Balance zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben. Eine vergleichende Studie unter Eltern in vier europäischen Ländern*

Barbara Beham Sonja Drobnič Patrick Präg

2010

Zusammenfassung

Die Autoren untersuchen in ihrer Studie zum Thema Work-Life-Balance die komplexen Wechselwirkungen zwischen Familienleben und Arbeitswelt. Grundlage hierzu bilden Analysen des Konfliktpotentials sowie der Möglichkeit einer gegenseitigen Bereicherung. Als Bezugssysteme stehen neben Deutschland auch Großbritannien, Schweden und Ungarn im Fokus, da diese vier als Repräsentanten unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatsregime zu betrachten und dementsprechend zu vergleichen sind. Zudem gehen die Autoren auf die Ressourcenbelastungstheorie nach [Voydanoff \(2004\)](#) ein, die einen wichtigen theoretischen Grundbaustein für die abschließende Auswertung der Ergebnisse darstellt.

Einleitung

In den letzten Jahren hat das Thema Work-Life-Balance nicht nur im akademischen und politischen Diskurs, sondern auch in der Wirtschaft an Bedeutung gewonnen. Die Globalisierung der Wirtschaft, Unternehmensrestrukturierungen und Personalabbau sowie die zunehmende zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Erwerbstätigkeit haben zu einer Zunahme der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbelastung und erhöhten Anstrengungen zur Erreichung einer akzeptablen Balance zwischen Arbeit und Privat- bzw. Familienleben seitens der Erwerbstätigen geführt ([Burchell u.a., 2002](#); [Drobnič u.a., 2010](#); [Präg u.a., 2010](#)).

*This chapter ('Work-life balance. A comparative study among parents in four European countries') was published in 2010 on pp. 81–104 of *Die Metropolregion Berlin vor demographischen und gesellschaftlichen Herausforderungen*, edited by Matthias Schmidt and Christoph Schank. Hampf.

Research for this study was partly supported by the European Commission through funding of the cross-national collaborative research project 'Quality of Life in a Changing Europe' ([Bäck-Wiklund u.a., 2011](#)), within which the data were collected.

Der weit verbreitete Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien im Arbeitsalltag erschwert vielen Erwerbstätigen eine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben (Milliken und Dunn-Jensen, 2005; Valcour und Hunter, 2005). Zudem hat sich die Zahl der berufstätigen Frauen, und damit einhergehend auch die Zahl der Paare, bei denen sowohl der Mann als auch die Frau eine berufliche Karriere anstreben („Doppelkarrierepaare“), in den letzten Jahren wesentlich erhöht (z.B. Behnke und Meuser, 2003; Bond u.a., 2002; Higgins und Duxbury, 1992). Angesichts des demographischen Wandels und des damit zu erwartenden Mangels an qualifizierten Fachkräften wird die Zahl der berufstätigen Frauen und der Doppelkarrierepaare noch weiter ansteigen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird daher zunehmend zu einer großen Herausforderung nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer, die aufgrund eines sich ändernden Rollenverständnisses vermehrt familiäre Pflichten wahrnehmen (z.B. Frone, 2003; Garhammer, 1996; Hill, 2005).

Obwohl der Begriff Work-Life-Balance sowohl im wissenschaftlichen Diskurs als auch in der populärwissenschaftlichen Literatur sehr häufig verwendet wird, ist eine eindeutige Begriffsdefinition nur schwer zu finden. Clarke u.a. (2004) sprechen von einem Gleichgewicht beziehungsweise einem allgemeinen Gefühl von Harmonie im Leben einer Person. Für Higgins u.a. (2000) ist Work-Life-Balance durch das Gefühl charakterisiert, eine zufriedenstellende Lösung für die vielfältigen Anforderungen seitens des Berufes und der Familie gefunden zu haben. Frone (2003) unterscheidet zwei wesentliche Komponenten, die es hinsichtlich der Balance zwischen Arbeit und Familie zu berücksichtigen gilt: einerseits das Konfliktpotenzial zwischen den beiden Lebenssphären und andererseits das Potenzial zur Bereicherung (Enrichment) durch das Zusammenwirken der beiden Bereiche. Die Forschung auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde in den letzten Jahren von der Konfliktperspektive dominiert, und in einer Vielzahl empirischer Studien wurden die Ursachen und Auswirkungen von erlebtem Konflikt zwischen den beiden Lebensbereichen untersucht (vgl. Eby u.a., 2005, für einen Überblick). Erst in den letzten Jahren ist man dazu übergegangen, auch die positiven Wechselwirkungen zwischen diesen bedeutenden Lebensbereichen näher zu beleuchten (Edwards und Rothbard, 2000; Greenhaus und Powell, 2006; Grzywacz und Butler, 2005).

Im nachfolgenden Beitrag werden beide Facetten von Work-Life-Balance aufgegriffen. In einer empirischen Studie unter erwerbstätigen Eltern in vier europäischen Ländern (Deutschland, Schweden, Großbritannien und Ungarn) werden sowohl die Zusammenhänge zwischen wahrgenommenen Arbeitsbelastungen und dem Konfliktpotenzial als auch zwischen Arbeitsplatzressourcen und Enrichment zwischen Arbeit und Familie näher untersucht. Den theoretischen Bezugsrahmen für diese Untersuchung bildet die sogenannte Ressourcen-Belastungstheorie (*resource-demand perspective*) von Voydanoff (2005). Nach

einer kurzen Einführung in die theoretischen Grundlagen sowie einem Überblick über aktuelle empirische Befunde werden die Ergebnisse der Studie präsentiert. In einer abschließenden Diskussion werden die empirischen Ergebnisse interpretiert sowie Einschränkungen der Studie und Perspektiven für zukünftige Studien diskutiert.

Theoretische Grundlagen

Konflikt zwischen Arbeits- und Familienleben

Wie bereits eingangs erwähnt, wurde die Forschung in der Vergangenheit sehr stark von der Annahme geprägt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein erhebliches Konfliktpotenzial tragen kann. Die Grundlagen für diese Annahme sind in der klassischen Rollentheorie (Katz und Kahn, 1966) und dem sogenannten „Scarcity“-Argument (Goode, 1960) zu finden. Gemäß diesen Überlegungen hat eine Person nur ein begrenztes Ausmaß an Ressourcen und Energie, über das sie frei verfügen kann. Die verschiedenen Rollen, die ein Individuum in seinem Leben einnimmt, wie zum Beispiel in den Bereichen Arbeit und Familie, konkurrieren um diese beschränkten Ressourcen und können zu Stress und Konflikten führen. Ein Konflikt zwischen Arbeits- und Familienleben tritt vor allem dann ein, wenn die Anforderungen einer Rolle (Arbeit oder Familie) mit den Anforderungen der anderen Rolle (Arbeit oder Familie) unvereinbar sind bzw. sich wechselseitig negativ beeinträchtigen (Greenhaus und Beutell, 1985). Dabei kann die Berufstätigkeit sowohl auf die Funktionstüchtigkeit im familiären Bereich einwirken, als auch umgekehrt (Frone u.a., 1992). Während Belastungen am Arbeitsplatz (z.B. lange Arbeitszeiten, hoher Zeitdruck etc.) eher zu einer Beeinträchtigung des Familienlebens führen, tragen Belastungen und Pflichten im familiären Bereich (z.B. pflegebedürftige Familienangehörige, Konflikt innerhalb der Familie) eher zu einem umgekehrten Konfliktempfinden bei (Frone u.a., 1997). Allerdings ist die Durchlässigkeit zwischen den beiden Lebenssphären nicht symmetrisch (Pleck, 1985): Die Erwerbstätigkeit als das stärkere und starrere System beeinträchtigt eher das Familienleben und löst ein Konflikterlebnis aus, als dies umgekehrt der Fall ist. Aufbauend auf diesen Überlegungen und dem Interesse der Autoren, den Einfluss von Arbeitsbedingungen auf das Familienleben zu untersuchen, liegt ein Fokus dieser Studie auf dem negativen Einfluss, der von der Erwerbstätigkeit einer Person ausgeht und die Funktionstüchtigkeit im Familienleben einschränken kann. Negative Wechselwirkungen, die im Familienleben ihren Ausgangspunkt haben, werden im Folgenden nicht behandelt.

Bereicherung zwischen Arbeits- und Familienleben

Bereits in den siebziger Jahren haben Soziologen argumentiert, dass die Ausübung unterschiedlicher Rollen im Leben einer Person von Vorteil sein kann (Marks, 1977; Sieber, 1974), da dadurch sowohl soziale als auch ökonomische Ressourcen, wie z.B. zusätzliches Einkommen, soziale Unterstützung oder Erfolgserlebnisse, generiert werden können (Barnett und Hyde, 2001). In einer Längsschnittstudie konnten Moen u.a. (1992) zeigen, dass die Ausübung mehrerer Rollen langfristig positive Auswirkungen auf die Gesundheit und die soziale Integration von Frauen hat. Auch innerhalb der Arbeits- und Organisationspsychologie gewann diese Sichtweise in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung, und eine wachsende Zahl von Studien widmet sich nun stärker der Untersuchung von Ursachen und Folgen einer positiven Wechselwirkung zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben (Greenhaus und Powell, 2006; Hanson u.a., 2006; Van Steenbergen u.a., 2007; Voydanoff, 2004).

Ein weiterer Fokus dieser Studie liegt auf positiven Wechselwirkungen, die von der Erwerbstätigkeit einer Person ausgehen und zu einer Bereicherung und Erhöhung der Lebensqualität im familiären Bereich führen. In der angelsächsischen Literatur werden derartige positive Wechselwirkungen als Enrichment bezeichnet (Greenhaus und Powell, 2006). Wie bereits bei der Konfliktperspektive beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen auf die einseitigen positiven Wechselwirkungen, die vom Arbeitsumfeld einer Person auf das Familienleben einwirken. Gemäß Greenhaus und Powell (2006) kann eine Erhöhung der Lebensqualität im familiären Bereich durch zwei Mechanismen ausgelöst werden: einerseits direkt durch den Erwerb von Ressourcen im Bereich der Arbeit, wie z.B. materielle Güter, besondere Fertigkeiten oder soziales Kapital (instrumentaler Pfad), oder indirekt über eine höhere Zufriedenheit (affektiver Pfad). Empirische Studien haben gezeigt, dass zum Beispiel Unterstützungsleistungen durch den Vorgesetzten oder das Unternehmen, Arbeitsautonomie, sinnvolle und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte, aber auch ein hohes Maß an Arbeitsmotivation zu Enrichment im familiären Bereich führen können (z.B. Butler u.a., 2005; Grzywacz und Butler, 2005; Voydanoff, 2004).

Ressourcen-Belastungstheorie

Die Ressourcen-Belastungstheorie nach Voydanoff (2004) bietet einen integrativen Rahmen für die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz und deren negativen als auch positiven Einfluss auf das Familienleben von erwerbstätigen Personen. Gemäß der theoretischen Überlegungen von Voydanoff lösen Belastungen am Arbeitsplatz, wie z.B. lange Arbeitszeiten, hoher Arbeitsdruck oder Überlastung, ein Konflikterlebnis aus, während Ressourcen aus dem Arbeitsumfeld, wie z.B. ein familienfreundliches

Arbeitsklima, flexible Arbeitspraktiken oder ein hohes Maß an Arbeitsautonomie, zu einer Erhöhung der Lebensqualität im familiären Umfeld führen. Belastungen am Arbeitsplatz wird hingegen nur ein geringes Potenzial zur Verminderung von Enrichment zugeschrieben. Ebenso haben Arbeitsressourcen nur ein beschränktes Potenzial zur Konfliktverminderung bzw. -vermeidung. Innerhalb dieses theoretischen Bezugsrahmens werden im Folgenden die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Formen der Arbeitsbelastung und -ressourcen und Konflikt bzw. Enrichment untersucht. Abbildung 1 gibt einen Überblick über das Gesamtmodell und die einzelnen Variablen.

Abbildung 1: Theoretisches Modell

Quelle: Eigene Darstellung.

In Anlehnung an die Ressourcen-Belastungstheorie von [Voydanoff \(2004\)](#) wird erwartet, dass eine hohe psychische Belastung am Arbeitsplatz, hohe Arbeitszeitanforderungen seitens des Unternehmens und ein hohes Ausmaß an Arbeitsplatzunsicherheit den negativen Einfluss von Erwerbstätigkeit auf das Familienleben erhöhen, jedoch nur geringes Potenzial zur Reduzierung des Konfliktes haben. Die psychische Arbeitsbelastung ist zumeist direkt in der Art der Tätigkeit oder dem Arbeitspensum begründet und verursacht ein Gefühl der Anspannung und Belastung, welches sich negativ auf das Familienleben auswirken kann ([Karasek, 1979](#)). Zahlreiche Studien konnten signifikante Zusammenhänge zwischen einer hohen Arbeitsbelastung und dem vermehrten Auftreten von Konflikten zwischen Arbeits- und Familienleben aufzeigen (z.B. [Butler u.a., 2005](#); [Frone u.a., 1997](#); [Voydanoff, 2004, 2005](#)).

Familienverträgliche Arbeitszeitanforderungen seitens des Unternehmens stellen eine wesentliche Komponente einer familienfreundlichen Organisationskultur dar ([Thompson u.a., 1999](#)). Lange Arbeitszeiten und hohe Ansprüche an die Verfügbarkeit von Mitarbeitern gelten als wesentliche konfliktauslösende und -erhöhende Faktoren (z.B. [Beham u.a., 2011](#); [Frone u.a., 1997](#); [Kossek u.a., 2006](#); [Voydanoff, 2005](#)). Bedauerlicherweise ist aber gerade der von Mitarbeitern aufge-

brachte Arbeitszeiteinsatz häufig ein Indikator für das betriebliche Commitment und die Arbeitsproduktivität (Wiese, 2004).

Die individuell wahrgenommene Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ist gerade in Zeiten zunehmender Globalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt ein erheblicher Stressfaktor für Erwerbstätige, da ein unsicheres Beschäftigungsverhältnis eine unmittelbare Bedrohung des Lebensstandards und der -qualität von Familien darstellt (Voydanoff, 2005). Ein positiver Zusammenhang zwischen individuell wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit und Konfliktempfinden konnte in zahlreichen empirischen Studien nachgewiesen werden (z.B. Batt und Valcour, 2003; Kinnunen und Mauno, 1998; Voydanoff, 2004).

Neben den zahlreichen Belastungen kann das individuelle Arbeitsumfeld aber auch eine Reihe von Ressourcen bereitstellen, die der erwerbstätigen Person eine bessere Integration von Beruf und Familie ermöglichen und zu einer besseren Funktionsfähigkeit im familiären Bereich beitragen. Diese Ressourcen können einerseits in der beruflichen Tätigkeit selbst begründet sein (z.B. Autonomiegrad, Abwechslung) oder im unmittelbaren Arbeitsumfeld (z.B. familienfreundliche Arbeitsbedingungen und -praktiken) liegen (Demerouti u.a., 2001). Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, betrachtet diese Studie drei verschiedene Arten von Arbeitsressourcen. Unter der Arbeitsautonomie ist das Ausmaß an Kontrolle zu verstehen, die eine Person über ihre berufliche Tätigkeit hat. Diese Kontrolle bezieht sich sowohl auf die Gestaltung der Arbeitsinhalte und deren Durchführung als auch auf die zeitliche und räumliche Selbstbestimmung (Kossek u.a., 2006). Empirische Studien belegen einen positiven Zusammenhang zwischen einem hohen Maß an Arbeitsautonomie und Funktionsfähigkeit im familiären Umfeld (Butler u.a., 2005) und Zufriedenheit mit der persönlichen Work-Life-Balance (Valcour, 2007).

Soziale Unterstützung durch die unmittelbare Führungskraft und KollegInnen sowie die Verfügbarkeit von familienfreundlichen Unternehmenspraktiken wie flexible Arbeitszeitmodelle oder Telearbeit sind wesentliche Komponenten eines familienfreundlichen Arbeitsplatzes. Empirischen Studien folgend trägt unterstützendes Verhalten von Vorgesetzten und KollegInnen zu Enrichment im familiären Umfeld bei (Major u.a., 2008; Voydanoff, 2004).

In Studien zur Attraktivität von familienfreundlichen organisatorischen Maßnahmen werden vor allem flexible Arbeitspraktiken von vielen Erwerbstätigen als die wertvollste und wirksamste Ressource zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (Rodgers, 1992). Die erhöhte zeitliche, aber auch räumliche Flexibilität ermöglicht erwerbstätigen Eltern den oftmals schwer vorhersehbaren Anforderungen beider Lebensbereiche besser gerecht zu werden. Dennoch weisen empirische Studien bisher sehr unterschiedliche Ergebnisse auf. Während manche Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen und Konflikt zwischen Arbeit und Familie auf-

zeigen, konnten andere Studien diesen Zusammenhang nicht bestätigen (z.B. Allen, 2001; Anderson u.a., 2002; Batt und Valcour, 2003; Thomas und Ganster, 1995). In Bezug auf Enrichment fand Voydanoff (2004) einen positiven Zusammenhang zwischen Elternzeit und gesteigerter Funktionsfähigkeit im familiären Bereich.

Methode

Stichprobe und Studiendesign

Die Stichprobe dieser Studie wurde im Zuge des von der Europäischen Union im 6. Rahmenprogramm geförderten Projektes ‘Quality of Life in a Changing Europe’ (Bäck-Wiklund u.a., 2011) erhoben. Ziel dieses interdisziplinären Forschungsprojektes war es, die umfassenden Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Lebensqualität von Arbeitnehmern in acht europäischen Ländern (Deutschland, Großbritannien, die Niederlande, Schweden, Finnland, Portugal, Ungarn und Bulgarien) und vier verschiedenen Branchen (Informationstechnologie und Telekommunikation (IT/TK), Bankenwesen, Einzelhandel und Gesundheitswesen) mit verschiedenen methodischen Ansätzen zu untersuchen. Ein Forschungsschwerpunkt lag dabei auch auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen einer quantitativen Studie wurden ArbeitnehmerInnen in den oben erwähnten Branchen zu ihrem Arbeits- und Familienleben sowie zur allgemeinen Lebenszufriedenheit befragt (Präg u.a., 2011). Der Fragebogen stand sowohl als Online-Fragebogen als auch in Papierform zur Verfügung und wurde je nach Bedarf über das am besten geeignete Medium verteilt. Um die sprachliche und konzeptionelle Äquivalenz des Messinstrumentes in allen beteiligten Ländern sicherzustellen, wurde die Rückübersetzungsmethode nach Brislin (1980) angewendet sowie eine Pilotstudie in jedem Land durchgeführt.

Die vorliegende Studie basiert auf einer Teilstichprobe dieser quantitativen Untersuchung und setzt sich aus erwerbstätigen Eltern (zumindest ein Elternteil erwerbstätig) in den Branchen Informationstechnologie und Telekommunikation sowie Bankenwesen in Deutschland, Großbritannien, Schweden und Ungarn zusammen. Diese Länder wurden als Stellvertreter von vier verschiedenen Wohlfahrtsstaatregimen (Esping-Andersen, 1990; Fuchs und Offe, 2009) ausgewählt: Deutschland als Vertreter der konservativen Regime, Großbritannien als ein liberales Regime, Schweden als sozialdemokratisches Regime sowie Ungarn als Vertreter der eher heterogenen Gruppe postsozialistischer Regimes. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden in dieser Studie lediglich die beiden Branchen IT/TK und Bankenwesen untersucht, da es sich hierbei um klassische Büroarbeitsplätze handelt, die ähnliche Merkmale aufweisen. Die Fokussierung auf erwerbstätige Eltern begründet sich darin, dass für Arbeitnehmer mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine größere Herausforde-

rung darstellt und diese oftmals von einem Konflikterlebnis zwischen den beiden Lebenssphären gekennzeichnet ist.

Die Gesamtstichprobe besteht aus $N = 1.007$ Personen (584 Männer und 423 Frauen). Während in den Stichproben von Schweden und Großbritannien die Geschlechter annähernd in gleichen Anteilen vertreten sind, sind Frauen in der deutschen und der ungarischen Stichprobe mit ca. 35% leicht unterrepräsentiert. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Gesamtstichprobe sowie die einzelnen Länderstichproben und deren sozio-demographische Merkmale.

Tabelle 1: Soziodemographische Variablen

	Schweden	Großbritannien	Deutschland	Ungarn	Gesamt
N	222	165	318	302	1.007
% Frauen	50	57	35	35	42
Alter	43,7 (7,1)	39,7 (9,4)	43,5 (8,3)	42,8 (9,2)	42,7 (8,6)
% verheiratet/Partner	85	90	89	91	89
% Partner/-in erwerbstätig	93	83	82	75	73
Anzahl der Kinder	1,8 (0,7)	1,7 (0,7)	1,6 (0,7)	1,9 (0,9)	1,7 (0,7)
% Führungskraft	22	26	24	30	26
Arbeitsstunden	41,1 (6,8)	35,5 (8,9)	38,8 (8,4)	45,2 (7,4)	40,7 (8,6)
Firmenzugehörigkeit	10,8 (8,3)	11,0 (9,0)	10,8 (9,4)	12,4 (7,9)	11,3 (8,7)

Anmerkungen: Alter, Anzahl der Kinder, Arbeitsstunden, Firmenzugehörigkeit: Durchschnitt (Standardabweichung). Arbeitsstunden: wöchentlich, inkl. Überstunden. Firmenzugehörigkeit in Jahren.

Studienvariablen

Von den erhobenen Variablen wurden die folgenden in der vorliegenden Studie berücksichtigt:

Abhängige Variablen

Zur Messung des erlebten *Konfliktes zwischen Arbeits- und Familienleben* wurden drei Items des Work-Home Interaction Survey Nijmegen (SWING, [Wagena und Geurts, 2000](#)) und eine vierstufige Antwortskala (1 = nie; 4 = immer) eingesetzt. Ein Beispiel-Item ist „Wie oft kommt es vor, dass Sie aufgrund Ihrer Erwerbstätigkeit keine Energie haben, um sich an Freizeitaktivitäten mit Ihrer Familie zu beteiligen?“

Positive Wechselwirkungen zwischen Erwerbstätigkeit und Familie (Enrichment) werden mit drei Items der Work-Family-Enrichment-Skala von [Carlson u.a. \(2006\)](#) evaluiert. Ein Beispiel-Item ist „Durch mein Engagement in der Arbeit kann ich verschiedene Fertigkeiten erwerben und diese helfen mir, ein besseres Familienmitglied zu sein“. Die drei Aussagen werden auf einer fünfstufigen Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll zu) bewertet.

Unabhängige Variablen

Die *psychische Arbeitsbelastung* der TeilnehmerInnen wurde mit fünf Items des schwedischen Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ, [Sanne u.a., 2005](#)) auf einer vierstufigen Skala (1 = nie; 4 = immer) erfasst. Beispiel-Items sind „Erfordert Ihre aktuelle Tätigkeit, dass Sie sehr schnell arbeiten?“ oder „Stellt Ihre Tätigkeit oft widersprüchliche Anforderungen an Sie?“

Arbeitszeitanforderungen seitens des Unternehmens wurden mit einer drei Items umfassenden Subskala zur Erhebung einer familienunterstützenden Organisationskultur ([Dijkers u.a., 2004](#)) evaluiert. Die drei Aussagen waren mittels eines Fünf-Punkte-Ratings (1 = stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll zu) einzuschätzen. Ein Beispiel-Item ist „In diesem Unternehmen wird erwartet, dass man die Arbeit, wenn notwendig, dem Privatleben vorzieht“.

Die individuelle Wahrnehmung der *Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes* wurde mit vier Items von [Sverke u.a. \(2004\)](#) auf einer fünfstufigen Skala (1 = stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll zu) gemessen. Ein Beispiel-Item ist „Ich glaube, dass ich meine Arbeit in naher Zukunft verlieren könnte“.

Arbeitsautonomie wurde mit jeweils zwei Items der Subskala „Entscheidungshoheit“ des schwedischen Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ, [Sanne u.a., 2005](#)) und zwei Items der psychologischen Arbeitsautonomieskala von [Kossek u.a. \(2006\)](#) gemessen. Beispiel-Items sind „Können Sie darüber entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?“ oder „Können Sie darüber entscheiden, wann Sie Ihre Arbeit erledigen?“ Jede Antwort wurde auf einer vierstufigen Skala (1 = nie; 4 = immer) erfasst.

Das Ausmaß an *sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen am Arbeitsplatz* wurde mit einer sechs Items umfassenden Subskala einer Skala zur Messung von familienfreundlicher Organisationskultur erfasst ([Dijkers u.a., 2004](#)). Die Aussagen wurden mittels eines Fünf-Punkte-Ratings (1 = stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll zu) bewertet. Beispiel-Items sind „Mein direkter Vorgesetzter unterstützt Mitarbeiter, die aufgrund von privaten Gründen eine weniger anstrengende Arbeit machen möchten“ oder „Meine Kollegen unterstützen Mitarbeiter, die (vorübergehend) aus privaten Gründen die Arbeitszeit reduzieren möchten“.

Die Teilnehmer der Studie wurden gebeten, die *tatsächliche Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen* wie Teilzeit, Gleitzeit, komprimierte Arbeitswoche und Telearbeit anzugeben. Teilzeitarbeit wurde als eine vertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit von weniger als 30 Stunden definiert. Die Summe der in Anspruch genommenen Maßnahmen (0 = keine Maßnahme genutzt; 4 = alle vier Maßnahmen genutzt) wurde als Variable in den nachfolgenden statistischen Analysen verwendet.

Kontrollvariablen

Geschlecht, *Alter* und die *Anzahl an Kindern* werden in den nachfolgenden statistischen Analysen als Kontrollvariablen verwendet.

Ergebnisse

Deskriptive Analyse

Mit Hilfe einer Reihe von univariaten Varianzanalysen (ANOVAs) wurden die Unterschiede in den Mittelwerten der einzelnen Variablen zwischen den vier Ländern genauer beleuchtet. Tabelle 2 stellt die Mittelwerte der einzelnen Variablen je Land, den F -Wert als Maß für die statistische Signifikanz der Unterschiede zwischen den Mittelwerten, sowie R^2 als Indikator für die Effektgröße dar. Alle F -Werte sind signifikant auf einem Niveau von $p < 0,001$. Scheffé-Tests wurden durchgeführt, um die Unterschiede zwischen den Mittelwerten zu bestimmen. Die Effektgrößen schwanken zwischen $R^2 = 0,05$ (Enrichment) und $R^2 = 0,18$ (Arbeitsplatzunsicherheit).

Tabelle 2: Vergleich der Mittelwerte je Land

	Schweden	Großbritannien	Deutschland	Ungarn	Skala	$F(df)$	R^2
Psych. Arbeitsbelastung	2,64 ^a	2,67 ^a	2,21 ^b	2,54 ^a	1–4	48,2 (3, 1003)	0.13
Org. Arbeitszeitanforderungen	2,89 ^b	3,37 ^a	3,03 ^b	3,47 ^a	1–5	23,6 (3, 1002)	0.07
Arbeitsplatzunsicherheit	2,12 ^c	2,56 ^b	2,05 ^c	3,13 ^a	1–5	73,6 (3, 1003)	0.18
Arbeitsautonomie	2,52 ^a	1,76 ^c	2,23 ^b	2,16 ^b	1–4	59,9 (3, 1003)	0.15
Soziale Unterstützung	3,66 ^a	3,38 ^b	3,20 ^c	3,01 ^d	1–5	43,6 (3, 1002)	0.12
Nutzung fam. Maßnahmen	1,55 ^a	1,15 ^b	1,41 ^a	0,77 ^c	0–4	46,2 (3, 1002)	0.12
Konflikt Arbeit/Familie	1,88 ^c	2,04 ^b	1,94 ^{bc}	2,24 ^a	1–4	18,6 (3, 1003)	0.05
Enrichment Arbeit/Familie	3,32 ^a	3,07 ^b	2,84 ^{bc}	2,68 ^c	1–5	22,9 (3, 1003)	0.06

Anmerkungen: Alle F -Werte sind signifikant auf dem 0,1%-Niveau.

Mittelwerte mit unterschiedlichen Buchstaben unterscheiden sich signifikant voneinander. Beispiel: Die psychische Arbeitsbelastung unterscheidet sich in Schweden, Großbritannien und Ungarn nicht voneinander, unterscheidet sich jedoch signifikant von der in Deutschland.

Die deutschen Studienteilnehmer berichten eine signifikant niedrigere psychische Arbeitsbelastung als die Teilnehmer der anderen drei Länder. Bei den zeitlichen Arbeitsanforderungen seitens des Unternehmens liegen die Deutschen etwa gleichauf mit den Schweden. Diese Art der Belastung ist in Großbritannien und Ungarn signifikant höher. Die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ist in Ungarn am höchsten, gefolgt von Großbritannien, Schweden und Deutschland, wobei kein signifikanter Unterschied zwischen den Angaben der deutschen und schwedischen Studienteilnehmer besteht. Die stark ausgeprägte Arbeitsplatzunsicherheit der ungarischen Befragten spiegelt die prekäre Arbeitsmarktsituation in Ungarn wider (Kovacheva u.a., 2011). In Bezug auf die Autonomie am Arbeitsplatz weist Schweden den höchsten und Großbritannien den niedrigsten

Wert auf. Deutschland und Ungarn liegen gleichauf im Mittelfeld. Das Ausmaß der sozialen Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen am Arbeitsplatz unterscheidet sich in allen vier Ländern voneinander, wobei die Schweden die meiste Unterstützung und die Ungarn die geringste Unterstützung seitens Vorgesetzten und Kollegen berichten. Bei der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen zeigen sich große Unterschiede zwischen Ungarn mit einer sehr niedrigen durchschnittlichen Nutzungsrate auf der einen Seite des Spektrums und Schweden und Deutschland mit einer relativ hohen Nutzungsrate auf der anderen Seite des Spektrums. Die niedrige Nutzungsrate in Ungarn reflektiert die immer noch geringe Bereitschaft von Unternehmen, flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die im ehemals sozialistischen Regime nicht existierten und einen Widerspruch zum politischen Leitbild der Vollerwerbstätigkeit in den ehemals sozialistischen Staaten darstellten (Kovacheva u.a., 2011). Nur geringe Unterschiede zwischen den Ländern treten in Bezug auf Konflikte zwischen Arbeit und Familie auf. Hier berichten die ungarischen Teilnehmer den höchsten Durchschnittswert und die Schweden den niedrigsten Wert. In Bezug auf Enrichment weisen die Schweden den höchsten und die Ungarn den niedrigsten Mittelwert auf. Deutschland unterscheidet sich in dieser Hinsicht signifikant von Schweden, jedoch nicht von Großbritannien und Ungarn.

Die Tabellen 3 und 4 zeigen die Korrelationen zwischen den Variablen in den einzelnen Ländern.

In Übereinstimmung mit den theoretischen Überlegungen korrelieren die psychologische Arbeitsbelastung und die Arbeitszeitanforderungen vonseiten des Unternehmens in allen vier Ländern positiv mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie. Die Korrelationskoeffizienten liegen für die psychische Arbeitsbelastung zwischen $r = 0,44$ (Deutschland) und $r = 0,52$ (Großbritannien und Schweden), für die Arbeitszeitanforderungen zwischen $r = 0,23$ (Schweden) und $r = 0,38$ (Ungarn). Alle Korrelationen sind auf dem 1%-Niveau signifikant. Ein weniger einheitliches Bild zeichnen die Ergebnisse für die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit. Während in Deutschland und in Schweden die individuell wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit positiv und signifikant mit dem Konflikt erlebnis zwischen Arbeit und Familie korreliert ($r = 0,27, p < 0,01$ bzw. $r = 0,32, p < 0,01$), kann in Großbritannien und Ungarn kein signifikanter Zusammenhang zwischen diesen Variablen nachgewiesen werden.

In Bezug auf die bivariaten Zusammenhänge zwischen Ressourcen am Arbeitsplatz und Enrichment sind ebenfalls weniger eindeutige Muster über die vier Länder hinweg festzustellen. So korreliert in Deutschland, Schweden und Großbritannien die Autonomie am Arbeitsplatz positiv und signifikant mit Enrichment ($r = 0,20-0,23, p < 0,01$). Kein derartiger signifikanter Zusammenhang besteht jedoch in Ungarn. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und KollegInnen korreliert signifikant und positiv mit Enrichment in

Tabelle 3: Korrelationskoeffizienten nach Pearson: Schweden unterhalb der Diagonale ($n = 222$), Großbritannien oberhalb ($n = 165$)

Variablen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Geschlecht	—	-0,12	-0,03	-0,12	-0,04	0,29**	-0,35**	0,04	-0,11	0,08	0,01
2 Alter	-0,18*	—	0,01	-0,03	0,03	-0,05	0,05	0,00	-0,10	0,02	0,08
3 Anzahl Kinder	-0,09	0,07	—	-0,01	0,05	-0,08	0,06	0,08	0,06	0,05	0,16*
4 Psych. Arbeitsbelastung	0,07	0,02	0,12	(0,70/0,78)	0,32**	0,05	-0,04	-0,23**	0,11	0,52**	-0,13
5 Org. Arbeitszeitauforderungen	0,00	-0,03	-0,03	0,18*	(0,82/0,83)	0,13	-0,03	-0,18**	0,06	0,34**	0,09
6 Arbeitsplatzunsicherheit	-0,15	0,03	0,11	0,31**	0,07	(0,87/0,88)	-0,42**	-0,15*	-0,22**	0,04	0,01
7 Arbeitsautonomie	-0,22**	0,37**	0,06	-0,17*	-0,19*	-0,04	(0,76/0,80)	0,21**	0,46**	0,00	0,23**
8 Soziale Unterstützung	-0,02	-0,01	-0,01	-0,10	-0,27**	-0,23**	0,19*	(0,84/0,68)	0,12	-0,12	0,32**
9 Nutzung fam. Maßnahmen	0,15*	0,02	0,01	-0,20**	-0,03	-0,18*	0,39**	0,13	—	0,05	0,09
10 Konflikt Arbeit/Familie	-0,03	-0,05	0,18*	0,52**	0,23**	0,32**	-0,07	-0,22**	-0,18*	(0,74/0,79)	-0,07
11 Enrichment Arbeit/Familie	0,01	-0,03	-0,10	-0,17*	-0,19*	-0,15	0,22**	0,31**	0,17*	-0,19*	(0,93/0,95)

Anmerkungen: Cronbachs Alpha in der Diagonalen. * $p < .05$, ** $p < .01$. Geschlecht: weiblich = 1.

Tabelle 4: Korrelationskoeffizienten nach Pearson: Deutschland unterhalb der Diagonale ($n = 318$), Ungarn oberhalb ($n = 302$)

Variablen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Geschlecht	—	-0,12	-0,03	-0,12	-0,04	0,29**	-0,35**	0,04	-0,11	0,08	0,01
2 Alter	-0,18*	—	0,01	-0,03	0,03	-0,05	0,05	0,00	-0,10	0,02	0,08
3 Anzahl Kinder	-0,09	0,07	—	-0,01	0,05	-0,08	0,06	0,08	0,06	0,05	0,16*
4 Psych. Arbeitsbelastung	0,07	0,02	0,12	(0,70/0,78)	0,32**	0,05	-0,04	-0,23**	0,11	0,52**	-0,13
5 Org. Arbeitszeitauforderungen	0,00	-0,03	-0,03	0,18*	(0,82/0,83)	0,13	-0,03	-0,18**	0,06	0,34**	0,09
6 Arbeitsplatzunsicherheit	-0,15	0,03	0,11	0,31**	0,07	(0,87/0,88)	-0,42**	-0,15*	-0,22**	0,04	0,01
7 Arbeitsautonomie	-0,22**	0,37**	0,06	-0,17*	-0,19*	-0,04	(0,76/0,80)	0,21**	0,46**	0,00	0,23**
8 Soziale Unterstützung	-0,02	-0,01	-0,01	-0,10	-0,27**	-0,23**	0,19*	(0,84/0,68)	0,12	-0,12	0,32**
9 Nutzung fam. Maßnahmen	0,15*	0,02	0,01	-0,20**	-0,03	-0,18*	0,39**	0,13	—	0,05	0,09
10 Konflikt Arbeit/Familie	-0,03	-0,05	0,18*	0,52**	0,23**	0,32**	-0,07	-0,22**	-0,18*	(0,74/0,79)	-0,07
11 Enrichment Arbeit/Familie	0,01	-0,03	-0,10	-0,17*	-0,19*	-0,15	0,22**	0,31**	0,17*	-0,19*	(0,93/0,95)

Anmerkungen: Cronbachs Alpha in der Diagonalen. * $p < .05$, ** $p < .01$. Geschlecht: weiblich = 1.

Ungarn, Schweden und Großbritannien ($r = 0,16-0,32, p < 0,01$), nicht jedoch in Deutschland.

Ebenfalls ein heterogenes Bild zeigen die bivariaten Analysen für die Zusammenhänge zwischen der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen und Konflikt sowie Enrichment zwischen Arbeit und Familie. Während in Deutschland und Schweden ein negativer und signifikanter Zusammenhang ($r = 0,12$ bzw. $r = 0,18, p < 0,05$) zwischen der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen und Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und Familie besteht, lässt sich in Großbritannien und Schweden ein derartiger Zusammenhang statistisch nicht nachweisen. In Bezug auf Enrichment besteht ein signifikant positiver Zusammenhang mit der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen in Deutschland, Ungarn und Schweden ($r = 0,13-0,17, p < 0,05$). Kein derartiger Zusammenhang konnte in der britischen Stichprobe nachgewiesen werden. Generell ist hier anzumerken, dass alle statistisch nachweisbaren bivariaten Zusammenhänge zwischen der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen und Konflikt bzw. Enrichment lediglich auf dem 5%-Niveau signifikant sind und den nachfolgenden multivariaten Analysen wohl nicht standhalten werden.

Multivariate Analysen

Mittels linearer Regressionsanalysen wurde überprüft, inwieweit (und entsprechend den theoretischen Überlegungen) das Erleben von Konflikt bzw. Enrichment zwischen Arbeits- und Familienleben durch die spezifischen Arbeitsanforderungen bzw. -ressourcen vorhergesagt werden kann. Die Ergebnisse der multivariaten Analysen sind in den Tabellen 5 und 6 dargestellt.

Entsprechend den theoretischen Überlegungen sind sowohl die psychische Arbeitsbelastung als auch die Arbeitszeitanforderungen seitens des Unternehmens signifikante Prädiktoren von Konflikt zwischen Arbeit und Familie (Tabelle 5). Die Ergebnisse der Regressionsanalyse zeigen ein weitgehend heterogenes Bild in allen vier teilnehmenden Ländern. Lediglich in Großbritannien ist der Prädiktor Arbeitszeitanforderungen seitens des Unternehmens nur auf dem 10%-Niveau signifikant. Die individuell wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ist ausschließlich in Deutschland ein signifikanter Prädiktor von Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($\beta = 0,22, p < 0,01$), nicht jedoch in den drei anderen Ländern. Arbeitsplatzressourcen können mit Ausnahme von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz in Deutschland ($\beta = -0,11, p < 0,05$) das Konflikt erlebnis der Studienteilnehmer nicht verringern.

In Bezug auf Enrichment bestätigen die multivariaten Analysen tendenziell die theoretischen Überlegungen, dass Arbeitsplatzressourcen eher als Arbeitsbelastungen das Potenzial haben (mit Ausnahme von Arbeitszeitanforderungen in Ungarn: $\beta = -0,16, p < 0,01$), das Auftreten von Enrichment vorherzusagen (Tabelle 6). So ist die Arbeitsautonomie ein signifikanter Prädiktor von Enrich-

Tabelle 5: Ergebnisse der Regressionsanalyse—Konflikt Arbeit/Familie. Standardisierte Regressionskoeffizienten

	Schweden	Großbritannien	Deutschland	Ungarn
<i>Kontrollvariablen</i>				
Geschlecht	-0,02	-0,01	0,04	0,02
Alter	-0,01	-0,12	0,02	-0,03
Anzahl der Kinder	0,04	0,13	-0,02	-0,01
<i>Arbeitsanforderungen</i>				
Psych. Arbeitsbelastung	0,46**	0,43**	0,37**	0,41**
Org. Arbeitszeitanforderungen	0,20**	0,14+	0,23**	0,22**
Arbeitsplatzunsicherheit	0,00	0,12	0,22**	0,06
<i>Arbeitsressourcen</i>				
Arbeitsautonomie	0,03	0,13	-0,04	-0,02
Soziale Unterstützung	0,02	-0,12	-0,11*	-0,09
Nutzung fam. Maßnahmen	-0,03	-0,11	-0,03	0,03
<i>N</i>	222	165	318	302
<i>F</i>	10,51**	9,68**	16,78**	15,00**
<i>R</i> ² (bereinigt)	0,29	0,32	0,31	0,30

Anmerkungen: + $p < 0,10$ * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

Tabelle 6: Ergebnisse der Regressionsanalyse—Enrichment Arbeit/Familie. Standardisierte Regressionskoeffizienten

	Schweden	Großbritannien	Deutschland	Ungarn
<i>Kontrollvariablen</i>				
Geschlecht	0,04	0,01	0,23**	0,04
Alter	0,07	-0,07	-0,10	0,07
Anzahl der Kinder	0,13*	-0,09	0,06	0,10
<i>Arbeitsanforderungen</i>				
Psych. Arbeitsbelastung	-0,10	-0,07	0,02	0,01
Org. Arbeitszeitanforderungen	0,16	-0,08	-0,02	-0,16**
Arbeitsplatzunsicherheit	-0,13	-0,04	-0,08	-0,01
<i>Arbeitsressourcen</i>				
Arbeitsautonomie	0,23**	0,16	0,21**	0,01
Soziale Unterstützung	0,29**	0,24**	0,01	0,12*
Nutzung fam. Maßnahmen	-0,02	0,06	-0,04	0,12
<i>N</i>	222	165	318	302
<i>F</i>	5,86**	3,33**	3,70**	2,82**
<i>R</i> ² (bereinigt)	0,17	0,11	0,07	0,05

Anmerkungen: + $p < 0,10$ * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$.

ment in Schweden ($\beta = 0,23, p < 0,01$) und in Deutschland ($\beta = 0,21, p < 0,01$). Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen am Arbeitsplatz ist mit Ausnahme von Deutschland in allen Teilnahmeländern ein signifikanter Prädiktor von Enrichment. Lediglich die Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen ist in keiner Stichprobe ein signifikanter Prädiktor von Enrichment.

Diskussion

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen im Wesentlichen die auf Basis der Ressourcen-Belastungstheorie (Voydanoff, 2004) erwarteten Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen und -ressourcen und Konflikt bzw. Bereicherung zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben. In allen vier Länderstichproben weisen die psychische Arbeitsbelastung sowie die Arbeitszeitanforderungen vonseiten der Unternehmen ein erhebliches Konfliktpotenzial auf, während sie jedoch nicht das Potenzial zur Verminderung von Enrichment haben. Eine Ausnahme stellt hier Ungarn dar. Hohe Arbeitszeitanforderungen seitens der Unternehmen führen hier zu einer Verminderung der Lebensqualität und Funktionsfähigkeit im familiären Bereich. Die ungarischen Studienteilnehmer weisen die höchsten durchschnittlichen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ($M = 45,2$ h; siehe Tabelle 1) und die geringste Nutzungsquote von familienfreundlichen Maßnahmen auf ($M = 0,77$; siehe Tabelle 2). Flexible Arbeits(zeit)modelle gehen meist mit der Absprache konkreter Zielvereinbarungen einher, die es von den Mitarbeiter zu erfüllen gilt. Sie gewähren den Erwerbstätigen ein hohes Maß an Autonomie und Flexibilität bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und ermöglichen meist auch eine bessere Wahrnehmung von familiären Pflichten. Die individuelle Leistungsbeurteilung beruht auf dem Ausmaß der Zielerreichung und weniger auf einer Beurteilung der physischen Anwesenheit vor Ort. Die geringe Prävalenz von Zielvereinbarungen und flexiblen Arbeits(zeit)modellen in Ungarn im Vergleich zu anderen europäischen Ländern (Kovacheva u.a., 2011) und die daraus resultierenden höheren organisatorischen Zeitanforderungen seitens der Unternehmen könnten eine mögliche Ursache für den beobachteten negativen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitanforderungen und Enrichment darstellen.

Entgegen den theoretischen Überlegungen besteht mit Ausnahme von Deutschland kein positiver signifikanter Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Konflikterlebnis. Sowohl in Schweden und Großbritannien als auch in Ungarn kann die individuell wahrgenommene Unsicherheit des Arbeitsplatzes das Auftreten von Konflikten zwischen Beruf und Familie nicht vorhersagen. In Deutschland wiederum konnte ein signifikanter Zusammenhang mittlerer Stärke beobachtet werden. Mögliche Begründungen für den positiven Zusammenhang in Deutschland könnten in den vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten der

Jahre 2000 bis 2006 und der damit real vorhandenen Arbeitsplatzunsicherheit zu finden sein. Weiter haben auch die öffentlichen Auseinandersetzungen um die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre, insbesondere die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe, ein Klima der Furcht vor der Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden Bedrohung der ökonomischen Grundlage von Familien erzeugt, welches ein konfliktauslösendes Potenzial in sich birgt.

In Bezug auf die Arbeitsplatzressourcen bestätigen die Studienergebnisse tendenziell die theoretischen Überlegungen, jedoch zeichnen sie ein weniger einheitliches Bild. So geht in Schweden und Deutschland ein steigendes Ausmaß an Autonomie am Arbeitsplatz mit einer signifikanten Steigerung der Lebensqualität im familiären Bereich einher, während dies in Großbritannien und Ungarn nicht der Fall ist. Unterstützendes Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen führt in Schweden, Großbritannien und Ungarn zu einem größeren Ausmaß von Enrichment, jedoch nicht in Deutschland. Ein homogenes Bild ergibt sich in Bezug auf die Nutzung flexibler Arbeits(zeit)modelle, wenngleich dieses auch den theoretischen Annahmen widerspricht. In keiner der vier Länderstichproben führt die tatsächliche Nutzung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen in den letzten zwölf Monaten zu einer Zunahme der Lebensqualität im familiären Bereich. Auch weist die tatsächliche Inanspruchnahme derartiger Praktiken in keinem der vier Länder das Potenzial auf, Konflikte zwischen Beruf und Familie zu vermindern. Diese Ergebnisse sind teilweise in Einklang mit überwiegend im angelsächsischen Raum durchgeführten Studien, die ebenfalls widersprüchliche Ergebnisse dokumentieren (z.B. [Anderson u.a., 2002](#); [Batt und Valcour, 2003](#); [Thomas und Ganster, 1995](#)). Zwei mögliche Erklärungen für diese Ergebnisse sind denkbar: Während familienfreundliche Arbeitspraktiken zwar einerseits ein erhöhtes Maß an zeitlicher und räumlicher Flexibilität mit sich bringen, führen sie andererseits zu einem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Familienleben. Über den Einsatz von modernen Kommunikationstechnologien wie Mobiltelefone, PDAs und Laptops dringt der Arbeitsalltag in den familiären Bereich ein. Inwieweit dieses Eindringen als störend empfunden wird ist individuell sehr unterschiedlich und hängt mit der persönlichen Präferenz zur Integration oder Trennung der beiden Lebensbereiche zusammen ([Rothbard u.a., 2005](#)). Eine Messung der persönlichen Präferenz zur Integration oder Trennung in zukünftigen Studien könnte weitere Aufschlüsse geben. Ein zweiter Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass Angebot und Nutzung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen alleine nicht ausreichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen bzw. zu steigern, sondern dass es einer generell familienfreundlichen Organisationskultur bedarf. Diese beinhaltet neben familienfreundlichen Arbeitspraktiken auch die Unterstützung durch die Unternehmensleitung und die unmittelbare Führungskraft sowie das Ausbleiben von negativen Karrierekonsequenzen bei Inanspruchnahme von familienunterstützenden Maß-

nahmen (Thompson u.a., 1999). Erst eine Kombination dieser einzelnen Komponenten und die tatsächliche Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit des Unternehmens durch die Beschäftigten führen womöglich zu den gewünschten Ergebnissen. Die Integration des Ausmaßes der individuellen Wahrnehmung einer familienfreundlichen Organisationskultur (Allen, 2001) in zukünftige Studiendesigns könnte weitere Erkenntnisse hinsichtlich der Wirksamkeit von familienfreundlichen organisatorischen Maßnahmen bringen.

Abschließend sei vermerkt, dass auch diese Studie einige methodologische Einschränkungen aufweist, die es bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen gilt. Es muss angemerkt werden, dass es sich bei der vorliegenden Datenbasis um Querschnittsdaten handelt, die zu einem einmaligen Messzeitpunkt in den teilnehmenden Ländern und Unternehmen erhoben wurden. Querschnittsdaten erlauben keine definitiven kausalen Schlüsse. Hierzu wäre eine Längsschnittstudie wünschenswert. Zudem wurden alle Daten durch Selbstberichte der Studienteilnehmer erhoben, was die Gefahr von Verzerrungen der Untersuchungsergebnisse mit sich bringen kann.

Die Stichprobe setzt sich aus erwerbstätigen Eltern in den Branchen IT und Telekommunikation sowie Bankenwesen zusammen. Diese Branchen sind durch moderne Büroarbeitsplätze, ein relativ hohes durchschnittliches Ausbildungsniveau der Mitarbeiter und für diese Tätigkeit typische Arbeitsbelastungen und Ressourcen gekennzeichnet. Eine Generalisierung dieser Ergebnisse ist nur bedingt möglich, da sich sowohl die Arbeitsbelastung als auch die am Arbeitsplatz zur Verfügung stehenden Ressourcen zwischen einzelnen Berufsfeldern (z.B. handwerkliche Tätigkeiten, Pflege- und Betreuungsleistungen im Gesundheitswesen) erheblich unterscheiden. Dennoch liefert diese Studie interessante Erkenntnisse zu erwerbstätigen Eltern in modernen Dienstleistungsberufen, wobei die Aussagekraft von zukünftigen Studien sicher von einem Längsschnittdesign und teilweise etwas größeren Länderstichproben zur Identifikation von Interaktionseffekten profitieren würde.

Literatur

- Allen, Tammy D., 2001. 'Family-Supportive Work Environments. The Role of Organizational Perceptions.' *Journal of Vocational Behavior* 58(3): 414–435. doi: [10.1006/jvbe.2000.1774](https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774).
- Anderson, Stella E., Betty S. Coffey und Robin T. Byerly, 2002. 'Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices. Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes.' *Journal of Management* 28(6): 787–810. doi: [10.1177/014920630202800605](https://doi.org/10.1177/014920630202800605).
- Barnett, Rosalind Chait und Janet Shibley Hyde, 2001. 'Women, Men, Work,

- and Family. An Expansionist Theory.’ *American Psychologist* 56(10): 781–796. doi: [10.1037/0003-066X.56.10.781](https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781).
- Batt, Rosemary und P. Monique Valcour, 2003. ‘Human Resources Practices as Predictors of Work–Family Outcomes and Employee Turnover.’ *Industrial Relations. A Journal of Economy and Society* 42(2): 189–220. doi: [10.1111/1468-232X.00287](https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287).
- Bäck-Wiklund, Margareta, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk und Anneke van Doorne-Huiskes, 2011. *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice, and Policy*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan. doi: [10.1057/9780230299443](https://doi.org/10.1057/9780230299443).
- Beham, Barbara, Sonja Drobníč und Patrick Präg, 2011. ‘Work Demands and Resources and the Work–Family Interface. Testing a Salience Model on German Service Sector Employees.’ *Journal of Vocational Behavior* 78(1): 110–122. doi: [10.1016/j.jvb.2010.07.008](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.008).
- Behnke, Cornelia und Michael Meuser, 2003. ‘Doppelkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft.’ *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 21(4): 62–74.
- Bond, James T., Cynthia Thompson, Ellen Galinsky und David Prottas, 2002. *Highlights of the National Study of the Changing Workforce. Executive Summary*. New York: Families and Work Institute.
- Brislin, Richard W., 1980. ‘Translation and Content Analysis of Written Materials.’ In Triandis, Harry C., Hrsg., *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, S. 389–444. Boston: Allyn and Bacon.
- Burchell, Brendan J., David Ladipo und Frank Wilkinson, 2002. *Job Insecurity and Work Intensification*. London: Routledge. doi: [10.4324/9780203996881](https://doi.org/10.4324/9780203996881).
- Butler, Adam, Joseph Grzywacz, Brenda Bass und Kirsten Linney, 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* 78(2): 155–169. doi: [10.1348/096317905X40097](https://doi.org/10.1348/096317905X40097).
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar, Julie Holliday Wayne und Joseph G. Grzywacz, 2006. ‘Measuring the Positive Side of the Work–Family Interface. Development and Validation of a Work–Family Enrichment Scale.’ *Journal of Vocational Behavior* 68(1): 131–164. doi: [10.1016/j.jvb.2005.02.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002).
- Clarke, Maribeth C., Laura C. Koch und E. Jeffrey Hill, 2004. ‘The Work–Family Interface: Differentiating Balance and Fit.’ *Family and Consumer Sciences Research Journal* 33(2): 121–140. doi: [10.1177/1077727X04269610](https://doi.org/10.1177/1077727X04269610).

- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner und Wilmar B. Schaufeli, 2001. 'The Job Demands–Resources Model of Burnout.' *Journal of Applied Psychology* 86(3): 499–512. doi: [10.1037/0021-9010.86.3.499](https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499).
- Dijkers, Josje, Sabine Geurts, Laura den Dulk, Bram Peper und Michiel Kompier, 2004. 'Relations among Work–Home Culture, the Utilization of Work–Home Arrangements, and Work–Home Interference.' *International Journal of Stress Management* 11(4): 323–345. doi: [10.1037/1072-5245.11.4.323](https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.323).
- Drobnič, Sonja, Barbara Beham und Patrick Präg, 2010. 'Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe.' *Social Indicators Research* 99(2): 205–225. doi: [10.1007/s11205-010-9586-7](https://doi.org/10.1007/s11205-010-9586-7).
- Eby, Lillian T., Wendy J. Casper, Angie Lockwood, Chris Bordeaux und Andi Brinley, 2005. 'Work and Family Research in IO/OB. Content Analysis and Review of the Literature (1980–2002).' *Journal of Vocational Behavior* 66(1): 124–197. doi: [10.1016/j.jvb.2003.11.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003).
- Edwards, Jeffrey R. und Nancy P. Rothbard, 2000. 'Mechanisms Linking Work and Family. Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs.' *Academy of Management Review* 25(1): 178–199. doi: [10.5465/amr.2000.2791609](https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609).
- Esping-Andersen, Gøsta, 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity.
- Frone, Michael R., 2003. 'Work–Family Balance.' In Quick, James C. und Lois E. Tetrick, Hrsg., *Handbook of Occupational Health Psychology*, S. 143–162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, Michael R., Marcia Russell und M. Lynne Cooper, 1992. 'Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict. Testing a Model of the Work–Family Interface.' *Journal of Applied Psychology* 77(1): 65–78. doi: [10.1037/0021-9010.77.1.65](https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65).
- Frone, Michael R., John K. Yardley und Karen S. Markel, 1997. 'Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface.' *Journal of Vocational Behavior* 50(2): 145–167. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>.
- Fuchs, Susanne und Claus Offe, 2009. 'Welfare State Formation in the Enlarged European Union. Patterns of Reform in Postcommunist States.' In Rumford, Chris, Hrsg., *The Sage Handbook of European Studies*, S. 420–441. Thousand Oaks, CA: Sage. doi: [10.4135/9780857021045.n24](https://doi.org/10.4135/9780857021045.n24).

- Garhammer, Manfred, 1996. 'Auf dem Weg zu egalitären Geschlechterrollen? Familiäre Arbeitsteilung im Wandel.' In Buba, Hans-Peter und Norbert F. Schneider, Hrsg., *Familie. Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design*, S. 319–336. Opladen: Westdeutscher.
- Goode, William J., 1960. 'A Theory of Role Strain.' *American Sociological Review* 25(4): 483–496. doi: [10.2307/2092933](https://doi.org/10.2307/2092933).
- Greenhaus, Jeffrey H. und Nicholas J. Beutell, 1985. 'Sources of Conflict between Work and Family Roles.' *Academy of Management Review* 10(1): 76–88. doi: [10.5465/AMR.1985.4277352](https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352).
- Greenhaus, Jeffrey H. und Gary N. Powell, 2006. 'When Work and Family Are Allies. A Theory of Work–Family Enrichment.' *Academy of Management Review* 31(1): 72–92. doi: [10.5465/AMR.2006.19379625](https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625).
- Grzywacz, Joseph G. und Adam B. Butler, 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. doi: [10.1037/1076-8998.10.2.97](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.97).
- Hanson, Ginger C., Leslie B. Hammer und Cari L. Colton, 2006. 'Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work–Family Positive Spillover.' *Journal of Occupational Health Psychology* 11(3): 249–265. doi: [10.1037/1076-8998.11.3.249](https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249).
- Higgins, Christopher A. und Linda E. Duxbury, 1992. 'Work–Family Conflict. A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men.' *Journal of Organizational Behavior* 13(4): 389–411. doi: [10.1002/job.4030130407](https://doi.org/10.1002/job.4030130407).
- Higgins, Christopher A., Linda E. Duxbury und Karen Lea Johnson, 2000. 'Part-Time Work for Women. Does It Really Help Balance Work and Family?' *Human Resource Management* 39(1): 17–32. doi: [10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1;17::AID-HRM3;3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1;17::AID-HRM3;3.0.CO;2-Y).
- Hill, E. Jeffrey, 2005. 'Work–Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work–Family Stressors and Support.' *Journal of Family Issues* 26(6): 793–819. doi: [10.1177/0192513X05277542](https://doi.org/10.1177/0192513X05277542).
- Karasek, Robert A., 1979. 'Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. Implications for Job Redesign.' *Administrative Science Quarterly* 24(2): 285–308. doi: [10.2307/2392498](https://doi.org/10.2307/2392498).
- Katz, Daniel und Robert Kahn, 1966. *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.

- Kinnunen, Ulla und Saija Mauno, 1998. 'Antecedents and Outcomes of Work–Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland.' *Human Relations* 51(2): 157–177. doi: [10.1023/A:1016962202639](https://doi.org/10.1023/A:1016962202639).
- Kossek, Ellen Ernst, Brenda A. Lautsch und Susan C. Eaton, 2006. 'Telecommuting, Control, and Boundary Management. Correlates of Policy Use and Practice, Job Control, and Work–Family Effectiveness.' *Journal of Vocational Behavior* 68(2): 347–367. doi: [10.1016/j.jvb.2005.07.002](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002).
- Kovacheva, Siyka, Anneke van Doorne-Huiskes und Timo Anttila, 2011. 'The Institutional Context of the Quality of Life.' In Bäck-Wiklund, Margareta, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk und Anneke van Doorne-Huiskes, Hrsg., *Quality of Life and Work in Europe. Theory, Practice, and Policy*, S. 32–54. Houndsmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan. doi: [10.1057/9780230299443.3](https://doi.org/10.1057/9780230299443.3).
- Major, Debra A., Thomas D. Fletcher, Donald D. Davis und Lisa M. Germano, 2008. 'The Influence of Work–Family Culture and Workplace Relationships on Work Interference with Family. A Multilevel Model.' *Journal of Organizational Behavior* 29(7): 881–897. doi: [10.1002/job.502](https://doi.org/10.1002/job.502).
- Marks, Stephen R., 1977. 'Multiple Roles and Role Strain. Some Notes on Human Energy, Time, and Commitment.' *American Sociological Review* 42(6): 921–936. doi: [10.2307/2094577](https://doi.org/10.2307/2094577).
- Milliken, Francis J. und Linda M. Dunn-Jensen, 2005. 'The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work. Implications for Managing the Work–Life Boundary.' In Kossek, Ellen Ellen und Susan J. Lambert, Hrsg., *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, S. 43–59. Mahwah, NJ: Erlbaum. doi: [10.4324/9781410611529.ch3](https://doi.org/10.4324/9781410611529.ch3).
- Moen, Phyllis, Donna Dempster-McClain und Robin M. Williams, Jr., 1992. 'Successful Aging. A Life-Course Perspective on Women's Multiple Roles and Health.' *American Journal of Sociology* 97(6): 1612–1638. doi: [10.1086/229941](https://doi.org/10.1086/229941).
- Pleck, Joseph H., 1985. *Working Wives, Working Husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Präg, Patrick, Maria das Dores Guerreiro, Jouko Nätti, Michael Brookes und Laura den Dulk, 2011. 'Quality of Work and Quality of Life of Service Sector Workers. Cross-National Variations in Eight European Countries.' In Bäck-Wiklund, Margareta, Tanja Van der Lippe, Laura Den Dulk und Anneke Van Doorne-Huiskes, Hrsg., *Quality of Work and Life. Theory, Practice, and Policy*, S. 77–94. Basingstoke: Palgrave Macmillan. doi: [10.1057/9780230299443.5](https://doi.org/10.1057/9780230299443.5).

- Präg, Patrick, Steffen Mau und Roland Verwiebe, 2010. ‘Quality of Life.’ In Mau, Steffen und Roland Verwiebe, Hrsg., *European Societies. Mapping Structure and Change*, S. 225–260. Bristol: Policy. doi: [10.31235/osf.io/a8qhf](https://doi.org/10.31235/osf.io/a8qhf).
- Rodgers, Charles S., 1992. ‘The Flexible Workplace. What Have We Learned?’ *Human Resource Management* 31(3): 183–199. doi: [10.1002/hrm.3930310305](https://doi.org/10.1002/hrm.3930310305).
- Rothbard, Nancy P., Katherine W. Phillips und Tracy L. Dumas, 2005. ‘Managing Multiple Roles. Work-Family Policies and Individuals’ Desires for Segmentation.’ *Organization Science* 16(3): 243–258. doi: [10.1287/orsc.1050.0124](https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124).
- Sanne, Bjarte, Steffen Torp, Arnstein Mykletun und Alv A. Dahl, 2005. ‘The Swedish Demand–Control–Support Questionnaire (DCSQ). Factor Structure, Item Analyses, and Internal Consistency in a Large Population.’ *Scandinavian Journal of Social Medicine* 33(3): 166–174. doi: [10.1080/14034940410019217](https://doi.org/10.1080/14034940410019217).
- Sieber, Sam D., 1974. ‘Toward a Theory of Role Accumulation.’ *American Sociological Review* 39(4): 567–578. doi: [10.2307/2094422](https://doi.org/10.2307/2094422).
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Antonio Chirumbolo, Hans de Witte und Sjoerd Goslinga, 2004. *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussels: Peter Lang.
- Thomas, Linda Thiede und Daniel C. Ganster, 1995. ‘Impact of Family-Supportive Work Variables on Work–Family Conflict and Strain. A Control Perspective.’ *Journal of Applied Psychology* 80(1): 6–15. doi: [10.1037/0021-9010.80.1.6](https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6).
- Thompson, Cynthia A., Laura L. Beauvais und Karen S. Lyness, 1999. ‘When Work–Family Benefits Are Not Enough. The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict.’ *Journal of Vocational Behavior* 54(3): 392–415. doi: [10.1006/jv-be.1998.1681](https://doi.org/10.1006/jv-be.1998.1681).
- Valcour, Monique P., 2007. ‘Work-Based Resources as Moderators of the Relationship between Work Hours and Satisfaction with Work–Family Balance.’ *Journal of Applied Psychology* 92(6): 1512–1523. doi: [10.1037/0021-9010.92.6.1512](https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512).
- Valcour, Monique P. und Larry W. Hunter, 2005. ‘Technology, Organizations, and Work–Family Integration.’ In Kossek, Ellen Ellen und Susan J. Lambert, Hrsg., *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, S. 61–84. Mahwah, NJ: Erlbaum. doi: [10.4324/9781410611529.ch4](https://doi.org/10.4324/9781410611529.ch4).

- Van Steenbergen, Elianne F., Naomi Ellemers und Ab Mooijaart, 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. doi: [10.1037/1076-8998.12.3.279](https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279).
- Voydanoff, Patricia, 2004. 'The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation.' *Journal of Marriage and Family* 66(2): 398–412. doi: [10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x).
- , 2005. 'Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance. A Demands and Resources Approach.' *Journal of Marriage and Family* 67(4): 822–836. doi: [10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x).
- Wagena, Edwin und Sabine Geurts, 2000. 'SWING. Ontwikkeling en validering van de Survey Werk-thuis Interferentie Nijmegen.' *Gedrag en Gezondheid* 28(3): 138–158.
- Wiese, Bettina S., 2004. 'Wahrgenommene familienunterstützende Organisationskultur. Beziehungen zur allgemeinen und arbeitsbezogenen Befindlichkeit.' *Wirtschaftspsychologie* 4(4): 72–85.