein Phänomen unserer Zeit ist die Veränderung der Familienstrukturen und der Zusammensetzung von Familien. In den 50er Jahren führte die Frau den Haushalt, während der Mann das Geld verdiente. Dieses Familienbild hat sich in der westlichen Welt sehr stark verändert.

Verbesserte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen und die Veränderung der Geschlechterrollen in der Gesellschaft sind ausschlaggebend für die Veränderung des Familienbildes (Voss, 2008). Frauen wollen nicht auf Beruf und Familie verzichten, sondern beides in Einklang bringen, und auch bei Männern zeigt sich immer mehr eine zunehmende Familienorientierung (Voss, 2008). Berufsausbildung und Qualifikation sind für Frauen von steigender Bedeutung. Aus einem Forschungsprojekt des ifb Bayern aus dem Jahr 2004 geht hervor, dass *„das in der Vergangenheit übliche Drei-Phasen-Modell (Berufstätigkeit, Familienphase, Wiedereinstieg) zunehmend durch ein Modell der simultanen Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgelöst wird (...).“* (Forschungsprojekt IFB Bayern, 2004, S. 22). Beide Partner nehmen die Verbindung beider Bereiche als einen wichtigen Teil ihres Lebens wahr (Maintier, Joulain & le Floc'h, 2011). Auch Edwards und Rothbard (2000) stellten fest, dass die bereits genannten Veränderungen zu einer Zunahme von Paaren mit doppeltem Einkommen (d.h. Doppelverdienerpaaren oder Dual-Earner Couples) führen.

Die fortschreitende Globalisierung führt zu einem immer größeren Streben nach Erfolg verbunden mit einem gesteigerten Wettbewerb. Hauptaugenmerk der Unternehmen liegt auf wirtschaftlichem Erfolg, der sich wiederum auf eine Änderung der Arbeitsbedingungen niederschlägt. Erhöhte Flexibilität, Teilzeitverträge, ständige Erreichbarkeit und eine ständige Verbesserung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse kennzeichnen das heutige Berufsbild (Härenstam, Marklund, Bernston, Bolin & Ylander, 2006).

Durch die steigende Komplexität des Berufslebens müssen Menschen zunehmend verschiedenste Rollen ausüben, um den geforderten Erwartungen sowohl beruflich als auch privat gerecht zu werden und diese in Balance zu halten. Man spricht von der „Work-Life-Balance“, wenn der Arbeits-Familien-Konflikt niedrig und die Arbeits-Familien-Bereicherung als hoch eingestuft werden. Konflikte zwischen Arbeit und Familie entstehen dann, wenn *„die Rollenerfüllung in einem Bereich durch die gleichzeitige Rollenerfüllung im anderen Lebensbereich erschwert wird“* (Ulich & Wiese, 2011, S. 32). Wirken Berufserfahrungen so positiv in den privaten Bereich, dass von einer Verbesserung des Privatlebens gesprochen werden kann, wird dieser Prozess als Bereicherung bezeichnet.

Zahlreiche Forschungen haben sich bereits mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beschäftigt. Der Großteil bezieht sich aber auf den Arbeits-Familien-Konflikt und erst in den letzten Jahren gibt es auch Forschungen, die einen positiven Einfluss der Arbeit auf die Familie untersuchen (Greenhaus & Powell, 2006). Im Rahmen dieser Arbeit wird der Fokus auf den positiven und negativen Einfluss der beruflichen Gegebenheiten auf das Familien- und Privatleben gelegt. Das Ziel ist die unterschiedlichen Komponenten herauszufiltern und insbesondere bei Doppelverdienerpaaren die Sichtweise der Auswirkungen auf das Familienleben zu erheben. Die Übereinstimmung der Wahrnehmung von Paaren ist dabei von besonderem Interesse. Vor diesem Hintergrund sollen Antworten auf folgende Fragestellungen gegeben werden: Stehen berufliche Aspekte im Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung und wie wirken sich diese aus? Gibt es einen Unterschied der PartnerInnen im Erleben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

2 Theoretische Grundlagen

Dieser Teil widmet sich den theoretischen Grundlagen der vorliegenden Forschungsfragen. In einem ersten Schritt werden die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und die darauf aufbauenden Modelle genauer beschrieben und der aktuelle Stand der Literatur wiedergegeben. Im zweiten Schritt werden die Themen Arbeit, Familie und das Auftreten von Konflikten und Bereicherung miteinander in Verbindung gesetzt und die Unterschiede in der Wahrnehmung von Paaren erklärt.

2.1 Definitionen von Arbeit und Familie

In der Literatur finden sich für den Begriff *Arbeit* zahlreiche Definitionsversuche. Kabanoff (1980) umschreibt Arbeit als eine Reihe von Aufgaben, die eine Person innerhalb einer Organisation ausübt. Arbeit an sich kann intrinsische Belohnung darstellen, jedoch liegt das vorrangige Ziel in der Beschaffung von extrinsischer Belohnung (Edwards & Rothbard, 2000). Ähnlich definiert Ulich (2001) den Begriff Arbeit, er spricht jedoch von der Ausübung von Aufgaben zur Schaffung von Werten (materieller oder immaterieller Art). Weinert (1998) stellt fest, dass die Einzelperson der Meinung ist, dass der Arbeitsplatz zu mehr dienen sollte als nur den Lebensunterhalt zu sichern.

Arbeit hat also einen zentralen Stellenwert in unserem Leben, welcher sich auf alle Bereiche des Lebens auswirkt (Rosenstiel, 2001, 2003). Dieses Phänomen wird durch Daten von Statistik Austria bestätigt. Im Jahr 2013 betrug die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bei den unselbständigen Erwerbstätigen 36,3 Stunden und bei den selbständigen Erwerbstätigen 31,1 Stunden. Die Erwerbsarbeit beansprucht folglich einen erheblichen Teil der zur Verfügung stehenden Zeit.

Der *Familienbegriff* ist schwierig zu definieren, da dieser von verschiedenen Bedingungen abhängt. Die Wichtigkeit der Familie in der jeweiligen Gesellschaft hat einen großen Einfluss. Schneewind (1999, S. 29) hebt das Prinzip des „gemeinschaftlichen Lebensvollzugs“ hervor. Einen hohen Grad an „interpersoneller Involviertheit“ als Kennzeichen nennen Werneck und Rohrer-Werneck (2000). Edwards und Rothbard (2000), meinen, eine Familie setze sich aus Personen zusammen, die durch biologische Verbindungen, soziale Sitten oder Adoption miteinander in Verbindung stehen. Eine allgemeingültige Definition gibt es hier aber nicht. Der Begriff der Familie hat sich im Lau-

fe der letzten Jahrzehnte verändert. Von Familie spricht man nicht nur, wenn sich diese aus zwei Partnern und mindestens einem Kind zusammensetzt. Die klassischen Partnerschaften werden ergänzt durch Lebensformen wie die von unverheirateten Paaren, Patchworkfamilien, gleichgeschlechtlichen Partnern, kinderlosen Paaren und AlleinerzieherInnen. Im Rahmen dieser Arbeit wird unter Familie die Beziehung von zwei Personen mit oder ohne Kinder verstanden, die unterschiedliche Rollen einnehmen und ein gemeinsames Ziel verfolgen (Schneewind, 1999).

In der Literatur werden Paare, bei denen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen, als *Doppelverdienerpaare* oder auch *Dual-Earner-Couples* bezeichnet. Hier sind beispielsweise der männliche Hauptverdiener und die weiblichen Teilzeitkräfte einzuordnen. Trotz der geänderten Bildungs- und Karrieremöglichkeiten für Frauen kommt es doch in den meisten Fällen bei der Geburt eines Kindes zur traditionellen Rollenverteilung (Czechowski, 2007). Sowohl die gesellschaftlichen als auch die organisatorischen Strukturen erlauben es nach wie vor nur schwer, von dieser vorgegebenen Arbeitsteilung abzuweichen. Zumindest für einen gewissen Zeitraum übernehmen die Frauen die Rolle der Hausfrau und Mutter und die Männer die des Ernährers (Domsch & Krüger-Basener, 2003). Um eine Vereinbarkeit des Privat- und Berufslebens zu gewährleisten, sind es meist die Frauen, die nur als Teilzeitkraft in ihren Beruf zurückkehren und erst in späteren Jahren wieder einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen (Lauterbach, 1994).

Zur Unterscheidung von den Doppelverdienerpaaren (Dual-Earner-Couples) soll der Begriff des Doppelkarrierepaares (Dual-Career-Couple) hier ebenfalls erläutert werden: Paare, bei denen Karriereorientierung und Berufstätigkeit vorherrscht, die aber auch auf ihre Partnerschaft und ihre Familie Wert legen (Domsch & Krüger-Basener, 2003). Die hauptsächliche Divergenz zu Doppelverdienerpaaren liegt in der unterstellten Karriereabsicht.

Eine Unterscheidung zwischen Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaaren wird in dieser Arbeit nicht vorgenommen. Die Karriereabsicht findet keine Berücksichtigung. Die Bezeichnungen Doppelverdiener- und Doppelkarrierepaare werden hier synonym verwendet.

2.2 Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Familie

In der einschlägigen Literatur finden sich Annahmen über die Wechselbeziehungen zwischen den unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen. Es wird aber darauf verwiesen, dass es nicht ein gültiges Modell gibt, vielmehr werden die unterschiedlichen Aspekte in die Betrachtung einbezogen. Herausgehoben werden die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und Familie (Resch & Bamberg, 2005).

Arbeit und Familie stellen jeweils Mikrosysteme aus Aktivitätsmustern, Rollen und Beziehungen dar, zwischen denen Verbindungen und Prozesse stattfinden und daraus resultiert wiederum ein übergreifendes Mesosystem (Voydanoff, 2002; Bronfenbrenner, 1989, zitiert in Voydanoff, 2004a, S. 398). Die Grenzen in den beiden Mikrosystemen können sich anpassen und verändern, daher wirken sich Ereignisse in einem System auf das andere System aus (Voydanoff, 2004a). Die Grenzen unterscheiden sich zwar in ihrer Flexibilität und Durchlässigkeit, jedoch findet oft ein Austausch statt (Frone, 2003).

- Frone (2003) hat in seiner Arbeit unterschiedliche Modelle zur Work-Family Balance zusammengefasst, die die bisherige Forschung hervorbrachte. Es werden kausale, nicht-kausale, integrative und dynamische Modelle unterschieden. Die kausalen und nicht-kausalen Modelle beschränkten sich auf die Darstellung von Verbindungsmechanismen von Beruf und Familie (Frone, 2003).

Um einen Überblick zu schaffen wird auf alle Modelle kurz eingegangen.

- Kausale Modelle unterstellen einen nachhaltigen Einfluss von Ereignissen eines Bereiches (z.B. Arbeit) in einen anderen Bereich (z.B. Familie). Hierzu zählen das Kompensationsmodell und das Spillover-Modell.
- In nicht-kausalen Modellen wird kein direkter Zusammenhang zwischen Beruf und Familie unterstellt, jedoch weisen die beruflichen und familiären Variablen einen Zusammenhang auf. Hierzu werden das Segmentationsmodell und das Kongruenzmodell gezählt.
- Integrative und dynamische Modell lassen sich nach Frone (2003) nicht genau voneinander trennen. Sie sind eine Vermischung von unterschiedlichen Modellen.

Edwards und Rothbard (2000) fanden in ihrer Forschung eine Vielzahl von Mechanismen, welche Arbeit und Familie miteinander verbinden, und untersuchten, wie diese Verbindungsmechanismen wirken. Die Autorin und der Autor gliedern diese Verbindungsmechanismen in sechs übergeordnete Bereiche: Arbeits-Familien-Konflikt, Kongruenz, Segmentation, Ressourcenabfluss, Kompensation und „Spillover-Effekt“. Besonders die Kategorien Spillover und Kompensation wirken sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus (Edwards & Rothbard, 2000).

Das Segmentations-, Kompensations- und Spillover-Modell zählen zu den klassischen Modellen der Arbeits- und Familien-Forschung (Cohen, 1997; Geurts & Demerouti, 2003).

Tabelle 1: Zusammenfassung von Modellen zur Work-Family-Balance nach Frone (2003)

Nicht-Kausale Modelle	Kausale Modelle	Integrative Modelle	Dynamisches Modell
Segmentationsmodell	Spillover-Modell	Modelle multipler Rollen	Transaktionales Stressmodell
Kongruenzmodell	Kompensationsmodell	Rahmenmodell nach Voydanoff	Modelle der Rollengrenzen und -übergänge
		Rollenbelastungs- und Rollenentlastungshypothese	Job-Demands-Resources Modell

Segmentation herrscht vor, wenn die beiden Bereiche Arbeit und Familie sich durch ihre Teilung nicht beeinflussen (Burke & Greenglass, 1987). Die Annahme, dass Erlebens- und Verhaltensweisen in Arbeit und Freizeit nicht miteinander zusammenhängen, wurde 1990 von Zedeck und Mosier als Segmentationsmodell bezeichnet. Dabei sind beide Bereiche völlig unterschiedlich und laufen parallel nebeneinander. Eine Beeinflussung in den jeweils anderen Bereich erfolgt nicht und ermöglicht der Person, das Leben in zwei voneinander unabhängige Teile zu teilen. Dieser Aspekt wurde aber in der Forschung schon vielfach widerlegt (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000). Edwards und Rothbard (2000) betrachten die Lebenssphären als einen aktiven und selbst gestalteten Prozess. Im Familienfeld werden berufsbezogene Gedanken und Verhaltensweisen aktiv unterdrückt und umgekehrt.

Kompensation beschreibt den Ausgleich der Unzufriedenheit in einem Bereich mit der Befriedigung in einem anderen Bereich (Burke & Greenglass, 1987). Frone (2003) hebt bei diesem Modell einen negativen Zusammenhang zwischen Beruf und Familie hervor. Zwei Arten von Kompensation werden unterschieden: zum einen eine sogenannte ergänzende Kompensation, bei der versucht wird erstrebenswerte Erfahrungen und Verhaltensweisen, die beispielsweise in der Arbeit nur mangelhaft gezeigt werden können, durch Aktivitäten in der Familie auszugleichen. Die zweite Art der Kompensation wird als reaktive Kompensation bezeichnet, in der eine im Berufsumfeld erlebte Ungleichbehandlung durch Aktivitäten im Privat- und Familienleben versucht wird auszugleichen (für eine ähnliche Betrachtungsweise siehe Edwards & Rothbard, 2000).

Spillover wird von Esslinger und Schobert (2007) als die Übertragung und Anwendung von Verhaltensweisen beschrieben. Diese können positiv sein und die Rolle bereichern oder aber negativ beeinträchtigen, was zum Konflikt führen kann. Andere Autorinnen und Autoren beschreiben den Begriff als einen Effekt, den Familie und Arbeit aufeinander ausüben und der zu Gemeinsamkeiten führen kann (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000). Diese Berührungspunkte zeigen sich im Arbeits- und Familienaffekt (z.B. Stimmung und Zufriedenheit), in Werten (Bedeutung, die Arbeits- und Familienvorhaben zugeschrieben wird), Fähigkeiten und offensichtlichen Verhaltensweisen (Edwards & Rothbard, 2000).

„Spillover occurs when characteristics in one domain generate similarities in the other domain“ (Voydanoff, 2005, S. 1617).

Spillover-Prozesse sind ein vielschichtiger Interaktionsprozess zwischen Arbeit und Privatleben. Die Übertragung von Fähigkeiten und Verhaltensweisen von einer Rolle auf die andere können sowohl positiv (Bereicherung) als auch negativ (Konflikt) sein (Schobert, 2007). Die Auswirkungen dieser Übertragung von Gefühlen und Werten können positiv sein und die andere Rolle festigen sowie bereichern (Work-Family Enrichment), aber sich auch negativ auswirken, indem sich die Rollen bei der jeweiligen Ausübung der Verpflichtungen gegenseitig beeinträchtigen und behindern (Work-Family Conflict). Der Ursprung dieser Konflikte basiert laut Greenhaus und Beutell (1985) auf den Kriterien Beanspruchung und widersprüchliche Verhaltenserwartungen sowie auf dem Faktor Zeit, bei dem zeitlich begrenzte Ressourcen zur Nichterfüllung von beruflichen oder privaten Verpflichtungen führen. Beim Spillover-Ansatz werden somit Arbeitserlebnisse in andere Bereiche „mitgenommen“ oder umgekehrt und beziehen sich auf die Stimmung, Werte und Verhaltensweisen. Die Merkmale der Arbeitssituation hängen mit dem Erleben in der Familie zusammen, und diese werden wiederum in der Beziehung, als auch in der Interaktion mit den Kindern sichtbar. Prob-

leme in der Partnerschaft können zu stärker wahrgenommenen Stressoren bei der Arbeit führen.

Die Übertragung von limitierten persönlichen Ressourcen (z.B. Zeit und Aufmerksamkeit) von einem Bereich auf den anderen nennt man *Ressourcenabfluss* (Edwards & Rothbard, 2000).

Die Beeinflussung von Arbeit und Familie durch eine dritte Variable wird als *Kongruenz* bezeichnet. Diese sogenannten Moderatorvariablen können Persönlichkeitseigenschaften, allgemeine Verhaltensmuster und soziale und kulturelle Faktoren sein (Frone, Russel & Cooper, 1994; Edwards & Rothbard, 2000). Das *Kongruenzmodell* beschreibt Erlebens- und Verhaltensweisen die Arbeit und Freizeit beeinflussen.

Der *Arbeits-Familien-Konflikt* kommt durch die Unvereinbarkeit der beiden Rollen und der Bewältigung der beruflichen und familiären Anforderungen zustande. In der Literatur wird von einer Art des Interrollenkonfliktes gesprochen (Greenhaus & Beutell, 1985; Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000).

Zwei Arten von Abhängigkeiten zwischen Beruf und Familie wurden in der Forschung erkannt, nämlich positiv oder negativer Einfluss (Powell & Greenhaus, 2006). Diesbezüglich herrscht Übereinstimmung in der Literatur, denn sowohl Zeit, Aufgaben, Einstellungen, Stress, Emotionen und Verhalten greifen von Beruf und Familie über (Greenhaus & Beutell, 1985; Poelman, O'Driscoll & Beham, 2005). Sie nehmen den Hauptanteil unserer Zeit, Energie und Aufmerksamkeit ein und sind folglich auch als hohe Stressquellen zu identifizieren (Burke & Greenglass, 1987). Die Wahrnehmung jedoch, inwieweit eine Behinderung oder Verbesserung der beruflichen oder familiären Rolle stattfindet, leitet sich aus der individuellen Beurteilung ab (Voydanoff, 2002, 2004a). Wesentlich ist wie die Einzelperson mit dem Rollenwechsel umgeht. Versucht die Person beide Bereiche voneinander zu trennen (Segmentation) oder miteinander in Einklang zu bringen (Integration). Je nach Persönlichkeit des Einzelnen werden Grenzen zwischen den Bereichen gezogen oder aber nicht (Bulger, Matthews & Hoffmann, 2007). Clark (2000) nennt hier noch ergänzend die persönliche Flexibilität, die Arbeitsgestaltung (z.B. Telearbeit) und die Identifizierung mit der Arbeitsfunktion, als beeinflussende Faktoren.

2.3 Vereinbarkeit von Arbeit und Familie / Work-Life-Balance

Arbeit und Familie können aufgrund ihrer zeitlichen und emotionalen Bedeutung nicht als getrennte Bereiche gesehen werden. Beide stellen für den Großteil der Menschen zentrale Bezugspunkte in ihrem Leben dar. Eine zeitliche und räumliche Abgrenzung ist in der heutigen Zeit nicht mehr möglich und auch durch die bereits beschriebene Veränderung der Rollenbilder, kommt es zu Überschneidungen und Berührungspunkten. Diese müssen ausbalanciert werden, um allen Anforderungen im privaten und beruflichen Umfeld gerecht zu werden.

Die Problematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie stellt sich für Männer und Frauen unterschiedlich dar. Männer geraten zwischen ihren beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen ihrer Familie in die Misere, wohingegen bei Müttern in Betreuungsphasen öfters zeit- und organisatorische Unvereinbarkeit auftritt. Frauen sehen ihre Berufstätigkeit als Zeichen von Unabhängigkeit und streben daher die Vereinbarkeit von Familienleben mit Kindern und Arbeitsalltag an. Dieses Phänomen der modernen Zeit wird auch durch den Anstieg von Teilzeitkräften und der erwerbstätigen Frauen in Österreich generell belegt und führt zur doppelten Erwerbstätigkeit (Hoff, 2006).

Betrachtet man das Verhältnis der Hauptlebensbereiche Beruf und Familie und deren Ausgestaltung durch Frauen, Männer und Paare, spricht die Wissenschaft von Work-Life-Balance. Beruf wird mit Arbeit und Erwerbstätigkeit gleichgesetzt. Mit dem Begriff Life wird Freizeit und das Privatleben an sich verstanden. Das private Leben umfasst sowohl die selbstbestimmte freie Zeit als auch die unbezahlte Arbeit in Haus und Familie (Hoff, 2006).

Das Thema Work-Life-Balance und Work-Family-Balance wird bereits seit den 90er Jahren diskutiert. Mittlerweile haben sich die Zugänge einem starken Wandel unterzogen. Auf Grund des Anstieges der Erwerbstätigkeit von Frauen, ihrer Gleichstellung und auch der vermehrten Präsenz von Frauen in höheren Positionen ist die Stellung des Mannes auch im privaten Umfeld gefährdet (Hill, 2005). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur mehr Thema der Frauen, sondern betrifft mittlerweile auch die Männer. In den empirischen Studien wurden Männer selten als Vergleichsgruppe untersucht, da angenommen wurde, dass diese weniger mit der Problematik der zweifachen Belastung konfrontiert wären. Familie wurde als Gegenpol bezeichnet mit ausgleichender Wirkung für den Mann (Hoff, 2006). Durch die Änderungen der Lebensgestaltung wird auch das Interesse an der Work-Life-Balance immer dringlicher und der Begriff an sich gewinnt an Popularität.

In der Forschung finden sich für die Work-Life-Balance viele Definitionen, jedoch keine allgemeingültige. Greenhaus, Collins und Shaw (2003, S. 511) betonen, dass

„...the definitions of balance are not entirely consistent with one another..., and the impact of work-family-balance on individual wellbeing has not been firmly established“.

Clark (2000) beschreibt Work-Life-Balance als Zufriedenheit und ein gut funktionierendes Zusammenspiel zwischen Arbeit und Familie mit einem Minimum an Rollenkonflikt und ergänzt damit die ursprüngliche Definition von Marks und MacDermid (1996). Die Autorin und der Autor meinen, dass eine ausgewogene Work-Family-Balance von der individuellen Orientierung in den verschiedenen Lebenslagen abhängig ist. Sie empfehlen ein Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Rollen zu halten und beschreiben „role balance“ als

„the tendency to become fully engaged in the performance of every role in one’s total role system, to approach every typical role and role partner with an attitude of attentiveness and care“ (Marks & MacDermid, 1996, S. 421).

Vereinfacht wird unter dem Begriff der Work-Family-Balance die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Privatleben hinsichtlich der Verteilung von Ressourcen und Zeit auf diese beiden Lebensbereiche verstanden (Tschida, 2013). Die Problematik der Unvereinbarkeit tritt mit einer Begrenzung des Zeit- und Ressourcenkontingents auf. Durch den Einsatz von Ressourcen in einem Bereich stehen sie für den anderen Bereich nicht mehr zur Verfügung (Jacobshagen, Amstad, Semmer & Kuster, 2005). Hoff (2006, S. 2) spricht sogar von Entgrenzung der Lebenssphären, denn eine zeitliche, räumliche, inhaltliche, soziale und motivationale Trennung von Arbeit und Privat- und Familienleben ist kaum mehr möglich. Auch die Ausübung von verschiedenen Rollen kann zu möglichen Konflikten durch die unterschiedlichen Anforderungen und den Rollenwechsel führen (Hoff, 2006). Wirkt sich jedoch ein Bereich oder eine Rolle positiv auf den/die andere/n aus, sodass es dort zu einer Verbesserung der Situation kommt, spricht man von Bereicherung (Grzywacz & Marks, 2000).

Demerouti und Geurts (2004) befassten sich ebenfalls mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bezeichnen diese aber als „Work-Family-Interaktion“. Unter dem Interaktionsprozess verstehen die Autorinnen das Funktionieren und Verhalten in einem Lebensbereich der positiv oder negativ vom anderen Bereich beeinflusst werden kann. Die Beeinflussung findet durch quantitative und qualitative Anforderungen statt. Unter dem Begriff „Funktionieren“ werden die eigene Fähigkeit und die eigene Motivation

verstanden, Zeit und Anstrengung in den beruflichen und familiären Bereich zu investieren.

In der Literatur wird die Vereinbarkeit zwischen den Bereichen Arbeit und Familie mit ihren Bedingungen und ihren Konsequenzen untersucht. Die Studien unterscheiden zwei Betrachtungsweisen der Konsequenzen. Zum einen werden die Auswirkungen mit Stress und Konflikt in Zusammenhang gebracht und unter dem Begriff „Konflikt“ untersucht. Zum anderen haben die Forscherinnen auf der Suche nach einem umfassenden Ansatz auch die positiven Effekte der beiden Rollen untersucht und gefunden. Diese Auswirkungen und Ergebnisse aus den beiden Bereichen, werden als Bereicherung verstanden (Greenhaus & Powell, 2006). Im Folgenden sollen sowohl die Konflikt- als auch die Bereicherungsperspektive ausführlicher erläutert werden.

2.3.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Im Leben von Menschen repräsentieren Arbeit und Familie zentrale Bezugspunkte, die aber miteinander in Konflikt stehen können (Wiese, 2004). Sonnentag und Fritz (2010) sehen eine Interaktion zwischen Berufs- und Familienleben im engeren Sinn und zwischen Beruf und Familie im weiteren Sinn als Arbeits-Familien-Konflikt. Greenhaus & Beutell (1985) hat die Theorie zum Arbeits-Familien-Konflikt, unter Annahme der Rollentheorie nach Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek und Rosenthal (1964), geprägt. Demnach wird der Arbeits-Familien-Konflikt als Inter-Rollen-Konflikt verstanden. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal (1964, S. 20) beschreiben den Interrollenkonflikt wie folgt:

„Here the role pressures associated with membership in one organization are in conflict with pressures stemming from membership in other groups. Demands from role-sender on the job for overtime or take-home work may conflict with pressures from one's wife to give undivided attention to family affairs during evening hours. The conflict arises between the role of the focal person as worker and his role as husband and father”.

Die Theorie des **Inter-Rollen-Konfliktes** beschreibt somit ein konkurrierendes Verhalten zwischen zwei oder mehreren Rollen, wovon eine Anforderung jedenfalls nicht erfüllt werden kann. Als Beispiel eines Inter-Rollen-Konflikts nennen Kahn und KollegInnen (1964) Familienmitglieder, die die ungeteilte Aufmerksamkeit und Präsenz einer

Person fordern, und die gleichzeitige Forderung des Arbeitgebers nach längeren Arbeitszeiten.

Die Rollenüberlastung wird als weit verbreitete Form von Kahn et al. (1964, S. 20) genannt und kann als eine Art Inter-Sender-Konflikt gesehen werden. Das heißt, dass unterschiedliche Sender miteinander vereinbarte Erwartungen an eine Person haben, das Individuum selbst aber eine Erfüllung auf Grund zeitlich begrenzter Ressourcen nicht als möglich erachtet. Die Person muss Prioritäten setzen und entscheiden, was sofort erfüllt wird.

Die Anforderungen aus der Ausübung der beiden Rollen Beruf und Familie sind also nicht miteinander vereinbar und erschweren die Erfüllung der Rollenerfordernisse (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). Eine Vereinbarkeit der beiden Rollen ist dadurch nicht gegeben.

In der internationalen Forschungsliteratur wird die angeführte Umschreibung des Konfliktes zwischen Beruf- und Familienleben weitgehend übereinstimmend verwendet (Shaffer, Joplin & Hsu, 2011). Vereinfacht gesagt beeinflusst die Erfüllung einer Rolle, wie beispielsweise jener im Berufsleben, die Befriedigung einer anderen Rolle, wie zum Beispiel Kinderbetreuung.

In der Literatur finden sich für das Konstrukt des Arbeits-Familien-Konfliktes (work-family-conflict) auch Bezeichnung wie negativer Spillover, Work-Family Interferenz oder Work-Family Spannung (Frone, 2003). Im engeren Sinn stellt der Arbeits-Familien-Konflikt eine Art Wechselbeziehung zwischen den Lebensbereichen Beruf und Familie dar und im weiteren Sinne eine Wechselbeziehung zwischen Arbeit und Privatleben (Greenhaus & Beutell, 1985; Sonnentag & Fritz, 2010).

Greenhaus und Beutell unterscheiden drei Arten von Arbeits-Familien-Konflikten (1985, S. 77ff). Die Autoren nehmen an, dass das Konflikterleben aus zeitbasierten, stressbasierten und verhaltensbasierten Ursachen entsteht. Hat eine Person mehrere Rollen zu erfüllen, so stehen diese zueinander in Konkurrenz. Die Zeit, die für die Erfüllung einer Rolle verwendet wird, kann nicht für eine andere Aktivität genutzt werden. Der durch die zeitliche Komponente verursachte Konflikt wird von den Autoren als ein aus zeitbasierten Ursachen entstehender Konflikt bezeichnet. Eine Teilnahme an einer anderen Rolle wird aus zeittechnischen Überlappungen von zwei Rollen erschwert (*time-based-conflict*). Die Beanspruchung oder auch Belastung psychischer Natur wirkt sich beeinflussend von einem Bereich in den anderen aus, damit ist der beanspruchungsbasierte Konflikt (*strain-based conflict*) gemeint. Die Autoren nennen Angst,

Depression und Ermüdung als Beispiele für solche Beanspruchungen (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 80).

Wenn das Verhalten und die Verhaltensanforderungen z.B. Distanziertheit unterschiedlich mit den Erwartungen in Widerspruch stehen, wird vom verhaltensbasierten Konflikt (*behavior-based conflict*) gesprochen. Als sprechendes Beispiel wird hier von den Autoren die Änderung des Verhaltens als Führungskraft auf die Rolle des Familienmitgliedes genannt (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 81). In der Rolle der Führungskraft wird zum Beispiel von einem Mann Durchsetzungsfähigkeit, Dominanz und ein gewisses Maß an Härte erwartet. Wohingegen von einem Familienvater ein lebenswerter Umgang und ein Eingehen auf die Bedürfnisse seiner Familie erwartet wird. Der Zeitaufwand, die Belastung und die Erwartungen an eine Person beeinflussen die Rollen in Beruf und Privatleben.

Neben den drei Aspekten des Arbeits-Familienkonflikts werden auch zwei Wirkrichtungen unterschieden: Zum einen kann Arbeit mit Familie in Konflikt stehen (*work-family-conflict*). Das Familienleben kann aber auch negative Auswirkungen auf den Beruf (*family-work-conflict*) haben (Frone, 2003; Sonnentag & Fritz, 2010). Die zweiseitige Wirkung wurde in Studien von Frone, Russel und Cooper (1992) und Frone, Yardley und Markel (1997) belegt. Die Autorinnen und Autoren stellten in ihren Forschungen auch fest, dass bestimmte Belastungen die Beziehungen zwischen Beruf und Familienleben beeinflussen. Bestätigung fand dies in der Rekonzeptualisierung des Zusammenhanges zwischen Beruf und Familie von Grzywacz und Marks (2000). Die Autorinnen und Autoren wiesen in ihren Forschungen Auswirkungen von Problemen und Unstimmigkeiten mit der Familie und dem Partner sowie von Arbeitsdruck auf negativen Spillover nach. Frone et. al. (1997) kamen zur Erkenntnis, dass die Überlastungen auf Grund von elterlichen Verpflichtungen zu Konflikten in der Familie führen können, die sich auf die Arbeit auswirken. Daraus entstehen abermals Spannungen, die wieder auf die Familie wirken.

Weitere Forschungen im Bereich des Arbeits-Familien-Konfliktes stellten zudem fest, dass das Konfliktpotential mit der Anzahl der Arbeitsstunden, der Stärke der Identifikation mit der Arbeit, der Höhe der Arbeitsanforderungen, dem Commitment, der intrinsischen Motivation und der Loyalität dem/der ArbeitgeberIn gegenüber steigt (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Besonders erhöhtes Konfliktpotential konnte bei besonders engagierten MitarbeiternInnen nachgewiesen werden. Frauen erleben Konflikte intensiver als Männer, wenn es zu Spannungen zwischen Beruf- und Familienleben kommt (Wiese, 2004). Als Ursache dafür können die Gleichstellung der Frauen in den verschiedensten Bereichen und die damit verbundenen Rol-

lenkonflikte genannt werden. Einen Unterschied bei der Wahrnehmung von Differenzen bei Personen mit oder ohne Kinder konnte von den AutorInnen nicht nachgewiesen werden. Zurückzuführen ist dieses Ergebnis auf unterschiedliche Vergleichsgrößen, die von den ProbandInnen bei der Konfliktwahrnehmung herangezogen wurden. Personen mit Kindern haben eventuell schon Strategien entwickelt, um geänderte Familienanforderungen zu bewältigen (Ulich & Wiese, 2011).

Kahn et al. (1964) sprechen davon, dass RollenpartnerInnen Druck ausüben, um das Verhalten ihres Gegenübers zu beeinflussen und zu ändern. Dadurch kommt es zur Beeinflussung des/der Partners/in, der/die bereits versucht, eine Vereinbarung der Rollen zu ermöglichen und sich neuerlich vermehrtem Druck ausgesetzt fühlt. Der Konflikt wird dadurch größer erlebt und wahrgenommen. Je größer der Druck ausgehend vom Rollensender, desto schlimmer wird der Konflikt erlebt (Kahn et al., 1964).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass von einem Arbeits-Familienkonflikt gesprochen wird, wenn von einer Behinderung oder negativen Beeinflussung ausgegangen wird. Erhöhter Rollendruck entsteht, wenn einer der beiden Bereiche eine wichtige Stellung für eine Person einnimmt und von zentraler Bedeutung für das Selbstkonzept der Person ist. Auch die Androhung oder das Vorhandensein von Strafen fördern den Druck auf eine Person (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77).

Die einschlägige Fachliteratur spricht von einem Konflikt, wenn von einer Behinderung oder negativen Beeinflussung ausgegangen wird. Die Rollentheorie war lange Zeit in der Work-Life-Balance Forschung ein beherrschendes Thema. Insbesondere die Rollenbelastungshypothese stand im Fokus. Diese besagt, dass widersprüchliche Erwartungen verbunden mit unterschiedlichen Rollen nachteilige Auswirkungen auf das Wohlbefinden haben (Poelmans et al., 2005, S. 5). Zahlreiche Forschungen (Greenhaus & Beutell, 1985; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Carlson & Kacmar, 2000) unterstellen, dass eine Balance zwischen den beiden Lebensbereichen nur gegeben sein kann, wenn es keine Konflikte zwischen den Bereichen gibt. In der Arbeits- und Familienliteratur wurde ausgehend von dieser Betrachtungsweise der Blickwinkel überwiegend auf den Konfliktbereich gelegt (Rothbard, 2001; Greenhaus & Powell, 2006). Der Hintergrund liegt in der Theorie zur Knappheit der Ressourcen. Diese besagt, dass nur ein begrenztes Maß an Zeit und Energie vorhanden ist. Durch die Ausübung unterschiedlicher Rollen werden Zeit und Energie verbraucht.

Die Übernahme mehrerer Rollen führt aber nicht unbedingt zu Problemen. Sie kann auch als bereichernd angesehen werden.

2.3.2 Arbeits-Familien-Bereicherung

Bei der Bereicherung geht man von einem positiven Zusammenhang oder der Überlappung von den beiden Lebensbereichen Arbeit und Familie aus. Dieser Zusammenhang wird auch mit den Begriffen *positiver Transfer*, *Enhancement*, *Bereicherung* oder *Enrichment* umschrieben (Ulich & Wiese, 2011). Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006, S. 133) verwenden für gute Beziehungen zwischen den Bereichen auch Formulierungen wie *positiver spillover* (hier ist die Übertragung von Stimmungen, Verhalten und Werten gemeint) oder *facilitation* (hier wird Erleichterung in allen Lebensbereichen angestrebt), die jedoch von der Bereicherung abzugrenzen sind.

Barnett und Hyde (2001) zeigten, dass die Teilnahme an mehreren Rollen positive Auswirkungen auf das körperliche und seelische Wohlergehen haben. Personen, welche an mehr Rollen in Beruf und Familie teilnehmen, fühlen sich wohler und zufriedener als solche, die nur an einzelnen Rollen teilnehmen (Greenhaus & Powell, 2006). Durch die Beteiligung an verschiedenen Bereichen von Arbeit und Familie können die Rollen einerseits voneinander profitieren (Carlson et al., 2006) und Probleme in einer dieser Rollen können gemildert werden (Greenhaus & Powell, 2006). Nach Carlson und seinen Kolleginnen und Kollegen (2006) sind die in der ersten Rolle erlangten Vorteile und die damit einhergehende gute Erfüllung der zweiten Rollen ein grundlegender Bestandteil von Arbeits-Familien-Bereicherung.

Die positiven Effekte, die durch die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit auf die Familie und das Privatleben wirken, werden von Greenhaus und Powell (2006) im Modell der „Arbeits-Familien-Bereicherung“ zusammengefasst. Darin bilden sie ihre theoretischen Überlegungen zu den Auswirkungen von Beruf auf Familie und von Familie auf Beruf ab. Im Modell wird von einer Steigerung bzw. Verbesserung der Lebensqualität durch die Teilnahme an multiplen Rollen und ihrem Zusammenspiel ausgegangen. Es berücksichtigt die wahrgenommene Wichtigkeit und den Wert, den eine Rolle für eine Person hat. Die Autoren definieren Bereicherung wie folgt:

„The extent to which experiences in one role improve the quality of life in another role“(S. 73).

Das Ausüben von multiplen Rollen erhöht demnach das persönliche Wohlbefinden und wirkt positiv auf die Lebenszufriedenheit.

Greenhaus und Powell (2006) identifizierten in ihrer Arbeit die Auswirkungen von zwischenmenschlichen Beziehungen als eine Möglichkeit, die zur Bereicherung führt.

Nach Voydanoff (2001b) kann die Ausübung multipler Rollen mehrere positive Konsequenzen für das Individuum nach sich ziehen. Die Autorin unterscheidet in ihrem integrativem Modell drei Wege, wie es zu Bereicherung kommen kann: unabhängig und sich ergänzend (*additive*), meditierend (*mediating*) und moderierend (*moderating*).

1. Berufliche und familiäre Erfahrungen haben Auswirkungen auf die Zufriedenheit, die Lebensqualität und das Wohlbefinden (*additive*). Rollenakkumulation hat positive Wirkung auf das körperliche und geistige Wohlbefinden (Barnett & Hyde, 2001).
2. Durch die Ausübung beider Rollen (Arbeit und Familie) entsteht ein gegenseitiger Handlungsspielraum (*mediating*). Die Teilnahme kann zu einer Reduzierung von negativen Effekten durch die erfolgreiche Ausübung der anderen Rolle führen (Greenhaus & Powell, 2006). Die Autoren konnten bei Personen mit einem zufriedenstellenden Familienleben einen schwächeren Zusammenhang von Arbeitsstress und gestörtem Wohlbefinden nachweisen. Barnett, Marshall und Pleck (1992) berichten Moderationseffekte zwischen Qualität der Arbeitsrolle und psychologischem Unwohlsein durch die Rolle als Ehepartner und Elternteil.
3. Positive Erfahrungen aus einem Bereich können in einen anderen transferiert werden (*moderating*) (Voydanoff, 2001b).

Das Modell von Greenhaus und Powell (2006) geht von einem möglichen Ausgleich von negativen Erlebnissen durch positive Erfahrungen aus qualitativ hochwertigen Rollen aus und bezieht sich daher auf den Punkt 3 der Beschreibung der drei Wege zur Bereicherung nach Voydanoff (2001b).

Durch die gewonnenen Erfahrungen aus der Teilnahme an verschiedenen Rollen können folgende fünf Kategorien von Ressourcen erworben und wiederum für die andere Rolle verwendet werden: Fähigkeiten und Perspektiven (z.B. soziale Kompetenz), psychische und physische Ressourcen (z.B. Selbstwirksamkeit), soziale Eigenmittel (z.B. Vernetzung, Information), Flexibilität (z.B. flexible Arbeitszeiten) und Sachmittel (z.B. Geld) (Greenhaus & Powell, 2006).

Als Ressource bezeichnen Greenhaus und Powell (2006, S. 80) einen Vermögenswert, der zur Bewältigung von einer schwierigen Situation oder einem Problem herangezogen werden kann. Das Modell der Arbeits-Familien-Bereicherung nach Greenhaus und Powell (2006) beschreibt Wege, bei denen durch den Einsatz von Ressourcen die wahrgenommene Bereicherung unterstützt werden kann. Die Autoren unterscheiden den instrumentellen Weg, wo eine direkte Übertragung von einer Rolle auf die andere

Rolle erfolgt, und den affektiven Weg, bei welchem ein positiver Affekt zu einer gesteigerten Leistung in der anderen Rolle führt (Greenhaus & Powell, 2006).

Wiese, Seiger, Schmid und Freund (2010) beschäftigen sich ebenfalls mit dem Thema Bereicherung, da, wie sie feststellten, die positiven Auswirkungen in der Arbeits-Familien-Forschung eher wenig Beachtung fanden. Unter Berücksichtigung der Erkenntnisse und Ansätze von Greenhaus und Powell (2006) fassen die Autoren unter dem Begriff der Bereicherung drei positive Facetten zusammen: die Übertragung von Kompetenzen (*transfer of competencies*), die Übertragung von positiver Stimmung (*transfer of positive mood*) und domänenübergreifender Ausgleich (*compensation*). Letzteres bezeichnet das Engagement und die positive Erfahrungen in einem Lebensbereich, welche eine Bewältigung von negativen Erfahrungen in einer anderen Lebensdomäne ermöglicht (Wiese et al., 2010). Die Autoren verstehen unter „*compensation*“ eine Verschiebung der Aufmerksamkeit einer Person auf eine potentiell zufriedenstellende Domäne. Sie gehen von einem in zwei Richtungen arbeitenden Ausgleich aus. Positive Erfahrungen in der Arbeit gleichen Probleme und Mängel im familiären Bereich aus. Als Beispiel führen sie den Stolz nach einem erfolgreichen Arbeitstag an. Dieser gleicht die Wut nach einem Streit zuhause wieder aus. Aber auch bestätigende Erfahrungen und Erlebnisse im privaten Umfeld kompensieren Probleme und negative Erfahrungen in der Arbeitsdomäne. Zum Beispiel helfen positive private Erlebnisse besser mit arbeitsbedingten Sorgen umzugehen (Wiese et. al., 2010, S. 105).

Die Definition des domänenübergreifenden Ausgleiches unterscheidet sich allerdings vom einfachen Übergreifen der positiven Stimmung. Beim „*transfer of positive mood*“ weisen die Autorinnen und Autoren auf eine direkte Übertragung der Stimmungen hin, egal aus welcher Domäne diese stammt (Wiese et. al., 2010). Transfer von Stimmungen (auch *spillover* genannt) ist unbeabsichtigt und nicht nur auf einen Lebensbereich beschränkt (Greenhaus & Powell, 2006).

Unter „*transfer of competencies*“ wird eine Übertragung von erworbenen Fähigkeiten von einem Bereich auf den anderen verstanden. Aus Sicht der Autorinnen und Autoren fallen darunter soziale Kompetenzen und Selbstregulierungskompetenzen (Wiese et. al., 2010, S. 105).

Unter Berücksichtigung dieser drei Facetten von Bereicherung haben Wiese et. al. (2010) einen Fragebogen erstellt, der in dieser Arbeit verwendet wurde.

Arbeits-Familien-Bereicherung kann – wie auch im Konstrukt des Arbeits-Familien-Konfliktes – in zwei Richtungen wirken (Greenhaus & Powell, 2006). Einerseits können

Erfahrungen im Berufsleben eine positive Wirkung auf das Privatleben haben und andererseits kann sich das Privatleben positiv auf das berufliche Umfeld auswirken. In der vorliegenden Arbeit wird der Fokus der Beeinflussung des beruflichen Umfeldes auf den privaten Bereich untersucht.

2.4 Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen als Antezedenten von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung im Job-Demands-Resources Modell

Das Anforderungs-Ressourcen (Job-Demands-Resources) Modell beschäftigt sich ursprünglich mit den Einflüssen von Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Bakker & Demerouti, 2007). Voydanoff (2005) wies aber darauf hin, dass auf Grund der Zusammenhänge zwischen Arbeit und Familie das Modell auch zur Klärung der Arbeits-Familien-Schnittstelle herangezogen werden kann. Ein möglicher Einfluss von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf das Wohlbefinden und vermutlich auch auf konflikthafte und bereichernde Aspekte bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können angenommen werden (Tschida, 2013).

2.4.1 Grundannahmen des Job-Demands-Resources Modells

Das Job-Demands-Resources Modell nach Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) unterstellt jeder Arbeit ihre eigenen spezifischen Faktoren, die mit Stress am Arbeitsplatz verbunden sein können. Die Faktoren können in zwei Kategorien Arbeitsanforderungen beziehungsweise Arbeitsbelastungen (job demands) und Arbeitsressourcen (job resources) unterteilt werden (Demerouti, et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) und sind mit spezifischen Auswirkungen verbunden. Arbeitsanforderungen können zu Erschöpfung und Burnout führen, wohingegen Arbeitsressourcen zu Engagement führen können (Schaufeli & Bakker; 2004).

Arbeitsanforderungen beziehen sich auf die physischen, sozialen und organisatorischen Aspekte der Arbeit. Diese Aspekte erfordern körperliche und geistige Anstren-

gung und sind mit bestimmten physischen und psychischen Kosten verbunden (Demerouti et al., 2001, S. 501). Bakker und Demerouti (2007) nennen beruflichen Druck, negative emotionale Kontakte mit anderen Personen und schlechte Arbeitsbedingungen als Beispiele für Arbeitsanforderungen die zu Belastungen führen.

Arbeitsressourcen (job resources) beziehen sich ebenfalls auf die physischen, sozialen und organisatorischen Aspekte der Arbeit. Jedoch auf jene, welche dazu beitragen, Arbeitsanforderungen zu verringern, Arbeitsziele zu erreichen und persönliches Wachstum und Entwicklung zu stimulieren (Demerouti et al., 2001, S. 501). Als wichtige Arbeitsressourcen gelten für viele Berufe Autonomie, Teilnahme beim Treffen von Entscheidungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Vorgesetzten-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Qualität sowie Feedback (Bakker & Demerouti, 2007).

Beide Kategorien Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen haben verschiedene Auswirkungen (Bakker & Demerouti, 2007). Demerouti et al. (2001, S. 508) gehen von einem Zusammenhang von Arbeitsanforderungen mit Erschöpfung aus und stellten fest, dass hohe berufliche Anforderungen in Verbindung mit wenig vorhandenen Arbeitsressourcen die Entstehung von Burnout fördern. Fehlen hingegen Arbeitsressourcen, sinken die Motivation und das Engagement (Demerouti et al, 2001). Fasst man beide Entwicklungen zusammen, dann resultieren aus hohen Arbeitsanforderungen in Verbindung mit wenigen Ressourcen eine Überbeanspruchung und ein Abfall der Motivation. Sind die Arbeitsanforderungen und die vorhandenen Arbeitsressourcen jedoch hoch, so kommt es zur durchschnittlichen Belastung und zu hoher Motivation (Bakker & Demerouti, 2007).

Ausgehend vom Job-Demands-Resources Modell kamen Geurts und Demerouti (2003) zum Schluss: Wenn berufliche Anforderungen zu viel Zeit und Energie kosten und berufliche Ressourcen nicht ausreichen, dann werden die zeitlichen und kräftemäßigen Ressourcen aufgebraucht, um die arbeitsbedingten Aufgaben zu erfüllen. Das hat eine Behinderung des Funktionierens im privaten Umfeld zur Folge. Beim Vorhandensein von ausreichend beruflichen/organisationalen Ressourcen wie Autonomie, Aufgabenvielfalt, Entwicklungsmöglichkeiten und Teilnahme an den Entscheidungen werden die beruflichen Anforderungen gut gemeistert. Dies führt zu einem Anstieg des Selbstwertes und einem positiven Funktionieren im familiären Bereich. Bakker und Geurts (2004) und Demerouti et al. (2004, 2007) bestätigen diese Annahmen.

2.4.2 Anwendung des Job Demands-Resources Modells auf Arbeits-Familienkonflikt und -bereicherung

Voydanoff (2004a, S. 398) untersuchte die Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsflexibilität auf Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung. Die Autorin betrachtet die beiden als eigenständige Konstrukte. Arbeits-Familien-Konflikt definiert sie, analog Greenhaus und Beutell (1985), als einen Interrollenkonflikt. Arbeits-Familien-Bereicherung hingegen sieht die Autorin als ein Zusammenwirken, in welcher sich Ressourcen mit einer Rolle verbinden und die Teilnahme an der anderen Rolle damit erleichtern (Voydanoff, 2004a, S. 399).

Voydanoff (2004a) unterstellt in ihrer Untersuchung einen Einfluss von Arbeitsanforderungen, Ressourcenverbrauch, Ressourcengenerierung, sowie positivem und negativem „spillover“ auf die Entstehung von Konflikten oder dem Gefühl der Bereicherung. In ihren Studien zeigte sie eine unterschiedliche Bedeutung für das Erleben von Konflikten und Bereicherungen auf. Die Ergebnisse ihrer Forschung belegen einen Zusammenhang von Arbeitsbelastungen mit dem Erleben von Arbeits-Familien Konflikt und einen Zusammenhang von Arbeitsressourcen mit der wahrgenommenen Bereicherung im Familienleben (Voydanoff, 2004a). Autonomie, persönliches Zeitmanagement, Kreativität, der Einsatz der eigenen Fähigkeiten und die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit wirken sich positiv auf die Arbeits-Familien-Bereicherung aus. Einen Zusammenhang von grenzübergreifenden Ressourcen mit der Wahrnehmung von Konflikten oder Bereicherung konnte die Autorin ebenfalls nachweisen (Voydanoff, 2005). Unter grenzüberschreitenden Ressourcen versteht die Autorin Kontrolle und Flexibilität, familienfreundliche Maßnahmen und Unterstützung durch die Organisation.

Bakker, Brummelhuis, Prins und van der Heijden (2011) sehen Arbeit und Familie als eng verbunden an und haben für ihre Forschung ebenfalls das Job-Demands-Resources Modell herangezogen. In ihrer Studie untersuchten die Autorinnen und Autoren (2011, S.176ff) die Interaktionseffekte zwischen den quantitativen, emotionalen und kognitiven Arbeitsanforderungen und den folgenden fünf Job-Ressourcen: Arbeitsautonomie, Feedback, Vorgesetzten-Coaching, Entwicklungsmöglichkeiten und Beeinflussung der Entscheidungsfindung. Die Autorinnen und Autoren fanden heraus, dass hohe Arbeitsanforderungen in Verbindung mit dem Vorhandensein von geringen Ressourcen den Arbeits-Familien-Konflikt positiv beeinflussen können. Beim Vorhandensein von ausreichenden Ressourcen führen hohe emotionale Arbeitsanforderungen allerdings nicht unbedingt zu einem Arbeits-Familien-Konflikt. Ebenso konnten die Au-

torinnen und Autoren keine beziehungsweise nur geringe Interaktionseffekte nachweisen, wenn die Personen im Beruf Feedback für ihre Leistungen bekommen und am Entscheidungsprozess beteiligt sind. Autonomie im Job dämpft also die negativen Einflüsse von Arbeitsanforderungen (aus allen Aufgaben) auf die Familie. Die früheren Forschungsergebnisse von Grzywacz und Marks (2000) wurden dadurch bestätigt. Sie wiesen ebenfalls hohe Korrelationen vom beruflichen Umfeld, besonders von hohem Arbeitsdruck, mit Arbeits-Familien-Konflikt nach.

Die Forschungsergebnisse der letzten Jahre brachten auch Ergebnisse über die positiven Zusammenhänge von qualitativer und quantitativen Arbeitsanforderungen und Zeitdruck mit Arbeits-Familien-Konflikt (Frone et al., 1997; Blanch & Aluja, 2009; Grzywacz & Marks, 2000; Ilies, Keeney & Scott, 2007; Vodanoff, 2005) und von verschiedenen Job-Ressourcen und Bereicherung (Demerouti & Geurts, 2004; Vodanoff, 2004a ;Grzywacz & Butler, 2005). Hakanen, Peeters und Perhoniemi (2011) berichten, dass sich Arbeitsressourcen positiv auf künftige Arbeits-Familien-Bereicherung auswirken, und diese wiederum hat einen direkten Einfluss auf Engagement.

In der vorliegenden Masterarbeit sollen unter Berücksichtigung der Grundannahmen des Job-Demands-Resources Modells die Faktoren Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen und deren Auswirkungen auf die Arbeits-Familien-Bereicherung und den Arbeits-Familien-Konflikt untersucht werden. Aus den zwei Faktoren des Modells wird die **Arbeitsintensivierung** aus der Kategorie der Arbeitsanforderungen untersucht. Aus der Kategorie der Arbeitsressourcen wird die **Arbeitsflexibilität** herangezogen. Von besonderem Interesse ist dabei die unterschiedliche Wahrnehmung von Paaren. In den folgenden Abschnitten werden die beiden Faktoren in Grundzügen erläutert.

2.4.3 Arbeitsintensivierung als Arbeitsanforderung

Gemäß dem Arbeitsanforderungs-Ressourcen Modell (Demerouti et al., 2001) wird im Zuge dieser Masterarbeit die Arbeitsintensivierung genauer untersucht. Arbeitsintensivierung beschreibt zusammengefasst ein erhöhtes quantitatives Arbeitsaufkommen. Die Autorin und der Autor Korunka und Kubicek (2013) unterscheiden zwei Arten von Intensivierung der Arbeit: längere Arbeitszeiten und höherer Arbeitseinsatz pro Zeiteinheit (S. 22). Das gemeinsame Vorkommen beider Arten von Intensivierung wird angenommen (Green & McIntosh, 2001; Korunka & Kubicek, 2013).

Durch den Verbrauch von Ressourcen im beruflichen Umfeld wird von einer negativen Beeinflussung des Familienlebens ausgegangen, die in einem Konflikt resultieren kann. Eine Änderung der Arbeitsumgebung im Hinblick auf Termindruck, hohe Geschwindigkeiten der Arbeitsabläufe und hohen Leistungsdruck führen zu einer Erhöhung des Arbeitsaufkommens. Immer mehr Leistung muss in kürzeren Abständen erbracht werden. Auch die vermehrte Nutzung von Internet, E-Mail, etc. führt zu einer Flut von Informationen und zu einer Intensivierung der Arbeit. Als Ursachen für den Anstieg des Arbeitsaufkommens werden geänderte Zeitstrukturen genannt (Korunka & Kubicek, 2013, S. 17). Rosa (2005) nennt als Ursachen vor allem Änderungen in Technik, Kommunikation und Ökonomie, und der Autor erklärt diese mit seiner Theorie der sozialen Beschleunigung.

Wie bereits im Punkt 2.4.1. beschrieben, beziehen sich im Job-Demands-Resources Modell von Demerouti et al. (2001, S. 501) die Arbeitsanforderungen auf soziale und organisationale Faktoren der Arbeit, die körperlichen und geistigen Einsatz voraussetzen und zu Burnout führen können. Voydanoff (2004a) nennt als Beispiele Zeitdruck, Arbeitsplatzunsicherheit und nicht bemerkte Überstunden. Auch Bakker und Demerouti (2007) geben als Beispiele schlechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsdruck an. Zapf und Semmer (2004) berichten von arbeitsorganisatorischen Problemen, Unsicherheit (z.B. Rollenkonflikt) und qualitativer und quantitativer Überforderung (z.B. Zeitdruck) als Stressoren, welche sich aus dem Arbeitsumfeld ergeben.

Michel, Kotrba, Michelson, Clark und Baltes (2011) wiesen in ihrem metaanalytischen Review einen Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit Arbeits-Familien-Konflikt nach. Grzywacz und Marks (2000) berichten von negativen Auswirkungen wie Arbeitsdruck und hohe Arbeitsbelastungen auf die Familie. Bei einer mehr als 40-Stunden-Woche konnten die Autorin und der Autor auch eine erhöhte Konfliktwahrnehmung feststellen.

Byron (2005), Hill (2005), Beauregard (2006) und Ilies et al. (2007) berichten ebenfalls von einem positiven Zusammenhang von Arbeitsbelastung, im Sinne einer Erhöhung der Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche und dem Arbeits-Familien-Konflikt. Für die Auswirkungen von Arbeitsintensivierung auf die Arbeits-Familien-Bereicherung gibt es wenige empirische Befunde.

Mustapha, Ahmad, Uli und Idris (2011), sowie Voydanoff (2004b) wiesen in ihrer Forschung einen positiven Zusammenhang von Arbeitsanforderungen mit positiver Arbeits-Familien-Bereicherung nach. Voydanoff (2004b) erklärte dieses Ergebnis mit ei-

ner Verkettung von hohen Arbeitsbelastungen mit einem erhöhten Engagement, welches sich in einer erlebten Zufriedenheit spiegelt.

2.4.4 Arbeitsflexibilität als Arbeitsressource

Unter Arbeitsflexibilität wird hauptsächlich die zeitliche und örtliche Flexibilität für die Arbeitsausführung sowie die Autonomie, die eine Person bei der Erledigung von Arbeitstätigkeiten hat, verstanden (Greenhaus & Powell, 2006; Kossek, Lautsch & Eaton 2006; Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013). Um Arbeitsflexibilität zu erreichen sprechen Kossek und Michel (2011) von Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Zeit, Ort, Umfang und Beständigkeit der Arbeit.

Hill, Hawkins, Ferris und Weitzmann (2001) untersuchten den Einfluss von wahrgenommener Arbeitsflexibilität im Hinblick auf Zeit (*flexitime*) und Ort der Arbeit (*flexplace*) auf Arbeits-Familien-Balance.

Unter *Flexplace* verstehen die Autorinnen und Autoren die Freiheit der Personen, selbst zu entscheiden, wo sie ihre Arbeit ausführen. Sie sprechen von einem virtuellen Büro, in welchem sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei entscheiden können, wo sie ihre Arbeit verrichten. Auch inkludiert ist der Begriff der Telearbeit, der bei Vollzeitkräften, aber vorrangig bei Teilzeitbeschäftigten auftritt (Hill et al., 2001, S. 51). Die allgemeine Möglichkeit, individuelle Arbeitsstunden innerhalb bestimmter organisatorischer Richtlinien auszuüben, wird unter dem Begriff *Flexitime* gefasst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dann im Rahmen definierter fixer Anwesenheitszeiten ihre Arbeitsverpflichtung erfüllen und die zeitliche Gestaltung frei wählen (Hill et al., 2001, S. 50). Die Autorinnen und Autoren bestätigten die Hypothesen, dass wahrgenommene Flexibilität positiv mit Work-Family-Balance korreliert (Hill et al., 2001). Mcnall, Nicklin und Masuda (2010) konnten ebenfalls auf einen positiven Zusammenhang von flexiblen Arbeitsbedingungen mit Arbeits-Familien-Bereicherung hinweisen. Zeitliche und örtliche Flexibilität sowie Autonomie bei Entscheidungen lassen einen positiven Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkennen.

Kossek et al. (2006) argumentieren, dass die persönliche Autonomie und Kontrolle über das Timing und die Lage der Arbeit am meisten positive Effekte für Fachkräfte hat. Einige Arten von Flexibilität gehen aber auch mit negativen Auswirkungen auf die Familie einher. Autonomie wird als ergänzende Dimension der Arbeitsflexibilität her-

vorgehoben (Kossek et al., 2006). Demerouti et al. (2001) hoben ebenfalls Arbeitsflexibilität und berufliche Autonomie hervor. Diese dienen im Sinne von Arbeitsressourcen der Erfüllung der beruflichen Verpflichtungen.

Erlebte Kontrolle, Entscheidungs- und Handlungskompetenzen stehen ebenfalls in Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt (Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005). Beim Vorhandensein eines hohen Maßes an Kontrolle (Job-Autonomie) lassen sich weniger Konflikte nachweisen (Kossek et al., 2006). Butler et al. (2005) berichten von signifikanten Beziehungen von Job-Charakteristiken mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung: hohe berufliche Anforderungen wurden mit hohen Konflikten und die mögliche Einflussnahme im Berufsleben wurde mit geringen Konflikten assoziiert. Die mögliche Kontrolle und Einflussnahme wurde von den ProbandInnen auch mit einer Bereicherung verbunden.

Taris, Beckers, Verhoeven, Geurts, Kompier und von der Linden (2006) bewiesen, dass fehlende oder schwacher ausgeprägte berufliche Autonomie mit der Entstehung von zeitbasierten und belastungsbasierten Arbeits-Familien-Konflikt einhergeht.

Grzywacz und Marks (2000) untersuchten die Verbindungen und Einflüsse von Arbeitsressourcen mit Spillover und meinen damit Konflikt und Bereicherung in beide Richtungen, also Beruf auf Familie und umgekehrt. Die Ergebnisse ihrer Analysen zeigten, je mehr berufliche und private Ressourcen vorhanden sind, desto eher werden positive Auswirkungen der beiden Bereiche Beruf und Familie assoziiert. Untersucht wurden vor allem die Ressourcen Entscheidungsspielraum bei der Arbeit, Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, Ehepartnerinnen und Ehepartnern, sowie gute Familienbeziehungen. Negative Auswirkungen auf Arbeit und Privatleben haben Druck in der Arbeit, hohe Arbeitsbelastungen und wahrgenommene Missverständnisse und Probleme in der Familie.

Wie bereits erwähnt, steht die Forschung noch am Anfang, wenn es um Auswirkungen von möglichen Ressourcen aus dem Arbeitsleben auf die Arbeits-Familien-Bereicherung geht (Hunter, Perry, Carlson, & Smith; 2010). Aryee, Srinivas und Tan (2005) weisen auf eine Verbindung von Arbeitsengagement auf Arbeits-Familien-Bereicherung hin und Voydanoff (2004a) hebt als möglichen positiven Einflussfaktor Autonomie hervor. Generell sind der Erwerb und die Nutzung von Arbeitsressourcen wichtig für das Auftreten von Arbeits-Familien-Bereicherung (Greenhaus & Powell, 2006).

2.5 Unterschiede in der Wahrnehmung von Konflikten und Bereicherung zwischen Frauen und Männern

In der Literatur finden sich zahlreiche Studien zum Thema Arbeits-Familien-Konflikt, aber noch wenige zur Arbeits-Familien-Bereicherung (Demerouti et. al, 2001; Voydanoff, 2004a,b). Fast durchwegs haben die Autoren und Autorinnen einen Zusammenhang und / oder moderierende Effekte bei Berücksichtigung von demografischen Variablen gefunden. Marks und Leslie (2000) merkten an, dass Geschlecht, Rasse, familiäre Strukturen, sexuelle Orientierung und soziale Schicht als Moderator in der Arbeits-Familien-Forschung mitberücksichtigt werden sollen. In dieser Arbeit sollen, ausgehend von Doppelverdienerpaaren, die Auswirkungen und Zusammenhänge auf den wahrgenommenen Konflikt oder die Bereicherung, unter Berücksichtigung von Geschlecht und Beziehungsqualität, erforscht werden.

Geschlechtsunterschiede in der Wahrnehmung von Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung wurden auf Grund der Annahmen der Rollentheorie immer wieder hervorgehoben, allerdings gibt es hier keine eindeutigen empirischen Befunde (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Greenhaus und Powell (2006) berichten sogar, dass die Geschlechtsunterschiede gänzlich unerforscht seien. Einige Studien kamen zum Ergebnis, dass Frauen ein höheres Ausmaß von Arbeits-Familien-Konflikt wahrnehmen als Männer (Cinamon & Rich, 2002; Voydanoff, 2004a). Innestrand, Langballe, Falkum, Espnes und Aasland (2009) bestätigten die Hypothese, dass Arbeits-Familien-Interaktion Frauen mehr beeinflusst als Männer und kamen zu demselben Ergebnis wie Rothbard und Edwards (2003). Steenbergen, Ellemers und Mooijaart (2007) zeigten ebenfalls wichtige Unterschiede in der gegenseitigen Beeinflussung der Rollen Beruf und Familie zwischen den Geschlechtern auf. Frauen, die eine Arbeitsrolle ausführen, erleben auch eine Bereicherung in ihrer Familienrolle. Die Studie zeigte aber auch höhere zeitbasierte, verhaltensbasierte und psychologische Arbeits-Familien-Konflikte bei Frauen als bei Männern.

Aryee et al. (2005) hingegen konnten nur einen geringen Einfluss des Geschlechts auf die Arbeits-Familien-Balance nachweisen. Und Ford, Heinen und Langkamer (2007) fanden keinen Effekt des Geschlechts (Byron, 2005; Eby et al., 2005).

Wiese (2004) stellte fest, dass Konflikte zwischen Beruf und Familie befindlichkeitsrelevant sind und positive Ergebnisse ihren Ursprung im Verhalten und Erleben des Partners haben. Die Autorin konnte einen positiven Zusammenhang der wahrgenommenen Zufriedenheit des Partners dem Erleben positiver Emotionen sowie zwischen

erfahrener Unterstützung und positiven Emotionen feststellen. Außerdem wies die Autorin nach, dass das subjektive Erleben von Belastungen in den verschiedensten Bereichen Konflikte zwischen Arbeit und Familie fördern (Wiese, 2004).

Zusammenhänge zwischen Arbeits-Familien-Konflikt mit flexiblen Arbeitsbedingungen konnten ebenso nachgewiesen werden (Byron, 2005; Shockley & Allen, 2007; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011; Duncan & Pettygrew, 2012). Vorwiegend berichteten die Autorinnen und Autoren eine Verringerung der Arbeits-Familien-Konflikte durch das Vorhandensein von Arbeitsflexibilität. Allen et al. (2013) untersuchten in ihrer Metaanalyse den Zusammenhang von Arbeitsflexibilität und dem Vorkommen von Arbeits-Familien-Konflikten und stellten einen negativen Zusammenhang fest. Das heißt, dass Arbeitsflexibilität zu einer Reduzierung von Arbeits-Familien-Konflikten beiträgt beziehungsweise die Entstehung von Konflikten im Familienleben dämpft. Wobei sich das Vorhandensein von zeitlicher Flexibilität besser als örtliche Flexibilität auf die Verringerung von Arbeits-Familien-Konflikten auswirkt (Allen et al., 2013). Byron (2005) untersuchte den Zusammenhang von Arbeitsflexibilität und Arbeits-Familien-Konflikten und dem Geschlecht und konnte keinen Einfluss des Geschlechts und der Wahrnehmung von Arbeits-Familien-Konflikten nachweisen.

Hill et al. (2001) berichten eine positive Korrelation von wahrgenommener Flexibilität mit Work-Family-Balance. Unterschiede in der Wahrnehmung von Männern und Frauen konnten aber nicht nachgewiesen werden.

McNall et al. (2010) wiesen Alter und Geschlecht als wichtige Variable für die Wahrnehmung von Arbeits-Familien-Bereicherung nach. Grzywacz und Marks (2000, S. 23) untersuchten ebenfalls die positiven und negativen Verbindungen zwischen Beruf und Familie unter Einbeziehung des Geschlechtes. Dabei kamen sie zum Ergebnis, dass Frauen bei einer Wochenarbeitszeit von unter 20 Stunden weniger negative Einflüsse vom beruflichen auf das private Umfeld wahrnehmen. Hingegen bei einer Wochenarbeitszeit von 45 und mehr Stunden verbinden sowohl Männer als auch Frauen einen negativen Einfluss von Arbeit auf die Familie. Sie kamen auch zur Erkenntnis, dass jüngere Frauen mehr positive Auswirkungen vom Berufsleben auf das Familienleben erleben (Grzywacz & Marks, 2000).

Basierend auf Querschnittsdaten aus der *National Study of the Changing Workforce*, aus dem Jahr 2008, untersuchten Allen und Finkelstein (2014) Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Alter und Arbeits-Familien-Konflikt auf Basis von sechs Familienlebensphasen. Folgende Unterteilung des Familienlebens wurde in der Studie berücksichtigt: Etablierung, jüngstes Kind <3, jüngstes Kind 3-5, jüngstes Kind 6-12, jüngstes

Kind 13-18 und „leeres Nest“ (Kind bereits ausgezogen). Die Autorinnen weisen darauf hin, dass auf Grund der Nichtberücksichtigung von den unterschiedlichen Lebensphasen in der Arbeit-Familien-Konflikt-Forschung teilweise auch wenig bis keine Differenzen zwischen Männern und Frauen nachgewiesen werden konnten (Allen & Finkelstein, 2014). Idente Ergebnisse hinsichtlich der Geschlechtsunterschiede berichteten auch Powell & Greenhaus (2010).

Allen und Finkelstein (2014) konnten geringe negative Beziehungen zwischen dem Alter und dem Arbeits-Familien Konflikt nachweisen. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen berichten die Autorinnen geringe Konflikte während des „leeres Nest“-Stadiums und eine Anhäufung von Konflikten in den ersten drei Lebensphasen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern wurden ebenfalls gefunden. Männer berichten von mehr Beeinflussung des beruflichen Umfeldes durch die Familie. Geschlecht, Alter und die jeweilige Familienphase beeinflussen eindeutig den durch das berufliche Umfeld vorherrschenden Familienkonflikt.

2.6 Qualität der Partnerschaft als Einflussfaktor auf Arbeits-Familien-Konflikt / Arbeits-Familien-Bereicherung

Die Identifizierung der Einflüsse von Arbeitsanforderungen auf das Familien- und Privatleben, sind noch wenig erforscht (Parasurman & Greenhaus, 2002). Auch findet sich in der aktuellen Forschung wenig Information wie die Beziehungsqualität auf die Arbeits-Familien-Konflikte wirkt oder von diesen beeinflusst wird. Im Hinblick auf die Beeinflussung der Arbeits-Familien-Bereicherung konnten keine empirischen Belege gefunden werden.

Die Studienergebnisse von Shimazu, Bakker und Demerouti (2009) wiesen einen Einfluss von Arbeitsanforderungen des einen Partners auf den anderen Partner nach. Die Autorin und die Autoren stellten einen Zusammenhang von hohen Arbeitsanforderungen, Arbeits-Familien-Konflikt und schlechter Beziehungsqualität fest. Sie untersuchten in ihrer Studie die unterschiedliche Einschätzung der Partner hinsichtlich des wahrgenommenen Arbeits-Familien-Konfliktes und auch den Einfluss der Qualität der Partnerschaft auf den Arbeits-Familien-Konflikt. Hohe Arbeitsanforderungen führen zu Arbeits-Familien-Konflikten, da die negativen Erfahrungen aus dem beruflichen Bereich der Partnerin / dem Partner gegenüber gezeigt werden. Dadurch sinkt wieder die Unterstützung, wodurch wiederum die Beziehung zur Partnerin / zum Partner leidet. Es ent-

steht eine Art Wechselwirkung der Einflüsse, welche die Entstehung von Arbeits-Familien-Konflikten fördert (Shimazu, Bakker & Dermouti, 2009).

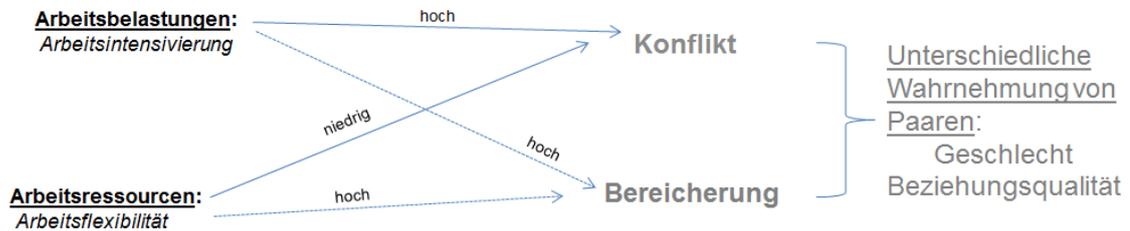
Jones und Fletcher (1993) fanden Beweise für die Behauptung, dass Einzelpersonen in der Lage sind, den tatsächlichen Einfluss der Arbeit ihrer Partnerin / ihres Partners und deren Auswirkung auf die Beziehung einzuschätzen. Kenny und Acitelli (2001) begründeten dies damit, dass Personen in engen Beziehungen sich gegenseitig kennen und daher die notwendigen Informationen über die Wahrnehmung der Partnerin / der Partners vorliegen.

Auf Grund dieser Erkenntnisse wurde in der vorliegenden Arbeit der Zusammenhang von der Qualität der Partnerschaft mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht. Auch wurde die unterschiedliche Einschätzung des wahrgenommenen Konfliktes in Zusammenhang mit der Qualität der Partnerschaft untersucht.

2.7 Forschungsmodell

Die in den vorangegangenen Kapiteln beschriebene Literatur wirft folgende Fragen auf: Stehen berufliche Aspekte wie Arbeitsintensivierung und Arbeitsflexibilisierung im Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung? Nehmen Doppelverdienerpaare die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterschiedlich wahr? Gibt es Unterschiede bei der Wahrnehmung von Arbeits-Familien-Konflikten von Männern und Frauen? Und wird das eigene Stresslevel höher eingeschätzt als das des Partners / der Partnerin?

Abbildung 1: Forschungsmodell



Daraus lassen sich folgende Hypothesen ableiten und werden im Zuge dieser Masterarbeit untersucht:

H1 untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung.

H1a: Arbeitsbelastungen, besonders Arbeitsintensivierung, stehen in einem positiven Zusammenhang mit dem Arbeits-Familien-Konflikt.

H1b: Arbeitsbelastungen, besonders Arbeitsintensivierung, stehen in einem negativen Zusammenhang mit der Arbeits-Familien-Bereicherung.

H2 untersucht den Zusammenhang zwischen Arbeitsressourcen und Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung.

H2a: Arbeitsressourcen, besonders Arbeitsflexibilität stehen in einem negativen Zusammenhang mit dem Arbeits-Familien-Konflikt.

H2b: Arbeitsressourcen wie etwa Arbeitsflexibilisierung stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Arbeits-Familien-Bereicherung.

H3 untersucht den Zusammenhang der Qualität der Partnerschaft mit der Arbeits-Familien-Bereicherung und der Wahrnehmung von Paaren.

H3a: Eine gute Partnerschaftsqualität steht in einem positiven Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung.

H3b: Frauen nehmen eher eine Arbeits-Familien-Bereicherung wahr als Männer.

H4 untersucht den Zusammenhang zwischen der Partnerschaftsqualität bzw. dem Geschlecht und dem Arbeits-Familien-Konflikt.

H4a: Eine positive Partnerschaftsqualität steht in einem negativen (also konfliktvermindernden) Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt.

H4b: Frauen nehmen eher einen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.

H5 untersucht die unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt des Partners / der Partnerin.

H5b: Die eigene Betroffenheit durch Arbeits-Familien-Konflikte wird höher eingeschätzt als jene des Partners / der Partnerin.

3 Empirische Untersuchung

Das folgende Kapitel widmet sich der empirischen Untersuchung der in Abschnitt 2 beschriebenen Zusammenhänge. Es werden zunächst das Studiendesign, das verwendete Erhebungsinstrument und die Auswertungsverfahren beschrieben und in weiterer Folge die Ergebnisse der Hypothesenprüfung erläutert.

3.1 Studiendesign

Bei der Studie handelt es sich um eine Querschnittsstudie, welche eine Momentaufnahme zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie liefern soll. Die Datenerhebung erfolgte mittels der Online-Software Unipark (www.unipark.de) in Form einer standardisierten schriftlichen Befragung. Der Fragebogen als Untersuchungsinstrument wurde gewählt, weil damit eine schnelle und großflächige Erhebung ermöglicht wird. Schriftlich erhobene Daten werden tendenziell als genauer, reproduzierbarer und bewahrbarer bezeichnet (Stier, 1999, S. 198). Aus diesem Grund wurde auch die Befragung mittels Online-Tool gewählt. Die Teilnehmerinnen können in einer kurzen Zeit per Mausclick die Fragen beantworten und die Daten sind sofort verwertbar und müssen nicht manuell bearbeitet werden. Der Antwortmöglichkeiten wurden fast durchgängig als Pflichtfelder programmiert, um eine vollständige Datenerhebung zu gewährleisten.

Die Rekrutierung der ProbandInnen erfolgte im beruflichen und privaten Umfeld. Der Link zum Fragebogen wurde mittels E-Mail und über den Online Campus der FFH verteilt sowie auf Social Media Plattformen wie Facebook und Xing veröffentlicht. Die Erhebung der Daten erfolgte von Ende November 2014 bis Ende Februar 2015. Das Hauptaugenmerk der Studie lag auf Personen, welche in einer Partnerschaft leben. Es wurde angestrebt, 140 Personen beziehungsweise 70 Paaren zu erreichen. Um die Zuordnung der Paare zu ermöglichen, wurde ein gemeinsamer Code abgefragt. Die Berufstätigkeit beider PartnerInnen mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden stellte ein wesentliches Kriterium für die Auswahl der Befragten dar.

Nach Beendigung der Befragung wurden die Daten aus dem Online-Fragetool abgezogen. Im ersten Schritt wurden die Daten im Excel auf die Vollständigkeit der Beantwortung der Fragen, auf fehlende Daten, aber vor allem auf die Kriterien der Berufstätigkeit der TeilnehmerInnen und die Teilnahme zwei zusammengehöriger PartnerInnen analy-

siert. Auf Grund dieser Analyse wurden dann fehlende Datensätze und Daten von TeilnehmerInnen, die nicht in einer Gemeinschaft leben und / oder wo nur ein Partner an der Befragung teilgenommen hat, ausgeschlossen. Anschließend wurden die bereinigten Paardaten in SPSS geladen und die Skalen auf die korrekte Codierung überprüft. Ein Item wurde umcodiert, da die zugehörige Skala eine entgegengesetzte Polung aufwies. Zur Überprüfung der internen Konsistenz der Fragebögen wurden Reliabilitätsanalysen durchgeführt.

3.1.1 Stichprobe

Der Link zur Befragung wurde von 367 Personen aufgerufen, jedoch brachen 130 Personen den Fragebogen nach der ersten Seite ab. Die Nettobeteiligung lag daher bei 237 Personen. Tatsächlich beendet wurde die Befragung von 184 ProbandInnen, was einer Rücklaufquote von 50,1 % entspricht. 53 Personen haben zwar begonnen, an der Befragung teilzunehmen, jedoch ihre Teilnahme vorzeitig abgebrochen. Diese Ausfälle entsprechen einer Drop-out-Rate von 22,4 %.

Die Stichprobe setzte sich aus 73 Männern (39,7 %) und 107 Frauen (58,1 %) zusammen. 4 Personen, oder 2,2 %, machten demnach keine Angabe zum Geschlecht.

Da im Zuge dieser Masterarbeit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Doppelverdienerpaaren von Interesse ist, erfolgt die Analyse der Daten auf Paarebene.

Teilgenommen haben 49 Paare, jedoch tatsächlich verwertbare Daten liefern 42 Paare, das sind 85,7 %. Die Paare setzen sich aus 43 Frauen und 40 Männern zusammen. Eine Person gab das Geschlecht nicht bekannt (1,2 %). Das Durchschnittsalter der Paare liegt bei 38,7 Jahren (SD=8,99).

Mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen verfügen über einen Hochschulabschluss (54,8 %) und 27,4 % über einen Abschluss mit Matura. Von den restlichen Personen schlossen 7,1 % ihre Ausbildung mit einer Lehre und 9,5 % mit einer Fachschule ab. Das hohe Bildungsniveau lässt sich auf die Art der Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zurückführen (siehe Punkt 3.1.).

66,7 % der Befragten arbeiten Vollzeit, und die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche (SD=13.9). Als Teilzeitkräfte arbeiten 23,8 % und die restlichen 9,5 % sind selbständig tätig. Davon haben 61,9 % der Teilnehmerinnen und Teilneh-

mer die Möglichkeit, über Fernzugriff oder über ein virtuelles privates Netzwerk (VPN) zu arbeiten.

58,0 % der Teilnehmerinnen gaben an, Kinder zu haben, wobei das durchschnittliche Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes bei 7,7 Jahren liegt.

Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung (n=84)

		n	%
Geschlecht	Männlich	40	47,62
	Weiblich	43	51,19
Beschäftigungsverhältnis	Vollzeit	56	66,67
	Teilzeit	20	23,81
	Selbständig	8	9,52
Ausbildung	Pflichtschule	0	0,00
	Lehrabschluss	6	7,14
	Fachschule/ Handelsschule	8	9,52
	Matura	23	27,38
	Universität/Hochschule	46	54,76
	Sonstige	1	1,19
Kinder	Ja	49	58,33
	Nein	32	38,1
	k. A.	3	3,57
Telearbeitsplatz	Ja	52	61,9
	Nein	29	34,52
	k. A.	3	3,57
		M	SD
Durchschnittliche Wochenstunden		40	13,86
Durchschnittliches Alter		39	8,99

3.1.2 Erhebungsinstrumente

Die Daten zur Testung der Hypothesen wurden mittels eines Online-Fragebogens erhoben. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang der Arbeit.

Der Fragebogen gliederte sich in folgende neun Fragenblöcke: Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Grenzmanagement, Präferenzen, Verhalten der Führungskraft, Veränderungen in der Arbeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Partnerschaft und allgemeine Daten. Für die zugrundeliegenden Forschungsfragen sind jedoch nur die Blöcke Arbeitsflexibilität, Arbeits-Familien-Bereicherung, Arbeitsintensivierung, Arbeits-Familien-Konflikt in der Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie die Qualität der Partnerschaft relevant.

Für die thematischen Blöcke Arbeitsflexibilität, Arbeits-Familien-Bereicherung, Arbeitsintensivierung, Arbeits-Familien-Konflikt sowie die Qualität der Partnerschaft wurden im Fragebogen jeweils mehrere Items vorgegeben.

Tabelle 3 zeigt eine Übersicht über diese Items, die jeweilige Anzahl der Items pro Fragenbogenskala sowie die Mittelwerte, Standardabweichungen und Minimum- und Maximum-Werte.

Tabelle 3: Deskriptive Statistik der Fragebogenskalen

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standard- abweichung
Arbeits-Familien-Konflikt gesamt	1,00	6,78	3,30	1,22
zeitbezogener Arbeits-Familien-Konflikt	1,00	6,33	2,94	1,55
stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikt	1,00	7,33	3,09	1,64
verhaltensbezogener Arbeits-Familien-Konflikt	1,00	7,00	3,86	1,69
Arbeits-Familien-Bereicherung gesamt	1,27	4,67	3,20	0,66
Transfer von Kompetenzen	1,00	4,44	2,67	0,89
Transfer von Stimmungen	1,00	5,00	4,00	0,82
Arbeitsintensivierung	1,00	5,00	3,55	1,05
Arbeitsflexibilität gesamt	1,00	5,00	3,00	0,95
Autonomie	1,00	5,00	3,96	0,97
zeitliche und örtliche Flexibilität *	1,00	5,00	2,37	1,22
Qualität der Partnerschaft	3,00	7,00	6,65	0,58

* die Originalskala enthält ein Item mehr; auf Grund der Reliabilitätsanalyse wurde ein Item ausgeschlossen

Das Untersuchungsinstrument wurde aus reliablen und validen Fragebogenskalen zusammengestellt (Norton, 1983; Carlson, Kacmer & Williams, 2000; Kossek et al. 2006; Wiese, et al., 2010). Vor der Hypothesentestung wurde die Güte der Fragebogenskalen jedoch nochmals mittels Reliabilitätsanalysen überprüft. Diese Analysen zeigen den Grad der Zuverlässigkeit und Genauigkeit, mit dem das Messinstrument ein gewünschtes Merkmal misst. Das zentrale Maß der Reliabilität ist die innere Konsistenz (Cronbachs Alpha). Werte ab 0,70 gelten als hierbei akzeptabel, Werte ab 0,80 als gut (Field, 2009, S. 673, S. 681). In den folgenden Kapiteln werden die einzelnen Fragebogenkonstrukte und ihre Reliabilität genauer dargestellt.

3.1.2.1 Arbeits-Familien-Konflikt

Zur Erhebung des Arbeits-Familien-Konfliktes wurde die Skala zur *Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie* von Carlson, Kacmer und Williams (2000, in deutscher Übersetzung von Wolff & Rieger, 2009) verwendet.

Da der Fokus dieser Arbeit auf die Auswirkungen von Beruf auf Familie gerichtet ist, wurde die im Originalfragebogen enthaltene Sichtweise von Familie auf Arbeit nicht berücksichtigt. Der enthaltene Fragebogen unterscheidet zwischen den drei Formen des Konflikts: basierend auf Zeit, Stress und Verhalten. Gesamt umfasst der Fragebogen neun Items, wobei jeder Konfliktart drei Items zugeordnet sind. Abbildung 1 zeigt beispielhaft ein Item pro Konfliktform in folgender Reihenfolge: zeitbezogener Arbeits-Familien-Konflikt, belastungs- und stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikt und verhaltensbezogener Arbeits-Familien-Konflikt.

Abbildung 2: Beispielitems Skala Arbeits-Familien-Konflikt

	1 Trifft nicht zu	2	3	4 Teils/Teils	5	6	7 Trifft zu
Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/meinem Partner bzw. meiner Partnerin ab.	<input type="radio"/>						
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie/meinem Partner bzw. meiner Partnerin zu unternehmen.	<input type="radio"/>						
Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht.	<input type="radio"/>						

Anhand einer 7-stufigen Intervallskala, mit Extremen von *1 trifft nicht zu* und *7 trifft zu*, wurden die wahrgenommenen Konflikte in den einzelnen Bereichen erhoben.

Die Skala Arbeits-Familien-Konflikt besteht aus den drei Subskalen zeitbezogener Konflikt (Cronbach $\alpha = 0.85$), belastungs- bzw. stressbezogener Konflikt (Cronbach $\alpha = 0.87$) und verhaltensbezogener Konflikt (Cronbach $\alpha = 0.84$). Die Reliabilität der Gesamtskala mit 0.84 ist als sehr hoch einzustufen und gilt als sehr zufriedenstellend. Die Reliabilitätstestung durch Ausschluss von Items zur Verbesserung des Cronbach α brachte keine Ergebnisse.

3.1.2.2 Arbeits-Familien-Bereicherung

Neben Konflikten sollten auch mögliche positive Effekte im Verhältnis zwischen Beruf und Familie erfasst werden. Zur Erfassung der Arbeits-Familien-Bereicherung wurden die Subskalen Arbeits-Familien-Bereicherung hinsichtlich der Übertragung von Kompetenzen und hinsichtlich der Übertragung von Stimmungen aus dem *Fragebogen zum*

positiven Transfer zwischen Arbeit und Familie von Wiese, Seiger, Schmid und Freund (2010) verwendet. Im Originalfragebogen sind beide Wirkweisen der Bereicherung enthalten: Arbeit auf Familie und Familie auf Arbeit. Da in dieser Untersuchung nur die beruflichen Auswirkungen auf die Familie von Interesse sind, wurde der Teil betreffend den familiären Auswirkungen nicht berücksichtigt.

Der Fragebogen ist in jeweils drei Skalen unterteilt. Wie schon erwähnt, wurden die Übertragung von Kompetenzen und Stimmungen verwendet. Die dritte Skala Kompensation von Beruf und Familie wurde nicht erhoben. Begründet kann das damit werden, dass Kompensation als solche nicht Bestandteil dieser Arbeit ist.

Dem Original entnommen wurde die 6-stufige Intervallskala, die Antworten von *1 trifft gar nicht zu* bis *6 trifft sehr zu* ermöglicht. Abbildung 2 zeigt ein Item der Fragebogenskala zur Übertragung von Kompetenzen und Abbildung 3 zeigt ein Item zur Übertragung von Stimmungen.

Abbildung 3: Beispielitem Arbeits-Familien-Bereicherung / Übertragung von Kompetenzen

Die Erfahrungen und Kompetenzen aus meinem Berufsleben...

	1 Trifft gar nicht zu	2	3	4	5 Trifft sehr zu
... verbessern meinen Umgang mit der Zeit im Familienleben.	<input type="radio"/>				

Abbildung 4: Beispielitem Arbeits-Familien-Bereicherung / Übertragung von Stimmungen

	1 Trifft gar nicht zu	2	3	4	5 Trifft sehr zu
Wenn ich mich bei meiner Arbeit gut fühle, habe ich auch zu Hause gute Laune.	<input type="radio"/>				

Die Skala Arbeits-Familien-Bereicherung wird unterteilt in Übertragung von Kompetenzen (Cronbach $\alpha = 0.91$) und Übertragung von Stimmungen (Cronbach $\alpha = 0.93$). Die Konsistenz beider Skalen ist sehr zufriedenstellend. Die Reliabilitätsanalysen der gesamten Skala ergaben einen Cronbach α von 0,87, was ebenfalls als sehr gute Reliabilität eingestuft werden kann. Eine weitere Verbesserung des Cronbach Alpha durch Ausschluss von Items kann nicht erzielt werden.

Tabelle 4: Reliabilitätsanalyse der Skala Arbeits-Familien-Bereicherung

Arbeits-Familien-Bereicherung	Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
Gesamtskala Arbeits-Familien-Bereicherung	0,87	15
Subskala Übertragung von Kompetenzen	0,91	9
Subskala Übertragung von Stimmungen	0,93	6

3.1.2.3 Arbeitsintensivierung

Unter Berücksichtigung der Grundannahmen des Job-Demands-Resources Modells, welches Auswirkungen der Faktoren Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Arbeits-Familien-Bereicherung unterstellt, wird die Arbeitsintensivierung im Sinne einer Arbeitsbelastung in der vorliegenden Arbeit untersucht. Erfasst wurde der Aspekt der Arbeitsintensivierung mit dem von Kubicek, Paskvan und Korunka (2014) erstellten Fragebogen zur *Erfassung der Arbeitsintensivierung*. Die Skala besteht aus fünf Fragen, welche die Veränderungen der Arbeitsbelastungen in den letzten 5 Jahren erfragen. Zur Beantwortung steht eine 5-stufige Antwortskala zur Verfügung: 1 nein, gar nicht; 2 ja, ein wenig; 3 ja, teilweise; 4 ja, überwiegend und 5 ja, völlig. Abbildung 3 zeigt ein Item der Fragebogenskala.

Abbildung 5: Beispielitem Arbeitsintensivierung

8 Veränderungen in der Arbeit

In den letzten 5 Jahren.....*

(* falls Sie kürzer als 5 Jahre angestellt sind, beantworten Sie die Frage entsprechend des Zeitraums, in dem Sie im Unternehmen tätig sind.)

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?

1 Nein, gar nicht.

2 Ein wenig

3 Teilweise

4 Überwiegend

5 Völlig

... muss immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeitern/-innen erledigt werden.

Die verbale Vorgabe der Skala entspricht zwar einer Ordinalskala, jedoch deutet die zahlenmäßige Unterstützung des Frageformats sowie die im Online-Fragebogen gegebene Ankreuzmöglichkeit mit optisch gleichen Abständen auf ein Intervallskalensformat hin. Um Aussagen über die Skalenqualität treffen zu können, wurde hier eine Reliabilitätsanalyse durchgeführt.

Die Reliabilitätsanalyse ergab eine innere Konsistenz der gesamten Skala von $\alpha = 0,92$, was auf eine sehr hohe Güte der Skala schließen lässt.

3.1.2.4 Arbeitsflexibilität

Die Arbeitsflexibilität wird, unter Berücksichtigung der Grundannahmen des Job-Demands-Resources Modells, im Sinne einer Arbeitsressource verstanden und in der vorliegenden Arbeit untersucht. Erhoben wurde die Arbeitsflexibilität mit der *Skala zur Erfassung flexibler Arbeitsbedingungen* von Kossek, Lautsch und Eaton (2006). Die Skala ermöglicht die Erhebung von Autonomie und zeitlicher und örtlicher Flexibilität, wobei die Skala sechs Aussagen umfasst. Die Antwortmöglichkeiten reichen von 1 völlig unzutreffend, 2 eher unzutreffend, 3 teils teils, 4 stimmt eher und 5 stimmt völlig und wurden der Originalfassung entnommen. Abbildung 4 zeigt ein Item der Arbeitsflexibilität.

Abbildung 6: Beispielitem Arbeitsflexibilität

Arbeitsbedingungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das dafür zutreffende Kästchen auf der Skala von „wenig“ bis „sehr viel“ ankreuzen.

	1 Sehr wenig	2 Eher wenig	3 Durchschnittlich	4 Eher viel	5 Sehr viel
Wie viel Selbstständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit? Das heißt, in welchem Ausmaß können Sie selbst bestimmen, wie Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeit vorgehen?	<input type="radio"/>				

Auch hier wurde die Skala aufgrund der zahlenunterstützten Vorgabe sowie der im Online-Fragebogen mit optisch gleichen weit entfernten vorgegebenen Antwortpunkten als Intervallskala betrachtet und eine Reliabilitätsanalyse zur Überprüfung der Skalenqualität durchgeführt.

Die Skala Arbeitsflexibilität unterteilt sich in die drei Subskalen Autonomie, örtliche Flexibilität und zeitliche Flexibilität. Die Reliabilitätsanalyse ergab eine innere Konsistenz der gesamten Skala von $\alpha = 0,704$, welche nicht überzeugt. Durch Ausschluss des Items „*Ich kann nicht selbst entscheiden, wann ich arbeite.*“, konnte die innere Konsistenz auf 0,826 verbessert werden. Dieses Item wurde ursprünglich der zeitlichen Flexibilität zugeordnet. Tabelle 5 zeigt im Detail die Zuordnung der jeweiligen Items zu den Subskalen und deren Reliabilität.

Tabelle 5: Reliabilitätsanalyse der Skala Arbeitsflexibilisierung

SKALA	Items (Wording)	Cronbach-Alpha	Anzahl der Items
Gesamtskala Arbeitsflexibilität		0,83	5
Subskala Autonomie		0,91	2
1	Wie viel Selbstständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit? Das heißt, in welchem Ausmaß können Sie selbst bestimmen, wie Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeit vorgehen?		
2	Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.		
Subskala Örtliche Flexibilität		0,88	2
3	In welchem Ausmaß erlaubt es Ihnen Ihre Arbeit selbstständig zu entscheiden, WO Sie arbeiten?		
4	Ich habe die Freiheit dort zu arbeiten, wo es für mich am besten ist – entweder zu Hause oder im Büro.		
Subskala Zeitliche Flexibilität		-*	1
5	In welchem Ausmaß erlaubt es Ihnen Ihre Arbeit selbstständig zu entscheiden, WANN Sie arbeiten?		

Item 6 wurde ausgeschlossen, um das Cronbach-Alpha der Subskala zu verbessern.

3.1.2.5 Fragen zur Partnerschaft / Beziehungsqualität

Die Fragen zur Qualität der Partnerschaft sind dem „*Quality Marriage Index (QMI)*“ nach Norton (1983) entnommen. Dieser ermöglicht im Zuge der Selbsteinschätzung die Beurteilung der ehelichen Beziehung. Zur Einschätzung der Qualität der Partnerschaft wurden aus dem Originalfragebogen 5 Items herausgezogen, welche Aussagen wie z.B. „*Wir haben eine gute Partnerschaft / Ehe*“ beinhalten. Die Antwortmöglichkeiten 1 überhaupt nicht, 2 größtenteils nicht, 3 wenig, 4 mittelmässig, 5 etwas, 6 größtenteils und 7 völlig, werden auf einer 7-stufigen Skala abgebildet. Abbildung 5 zeigt ein Item der Skala Partnerschaft.

Die Übersetzung der fünf Skalen des QMI erfolgte durch Frau MMag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Kubicek.

Abbildung 7: Beispielitem Partnerschaft

	1 Überhaupt nicht	2 Größtenteils nicht	3 Wenig	4 Mittelmässig	5 Etwas	6 Größtenteils	7 Völlig	8 keine Angabe
Mein Partner und ich haben eine sehr gute Beziehung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Die Reliabilitätsanalyse der Skala ergab einen ausgezeichneten Cronbach Alpha von $\alpha = 0,91$.

3.1.2.6 Demografische Variablen

Der Fragebogen enthielt am Ende der Erhebung demografische Fragen zu Alter, Geschlecht, Ausbildung, Beschäftigungsverhältnis, durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche, der Möglichkeit über Fernzugriff zu arbeiten, der Anzahl der Kinder im Haushalt. Die Variablen wurden mit mehreren standardisierten Antwortmöglichkeiten als Auswahlmöglichkeit angeboten oder mit Hilfe von Textfeldern als offenes Antwortformat für die Eingabe von Zahlen abgefragt.

Da in der Literatur insbesondere unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf die Wahrnehmung von Konflikt oder Bereicherung unter Berücksichtigung des Geschlechts aufgezeigt wurden (Grzywacz & Marks, 2000; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007), wurde dieses Merkmal bei der Hypothesentestung besonders berücksichtigt.

3.1.3 Auswertungsverfahren

Für die Auswertung der Daten wurde die Statistiksoftware SPSS Version 22 verwendet.

Die Hypothesentestung erfolgte mittels Regressionsanalysen und die Testung der Unterschiedshypothesen erfolgte mittels t-Tests bzw. U-Tests. Auf den kommenden beiden Seiten werden die statistischen Verfahren zur Hypothesentestung kurz erläutert.

3.1.3.1 Regressionsanalysen

Der Zusammenhang der abhängigen Variablen Arbeits-Familien-Konflikt, Arbeits-Familien-Bereicherung und der unabhängigen Variablen Arbeitsflexibilität und Arbeitsintensivierung wurde mittels Regressionsanalysen berechnet (H1a, H1b, H2a, H2b, H3a, H4a).

Mit Hilfe einer Regressionsanalyse kann der Zusammenhang mehrerer Variablen mit einer intervallskalierten Zielvariablen untersucht werden. Die Regression ermöglicht, durch die Erstellung einer Regressionsgleichung, abhängige Variablen auf Grund der Kenntnis von unabhängigen Variablen (Prädiktoren) vorherzusagen. R^2 ist das sogenannte Bestimmtheitsmaß der linearen Gleichung und bildet den Zusammenhang zwischen unabhängiger und abhängiger Variablen ab. Die Werte liegen zwischen 0 und 1.

Für die Testung mittels Regressionsanalysen sind folgende Voraussetzungen notwendig: Normalverteilung, Linearität, Homoskedastizität und Unabhängigkeit der Daten (Field, 2009). Für die Hypothesenprüfung wurde das Signifikanzniveau von $p = 0,05$ gewählt.

3.1.3.2 Gruppenvergleich mittels t-Test bzw. U-Test

In Hinblick auf die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern in Bezug auf Arbeits-Familien-Konflikte und Arbeits-Familien-Bereicherung wurden Berechnungen mittels Gruppenvergleichen von Mittelwertunterschieden vorgenommen.

Für die Überprüfung der Unterschiedshypothesen wurden der t-Test und der U-Test für unabhängige Stichproben herangezogen. Der t-Test gehört zu den parametrischen Verfahren und untersucht systematische Unterschiede von Mittelwerten zweier Gruppen. Die Voraussetzung für die Berechnung des t-Tests sind unter anderem Intervallskalierung und Normalverteilung der zu testenden Variable und die Homogenität der Varianzen (Field, 2009). Um diese Voraussetzungen zu testen, wurden die Normalverteilung mittels Kolmogoroff-Smirnov-Test (K-S-Test) und die Varianzhomogenität mittels Levene-Test überprüft. Diese Tests führten zum Ergebnis, dass die Bedingungen nur teilweise gegeben sind.

Als Alternative zum t-Test wurde daher der Mann-Whitney U-Test herangezogen. Dieser gehört zu der Gruppe der nicht-parametrischen Verfahren und kann beim Fehlen der Voraussetzung der Normalverteilung der Daten herangezogen werden.

Für zweiseitige Analysen wurde gemäß der wissenschaftlichen Konvention ein Signifikanzniveau von $p = 0,05$ herangezogen.

3.2 Ergebnisse der Hypothesenprüfung

In diesem Kapitel werden die für die Interpretation relevanten Ergebnisse aufgeschlüsselt und erklärt.

3.2.1 Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung (H1 und H2)

Die Hypothesen H1 und H2 untersuchen die Einflüsse von Arbeitsintensivierung und Arbeitsflexibilisierung auf Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung unter Berücksichtigung der Kontrollvariable Geschlecht. Nach Prüfung der Voraussetzung wurden Regressionsanalysen berechnet.

Bei sämtlichen Regressionen, die in den folgenden Kapiteln dargestellt werden, wurden Residuenplots der berechneten Regressionsanalysen grafisch abgebildet und analysiert. Die Voraussetzungen der Linearität, der Normalverteilung der Residuen und Homoskedastizität sind bei allen Regressionsmodellen gegeben.

Bei allen Regressionsmodellen wurde folgende Vorgehensweise gewählt: In einem ersten Schritt wurde ein Gesamtmodell zur jeweiligen Hypothese berechnet, welches die Gesamtskala des jeweils interessierenden Konstrukts und dessen Wirkung auf die Arbeits-Familien-Bereicherung und den Arbeits-Familien-Konflikt untersucht. Das Geschlecht wurde als zusätzliche Kontrollvariable einbezogen. In einem zweiten Schritt wird die Hypothese in Teilhypothesen aufgesplittet und es wurden die Zusammenhänge für die Subskalen einzeln berechnet.

3.2.1.1 Arbeitsintensivierung und Arbeits-Familien-Konflikt

In der Hypothese **H1a** wurde angenommen, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung und Arbeits-Familien-Konflikt besteht.

Die Analyse für die Gesamtskala Arbeitsintensivierung und die Gesamtskala Arbeits-Familien-Konflikt kam zu folgenden Ergebnis: Das Regressionsmodell besitzt eine Aussagekraft und erklärt 16,9 % der Varianz.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse zeigen hypothesenkonform einen Zusammenhang der Arbeitsintensivierung mit den Arbeits-Familien-Konflikten ($B=0,505$; $p=0,000$). Die Berücksichtigung des Geschlechtes zeigte jedoch keine signifikanten Auswirkungen ($B=-0,79$; $p=0,747$).

Der Arbeits-Familien-Konflikt wird in drei Subskalen unterteilt, daher ergeben sich für die Hypothese H1a drei Unterhypothesen, die ebenfalls im Detail betrachtet wurden:

H1aa, ab, ac: Arbeitsintensivierung steht in einem positiven Zusammenhang mit zeitbezogenen / stressbezogenen / verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt.

Das Regressionsmodell ist auch für den zeitbezogenen ($p=0,011$), den stressbezogenen ($p=0,001$), jedoch nicht für den verhaltensbezogenen ($p >0,05$) Arbeits-Familien-Konflikt aussagekräftig. Arbeitsintensivierung erklärt 18,7 % der stressbezogenen und 10,5 % der zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikte. Für verhaltensbezogene Arbeits-Familien-Konflikte liegt der Erklärungsgehalt unter 10 % und das Modell ist auch nicht signifikant.

Es zeigte sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang der Arbeitsintensivierung mit dem zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt ($B =0,444$, $p < .01$) und dem stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt ($B =0,666$, $p < .01$). Die beiden Subskalen des Arbeits-Familien-Konfliktes sind demnach umso höher ausgeprägt, je höher die Arbeitsintensivierung eingeschätzt wurde.

Auf Grund dieser Berechnungen können die Hypothesen H1aa, welche Arbeitsintensivierung mit der Subskala zeitbezogener Arbeits-Familien-Konflikt in Verbindung bringt, und H1ab, die einen Zusammenhang der unabhängigen Variable Arbeitsintensivierung mit dem stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt postulierte, angenommen werden. Hingegen musste H1ac bezüglich der abhängigen Variable verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt mit Arbeitsintensivierung verworfen werden. In Tabelle 6 sind die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt.

Tabelle 6: Regressionsanalyse Arbeitsintensivierung / Arbeits-Familien-Konflikt

unabhängige Variable:	Arbeits-Familien-Konflikt gesamt		verhaltensbezogener Arbeits-Familien-Konflikt		stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikt		zeitbezogener Arbeits-Familien-Konflikt	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht	-,790	,747	-,021	,953	,208	,528	-,423	,196
Arbeitsintensivierung	,505	,000	,404	,022	,666	,000	,444	,005

Tabelle 7: Regressionsanalyse Arbeitsflexibilität / Arbeits-Familien-Konflikt

unabhängige Variable:	Arbeits-Familien-Konflikt gesamt		verhaltensbezogener Arbeits-Familien-Konflikt		stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikt		zeitbezogener Arbeits-Familien-Konflikt	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht	-,144	,604	-,068	,861	0,113	,761	-0,477	,177
Subskala: Zeitliche und örtliche Flexibilität	-,100	,413	-,130	,444	-,159	,327	-,009	,951
Subskala: Autonomie	-,163	,286	-,052	,809	-,201	,325	-,237	,221

3.2.1.2 Arbeitsflexibilität und Arbeits-Familien-Konflikt

Die Hypothese **H2a** befasste sich mit dem negativen Zusammenhang von Arbeitsflexibilität, welche in Autonomie, zeitliche und örtliche Flexibilität unterteilt wird, und Arbeits-Familien-Konflikt.

Das Regressionsmodell kann jedoch keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der abhängigen Variable Arbeits-Familien-Konflikt leisten ($R\text{-Quadrat} = 0,034$). Die Hypothese H2a wurde verworfen.

Die Berücksichtigung des Geschlechts hat bei Überprüfung der Gesamthypothese keinen signifikanten Beitrag zur Erklärung der Varianzen der Arbeits-Familien-Konflikte.

Die Hypothese kann nun auf Grund der Unterskalen des Arbeits-Familien-Konflikts in folgende Detail-Hypothesen aufgesplittet werden:

H2aa, ab, ac: Autonomie in der Arbeit steht in einem negativen Zusammenhang mit zeitbezogenen / stressbezogenen / verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt.

H2ad, ae, af: Zeitliche und örtlicher Flexibilität in der Arbeit stehen in einem negativen Zusammenhang mit zeitbezogenen / stressbezogenen / verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt.

Auch die Hypothesen wurden mittels Regressionsanalysen getestet.

Die unabhängigen Variablen Autonomie ($B=-0,052$; $p > 0,05$) und örtliche und zeitliche Flexibilität ($B=-0,130$; $p > 0,05$) standen in keinem signifikanten Zusammenhang mit verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt. Auch für die Subskala stressbezogene Arbeits-Familien-Konflikte konnten keine Zusammenhänge mit Autonomie ($B=-0,201$; $p > 0,05$) und örtlicher und zeitlicher Flexibilität ($B=-0,159$; $p > 0,05$) nachgewiesen werden. Ebenso brachte die Regressionsanalyse keine Erklärung für die Verbindung von Autonomie ($B=-0,237$; $p > 0,05$) und örtlicher und zeitlicher Flexibilität ($B=-0,009$; $p > 0,05$) mit zeitbezogenem Arbeits-Familien-Konflikt (Tabelle 7). Demnach tragen die Faktoren Autonomie und örtliche und zeitliche Flexibilität offenbar nicht zu Konflikten bei Doppelverdienerpaaren bei.

Demzufolge wurden die Hypothese H2aa, die einen negativen Zusammenhang zwischen zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt und Autonomie postulierte, und die Hypothese H2ad, die von einem negativen Zusammenhang von örtlicher und zeitlicher Flexibilität mit zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikten ausging, verworfen.

Ebenso werden die Hypothese H2ab und die Hypothese H2ae, die negative Auswirkungen von Autonomie und örtlicher und zeitlicher Flexibilität auf stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikte unterstellen, verworfen.

Im gleichen Sinne muss die Hypothese H2ac, die einen negativen Zusammenhang von Autonomie mit verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikte unterstellte, und die Hypothese H2af, die einen negativen Zusammenhang von örtlicher und zeitlicher Flexibilität mit verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikte unterstellt, verworfen werden.

Tabelle 8: Regressionsanalyse Arbeitsintensivierung / Arbeits-Familien-Bereicherung

unabhängige Variable:	Arbeits-Familien-Bereicherung gesamt		Transfer von Kompetenzen		Transfer von Stimmungen	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht	-,190	,189	-,306	,116	-,015	,934
Arbeitsintensivierung	-,028	,685	-,920	,323	,068	,438

Tabelle 9: Regressionsanalyse Arbeitsflexibilität / Arbeits-Familien-Bereicherung

unabhängige Variable:	Arbeits-Familien-Bereicherung gesamt		Transfer von Kompetenzen		Transfer von Stimmungen	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
Geschlecht	-,114	,433	-,227	,252	,055	,770
Subskala: Zeitliche und örtliche Flexibilität	,044	,490	,015	,857	,055	,294
Subskala: Autonomie	,138	,087	,201	,066	,043	,680

3.2.1.3 Arbeitsintensivierung und Arbeits-Familien-Bereicherung

Die Arbeits-Familien-Bereicherung setzt sich aus den Subskalen Übertragung von Kompetenzen und Übertragung von Stimmungen zusammen. Gemeint ist, dass sich zum einen Kompetenzen, die in der Arbeit gewonnen werden, positiv im Familienleben nützen lassen, zum anderen, dass positive Stimmungen aus der Arbeit „nach Hause mitgenommen“ werden und dort zu einem positiven Klima führen. Die Arbeitsflexibilität unterteilt sich, wie bereits oben erwähnt, in zwei Subskalen und die Skala Arbeitsintensivierung wird durch eine Skala beschrieben, woraus sich mehrere Subhypothesen ergeben.

In der Hypothese **H1b** wurde angenommen, dass ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen im Sinne von Arbeitsintensivierung und der Arbeits-Familien-Bereicherung besteht.

H1b: Arbeitsbelastungen im Sinne von Arbeitsintensivierung stehen in einem negativen Zusammenhang mit der Arbeits-Familien-Bereicherung.

Für die Gesamtskala Arbeits-Familien-Bereicherung wurde ein Regressionsmodell berechnet. Das Modell konnte jedoch nicht als aussagekräftig eingestuft werden ($p=0,377$). Folglich wurde Hypothese H1b verworfen.

Auf Grund der Subskalen der Arbeits-Familien-Bereicherung ergeben sich folgende Unterhypothesen, für die jeweils gesonderte Regressionsanalysen durchgeführt wurden.

H1ba: Arbeitsbelastungen im Sinne von Arbeitsintensivierung stehen in einem negativen Zusammenhang mit der Übertragung von Kompetenzen.

H1bb: Arbeitsbelastungen im Sinne von Arbeitsintensivierung stehen in einem negativen Zusammenhang mit der Übertragung von Stimmungen.

Die Regressionsanalyse kam zum Ergebnis, das sowohl das Modell für die Subskala Übertragung von Kompetenzen ($p=0,166$), als auch das Modell für die Subskala Über-

tragung von Stimmungen ($p=0,738$) als nicht aussagekräftig eingestuft werden muss. Die Hypothesen H1ba und H1bb wurden somit verworfen.

3.2.1.4 Arbeitsflexibilität und Arbeits-Familien-Bereicherung

Die Hypothese **H2b** unterstellt einen positiven Zusammenhang von Arbeitsressourcen im Sinne von Arbeitsflexibilität mit der Arbeits-Familien-Bereicherung.

Das Regressionsmodell für die Gesamtskalen Arbeitsflexibilität und Arbeits-Familien-Bereicherung besitzt keine Aussagekraft ($p=0,084$) und führte zur Verwerfung der Hypothese H2b.

Die Arbeitsflexibilität unterteilt sich, wie bereits oben erwähnt, in zwei Subskalen.

Zeitliche und örtliche Flexibilität haben keinen signifikanten Einfluss auf Arbeits-Familien-Bereicherung ($B = 0,044$, $p > 0,05$). Lediglich die wahrgenommene Autonomie im Berufsleben leistet tendenziell einen positiven Beitrag zu Arbeits-Familien-Bereicherung ($B = 0,138$, $p = 0,087$), jedoch ist der Effekt statistisch nicht signifikant.

Auf Grund der Ergebnisse der Regressionsanalyse wurde die Hypothese H2b, die Arbeitsflexibilität mit Arbeits-Familien-Bereicherung in Verbindung bringt, verworfen.

Die Hypothese **H2b** unterteilt sich noch in folgende Unterhypothesen:

H2ba, bb: Autonomie in der Arbeit steht in einem positivem Zusammenhang mit der Übertragung von Kompetenzen / Übertragung von Stimmungen.

H2bc, bd: Zeitliche und örtliche Flexibilität in der Arbeit steht in einem positivem Zusammenhang mit der Übertragung von Kompetenzen / Übertragung von Stimmungen.

Die Berücksichtigung des Geschlechtes leistet, wie auch bei der Überprüfung der Gesamthypothese, keine signifikanten Beitrag zur Erklärung der Varianzen der Hypothe-

sen H2ba bis H2bf. Aus diesem Grund wurde die demografische Variable nicht weiter berücksichtigt.

Die unabhängigen Variablen zeitliche und örtliche Flexibilität ($B=0,015$; $p > 0,05$) standen in keinem signifikanten Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Bereicherung im Sinne eines Transfers von Kompetenzen. Jedoch zeigte sich bei der unabhängigen Variable Autonomie eine Tendenz in dem Sinne eines positiven Effekts auf den Transfer von Kompetenzen ins Familienleben ($B=0,201$; $p = 0,066$), welche jedoch nicht signifikant ist. Auch in Bezug auf den Transfer von Stimmungen konnten keine Zusammenhänge mit Autonomie ($B=0,043$; $p > 0,05$) und örtlicher und zeitlicher Flexibilität ($B=0,055$; $p > 0,05$) nachgewiesen werden. Demnach müssen alle Unterhypothesen verworfen werden.

In Tabelle 8 und 9 sind nochmals alle Koeffizienten der Regressionsanalysen für die Arbeits-Familien-Bereicherung zusammengefasst.

3.2.2 Zusammenhänge des Geschlechts bzw. der Partnerschaftsqualität mit Arbeits-Familien-Konflikt (AFK) und Arbeits-Familien-Bereicherung (AFB) (H3a, H4a)

Die Hypothese **H3a** unterstellt einen Zusammenhang der Arbeits-Familien-Bereicherung mit einer positiven Partnerschaftsqualität. Die zugrundeliegende Idee ist, dass bei einer guten Partnerschaftsqualität auch die positiven Transferaspekte besser genutzt bzw. besser wahrgenommen werden können.

Das Regressionsmodell besitzt keine Aussagekraft ($p=0,368$). Infolgedessen wurde die Hypothese H3a für die Gesamtskala verworfen.

Die Hypothese setzt sich aus folgenden Unterhypothesen zusammen:

H3aa: Eine positive Partnerschaftsqualität beeinflusst die Übertragung von beruflichen Kompetenzen auf die Familie positiv.

H3ab: Eine positive Partnerschaftsqualität beeinflusst die Übertragung von beruflichen Stimmungen auf die Familie positiv.

Auch für die Subskalen Transfer von Kompetenzen ($p=0,228$) und die Transfer von Stimmungen ($p=0,997$) konnten mittels Regressionsanalyse keine signifikanten Auswirkungen der Partnerschaftsqualität gefunden werden. Die Hypothese H3a, die einen positiven Zusammenhang von Partnerschaftsqualität mit Arbeits-Familien-Bereicherung postulierte, wurde demnach verworfen, ebenso die Unterhypothesen H3aa und H3ab.

H4a prüft einen negativen (also konfliktverminderten) Zusammenhang der Partnerschaftsqualität mit Arbeits-Familien-Konflikt (AFK).

Die Regressionsanalyse der Gesamtskala (H4a) konnte zwar keinen signifikanten negativen (also konfliktvermindernden) Zusammenhang der Partnerschaftsqualität mit Arbeits-Familien-Konflikt ($B=-0,460$; $p = 0,051$) nachweisen, jedoch lässt sich durchaus ein Trend in diese Richtung erkennen. Die Berücksichtigung des Geschlechtes zeigte hingegen keine signifikanten Zusammenhänge ($B=-0,032$; $p = 0,907$) und wurde daher bei den weiterführenden Detailanalysen nicht mehr explizit verwendet. Die Hypothese H4a, die eine negative Beziehung mit Arbeits-Familien-Konflikt postulierte, kann demnach zwar nicht angenommen werden, ist als Trend jedoch durchaus relevant.

Folgende Unterhypothesen wurden im Detail untersucht:

H4aa: Eine positive Partnerschaftsqualität hat einen negativen (also konfliktvermindernden) Zusammenhang mit Arbeits-Familien-Konflikt.

H4ab: Eine positive Partnerschaftsqualität hat einen negativen (also konfliktvermindernden) Zusammenhang mit stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt.

H4ac: Eine positive Partnerschaftsqualität hat eine negativen (also konfliktvermindernden) Zusammenhang mit verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt.

Die Qualität der Partnerschaft steht demnach jedoch in einem signifikanten Zusammenhang mit dem zeitbezogenem Arbeits-Familien-Konflikt ($B=-0,478$; $p = 0,103$) noch mit dem verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt. Folglich wurden die Hypothesen H4aa und H4ac verworfen. Für die unabhängige Variable stressbezogener Arbeits-Familien-Konflikt konnte jedoch ein signifikanter negativer Zusammenhang der Qualität der Partnerschaft nachgewiesen werden ($B=-0,633$; $p = 0,045$). Je besser die Qualität der Partnerschaft, desto geringer sind stressbezogene Arbeits-Familien-Konflikte ausgeprägt. Die Hypothese H4ab wurde daher beibehalten.

3.2.3 Unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (H3b, H4b, H5)

Für die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit waren nicht nur die Zusammenhänge von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen mit Arbeits-Familien-Konflikten und Arbeits-Familien-Bereicherung interessant, sondern auch die unterschiedliche Wahrnehmung der beruflichen und familiären Vereinbarkeit durch Frauen und Männern.

Die Hypothesen **H3b** und **H4b** befassten sich mit dieser Thematik. Die Hypothese befasst sich im Detail mit der eigenen Betroffenheit im Hinblick auf den Arbeits-Familien-Konflikt im Vergleich mit jener des Partner / der Partnerin. In Tabelle 10 sind die im Folgenden getesteten Hypothesen mit dem jeweilig angewandten Verfahren angeführt.

Tabelle 10: Übersicht Hypothesen Gruppenvergleiche

Hypothese	Wording	Angewandtes Verfahren
H3b	Frauen nehmen eher eine Arbeits-Familien-Bereicherung wahr als Männer.	-
H3ba	Frauen nehmen eher einen Transfer von Kompetenzen auf das Familienleben wahr als Männer.	T-Test
H3bb	Frauen nehmen eher einen Transfer von Stimmungen auf das Familienleben wahr als Männer.	Mann-Whitney-U-Test
H4b	Frauen nehmen eher einen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.	-
H4ba	Frauen nehmen eher einen zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.	Mann-Whitney-U-Test
H4bb	Frauen nehmen eher einen stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.	Mann-Whitney-U-Test
H4bc	Frauen nehmen eher einen verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.	T-Test
H5	Die eigene Betroffenheit durch zeitbezogene und stressbezogene Arbeits-Familien-Konflikte wird höher eingeschätzt als jene des Partners / der Partnerin.	Wilcoxon-Test

Da es sich bei den getesteten Skalen Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung um intervallskalierte Skalen handelt, sind die Voraussetzungen zur Berechnung von Mittelwertvergleichen gegeben. Im ersten Schritt wurden die Voraussetzungen für die Durchführung von t-Tests geprüft. Zentrale Voraussetzungen sind ne-

ben der Intervallskalierung auch die Normalverteilung der abhängigen Variablen, welche mittels Kolmogorov-Smirnov-Test geprüft wurde. Die Homogenität der Varianzen wird im Rahmen des t-Tests automatisch mittels Levene-Tests überprüft. Bei jenen Variablen, die keine Normalverteilung aufweisen, wurde alternativ auf den Mann-Whitney-U-Test, welcher das nichtparametrische Verfahren für den Vergleich zweier Stichproben ist, zurückgegriffen.

3.2.3.1 Unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf Arbeits-Familien-Bereicherung und Arbeits-Familien-Konflikt

Die Hypothese **H3b** untersucht die Wahrnehmung der Frauen und Männer in Bezug auf die Arbeits-Familien-Bereicherung und unterstellt, dass Frauen eher eine Bereicherung wahrnehmen als Männer. Auch diese Hypothese unterteilt sich auf Grund der Unterskalen der Bereicherung in folgende Detailhypothesen:

H3ba: Frauen nehmen eher einen Transfer von Kompetenzen auf das Familienleben wahr als Männer.

H3bb: Frauen nehmen eher einen Transfer von Stimmungen auf das Familienleben wahr als Männer.

Für die Unterskala der Arbeits-Familien-Bereicherung Übertragung von Kompetenzen zeigte die Stichprobe eine Normalverteilung der Daten und es liegt auch Varianzgleichheit vor. Aus diesem Grund kann für die Berechnung der Gruppenunterschiede der t-Test herangezogen werden. Für die zweite Unterskala Übertragung von Stimmungen hingegen liegt keine Normalverteilung vor. Für die weiteren Berechnungen mit der Subskala Übertragung von Stimmungen wurde der Man-Whitney-U-Test verwendet.

Männer und Frauen unterscheiden sich im Hinblick auf den Transfer von Kompetenzen ($M(\text{Männer})=2,83$; $M(\text{Frauen})=2,52$; $t(82)=1,640$; $p=0,105$) auf das Familienleben nicht signifikant voneinander. Aus der deskriptiven Beschreibung der Mittelwerte sieht man zwar, dass Männer eher einen Transfer wahrnehmen, allerdings ist der Unterschied zu den Frauen ($M\text{Differenz}=0,316$) sehr gering und statistisch offenbar nicht ausreichend

groß. Auch betreffend den Transfer von Stimmungen auf das Familienleben ($M(\text{Männer})=4,00$; $M(\text{Frauen})=3,99$; $u=-0,758$; $p=0,448$) konnte kein signifikanter Mittelwertunterschied festgestellt werden. Die Hypothese H3b kann daher nicht bestätigt werden.

Die Hypothese H4b unterstellt, dass Frauen eher einen Arbeits-Familien-Konflikt wahrnehmen als Männer. Sie unterteilt sich in drei weitere Unterschiedshypothesen:

H4ba: Frauen nehmen eher einen zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.

H4bb: Frauen nehmen eher einen stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer

H4bc: Frauen nehmen eher einen verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt wahr als Männer.

Die Testung der Normalverteilung mittels Kolmogrov-Smirnov-Test ergab für die Unterskalen zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt und stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt keine Normalverteilung. Die Überprüfung der Hypothesen H4ba und H4bb erfolgt daher mit Hilfe des U-Tests. Zur Illustration der Unterschiede werden daher die Mittelwerte verwendet. Für den verhaltensbezogenen Arbeits-Familien-Konflikt liegt aber eine Normalverteilung der Datensätze und auch eine Varianzhomogenität vor. Der t-Test konnte für die Hypothese H4ba verwendet werden.

Frauen nehmen verhaltensbezogene Konflikte im gleichen Ausmaß wie Männer wahr ($M(\text{Männer})=3,85$; $M(\text{Frauen})=3,87$; $t(82)=-0,057$; $p=0,955$). Auch hinsichtlich der Wahrnehmung von zeitbezogenen Arbeits-Familien-Konflikten ($M(\text{Männer})=3,14$; $M(\text{Frauen})=2,76$; $u=-1,091$; $p=0,275$) und stressbezogenen Arbeits-Familien-Konflikten ($M(\text{Männer})=2,94$; $M(\text{Frauen})=3,21$; $u=-0,885$; $p=0,376$) konnte kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern nachgewiesen werden.

Auf Grund dieser Ergebnisse, wurden die Hypothesen H4b mit allen Unterhypothesen verworfen.

3.2.3.2 Wahrnehmung der Betroffenheit des Partners / der Partnerin von Arbeits-Familien-Konflikten

H5 untersucht die unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt des Partners / der Partnerin:

H5: Die eigene Betroffenheit durch zeitbezogene und stressbezogene Arbeits-Familien-Konflikte wird höher eingeschätzt als jene des Partners / der Partnerin.

H5a überprüfte, ob die Einschätzung der eigenen Betroffenheit durch zeitbezogene Arbeits-Familien-Konflikte höher eingeschätzt wird als jene, die dem Partner / der Partnerin unterstellt wird. H5b überprüfte analog, ob die eigene Betroffenheit durch stressbezogene Arbeits-Familien-Konflikte von jenen abweicht, die dem Partner / der Partnerin unterstellt wird. Dem lag die Überlegung zugrunde, dass es konfliktauslösend und auf Dauer partnerschaftsbelastend ist, wenn der eigene Stress durch die Vereinbarkeitsproblematik als hoch, jener des Partners / der Partnerin hingegen als gering eingeschätzt wird.

Auch hier liegt keine Normalverteilung der zugrundeliegenden Daten vor, was zur Anwendung des Wilcoxon-Tests für abhängige Stichproben führt.

Beim Mittelwertsvergleich in Hinblick auf die zeitbasierenden Arbeits-Familien-Konflikte) zeigten sich keine signifikanten Unterschiede ($M(\text{zeitbasierter AFK selbst})=2,94$; $M(\text{zeitbasierter AFK Partner})= 2,78$; $u=-0,927$; $p=0,354$).

Auch der auf Grund von Stress verursachte Arbeits-Familien-Konflikt ($M(\text{stressbasierter AFK selbst})=3,08$; $M(\text{stressbasierter AFK Partner})= 2,96$; $u=-0,706$; $p=0,480$) weicht nicht signifikant von dem ab, der dem Partner / der Partnerin unterstellt wird.

Aus diesen Erkenntnissen kann abgeleitet werden, dass die eigene Betroffenheit durch Arbeits-Familien-Konflikte als gleich hoch eingeschätzt wird wie jene des Partners / der Partnerin. Folglich brachte auch die Hypothesentestung von H5 keine signifikanten Ergebnisse und die Hypothesen wurden aus diesem Grund verworfen.

4 Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurden die Zusammenhänge und Auswirkungen der beruflichen Herausforderungen auf das Privat- und Familienleben bei Doppelverdienerpaaren untersucht. Das Job-Demands-Resources Modell (Demerouti et al., 2001) wurde als Bezugsrahmen herangezogen. Der Definition der Autorin und den Autoren folgend, wirken sich Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen in unterschiedlicher Art und Weise aus. Hohe Arbeitsanforderungen und emotionale Belastung stehen in Zusammenhang mit körperlichen Beschwerden wie zum Beispiel Erschöpfung. Das Vorhandensein von Arbeitsressourcen führt zu einer Steigerung der Motivation, des Engagements und in Folge zu besseren Leistungen (Bakker & Demerouti, 2007). Auf Basis dieses theoretischen Hintergrundes wurden Arbeitsflexibilität aus dem Bereich der Arbeitsressourcen und Arbeitsintensivierung aus dem Bereich der Arbeitsanforderungen ausgewählt und deren Auswirkungen auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Arbeits-Familien-Bereicherung untersucht. Von besonderem Interesse war die unterschiedliche Wahrnehmung von Bereicherung und / oder Konflikt bei Männern und Frauen.

Die Ergebnisse dieser Forschungsarbeit knüpfen an die bisherigen theoretischen Erkenntnisse an. Ebenso wird im Anschluss die Vorgangsweise der Datenerhebung sowie der Methodik kritisch beleuchtet, um die Bedeutung der Ergebnisse der Fragebogenstudie richtig einzustufen und eventuelle Limitierungen, Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen für weitere Studien anzumerken. Mit den Implikationen für die Praxis und Handlungsempfehlungen schließt dieses Kapitel.

4.1 Studienergebnisse

Ziel der Studie war es die Zusammenhänge und Einflüsse von Arbeitsflexibilität und Arbeitsintensivierung auf den wahrgenommenen Arbeits-Familien-Konflikt und / oder die wahrgenommene Arbeits-Familien-Bereicherung bei Doppelverdienerpaaren nachzuweisen. Ein weiterer Aspekt war die unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen.

Die mittels standardisiertem Fragebogen online erhobenen Daten lieferten folgende Ergebnisse:

Arbeitsintensivierung, die als eine Art der Verdichtung der Arbeit verstanden wird und mit einer Erhöhung des Arbeitstempos einhergeht (Korunka & Kubicek, 2013), wirkt sich auf die Wahrnehmung eines Konfliktes positiv aus. Das heißt, je mehr Arbeitsintensivierung wahrgenommen wird, desto mehr Arbeits-Familien-Konflikte treten auf. Byron (2005) wies nach, dass hoher Arbeitsstress und nicht vorhandene Arbeitsflexibilität zu einem erhöhten Auftreten von Arbeits-Familien-Konflikten führt. Die Forschung bestätigte ebenfalls Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbelastungen und dem Auftreten von Arbeits-Familien-Konflikten (Grzywacz & Marks, 2000; Voydanoff, 2004a; Butler et al., 2005). Die zugrundeliegenden Studienergebnisse bestätigen diese bereits bestehenden empirischen Erkenntnisse und wiesen hypothesenkonform einen Zusammenhang von Arbeitsintensivierung und dem Auftreten von Arbeits-Familien-Konflikten nach.

Unterschiede bei der Betrachtung nach Geschlecht konnten nicht aufgezeigt werden. Dieses Erkenntnis deckt sich mit jenen von Powell und Greenhaus (2010), sowie mit Allen und Finkelstein (2014), wonach in der Arbeits-Familien-Konflikt Forschung bisher wenig bis keine Differenzen zwischen den Geschlechtern nachgewiesen wurden.

Die Detailanalyse ergab eine Beeinflussung durch Arbeitsintensivierung bei der Entstehung von Konflikten durch zeitliche Komponenten und durch stress-beziehungsweise beanspruchungsbasierte Komponenten. Dabei kann es sich um wahrgenommene Überanstrengung und Ermüdung handeln (Greenhaus & Beutell, 1985), die zur Entstehung eines Arbeits-Familien-Konfliktes beitragen.

Der postulierte negative Zusammenhang von Arbeitsintensivierung mit dem Erleben von Arbeits-Familien-Bereicherung konnte weder für die Gesamtskala Arbeits-Familien-Bereicherung, noch für die Subskalen Transfer von Kompetenzen und Transfer von Stimmungen, belegt werden.

Arbeitsflexibilität wird dem übergeordneten Begriff der Arbeitsressourcen zugeordnet und unterteilt sich in Autonomie und zeitliche und örtliche Flexibilität.

Hypothese H2a unterstellte den positiven Zusammenhang vom Vorhandensein einer hohen Arbeitsflexibilität, entweder in Form der Selbstgestaltung der Arbeit oder in der zeitlichen und örtlichen Flexibilität hinsichtlich der Ausführung der Arbeit, mit der Wahrnehmung von Arbeits-Familien-Konflikten. Die Forschungsergebnisse von Bakker et al. (2011) und Butler et. al. (2005) über den positiven Einfluss von Arbeitsautonomie auf die Entstehung von Arbeits-Familien-Konflikten, konnten in dieser Masterarbeit nicht repliziert werden. Die durchgeführten Regressionsanalysen brachten sowohl für die Gesamtskala der Arbeitsflexibilität und des Arbeits-Familien-Konfliktes als auch für

Subskalen Ergebnisse: in der vorliegenden Stichprobe konnte keine konflikthemmende (also positive) Auswirkung auf das Erleben eines Konfliktes durch das Vorhandensein von Arbeitsflexibilität belegt werden.

Auch im Hinblick auf die durch verschiedene Autorinnen und Autoren bestätigte Beeinflussung eines positiven Zusammenhanges von Arbeitsressourcen auf wahrgenommene Bereicherung im Familienleben (Demerouti & Geurts, 2004; Vodanoff, 2004a ; Grzywacz & Butler, 2005; Hakanen, Peeters & Perhoniemi, 2011) konnten keine übereinstimmenden Resultate gefunden werden. Auch hier zeigten sich in den vorliegender Studie keine Zusammenhänge.

Der Zusammenhang von einer positiven *Partnerschaftsqualität* (beziehungsweise Beziehungsqualität) mit einer konflikthemmenden beziehungsweise konfliktvermeidenden Wirkung auf den Arbeits-Familien-Konflikt und einer erhöhten Arbeits-Familien-Bereicherung, konnte nicht belegt werden. Die Testung der Beeinflussung der aus Stress und Belastungen resultierenden Arbeits-Familien-Konflikte zeigte einen Trend in Richtung Bestätigung.

Die Erkenntnisse von Steenbergen, Ellemers und Mooijaart (2007), die höhere zeitbasierte, verhaltensbasierte und psychologische Arbeits-Familien-Konflikte bei Frauen, als bei Männern nachwiesen, konnten nicht bestätigt werden. Die Hypothesen H5 untersuchten die unterschiedliche Wahrnehmung von Männern und Frauen in Bezug auf den Arbeits-Familien-Konflikt. Untersucht wurden unter anderem die persönliche Einschätzung und die Einschätzung des Partners. Der Vergleich zeigte keine geschlechterspezifischen Unterschiede in der Einschätzung eines möglichen Arbeits-Familien-Konfliktes. Die vorliegenden Ergebnisse zeigten auch ein gleiches Bild der Doppelverdienerpaare: erstens schätzen die Partner die vorliegenden Belastungen im Arbeitsleben und die sich daraus resultierenden Konflikt korrekt ein und zweitens wird auch die Belastung beim Partner / der Partnerin exakt gleich eingeschätzt. Die Hypothese H5 wurden daher verworfen. Grund für diese abweichenden Erkenntnisse könnte vor allem auf der Tatsache beruhen, dass Paare befragt wurden. Die Studienergebnisse von Shimazu, Bakker und Demerouti (2009) betreffend die Einschätzung des Arbeits-Familien-Konfliktes von Männern und Frauen und vice versa, konnte nur für den wahrgenommenen Arbeits-Familien-Konflikt des Mannes bestätigt werden: Fremd- und Selbstbild wurde von den Partnern korrekt eingeschätzt. Hingegen lieferten die vorliegende Ergebnisse abweichende Erkenntnisse betreffend des wahrgenommenen Arbeits-Familien-Konfliktes der Frauen.

Die im Forschungsmodell untersuchten Hypothesen fanden nur zum Teil Bestätigung finden. Eine eindeutige und vollständige Beantwortung der Forschungsfragen kann daher nicht erfolgen, was eine Limitierung dieser Untersuchung zur Folge hat.

4.2 Schlussfolgerungen

Das Familienleben wird sehr stark vom Berufsleben beeinflusst, was sich indirekt wieder auf den Beruf auswirkt. Arbeits-Familien-Konflikte beeinträchtigen nicht nur das Familienleben, sondern wirken sich auch auf Karriereabsichten und auf Karrierebestrebungen von Personen aus. Ist es aber nicht möglich Beruf und Familien in Einklang zu bringen und eine Work-Life-Balance zu erreichen, führt dies langfristig zur Beeinflussung der Lebenszufriedenheit, der Familienqualität, steigendem Alkohol- und Drogenmissbrauch und körperlichen und seelischen Krankheiten wie zum Beispiel Burnout (Hobson, Delunas and Kesic, 2001).

Können die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter jedoch ihr Berufsleben mit ihrem Privatleben vereinbaren und werden dahingehend von ihrem Unternehmen unterstützt, ist das nicht nur für die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter von Vorteil, sondern auch für das Unternehmen. Die wahrgenommene Arbeitsplatzflexibilität scheint sowohl für die Arbeitskräfte als auch für das Unternehmen selbst von Vorteil zu sein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit wahrgenommener Arbeitsplatzflexibilität arbeiten bis zu 8 Stunden pro Woche mehr, bevor sich die Arbeitsbelastung negativ auf die Work-Life-Balance auswirkt. Bei gleicher Arbeitsbelastung gaben Personen mit wahrgenommener Arbeitsplatzflexibilität an, eine gute Balance zwischen Arbeit und Familie wahrzunehmen. Diese Erkenntnisse bestätigen, dass sich Arbeitsflexibilität positiv auf das berufliche und familiäre Gleichgewicht auswirkt und führen zu wesentlichen Erkenntnissen für Einzelpersonen und für Unternehmen (Hill et.al, 2001). Auf Grund der vorliegenden Studienergebnisse konnte kein signifikanter Zusammenhang von Arbeitsflexibilität mit Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung nachgewiesen werden. Auch Allen et al. (2013, S. 345) kamen in ihrer Metaanalyse zur Erkenntnis, dass einerseits die Wirkrichtung des Konfliktes und der Bereicherung (Arbeit auf Familie oder Familie auf Arbeit) und andererseits die Form der Flexibilität (zeitlich oder örtliche Flexibilität) und ob die Arbeitsflexibilität auch genutzt wird oder nur die Möglichkeit dazu besteht, zu unterschiedlichen Erkenntnissen führt. Nur die Möglichkeit der Arbeitsflexibilität führt zu einer Verringerung von Arbeits-Familien-Konflikten.

Um also langfristige Unternehmenserfolge zu sichern, müssen sich zukünftig die Arbeitgeber mehr um das Wohl und die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen und Mitarbeiter kümmern. Fühlen sich diese geschätzt, werden diese während der Arbeitszeit ihr Bestes geben. Erhöhte Motivation und Einsatzbereitschaft, steigende Produktivität und loyale Angestellte sind die Folge (Igbinomwanhia, Iyayi & Iyayi ,2012). Der Umgang mit der Ressource Zeit der MitarbeiterInnen und Mitarbeiter bleibt ein wichtiges Thema, nicht nur für die Forschung, sondern auch für die Unternehmen. Sozial verantwortlicher Umgang mit Personen hält qualifizierte MitarbeiterInnen und Mitarbeiter im Unternehmen und schlägt sich positiv auf den Ruf des Unternehmens nieder.

4.2.1 Limitierungen der Untersuchung

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit müssen auf Grund folgender Limitationen reflektiert werden.

Die Stichprobe ist mit 84 Personen als sehr gering einzustufen. Die Fragebogenstudie war als Paarbefragung geplant und die Analysen wurden trotz der geringen verwertbaren Daten (n=84) durchgeführt. Dies könnte mitunter dafür verantwortlich sein, dass im Zuge der Datenanalyse nur wenige Hypothesen bestätigt werden konnten, obwohl es dafür in der bisherigen Literatur schon empirische Belege gibt.

Auch die Zusammensetzung der Gelegenheitsstichprobe kann hinterfragt werden, da die Verteilung des Fragebogenlinks vorwiegend im privaten und beruflichen Umfeld erfolgte. Die Erzielung einer repräsentativeren Stichprobe wäre eventuell durch eine Durchführung der Studie in Zusammenarbeit mit mehreren Unternehmen in ganz Österreich möglich.

Bei der zugrundeliegenden Studie handelt es sich um eine Querschnittsuntersuchung, wodurch keine Schlussfolgerung von Ursache und Wirkung möglich ist. Zukünftige Studien könnten, um die Kausalität zu belegen, Längsschnittuntersuchungen durchführen.

Ferner ist anzumerken, dass Fragen zur Qualität der Partnerschaft und der Wahrnehmung von Konflikten und Bereicherung die subjektive Einschätzung der TeilnehmerInnen wiedergeben. Soziale Erwünschtheit und Antworttendenzen könnten die Antworten verzerrt haben. Vor allem auch durch die Angabe eines gemeinsamen Codes pro Paar könnten sich die TeilnehmerInnen nicht anonym genug gefühlt haben, was die Beantwortung der Fragen beeinflusst haben könnte.

Ein Ziel dieser Arbeit war die Erforschung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Doppelverdienerpaaren. Die Stichprobe war jedoch für genauere Detailuntersuchungen zu gering und ergab dahingehend wenig Ergebnisse.

4.2.2 Praxisimplikationen und Ausblick

Thema und Ziel der Arbeit war es, den Zusammenhang von beruflichen Einflüssen auf die Familie und das Privatleben bei Doppelverdienerpaaren zu untersuchen und die unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern nachzuweisen. Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, sind die Ergebnisse der Studie nicht konform mit den Erkenntnissen aus vorangegangenen Studien. Jedoch zeigen die Resultate der Hypothesentestung teilweise Tendenzen auf. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es auf Grund der kleinen Stichprobe ($n=84$) zu keinen signifikanten Ergebnissen kommt. Empfehlungen für die Praxis lassen sich dennoch ableiten.

Dem Begriff der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sollte besondere Aufmerksamkeit zukommen. In den aktuellen Studien findet sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorwiegend gegeben, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit Betreuungsverpflichtungen weiterhin im Berufsleben verbleiben kann. Eine genaue Definition, was mit Vereinbarkeit tatsächlich gemeint ist, und eine Erweiterung des Begriffes, wären wünschenswert.

Durch die unterschiedlichen Rollen, die Schnellebigkeit und geforderte Flexibilität im Berufsleben sowie die mangelhaften Kinderbetreuungsmöglichkeiten wird es zukünftig immer schwieriger werden, die beiden Rollen miteinander zu vereinbaren. Vereinbarkeit kann nur durch die Möglichkeit der Rollenabgrenzung erzielt werden. Problematisch ist diese Thematik vordergründig bei berufstätigen Paaren mit Betreuungsverpflichtungen, was eine Herausforderung für die Unternehmen bedeutet. Familienfreundliche Maßnahmen wie die örtliche flexible Gestaltung der Arbeitsplätze durch Homeoffice und Gleitzeitvereinbarungen sind unabdingbar und in den meisten Unternehmen auch schon etabliert. Die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit zeigen aber, dass Arbeitsflexibilität nicht immer als Bereicherung wahrgenommen wird.

Zukünftige Studien sollten sich konkret mit den Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen, wie zum Beispiel zeitlicher und örtlicher Flexibilität, beschäftigen. Führt ein Telearbeitsplatz zwangsläufig zu einer besseren Vereinbarkeit, in Form von weniger Arbeits-Familien-Konflikten, oder erschwert der Arbeitsplatz zuhau-

se die Vereinbarkeit durch die nicht mehr vorhandene räumliche Trennung von Arbeit und Familie? Auch die Auswirkungen von Schichtarbeit und die Leistung von Überstunden auf die Vereinbarkeit wären von Interesse.

Ferner ist anzumerken, dass flexible Arbeitsformen nicht für alle Berufsgruppen möglich sind und es auch keine gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen gibt, flexible Arbeitsplätze oder Arbeitsformen anzubieten. Die Möglichkeit der Vereinbarkeit von den beiden Rollen Beruf und Familie ist derzeit vom Entgegenkommen des Arbeitgebers und vom Berufsbild abhängig. Über eine gesetzliche Lösung der Problematik sollte nachgedacht werden.

Zukünftig jedoch wird sich die Beschäftigungsstruktur immer mehr ändern. Junge ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer haben eine andere Vorstellung von Work-Life-Balance, die mehr Flexibilität der ArbeitgeberInnen und Arbeitgeber fordern wird. Dabei geht es nicht nur um die Schaffung von familienfreundlichen Maßnahmen im Unternehmen, sondern auch um eine Umgestaltung und Neuordnung der Arbeit. Zufriedene MitarbeiterInnen müssen das Ziel der Unternehmen sein, um langfristig erfolgreich sein zu können (Duncan & Pettigrew, 2012). Zukünftige Studien sollten sich vermehrt mit Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen und deren Auswirkungen und Zusammenhänge beschäftigen. Das Job-Demands-Resources Modell würde sich als theoretischer Bezugsrahmen anbieten. Studien des Job-Demands-Resources Modells befassen sich hauptsächlich mit den Auswirkungen von Arbeitsressourcen und Arbeitsanforderungen auf Motivation und Burnout beziehungsweise Erschöpfung. Die Wechselwirkungen werden jedoch in der Forschung wenig beachtet. Bakker und Demerouti (2007) weisen daher auf deren Bedeutsamkeit hin. Weiterführende Studien sollten diese Anmerkung der Autorin und des Autors beachten und die Wechselwirkungen von Arbeitsbelastungen und Arbeitsressourcen in ihre Forschung mitaufnehmen.

Die positiven Beziehungen zwischen Beruf und Familie wurden zwar in der Forschung schon teilweise festgestellt, jedoch sind die Prädiktoren, die positiv auf das Familienleben wirken, noch sehr wenig erforscht. Dieses teilweise noch vernachlässigte Thema Arbeits-Familien Bereicherung sollte zukünftig noch aufgegriffen und genauer erforscht werden, um ein besseres Verständnis über die Zusammenhänge zwischen Beruf und Familie und deren Auswirkungen zu bekommen.

Im Hinblick auf das bessere Verständnis der Beziehungen von Doppelverdienerpaaren und deren Umfeld, wäre es wünschenswert die beeinflussenden beruflichen Faktoren zu erforschen um wiederum deren Entscheidungen hinsichtlich Karriereabsichten, in-

terner Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Familie, Betreuungspflichten etc. erkennen zu können.

Literaturverzeichnis

- Allen, Tammy/Herst, David/Bruck, Carly/Sutton, Martha (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Allen, Tammy/Johnson, Ryan/Kiburz, Kaitlin/Shockley, Kristen (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66, 345-376.
- Allen, Tammy/Finkelstein, Lisa (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384.
- Aryee, Samuel/Srinivas, Ekkirala/Tan, Hwee Hoon (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, Arnold/Geurts, Sabine (2004). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31(3), 345-366.
- Bakker, Arnold/ten Brummelhuis, Lieke/Prins, Jelle/van der Heijden, Frank (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: a study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180.
- Barnett, Rosalind/Hyde, Janet (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, Rosalind/Marshall, Nancy/Pleck, Joseph (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and Family*, 54(2), 358-367.
- Beauregard, T. Alexandra (2006). Predicting interference between work and home: A comparison of dispositional and situational antecedents. *Journal of Managerial Psychology*, 21(3), 244–264.
- Blanch, Angel/Aluja, Anton (2009). Work, family and personality: A study of work–family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46 (4), 520-524.

- Bronfenbrenner, Urie (1989). Ecological systems theory. *Annals of Child Development*, 6, 187-249.
- Bulger, Carrie/Matthews, Russell/Hoffman, Mark (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 365-375.
- Burke, Ronald/Greenglass, Esther (1987). Work and family. In Cooper Cary/Robertson, Ivan (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (S. 273–320). New York: Wiley.
- Butler, Adam/Grzywacz, Joseph/Bass, Brenda/Linney, Kirsten (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2, 155-169.
- Byron, Kristin (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, Dawn/Kacmar, Michele/Williams, Larry (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carlson, Dawn/Kacmar, Michele/Wayne, Julie/Grzywacz, Joseph (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Cinamon, Rachel/Rich, Yisrael (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-541.
- Czechowski, Johanne (2007). *Dual Earner Couples*. Lehrmaterialien Freie Universität Berlin.
- Clark, Sue Campbell (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Cohen, Aaron (1997). Personal and organizational responses to work-nonwork interface as related related to organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(12), 1085-1114.
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold/Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.

- Demerouti, Evangelia/Geurts, Sabine (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309.
- Domsch, Michel/Krüger-Basener, Maria (2003). Personalplanung und -entwicklung für Dual Career Couples (DCCs). In Lutz Rosenstiel/Erika Regnet/Michel Domsch (Hrsg.). *Führung von Mitarbeitern, Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement* (S. 561-571). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Duncan, Karen/Pettigrew, Rachel (2012). The effect of work arrangements on perception of work-family balance. *Community, Work & Family*, 15(4), 403-423.
- Eby, Lillian/Casper, Wendy/Lockwood, Angie/Bordeaux, Chris/Brinley, Andi (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.
- Edwards, Jeffrey/Rothbard, Nancy (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Esslinger, Adelheid/Schobert, Deniz (2007). *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life Balance in Organisationen. Strategien, Konzepte, Maßnahmen*. Wiesbaden: GWV-Fachverlage GmbH.
- Field, Andy. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Los Angeles: Sage.
- Ford, Michael/Heinen, Beth/Langkamer, Krista (2007). Work and family satisfaction and conflict: A metaanalysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.
- Frone, Michael (2003). Work-family balance. In James Quick/Lois Tetrick (Hrsg.), *Occupational Health Psychology* (S. 143-162). Washington DC: American Psychological Association.
- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, Lynne (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, Michael/Russell, Marcia/Cooper, Lynne (1994). Relationship between job and family satisfaction: causal or non-causal covariation? *Journal of Management*, 20, 565-579.
- Frone, Michael/Yardley, John/Markel, Karen (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Geurts, Sabine/Demerouti, Evangelia (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In Mark Schabracq/Jacques Winnubst/Cary Cooper, Cary (Hrsg.), *The handbook of work and health psychology* (S. 279-312). Chichester: Wiley.
- Green, Francis/McIntosh, Steven (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8, 291-308.
- Greenhaus, Jeffrey/Beutell, Nicholas (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, Jeffrey/Collins, Karen/Shaw, Jason (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Greenhaus, Jeffrey/Powell, Gary (2006). When work and family are allies: a theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, Joseph/Marks, Nadine (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126.
- Grzywacz, Joseph/Butler, Adam (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.
- Hakanen, Jari/Peeters, Maria/Perhoniemi, Riku (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8-30.
- Härenstam, Annika/Marklund, Staffan/Bernston, Erik/Bolin, Malin/Ylander, John (2006). *Understanding the organisational impact on working conditions and health*. National Institute for Working Life. Stockholm.
- Hill, Jeffrey E. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793–819.
- Hill, Jeffrey/Hawkins, Alan/Ferris, Maria/Weitzman, Michelle (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*, 50, 49-58.
- Hobson, Charles/Delunas, Linda/Kesic, Dawn (2001). —Compelling evidence of the need for corporate work-life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life events. *Journal of Employment Counselling*, 38, 38-44.

- Hoff, Ernst (2006), Alte und neue Formen der Lebensgestaltung. Segmentation, Integration und Entgrenzung von Berufs- und Privatleben. In Karin Jurczyk/Mechthild Oechsle (Hrsg.), Das Private neu denken. Erosionen, Ambivalenzen, Leistungen (133-153) Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Hunter, Emily/Perry, Sara/Carlson, Dawn/Smith, Steven (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304–312.
- Igbinomwanhia, Osaro/Iyayi, Omole/Iyayi Festus (2012). Employee Work-Life Balance as an HR Imperative. *An International Multidisciplinary Journal*, 6(3), 109-126
- Ilies, Remus/ Keeney, Jessica/Scott, Brent (2007). Work-family interpersonal capitalization: Sharing positive work events at home. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 115-126.
- Innestrand, Sir Tone/Langballe, Ellen/Falkum, Erik/Espnes, Geir/Aasland, Olaf (2009). Gender-Specific Perceptions of Four Dimensions of the Work/Family Interaction. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 402-416.
- Jacobshagen, Nicole/Amstad, Fabienne/Semmer, Norbert/Kuster, Martin (2005). Work-Family-Balance im Topmanagement. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(4), 208-219.
- Jones, Fiona/Fletcher, Ben (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. *Human Relations*, 46, 881-902.
- Kabanoff, Boris (1980). Work and nonwork: a review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88(1), 60-77.
- Kahn, Robert/Quinn, Robert (1970). Role stress: A framework for analysis. In Alan McLean (Eds.), *Occupational mental health* (50-115). New York: Rand McNally.
- Kahn, Robert/Wolfe, Donald/Quinn, Robert/Snoek, Diedrick/Rosenthal, Robert (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kenny, David/Acitelli, Linda. Accuracy and bias in the perception of the partner in a close relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 439-448.
- Kossek, Ellen/Lautsch, Brenda/Eaton, Susan (2006). „Good Teleworking“: Under What Conditions Does Teleworking Enhance Employees' Well-being. In: Amichai-Hamburger, Yair. *Technology and Psychological Well-Being*. UK: Cambridge University Press.

- Kossek, Ellen/Michel, Jesse (2011). Flexible Work Scheduling. In Zedeck, Shelton (Eds.), *APA Handbook of industrial and organizational psychology*, Washington, DC: American.
- Korunka, Christian/Kubicek, Bettina (2013). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. In Martina Morschhäuser/Gisa Junghanns (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kubicek, Bettina/Paskvan, Matea/Korunka, Christian (2014). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-16.
- Lauterbach, Wolfgang (1994). *Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt*. Frankfurt a. M.: Campus.
- McNall, Laurel/Nicklin, Jessica/Masuda, Aline (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work–Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.
- Maintier, Christine; Joulain, Michèle; Le Floc'h, Nadine (2011). To what extent do attitudes to work and the subjective components of non-work contribute to the life satisfaction of men and women in dual-earner couples? *Women's Studies International Forum*, 34(3), 242-250.
- Marks, Stephan/MacDermid, Shelley (1996). Multiple Roles and the Self: A theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marks, Stephan/Leslie, L. A. (2000). Family diversity and intersecting categories: Toward a richer approach to multiple roles. In David Demo/Katherine Allen/Mark Fine (Hrsg.). *Handbook of family diversity* (S. 402-423). New York: Oxford University Press.
- Michel, Jesse/Kotrba, Lindsey/Mitchelson, Jacqueline/Clark, Malissa/Baltes, Clark/Baltes Boris (2011). Antecedents of work-family conflict. A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Mustapha, Norgani/Ahmad, Aminah/Uli, Jegak/Ildris, Khairuddin (2011). Work family facilitation and family satisfaction as mediators in the relationship between job demands and intention to stay. *Asian Social Science*, 7, 142-153.
- Norton, Robert (1983). Measuring Marital Quality: A Critical Look at the Dependent Variable. *Journal of Marriage and Family*, 45(1). 141-151.

- Parasuraman, Saroj/Greenhaus, Jeffrey (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resources Management Review*, 12, 299-312.
- Poelmans, Steven/O’Driscoll, Michael/Beham, Barbara (2005). An overview of international research on the work-family interface. In Steven Poelmans (Eds.), *Work and family. An international research perspective* (S. 3-46). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Powell, Gary/Greenhaus, Jeffrey (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family-enrichment and conflict. *Career Development International*, 11(7), 650-659.
- Powell, Gary/Greenhaus, Jeffrey (2010). Sex, gender and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36, 1011-1039.
- Resch, Marianne/Bamberg, Eva (2005). Work-Life-Balance - Ein neuer Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben? *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*, 49, 171-175.
- Rosa, Hartmut (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Rosenstiel von, Lutz (2001). Die Bedeutung von Arbeit. In Heinz Schuler (Hrsg.). *Person – Arbeit – Gesellschaft* (S. 65-96). Augsburg: Wißner.
- Rosenstiel von, Lutz (2003). *Grundlagen der Organisationspsychologie* (5. Auflage). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Rothbard, Nancy (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Schaufeli, Wilmar/Bakker, Arnold (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shimazu, Akihito/Bakker, Arnold/Demerouti, Evangelia (2009). How Job Demands Affect an Intimate Partner: A Test of the Spillover-Crossover Model in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 239-248.
- Schobert, Deniz (2007). Grundlagen zum Verständnis von Work-Life-Balance. In Adelheid Esslinger/Schobert Deniz (Hrsg), *Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Unternehmen* (S. 19-33). Nürnberg: DUV.
- Schneewind, Klaus (1999). *Familienpsychologie*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

- Shaffer, Margaret/Joplin, Janice/Hsu, Yu-Shan (2011). Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221-268.
- Shockley, Kristen/Allen, Tammy (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-793.
- Sonnentag, Sabine/Fritz, Charlotte (2010). Arbeit und Privatleben: Das Verhältnis von Arbeit und Lebensbereichen außerhalb der Arbeit aus Sicht der Arbeitspsychologie. In Uwe Kleinbeck/Niels Birbaumer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D, Praxisgebiete: Serie 3, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd.1. Arbeitspsychologie* (S. 669-704). Göttingen: Hogrefe
- Steenbergen van, Elianne/Ellemers, Naomi/Mooijaart, Ab (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Stier, Winfried (1999). *Empirische Forschungsmethoden* (2. Auflage). Berlin: Springer.
- Taris, Toon/Beckers, Debby, Verhoeven, Lotus/Geurts, Sabine/Kompier, Michiel/van der Linden, Dimitri (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139-157.
- Tschida, Karin (2013). *Arbeits-Familien-Konflikt und Arbeits-Familien-Bereicherung in Zusammenhang mit Grenzmanagement, Arbeitsintensivierung, Arbeitsflexibilität und familienunterstützendem Verhalten der Führungskraft*. Unveröffentlichte Masterthesis an der Ferdinand Porsche FernFh.
- Ulich, Eberhard (2001). *Arbeitspsychologie* (5. Auflage). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- Ulich, Eberhard/Wiese, Bettina (2011). *Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Wiesbaden: Gabler.
- Voss, Jenna (2008). *Familiale, soziale und ökologische Ansprüche in der betrieblichen Praxis. Probleme, Organisation und Regulierung*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Voydanoff, Patricia (2001a). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609-1637.
- Voydanoff, Patricia (2001b). Conceptualizing community in the context of work and family. *Community, Work & Family*, 4, 133-156.

- Voydanoff, Patricia (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, Patricia (2004a). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, Patricia (2004b). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-285.
- Voydanoff, Patricia (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Weinert, Ansfried (1998). *Organisationspsychologie: Ein Lehrbuch*, 4. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Werneck, Harald/Werneck-Rohrer, Sonja (2000). *Psychologie der Familie: Theorien, Konzepte, Anwendungen*. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Wiese, Bettina (2004). Konflikte zwischen Beruf und Familie im Alltagserleben erwerbstätiger Paare. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 35(1), 45–58.
- Wiese, Bettina/Seiger, Christine/Schmid, Christian/Freund, Alexandra (2010): Beyond conflict: Functional facets of the work-family interplay. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 104-117.
- Wolff, Hans-Georg/Rieger, S. (2009). Eine deutschsprachige Adaptation der Skala zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie von Carlson, Kacmar & Williams (2000). (Poster präsentiert auf der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der DGPs) Wien, Austria.
- Zapf, Dieter/Semmer, Norbert (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In Heinz Schuler/Niels Birbaumer/Dieter Frey/Julius Kuhl/Wolfgang Schneider/Ralf Schwarzer (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie, Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie: Bd. 3.* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

Online-Quellen:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/
(Zugriff, 26.11.2014)

http://www.ewipsy.fuberlin.de/einrichtungen/arbeitsbereiche/arbpsych/media/lehre/ws0607/12577/dualcareercouples_24012007.pdf
(Zugriff 26.11.2014)

http://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2004_2.pdf
(Zugriff, 26.11.2014)

http://medistat.de/statistikberatung-glossar-artikel.php?id=Rangkorrelationskoeffizient_nach_Spearman
(Zugriff, 20.04.2015)

<http://univie.ac.at/soziologie-statistik/soz/upl/Entscheidungsbaum.pptx>
(Zugriff, 20.04.2015)

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Forschungsmodell	29
Abbildung 2: Beispielitem Skala Arbeits-Familien-Konflikt	36
Abbildung 3: Beispielitem Arbeits-Familien-Bereicherung / Übertragung von Kompetenzen	37
Abbildung 4: Beispielitem Arbeits-Familien-Bereicherung / Übertragung von Stimmungen	37
Abbildung 5: Beispielitem Arbeitsintensivierung	38
Abbildung 6: Beispielitem Arbeitsflexibilität	39
Abbildung 7: Beispielitem Partnerschaft	41

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammenfassung von Modellen zur Work-Family-Balance nach Frone (2003)	6
Tabelle 2: Stichprobenbeschreibung (n=84)	33
Tabelle 3: Deskriptive Statistik der Fragenbogenskalen	35
Tabelle 4: Reliabilitätsanalyse der Skala Arbeits-Familien-Bereicherung	38
Tabelle 5: Reliabilitätsanalyse der Skala Arbeitsflexibilisierung	40
Tabelle 6: Regressionsanalyse Arbeitsintensivierung / Arbeits-Familien-Konflikt	46
Tabelle 7: Regressionsanalyse Arbeitsflexibilität / Arbeits-Familien-Konflikt	46
Tabelle 8: Regressionsanalyse Arbeitsintensivierung / Arbeits-Familien-Bereicherung	49
Tabelle 9: Regressionsanalyse Arbeitsflexibilität / Arbeits-Familien-Bereicherung	49
Tabelle 10: Übersicht Hypothesen Gruppenvergleiche	55

Anhang

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Sehr geehrte Teilnehmerin, sehr geehrter Teilnehmer!

Im Rahmen meiner Masterarbeit an der Ferdinand Porsche FernFH soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht werden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie Fragen zu diesen Themenbereichen. Dabei geht es darum, wie Sie die jeweilige Situation beurteilen. Es gibt somit keine richtigen oder falschen Antworten, sondern Ihre persönliche Meinung zählt.

Alle Angaben werden **anonym** ausgewertet und **streng vertraulich** behandelt.

Kreuzen Sie bitte für jede Aussage jene Antwort im Fragebogen an, die Ihrer Meinung nach am ehesten zutrifft. Für die Auswertung ist es wichtig, dass Sie alle Fragen beantworten, also den Fragebogen **vollständig** ausfüllen.

Die Zielgruppe der Befragung sind neben Einzelpersonen auch berufstätige Paare.

Um eine anonyme Zuordnung der zusammengehörigen Fragebögen eines Paares zu gewährleisten, ersuchen wir um die Eingabe eines persönlichen Codes, den nur Sie und Ihr/e Partner/in kennen.

Der Code besteht aus dem 1. Buchstaben ihres gemeinsamen Hauptwohnsitzes, dem 1. Buchstaben des Straßennamens sowie Ihrer Hausnummer/Türnummer.

Sollten Sie und Ihr/e PartnerIn keinen gemeinsamen Wohnsitz haben, einigen Sie sich bitte auf einen gemeinsamen Code.

Beispiel:

Gemeinsamer Hauptwohnsitz befindet sich in **Eisenstadt**, Leonard-Bernstein-Strasse 4-6/2/**12**

Dann würde der Code folgendermaßen lauten:

1. Buchstabe des gemeinsamen Wohnsitzes	1. Buchstabe des Straßennamens	Hausnummer/Türnummer
E	L	12

Bitte tragen Sie hier Ihren persönlichen Code ein:

1. Buchstabe des gemeinsamen Wohnsitzes	1. Buchstabe des Straßennamens	Hausnummer/Türnummer

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an dieser spannenden Befragung!

Bei Fragen können Sie sich jederzeit an mich wenden:

Petra Jäger

petra.jäger@fernfh.ac.at

Arbeitsbedingungen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das dafür zutreffende Kästchen auf der Skala von „sehr wenig“ bis „sehr viel“ ankreuzen.

		Sehr wenig 1	Eher wenig 2	Durchschnittlich 3	Eher viel 4	Sehr viel 5
1	Wie viel Selbstständigkeit haben Sie bei Ihrer Arbeit? Das heißt, in welchem Ausmaß können Sie selbst bestimmen, wie Sie bei der Ausführung Ihrer Arbeit vorgehen?					
2	Meine Arbeit gibt mir beträchtliche Gelegenheit, selbst zu entscheiden, wie ich dabei vorgehe.					
3	In welchem Ausmaß erlaubt es Ihnen Ihre Arbeit selbstständig zu entscheiden, WO Sie arbeiten?					
4	In welchem Ausmaß erlaubt es Ihnen Ihre Arbeit selbstständig zu entscheiden, WANN Sie arbeiten?					
5	Ich habe die Freiheit dort zu arbeiten, wo es für mich am besten ist – entweder zu Hause oder im Büro.					
6	Ich kann nicht selbst entscheiden, wann ich arbeite.					

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen auf der Skala von „völlig unzutreffend“ bis „stimmt völlig“ ankreuzen.

	Die Erfahrungen und Kompetenzen aus meinem Berufsleben..	Trifft gar nicht zu 1	2	3	4	Trifft sehr zu 5
7	... verbessern meinen Umgang mit der Zeit im Familienleben.					
8	... stärken meine Organisationsfähigkeit zu Hause.					
9	... helfen mir, zu Hause disziplinierter zu sein.					
10	... helfen mir, zu Hause besser mit Stress umzugehen.					
11	... stärken mein Selbstvertrauen zu Hause.					
12	... verbessern mein Durchsetzungsvermögen zu Hause.					
13	... lassen mich auf die Anforderungen meines Familienlebens flexibler reagieren.					
14	... lassen mich meinen Familienmitgliedern gegenüber geduldiger sein.					

15	... machen es mir leichter, die Sichtweisen meiner Familienmitglieder zu verstehen.					
		Trifft gar nicht zu 1	2	3	4	Trifft sehr zu 5
16	Wenn ich mich bei meiner Arbeit gut fühle, habe ich auch zu Hause gute Laune.					
17	Wenn ich bei der Arbeit energiegeladen bin, habe ich zu Hause auch viel Kraft.					
18	Wenn ich bei der Arbeit gut gelaunt bin, bin ich auch zu Hause zufrieden.					
19	Wenn ich im Beruf Spaß hatte, habe ich auch zu Hause gute Laune.					
20	Wenn ich berufliche Anforderungen zu meiner Zufriedenheit erfüllt habe, bin ich auch zu Hause zufriedener.					
21	Wenn ich bei der Arbeit ruhig und gelassen bin, fühle ich mich auch zu Hause entspannt.					

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen auf der Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme sehr zu“ ankreuzen.

		Stimme gar nicht zu 1	Stimme nicht zu 2	Teils/teils 3	Stimme zu 4	Stimme sehr zu 5
22	Ich bringe regelmäßig Arbeit nach Hause.					
23	Ich beantworte berufliche Nachrichten (z.B. Emails, Nachrichten und Telefonanrufe) während meines Urlaubs.					
24	Ich arbeite während meines Urlaubs.					
25	Ich lasse es zu, dass meine Arbeit die Freizeit mit Familie und Freunde unterbricht.					
26	Ich habe üblicherweise berufliche Unterlagen bei mir, wenn ich persönliche oder familiäre Aktivitäten unternehme.					

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen auf der Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme sehr zu“ ankreuzen.

		Stimme gar nicht zu 1	2	3	Neutral 4	5	6	Stimme sehr zu 7
27	Ich mag es nicht gerne, wenn ich zu Hause an meine Arbeit denken muss.							
28	Ich bevorzuge es, mein Arbeitsleben in der Arbeit zu lassen.							
29	Ich mag es nicht, wenn sich Probleme in der							

	Arbeit in mein Privatleben schleichen.						
30	Ich mag es, die Arbeit hinter mir zu lassen, wenn ich meinen Arbeitsplatz verlasse.						

Das Verhalten Ihrer Führungskraft hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben*

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen auf der Skala von „stimme gar nicht zu“ bis „stimme sehr zu“ ankreuzen.

(* Wenn Sie derzeit keine/n Vorgesetzte/n haben, erinnern Sie sich bitte an Ihre letzte Führungskraft und beantworten Sie die Frage dementsprechend.)

		Stimme gar nicht zu 1	Stimme nicht zu 2	Teils/teils 3	Stimme zu 4	Stimme sehr zu 5
31	Fühlen Sie sich wohl, wenn Sie mit Ihrer bzw. Ihrem Vorgesetzten über Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sprechen.					
32	Ihr/e Vorgesetzte/r arbeitet effektiv mit MitarbeiterInnen, um kreativ Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu lösen.					
33	Ihr/e Vorgesetzte/r zeigt effektive Verhaltensweisen, wie Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben gehandhabt werden können.					
34	Ihr/e Vorgesetzte/r organisiert die Arbeit in Ihrer Abteilung oder Einrichtung so, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch das Unternehmen profitieren.					

Veränderungen in der Arbeit

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen ankreuzen.

	In den letzten 5 Jahren.....* (* falls Sie kürzer als 5 Jahre angestellt sind, beantworten Sie die Frage entsprechend des Zeitraums, in dem Sie im Unternehmen tätig sind.)	Nein	JA			
		Gar nicht 1	Ein wenig 2	Teilweise 3	Überwiegend 4	Völlig 5
35	... muss immer mehr Arbeit von immer weniger Mitarbeitern/-innen erledigt werden.					
36	... kommt man immer seltener dazu, Pausen zu machen.					
37	... macht man immer häufiger zwei oder drei Dinge gleichzeitig.					
38	... hat man für Arbeitsaufgaben immer seltener genügend Zeit.					
39	... hat sich die Zeit zwischen arbeitsintensiven Phasen verkürzt.					

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Dieser Teil des Fragebogens ist zweigeteilt: der erste Teil beschäftigt sich mit Ihrer persönlichen Vereinbarkeit und im zweiten Teil wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Ihres Partners/Ihrer Partnerin erhoben.

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Bitte beantworten Sie die Fragen, indem Sie das für Sie zutreffende Kästchen auf der Skala von „trifft nicht zu“ bis „trifft zu“ ankreuzen.

Ihre persönliche Vereinbarkeit		Trifft nicht zu			Teils/teils			Trifft zu
		1	2	3	4	5	6	7
40	Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/meinem Partner bzw. meiner Partnerin ab.							
41	Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.							
42	Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie/meines Partners bzw. meiner Partnerin teilnehmen.							
43	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie/meinem Partner bzw. meiner Partnerin zu unternehmen.							
44	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft mit den Nerven am Ende, so dass ich mich nicht mehr um meine Familie/meinen Partner bzw. meine Partnerin kümmern kann.							
45	Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die ich gern tue.							
46	Die Art, mit der ich bei meiner Arbeitstätigkeit Probleme löse, funktioniert bei Problemen zu Hause nicht .							
47	Verhaltensweisen, die für meine Arbeitstätigkeit effektiv und notwendig sind, wären zu Hause völlig fehl am Platze.							
48	Das Verhalten, das meine Arbeitsproduktivität steigert, hilft mir zu Hause nicht , ein besseres Familienmitglied/besserer Partner bzw. eine bessere Partnerin zu sein.							

Vereinbarkeit Ihres Partners/ihrer Partnerin		Trifft nicht zu			Teils/teils			Trifft zu
		1	2	3	4	5	6	7
49	Die Arbeit meiner Partnerin/meines Partners hält sie/ihn mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit unserer Familie ab.							
50	Die Zeit, die meine Partnerin/mein Partner für ihre/seine Arbeit aufbringen muss, hält sie/							

	ihn davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.							
51	Da die beruflichen Pflichten meiner Partnerin /meines Partners sehr viel Zeit kosten, kann sie/er nicht an Aktivitäten unserer Familie teilnehmen.							
52	Wenn meine Partnerin/mein Partner von der Arbeit nach Hause komme, ist sie/er oft zu erschöpft, um etwas mit unserer Familie zu unternehmen.							
53	Wenn meine Partnerin/mein Partner von der Arbeit nach Hause kommt, ist sie/er oft mit den Nerven am Ende, so dass sie/er sich nicht mehr um unsere Familie kümmern kann.							
54	Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz ist meine Partnerin/mein Partner oft so ausgelaugt, dass sie/er zu Hause nicht mal mehr die Dinge machen kann, die sie/er gern tut.							

Partnerschaft

Inwiefern treffen diese Aussagen auf Sie zu?

		Überhaupt nicht	Größtenteils nicht	Wenig	Mittelmäßig	Etwas	Größtenteils	Völlig
		1	2	3	4	5	6	7
55	Mein Partner und ich haben eine sehr gute Beziehung.							
56	Die Beziehung zu meinem Partner ist stabil.							
57	Die Beziehung zu meinem Partner macht mich glücklich.							
58	Die Beziehung zu meinem Partner ist stark.							
59	Ich fühle mich mit meinem Partner als Teil eines Teams.							

Angaben zu Ihrer Person

Bitte beantworten Sie noch folgende Fragen zu Ihrer Person durch Ankreuzen oder Ausfüllen.

60. Alter _____ Jahre

61. Geschlecht
 O₁ männlich
 O₂ weiblich

62. Höchste abgeschlossene Ausbildung

- O₁ Pflichtschule/mittlere Reife
- O₂ Lehrabschluss
- O₃ Fachschule/Handelsschule
- O₄ Matura/Abitur
- O₅ Universität/Hochschule
- O₆ Sonstige

63. Beschäftigungsverhältnis

- O₁ Vollzeit
- O₂ Teilzeit
- O₃ Selbstständig

64. Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche? _____ Stunden

65. Haben Sie die Möglichkeit, von zu Hause aus (über Fernzugriff, VPN, o.Ä.) zu arbeiten?

66. Haben Sie Kinder

ja
nein

67. Wie alt ist das jüngste bei Ihnen im Haushalt lebende Kind? _____Jahre

Rohdaten

Aufgrund des Umfangs der Rohdaten, wurden diese nicht in den Anhang dieser Masterarbeit integriert. Die Rohdaten können auf Anfrage bei der Autorin für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden.