



universität  
wien

# Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Der Einfluss familiärer Bedingungen auf den  
Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitsdesigns und  
Lebenszufriedenheit, sowie Arbeits-Familien-Konflikt.

Verfasserin

Franziska Susanna Leuschner

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Wien, 2014

Studienkennzahl: 298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka



Für meine Mutter

Ursula Baum

(1958-2009)



## **Danksagung**

Hiermit möchte ich mich bei allen bedanken, die mich während der Erstellung meiner Diplomarbeit unterstützt haben.

Besonderer Dank gilt Herrn Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka für die Betreuung meiner Diplomarbeit und alle fachlichen und kompetenten Rückmeldungen.

Des Weiteren möchte ich mich bei meinem Studienkollegen Botond Elekes und meiner Familie für die Unterstützung bedanken.

Danke an alle, die den Fragebogen weitergeleitet und ausgefüllt haben.

Zuletzt bedanke ich mich recht herzlich bei Samuel Müller. Vielen Dank für alle Ratschläge, Ideen und insbesondere für deine Geduld.



# Inhaltsverzeichnis

Abstract.....	10
Zusammenfassung.....	12
1 Einleitung.....	12
2 Theoretischer Hintergrund.....	15
2.1 Flexibilität: Definition.....	15
2.2 Das Job-Demands-Resources Model.....	16
2.3 Flexibilität als Ressource und Anforderung.....	20
2.4 Arbeits-Familien-Konflikt: Definition.....	23
2.5 Der Einfluss der Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt.....	24
2.6 Lebenszufriedenheit: Definition.....	27
2.7 Der Einfluss der Flexibilität auf die Lebenszufriedenheit.....	29
2.8 Der Einfluss von zeitlichem Aufwand im Haushalt und der Kindes- erziehung auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit..	30
2.9 Der Einfluss des Kindesalters auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit.....	31
3 Fragestellung und Hypothesen.....	33
4 Methode.....	37
4.1 Erhebungsinstrumente.....	37
4.1.1 Lebenszufriedenheit.....	37
4.1.2 Arbeits-Familien-Konflikt.....	38
4.1.3 Flexibilität als Anforderung und Ressource.....	38
4.1.4 Zeitlicher Aufwand in Haushalt und Kindeserziehung.....	39
4.1.5 Demographische Daten.....	40
4.2 Untersuchungsdurchführung.....	40
5 Ergebnisse.....	41
5.1 Vorgehensweise bei der Datenerhebung.....	41
5.2 Deskriptive Statistik.....	41
5.3 Überprüfung der Fragestellung und der Hypothesen.....	45
6 Diskussion.....	52
6.1 Interpretation der Ergebnisse der Haupteffekte.....	52
6.2 Interpretation der Ergebnisse der Interaktionseffekte.....	53

6.3 Einschränkungen.....	58
6.4 Ausblick.....	58
Literaturverzeichnis.....	60
Tabellenverzeichnis.....	71
Abbildungsverzeichnis.....	71
Anhang.....	72



## **Abstract**

Flextime, teleworking and part time work are flexible work designs. Supported by new media technologies, employees use these new ways of working to keep work and family life balanced. This study, based on the Job-Demand-Resources Model examines the influence of new ways of working on the work-family-conflict and life satisfaction. Because of inconsistent results of previous studies, it is expected that family conditions like time used for domestic work and the age of the child influence this relationship. The data of 71 employees who live with partner and children in a household were examined. The results show that time used for domestic work has no influence on the relationship between flexibility as demand and flexibility as resource on work-family-conflict. The results show that the age of the child influences the relationship for flexibility as resource and flexibility as demand on work-family-conflict. In addition, no influence by age of the child and time used in domestic work for the relationship between flexibility and life satisfaction was found.

## Zusammenfassung

Gleitzeit, Telearbeit oder auch Halbtagsarbeit sind flexible Arbeitsmodelle. Unterstützt von neuen Medientechnologien nutzen ArbeitnehmerInnen diese New Ways of Working um Arbeits- und Familienleben im Gleichgewicht zu halten. Basierend auf dem Job-Demands-Resources Model untersucht diese Studie den Einfluss der New Ways of Working auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit. Aufgrund uneinheitlicher Ergebnisse vorheriger Studien wird vermutet, dass familiäre Bedingungen wie zeitlicher Aufwand im Haushalt und Alter des Kindes diesen Zusammenhang beeinflussen. Um dieser Annahme auf den Grund zu gehen wurden die Daten von 71 ArbeitnehmerInnen, welche mit PartnerIn und Kindern in einem Haushalt leben, untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zeit im Haushalt keinen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung bzw. Ressource und dem Arbeits-Familien-Konflikt hat. Das Alter des Kindes wiederum beeinflusst den Einfluss von Flexibilität als Ressource und als Anforderung auf den Arbeits-Familien-Konflikt. Zudem wurde kein Einfluss durch das Alter des Kindes und den zeitlichen Aufwand im Haushalt auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Lebenszufriedenheit gefunden.

## 1 Einleitung

Durch die Zunahme der Zahl an berufstätigen Frauen (Peters, den Dulk & Van der Lippe, 2009), ergab sich in den vergangenen Jahren ein starker Anstieg an ArbeitnehmerInnen, die Verantwortung in ihrem Beruf und gleichzeitig für die Familie übernehmen müssen (Clark, 2001). In Deutschland stieg allein der Anteil an beschäftigten Frauen laut dem statistischen Amt der Europäischen Union von 57,8 % im Jahre 1992 auf 71,5 % im Jahre 2012 und in Österreich von 60,7 % auf 70,3% (Eurostat, 2013).

Vor allem Eltern sind von den Anforderungen Arbeit und Familie im Gleichgewicht zu halten betroffen (Winslow, 2005). Diese Anforderungen können zu negativen Auswirkungen wie Zeitdruck, Rollenkonflikten, Burnout oder gesundheitlichen Einschränkungen führen (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005). Der Wandel familiärer Bedürfnisse, Veränderungen von familiären Rollen und von Verantwortungen haben verschiedene Einflüsse auf das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben (Moen & Sweet, 2004), das als allgemeine Zufriedenheit und eine gute Funktion des Arbeits- und Lebensbereichs mit minimalstem Rollenkonflikt definiert wird (Clark, 2001).

Durch den Anstieg an Doppel-Verdiener-Paaren, wird die Verantwortung für Arbeit, Haushalt und Kindererziehung nicht länger durch traditionelle Geschlechterrollen getragen (Byron, 2005). Nach dem Austauschmodell verdienen die Männer Geld und die Frauen führen als Ausgleich dazu den Haushalt (Brines, 1994). Da immer mehr Frauen berufstätig sind, steigt die Aufteilung der Haushaltsaufgaben zwischen den Partnern mit Berufstätigkeit und Beitrag zum Haushaltseinkommen der Frau an (Brines, 1994).

Dies bedeutet, die Berufstätigkeit der Frauen hat auch Auswirkungen auf die Verantwortung der Männer für Haushalt und Kindererziehung (Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson, 2000). Frauen haben im Laufe der Jahre die Zeit im Haushalt reduziert, während Männer die Zeit im Haushalt erhöht haben (Bianchi et al., 2000). Seit den 1970er Jahren hat eine deutliche Zunahme der Beteiligung des Mannes an Familienangelegenheiten und Haushalt stattgefunden (Röhr-Sendlmeier & Bergold, 2012). Die Zeit, die Männer mit der Kindererziehung verbrachten, stieg von 19,4 Stunden im Jahr 1977 auf 24,3 Stunden im Jahr 1997 (Hill, Hawkins, Ferris &

Weitzmann, 2001). 1977 verbrachten Männer noch im Schnitt 19,7 Stunden im Haushalt und zwanzig Jahre später bereits 21,2 Stunden (Hill et al., 2001).

Der Arbeits-Familien-Konflikt erlangte in den vergangenen 15 Jahren in der Forschung immer mehr Aufmerksamkeit (Long Dilworth, 2004), denn dieser Konflikt kann das Wohlbefinden einer Person maßgeblich beeinflussen und steht zum Beispiel im Zusammenhang mit Bluthochdruck, Depression und hohem Alkoholkonsum (Frone, Russel & Cooper, 1997), weniger Arbeitszufriedenheit, Stress und einen stärkeren Wunsch das Unternehmen zu verlassen (Anderson, Coffey & Byerly, 2002).

Immer mehr Unternehmen haben als Konsequenz dieses demographischen Wandels die Herangehensweisen an die Thematik „Arbeit“ verändert. So erlangt die Auflösung traditioneller Beschäftigungsformen immer mehr an Bedeutung (Demerouti, Derks, ten Brummelhuis & Bakker, in Druck): Im Mittelpunkt dieser neuen Herangehensweisen steht die Flexibilität, mit der ArbeitnehmerInnen dazu aufgefordert sind ihre Arbeit selbst zu organisieren (Demerouti et al., in Druck).

Beispiele der Flexibilisierung sind Gleitzeit oder auch Schichtarbeit (Korunka & Kubicek, in Druck). Zudem zeigt sich das Wachstum an flexiblen Beschäftigungsverhältnissen in der Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse und geringfügiger Beschäftigung (Büssing & Glaser, 1998). Auch bezüglich der räumlichen Gestaltung gibt es Veränderungen. Anstatt der Vollzeitbeschäftigung werden zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeit oder Telearbeit zunehmend beliebter bei Unternehmen (Büssing & Glaser, 1998).

Von diesen flexiblen Arbeitsmethoden erwartet man in den Unternehmen eine beschäftigungsfördernde Wirkung und eine verbesserte Wettbewerbssituation (Büssing & Glaser, 1998), denn es wird angenommen, dass Unternehmen von dieser Flexibilität durch mehr Effektivität und mehr Produktivität der Angestellten profitieren (Hill et al., 2008b).

Die Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen zielte ursprünglich auf Mütter mit kleinen Kindern ab (Hill et. al, 2008b). Flexible Arbeitsmodelle wurden auch als Arbeits-Familien-Programme bezeichnet (Hill et. al, 2008b). Sie sollten Stress und

Burnout von Müttern reduzieren, sie gleichzeitig nach der Karenz in das Arbeitsleben zurückführen und das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie erhalten, um im Beruf effiziente Leistungen zu erbringen (Hill et. al, 2008b). Mittlerweile wird Flexibilität am Arbeitsplatz als wesentlicher Bestandteil gesehen, um persönliche Bedürfnisse, nicht nur von Frauen, sondern auch von Männern in allen Lebensphasen erfüllen zu können (Hill, Jackson & Martinengo, 2006a).

In verschiedenen Studien wurden kontroverse Ergebnisse über die Auswirkungen von Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt festgestellt (Demerouti et al., in Druck). Es zeigen sich positive, wie auch negative Auswirkungen der Flexibilität (Glass und Finley, 2002). In der vorliegenden Studie werden Variablen (Moderatorvariablen) vermutet, die den Einfluss zwischen Flexibilität und dem Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit beeinflussen. Da Frauen zunehmend der Doppelbelastung zwischen Arbeit und Familie ausgesetzt sind und Männer mehr an familiären Anforderungen teilnehmen, wird vermutet, dass familiäre Bedingungen wie Aufwand im Haushalt und der Kindeserziehung, sowie das Alter des Kindes diese Moderatorvariablen darstellen.

Nun könnte man erwarten, dass Frauen mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren als Männer, da sie immer noch mehr Zeit mit Haushalt und Kindeserziehung verbringen (Patterson, Sutfin & Fulcher, 2004), dennoch sind sich Wissenschaftler nicht einig darüber, ob es Geschlechtsunterschiede bezüglich dem erlebten Arbeits-Familien-Konflikt gibt oder nicht (Strandh & Nordenmark, 2006). Deswegen wird in der Studie davon ausgegangen, dass es keine Geschlechtsunterschiede gibt, sondern dass der erlebte Arbeits-Familien-Konflikt resultierend aus der Flexibilität unabhängig vom Geschlecht ist und durch andere Bereiche beeinflusst wird.

## 2 Theoretischer Hintergrund

### 2.1 Flexibilität: Definition

Flexibilität am Arbeitsplatz äußert sich als Möglichkeit der ArbeitnehmerInnen alle persönlichen, familiären und beruflichen Bedürfnisse in Einklang zu bringen (Hill et al., 2008a).

ArbeitnehmerInnen können zum Beispiel entscheiden, wann sie arbeiten wollen (Hill et al., 2008a). Dies wird als zeitliche Flexibilität bezeichnet (Hill et al., 2008a).

Außerdem besteht Flexibilität aus einer örtlichen Komponente, mittels der entschieden werden kann von wo aus gearbeitet werden soll. Dies bedeutet, dass von zu Hause aus oder auch von unterwegs aus, zum Beispiel im Zug oder in einem Café gearbeitet werden kann (Demerouti et al., in Druck).

Durch die technische Entwicklung neuer Kommunikationstechnologien ergibt sich die dritte Komponente der Flexibilität (Demerouti et al, in Druck). Es wird von den ArbeitnehmerInnen entschieden, über welches Kommunikationsmittel gearbeitet wird, wie zum Beispiel Laptop, Smartphone oder Tablet (Demerouti et al, in Druck). Dadurch werden den ArbeitnehmerInnen verschiedene Möglichkeiten geboten über Emails, Anrufe oder virtuelle Treffen (z.B. über Skype) mit ihren KollegInnen oder KundInnen in Kontakt zu treten (Baarne, Houtkamp & Knotter, 2010, zitiert nach Demerouti et al., in Druck).

Dieses flexible Arbeitsdesign bestehend aus zeitlicher und örtlicher Flexibilität, unterstützt von verschiedenen technischen Kommunikationsmitteln, wird auch als „New ways of working“ (NWW) bezeichnet (Blok, Groenesteijn, Schelvis & Vink, 2012). Diese NWW zeichnen sich dadurch aus, dass ArbeitnehmerInnen mit diesem flexiblen Arbeitsdesign die Zeit und den Ort ihrer Arbeit frei bestimmen können, während sie gleichzeitig durch neue Medientechnologien dabei unterstützt werden (Demerouti et al., in Druck).

Eine Form der zeitlichen Flexibilität ist zum Beispiel die Gleitzeit, in der Beginn und Ende des Arbeitstages individuell bestimmt werden können, so lange eine bestimmte Kernzeit am Arbeitsplatz verbracht wird (Hill et al., 2008a).

Eine weitere Form der zeitlichen Flexibilität ist die Teilzeitarbeit, in der weniger Stunden als in der regulären Vollzeitwoche von 35-40 Stunden gearbeitet wird (Hill et al., 2008a). Teilzeitarbeit kann außerdem durch die Gleitzeit noch flexibler als Vollzeitarbeit gestaltet werden, wenn die Rahmenbedingungen wie frühester Arbeitsbeginn- und Ende unverändert bleiben (Stobl, in Gutmann, 1997).

Die Entstehung neuer Kommunikationstechnologien schafft die Möglichkeit die räumliche und zeitliche Gebundenheit im Beruf aufzuheben (Konermann, 1987). Dadurch ergibt sich eine Möglichkeit den Arbeitsplatz nicht nur im Unternehmen bereit zu stellen, sondern in Wohnungen oder ausgelagerten Büros zu verlegen, da die nötige Kommunikation auch über die neuen Technologien stattfinden kann (Konermann, 1987).

Durch diese Möglichkeiten ergibt sich eine neue flexible Form der Arbeit, die Telearbeit. Sie stellt eine Arbeitsform dar, die alle drei Komponenten der NWW, zeitlich und örtliche Flexibilität, sowie Arbeit mit neuen Kommunikationsmitteln miteinander verbinden kann (Sánchez, Pérez, de Luis Carnicer & Jiménez, 2007).

Die häufigste Form der Telearbeit ist jene in Heimbüros, welche die Einrichtung des Büros in der Wohnung der ArbeitnehmerInnen beinhaltet (Konermann, 1987). Bei dieser Form der Telearbeit kann die Arbeitszeit individuell gestaltet werden oder wie bei der Gleitzeit in bestimmte Kernarbeitszeiten eingeteilt werden (Konermann, 1987).

Die meisten Definitionen von Flexibilität berufen sich auf die Möglichkeit eine Vielzahl an Bedürfnissen in einer dynamischen Umgebung erfüllen zu können (Sánchez et al., 2007). So wird Flexibilität zum Beispiel als die Möglichkeit eines Unternehmens schnell Ressourcen und Aktivitäten bereit zu stellen, um umgebungsbedingten Anforderungen gerecht zu werden definiert (Wright & Snell, 1998).

## **2.2 Das Job-Demands-Resources Model**

In jedem Beruf existieren Anforderungen und Ressourcen, resultierend aus Arbeitsbedingungen, die verschiedene Folgen für die Lebensbereiche der ArbeitnehmerInnen haben. So existieren im Beruf auch Anforderungen und

Ressourcen, die einen Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit der ArbeitnehmerInnen haben.

Verschiedene Studien konnten in den vergangenen Jahren bereits zeigen, dass berufliche Anforderungen und Ressourcen einen Einfluss auf das Wohlbefinden (z.B. Stress, Engagement oder Burnout) der ArbeitnehmerInnen haben können (Bakker & Demerouti, 2007). Schon vor der Entstehung des Job-Demands-Resources Modells wurden andere Modelle entwickelt, um Faktoren die auf das Wohlbefinden der ArbeitnehmerInnen wirken, bestimmen zu können (Bakker & Demerouti, 2007). So basiert etwa das Job-Demands-Resources Modell auf dem Demand-Control Modell (DCM) (Karasek, 1998, zitiert nach Bakker & Demerouti, 2007) und dem Effort-Reward Imbalance Modell (Siegrist, 1996).

Nach dem DCM entsteht Stress durch eine Kombination zwischen hohen beruflichen Anforderungen und niedriger erlebter Kontrolle im Beruf (Karasek, 1998). Kontrolle bedeutet in diesem Kontext, dass Personen selbst entscheiden können, wie sie ihren Beruf ausüben möchten und des Weiteren, dass sie selbst über ihre Aufgaben bestimmen können (Bakker & Demerouti, 2007). Personen mit mehr erlebter Kontrolle, erfahren als Folge weniger Stress (Bakker & Demerouti, 2007). Beruflicher Stress lässt sich also als Folge aus einem gestörten Gleichgewicht zwischen Anforderungen, denen die ArbeitnehmerInnen ausgesetzt sind und Ressourcen (Kontrolle), die ihnen geboten werden, definieren (Bakker & Demerouti, 2007).

Das Modell von Karasek hat die wissenschaftliche Forschung zu Stress und Gesundheit über die letzten zwanzig Jahre begleitet (Bakker & Demerouti, 2007).

Ein weiteres Modell, auf das sich das Job-Demands-Resource Modell bezieht, ist das Effort-reward-imbalance Modell (ERI) (Siegrist, 1996). Dieses Modell besagt, dass beruflicher Stress das Ergebnis eines Ungleichgewichts zwischen Anstrengung (Effort) und folgender Belohnung (Reward) ist (Siegrist, 1996). Der Aufwand für eine Arbeitsleistung wird demnach durch eine Entschädigung mittels einer Belohnung ausgeglichen (Siegrist, 1996). Ist die Entschädigung nicht der Anstrengung angemessen, bedeutet dies, dass eine Störung des Gleichgewichts zwischen Aufwand und Belohnung entsteht und dies folglich der Grund für die Entstehung von Stress ist (Siegrist, 1996).

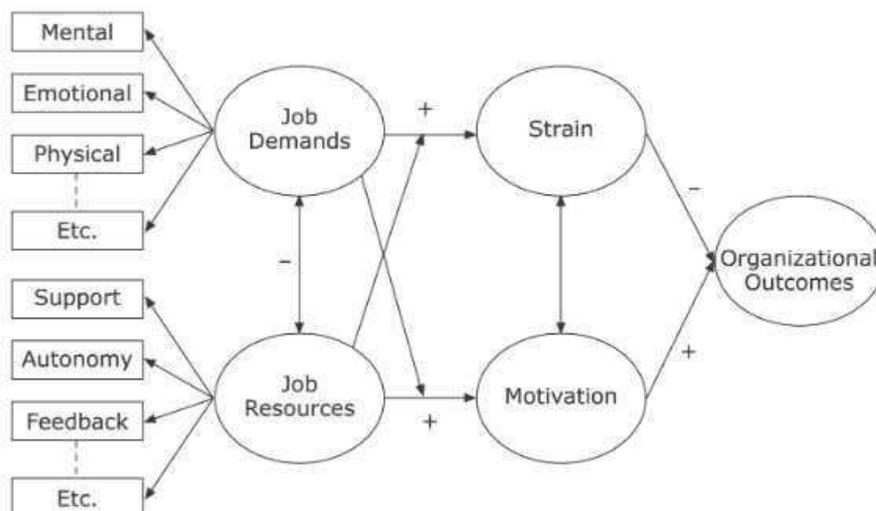
Das Job-Demands-Resources Model (JD-R) nach Bakker und Demerouti (2007) ist als eine Weiterentwicklung aus diesen Modellen zu verstehen und beschreibt die positiven und negativen Einflüsse des Berufs auf das Wohlbefinden.

Demnach lässt sich Arbeit in zwei Kategorien unterteilen – Anforderungen (Demands) und Ressourcen (Resources). Anforderungen können zum Beispiel physische, psychologische oder die Organisation betreffende Komponenten des Berufs sein (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Anforderungen stellen verschiedene psychologische oder physiologische Ansprüche dar und stehen deswegen mit psychologischen und physiologischen Einbußen in Zusammenhang (Bakker & Demerouti, 2007). Beispiele für berufliche Anforderungen sind starker beruflicher Druck, unregelmäßige Arbeitszeiten oder ein ungünstiges physisches Arbeitsumfeld (Bakker & Demerouti, 2007).

Ressourcen können zum Beispiel organisationale Bedingungen sein und beinhalten Bereiche wie Verdienst, Karrieremöglichkeiten oder Berufssicherheit, aber auch zwischenmenschliche und soziale Beziehungen wie Gruppenklima oder Unterstützung von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen (Bakker & Demerouti, 2007). Auch der Arbeitsablauf, wie Klarheit über die Aufgaben die auszuführen sind, Teilhabe an wichtigen Entscheidungen oder arbeitsbedingte Autonomie, sind wichtige Ressourcen im beruflichen Alltag (Bakker & Demerouti, 2007).

Diese zwei verschiedenen Kategorien -Anforderung und Ressource, führen zu zwei unterschiedlichen Prozessen: Hohe berufliche Anforderungen erfordern Aufwand und können die geistigen und körperlichen Ressourcen der ArbeitnehmerInnen mindern (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Folge daraus können Energieverlust oder gesundheitliche Probleme sein und stellen somit eine Belastung dar (Xanthopoulou et. al., 2007).

Berufliche Ressourcen wiederum führen zum Beispiel zu Bindung an die Organisation und mehr Arbeitsmotivation (Schaufeli & Bakker, 2004). Ressourcen dienen zudem zur Erreichung verschiedener Arbeitsziele und zur Kompensation beruflicher Anforderungen, sowie zur Förderung persönlichen Wachstums und Entwicklung (Bakker et al., 2007).



**Abbildung 1. Das Job-Demands-Resources Model (nach Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2006), S. 313) Arbeitsanforderungen wie mentale oder physische Bedingungen, führen zu Belastung. Ressourcen wie Unterstützung oder Autonomie führen zu Motivation. Die Folgen sind bestimmte Ergebnisvariablen wie Stress, Arbeits-Familien-Konflikt oder Depression.**

Nach dem Job-Demands-Resources Model ist die Interaktion zwischen Anforderungen und Ressourcen ausschlaggebend für die Entstehung von beruflichen Stress und Motivation (Bakker & Demerouti, 2007). Das Job-Demands-Resources Model besagt, dass verschiedene Ressourcen die Anforderungen ausgleichen können (Bakker & Demerouti, 2007). Welche Anforderungen bzw. Ressourcen jeweils eine Rolle in einem bestimmten Unternehmen spielen, ist auch von der Art und Weise des Berufs abhängig (Bakker & Demerouti, 2007). Unter fordernden Arbeitsbedingungen können jene ArbeitnehmerInnen, denen mehr Ressourcen in ihrer Arbeit zur Verfügung stehen mit Anforderungen besser umgehen und erfahren dadurch weniger Erschöpfung (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

Das DCM-Model besagt, dass die Kontrolle über die beruflichen Aufgaben und den Ablauf (Autonomie) die Anforderungen ausgleichen und somit mehr oder weniger Stress entsteht, während das Job-Demands-Resources Modell dieses Modell erweitert indem es besagt, dass Interaktionen zwischen verschiedenen Anforderungen und Ressourcen Stress vorhersagen (Bakker & Demerouti, 2007). Diese Annahmen stimmen mit anderen Ergebnissen überein die zeigen, dass es

mehrere verschiedene potenzielle Ressourcen gibt, die bestimmte Ziele und Anforderungen beeinflussen (Diener & Fujita, 1995).

### **2.3 Flexibilität als Ressource und Anforderung**

Auch die Flexibilität, kann auf das Job-Demands-Resources Model übertragen werden und als Anforderung oder Ressource für die ArbeitnehmerInnen dienen.

Es wird allgemein angenommen, dass Flexibilität, ob zeitlich oder örtlich, die Berufsqualität verbessert, da sie den Angestellten mehr Kontrolle gewährt und ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Zeit effektiver zu nutzen (Kelliher & Anderson, 2008).

Telearbeit als Beispiel für Veränderung durch zeitliche und räumliche Flexibilität hat eine Veränderung der gesamten Arbeitssituation zur Folge, wobei räumliche, zeitliche, kommunikative und psychische Faktoren der Arbeit beeinflusst werden können (Koneremann, 1987). Im Idealfall befindet sich der Arbeitsplatz in der Wohnung der ArbeitnehmerInnen (Koneremann, 1987), was zum Beispiel den Vorteil hat, dass die Zeit, die für das Pendeln aufgewandt wird, eingespart werden kann (Hill, Ferris & Märtinson, 2003), da von zu Hause aus gearbeitet wird. Zeit kann auch eingespart werden, wenn in Zeiten in die Arbeit gefahren wird, in denen kein Berufsverkehr ist (Hill et al., 2001). Die Zeit, die gespart wird, kann folglich sinnvoll genutzt werden, um sie für Haushalt und Familie einzusetzen (Hill et al., 2003).

Durch das Smartphone kann mit den MitarbeiterInnen über verschiedene Orte hinweg kommuniziert werden (Renaud, Ramsay & Hair, 2006). Durch drahtlose Netzwerke können Emails mit dem Smartphone von unterwegs aus abgerufen werden und gewährleisten den Empfang von mehreren Informationen aus mehreren verschiedenen Quellen (Demerouti et al., in press).

Zudem besteht für Personen, die von zu Hause aus arbeiten, die Möglichkeit besser mit familiären Anforderungen zurechtzukommen, da die Kinder während des Arbeitens versorgt werden können (Demerouti et al., in Druck). So wird auch weniger Tagesbetreuung benötigt (Demerouti et al., in Druck). Die Ausführung familiärer Pflichten, welche mit einer festen zeitlichen Arbeitsregelung schwieriger zu

koordinieren sind, wie z.B. Arztbesuche oder Elternsprechtage in der Schule werden also durch die flexiblen Arbeitsmodelle erleichtert (Shockley & Allen, 2007).

Nach einer Phase in der sich nur um die Familie gekümmert wird, zum Beispiel nach der Geburt eines Kindes, fallen Probleme sich wieder in das Unternehmen einzugliedern aus, wenn durch die Teilzeitarbeit immer „ein Fuß in der Tür“ gehalten wird (Strobl, in Gutmann, 1997). Außerdem sparen sich die ArbeitnehmerInnen durch die Reduktion der Anzahl der Arbeitstage wieder die An- und Abfahrtszeiten (Strobl, in Gutmann, 1997).

Durch die örtliche und zeitliche Flexibilität und die Nutzung der neuen Technologien ergeben sich aber auch Nachteile und damit einhergehende Anforderungen. Es kann zum Beispiel leicht zu einer Arbeitsüberlastung kommen (Derks & Bakker, 2010), wenn die Zeit nicht ausreicht, um die Menge an Nachrichten, die via Email erhalten werden angemessen zu bearbeiten, da in kurzer Zeit zu viele Nachrichten hintereinander eintreffen (Derks & Bakker, 2010). Des Weiteren kann es zu einer sozialen Überlastung kommen, wenn die NutzerInnen der neuen Kommunikationsmittel mit zu vielen verschiedenen Personen parallel interagieren und sich immer wieder auf verschiedene Personen einstellen müssen (Derks & Bakker, 2010).

Das Fehlen der direkten Kommunikation führt automatisch dazu, dass nicht alle wichtigen Informationen übertragen werden (McKenna & Bargh, 2000). Emotionen können in einer Textnachricht nicht gelesen und missverstanden werden, da die nonverbalen Signale wie Mimik und Gestik fehlen (Demerouti et. al, in press). Auch die eigenen Emotionen können dadurch nicht richtig zum Ausdruck gebracht werden (Demerouti et. al, in press). Dies führt so möglicherweise zu aufkommenden Missverständnissen oder Konflikten (Demerouti et. al, in press). Eine emotionale Verbindung zur Arbeit oder den Inhalt der Arbeit ist wichtig für das Engagement, denn Emotionen wirken als Katalysator für verschiedene Gruppenphänomene: Positive Emotionen, die durch Spaß an der Arbeit und Humor hervorgerufen werden, können Gruppenzusammengehörigkeit, Empfindungen von Gemeinsamkeit und in Folge Produktivität hervorrufen (Ashforth & Humphrey, 1995).

Nach dem Job-Demands-Resources Modell ist soziale Unterstützung eine wichtige Arbeitsressource, durch die der Einfluss von Arbeitsanforderungen auf das Wohlbefinden reduziert werden kann (Xanthopoulou et al., 2007). Durch die Flexibilität sind die ArbeitnehmerInnen oft von ihren KollegInnen getrennt. Sie fühlen sich des Öfteren sozial isoliert (Derks & Bakker, 2010), da sie entweder nicht im Büro arbeiten (Telearbeit) oder zu einer anderen Zeit anwesend sind (Demerouti et al., in press). Durch die Arbeit von zu Hause aus, fehlt die Möglichkeit gemeinsam mit den KollegInnen Zeit zu verbringen und soziale Kontakte zu knüpfen (Demerouti et al., in press).

So birgt Telearbeit von zu Hause aus auch das Risiko beruflich nicht aufzusteigen, da TelearbeiterInnen von ihrem Unternehmen isoliert und in Folge dessen im Unternehmen nicht präsent sind (Zedeck & Mosier, 1990).

Außerdem wird von ArbeitnehmerInnen als Grund gegen die Telearbeit genannt, dass wichtige Unterlagen zu Hause fehlen, ein Umstand, der sich auch nicht durch die Nutzung der elektronischen Hilfsmittel beseitigen lässt (Anderer, in Gutmann, 1997).

Der räumliche Zusammenschluss von Arbeitsplatz und Heim hat auch Auswirkungen auf die Wohnqualität der TelearbeiterInnen (Koneremann, 1987). So können zum Beispiel Nachteile durch die Verringerung des zu Regenerationszwecken nützlichen Platzes entstehen (Koneremann, 1987).

Weitere Belastungen durch die Telearbeit können durch den Mangel an räumlicher Trennung zwischen beruflicher und familiärer Aktivitäten entstehen (Koneremann, 1987). So kann die Doppelbelastung durch familiäre Pflichten und gleichzeitiger Berufsausübung steigen (Koneremann, 1987). Sind zum Beispiel Kleinkinder im Haushalt, so kann nur gearbeitet werden, während diese schlafen, so dass die Arbeitszeit eher am Abend stattfindet wird (Koneremann, 1987). Bei Vorschulkindern und älteren, kann die Tätigkeit während des Tages ausgeführt werden, wobei es dabei auch zu Unterbrechungen kommen kann (Koneremann, 1987).

Die Nutzung des Laptops, um die Arbeit betreffenden Emails zu kontrollieren, während man am Abend mit seinem Partner oder seiner Partnerin Zeit verbringt, kann außerdem mit dem Privatleben kollidieren, während die Nutzung von Skype, um während einer beruflichen Reise mit dem Partner oder der Partnerin in Kontakt zu

treten wiederum positive Auswirkungen auf das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie haben kann (Demerouti et al., in Druck).

Flexibilität stellt also eine Anforderung, sowie eine Ressource dar, die sich sowohl positiv, als auch negativ auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit auswirken können.

## 2.4 Arbeits-Familien-Konflikt: Definition

Forscher differenzieren zwischen zwei verschiedenen Konstrukten die den Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben darstellen (Allard, Haas & Hwang, 2007). Man unterscheidet zwischen dem Arbeits-Familien-Konflikt, in dem der berufliche Alltag in das Familienleben übergeht und dem Familien-Arbeits-Konflikt, in dem das Familienleben mit der Arbeit kollidiert (Carlson, Kacmar & Williams, 2000).

Beide Richtungen haben einen Einfluss auf Berufliches, sowie Persönliches und Familiäres (Hill et. al., 2006b). Der Schwerpunkt liegt im Rahmen dieser Studie auf dem Arbeits-Familien-Konflikt, da dieser öfter nachgewiesen wurde als der Familien-Arbeits-Konflikt (Byron, 2005).

In der Literatur finden sich verschiedene Definitionen und Theorien von Arbeits-Familien-Konflikt. Der Arbeits-Familien-Konflikt definiert sich über drei Bereiche (Greenhaus & Beutell, 1985). Er existiert, wenn

1. sich durch die Zeit, die für die Verpflichtungen der einen Rolle aufgewandt wird, schwierig gestaltet die Verpflichtungen der anderen Rolle zu erfüllen (zeitbasierter Konflikt)
2. aufgrund des Stresses, der durch die Teilnahme an der einen Rolle entsteht zu Schwierigkeiten kommt, die Anforderungen der anderen Rolle zu erfüllen (stressbasierter Konflikt)
3. spezifische Verhaltensweisen, die durch die eine Rolle verlangt werden es schwierig gestalten, die Anforderungen der anderen Rolle zu erfüllen (verhaltensbezogener Konflikt) (Greenhaus & Beutell, 1985).

Eine weitere Definition des Arbeits-Familien-Konflikts liefert die Rollenkonflikt-Theorie, der zu Folge der Arbeits-Familien-Konflikt eine Art Konflikt innerhalb mehrerer Rollen

ist, der entsteht, indem der Rollendruck der Arbeits- und Familienbereiche nicht miteinander vereinbar ist (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). Dies bedeutet, die Ausübung einer beruflichen Rollen wird schwieriger, da eine Ausübung der familiären Rolle stattfindet und umgekehrt (Kahn et. al., 1964).

Aufbauend auf die Rollenkonflikt-Theorie (Kahn et al., 1964) folgt das Scarcity-Model in dem angenommen wird, dass Individuen nur eine begrenzte Menge an Energie zur Verfügung steht (Marks, 1977). Durch die Involviertheit in verschiedene Rollen, fordern diese nach und nach die Energie der Personen und führen somit zu Stress und Konflikten zwischen diesen Rollen (Marks, 1977).

Diese Theorie führt zum Resource-Drain-Model welches aussagt, dass die Nutzung von Ressourcen in dem einen Bereich weniger Zeit für einen anderen Bereich übrig lässt und somit ein schlechtes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie entsteht (Frone, 2003). Die Ressourcen werden für die eine Rolle aufgewandt (Beruf) und stehen so für die andere Rolle (Familie) nicht mehr zur Verfügung (Frone, 2003).

Eine andere Theorie zur Entstehung von Arbeits-Familien-Konflikt ist die Kompensationstheorie (Zedeck, 1992, zitiert nach Kossek, Lautsch & Eaton, 2006), die besagt dass Erfahrungen in Arbeit und Familie unvereinbar sind. Dies bedeutet, dass Defizite in dem einen Bereich durch den anderen Bereich ausgeglichen werden (Zedeck, 1992). Zum Beispiel würden demnach ArbeitnehmerInnen mit einem unzufriedenen Familienleben Aktivitäten im Arbeitsleben suchen, die sie befriedigen (Zedeck, 1992). Wenn ArbeitnehmerInnen mit ihrem Arbeitsleben unzufrieden sind so werden sie im Gegenzug mehr Zeit aufwenden, um ihr Familienleben zu verbessern (Zedeck, 1992).

## **2.5 Der Einfluss der Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt**

Die Grenztheorie erklärt, wie der Arbeits-Familien-Konflikt durch die Flexibilität entsteht bzw. vermindert werden kann (Clark, 2000). Nach der Grenztheorie können ArbeitnehmerInnen beide Bereiche, Arbeit und Familie voneinander abgrenzen oder ineinander integrieren. Die Flexibilität beeinflusst, wie stark eine Grenze ist, also in

wie weit sie vermindert wird oder sich verstärkt (Clark, 2000). Abhängig ist dies auch von den Anforderungen, die sich in beiden Bereichen ergeben (Clark, 2000). Umso flexibler die Grenzen zwischen Arbeit und Familie sind, desto schwächer sind diese und desto mehr gehen die beiden Bereiche ineinander über (Clark, 2000). Je weniger Flexibilität vorhanden ist, desto stärker sind diese Grenzen und desto weniger verschmelzen beide Bereiche (Desrochers, Hilton & Larwood, 2005). Es sollte zudem eine Erleichterung durch schwache Grenzen entstehen, wenn Arbeit und Familienleben gleiche Werte und Ziele haben (Clark, 2000). Sind Werte und Ziele von Arbeit und Familie unterschiedlich, so ist es wichtig, dass die Grenzen stärker sind, da in diesem Fall eine klare Trennung zur Haltung des Gleichgewichts zwischen Arbeits- und Familienleben wichtig ist (Clark, 2000).

Grenzen sind Unterteilungen zwischen verschiedenen Bereichen und definieren den Zeitpunkt an dem eine bestimmte Rolle beginnt und eine andere aufhört (Clark, 2000). Diese Grenzen haben drei Formen: Physisch, zeitlich und psychisch. Eine physische Grenze, wie zum Beispiel die Wände eines Hauses, bestimmt wo die relevante Rolle stattfindet (Clark, 2000). Zeitliche Grenzen bestimmen, wann die Arbeit erledigt ist und wann familiäre Verantwortung übernommen werden kann (Clark, 2000). Der Beginn und das Ende psychologischer Grenzen beinhalten die Bestimmung jedes einzelnen, wann es richtig ist sich Gedanken über familiäre oder berufliche Angelegenheiten zu machen (Clark, 2000). Die Durchlässigkeit zwischen den Grenzen kann sich zum Beispiel folgendermaßen äußern: Eine Person hat ein Büro zu Hause, das durch ein separates Zimmer klar vom Rest des Hauses und dem Familienleben abgegrenzt ist (Clark, 2000). So kann die Grenze trotzdem sehr durchlässig sein, da Familienmitglieder jeder Zeit in das Büro eintreten können (Clark, 2000).

Manche mögen Arbeit und Beruf klar trennen, was bedeutet dass manche Berufstätige ihr Mobiltelefon oder ihren Pager am Ende des Tages ausschalten und auch keine Emails am Abend oder am Wochenende prüfen (Kossek et. al., 2006). Wenn sie Telearbeit leisten, dann arbeiten sie in einem eigenen Büro in ihrem Haus (Kossek et. al., 2006). Andere wiederum verbinden Arbeit und Privatleben, indem sie private Telefonate in der Arbeit tätigen oder in der Küche am Tisch arbeiten, während sie für ihre Familie erreichbar sind (Kossek et. al., 2006).

Ein Grund, warum immer mehr Unternehmen Flexibilität einführen ist, um ArbeitnehmerInnen dabei zu unterstützen die Arbeit mit dem Familienleben, der Ausbildung oder dem Haushalt besser vereinbaren zu können (Ryan & Kossek, 2008). Interessant ist der Aspekt, ob Flexibilität den Arbeits-Familien-Konflikt wirklich reduziert oder ob sie sogar dazu führt, dass der Konflikt steigt. Verschiedene Studien beschäftigten sich mit dem Einfluss der Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt:

In einer Studie wurde herausgefunden, dass ArbeitnehmerInnen unter zeitlicher Flexibilität weniger Arbeits-Familien-Konflikt erfahren (Anderson, Coffey & Byerly, 2002). Dies lässt sich durch den Zusammenhang zwischen der zeitlichen Flexibilität und Autonomie erklären (Anderson et. al., 2002): Da die Zeit selbstständig und frei strukturiert werden kann, lässt sich die Arbeit besser an das Familienleben anpassen (Anderson et al., 2002).

Eine andere Studie wiederum zeigte, dass zeitliche Flexibilität stärker zu Arbeits-Familien-Konflikt führt, als örtliche Flexibilität (Shockley & Allen, 2007). Diese Tatsache widerspricht sich mit der Annahme, dass Rollenkonflikte entstehen können, wenn Arbeit und Familie am gleichen Ort stattfinden (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000).

In einer weiteren Studie wurde vermutet, dass Mütter die halbtags angestellt sind weniger Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, da sie zu Hause öfter präsent sein und Aktivitäten ihrer Kinder begleiten können (Hill, Märtinson & Ferris, 2004). Dennoch wurde herausgefunden, dass halbtags angestellte und Vollzeit beschäftigte Frauen gleiche Werte an Arbeits-Familien-Konflikt berichteten (Hill et al., 2004).

Es wird vermutet, dass halbtags angestellte Mütter mehr Verantwortung für die Familie tragen müssen und es somit zu mehr Konflikt kommt (Hill et al., 2004). Jedoch wurde in einer anderen Studie festgestellt, dass halbtags arbeitende Frauen weniger Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, als Vollzeit arbeitende Frauen (Seib & Muller 1999).

TelearbeiterInnen, die örtlich flexibel waren und kein festes Büro hatten, berichteten über weniger Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie, als jene mit festem Arbeitsplatz in der Arbeit oder zu Hause (Hill et al., 2003). TelearbeiterInnen, die zu

Hause in ihrem Büro arbeiteten, berichteten über ein besseres Gleichgewicht, als jene die in einem Unternehmen arbeiten (Hill et al., 2003). Vermutet wird, dass dies damit zusammen hängt, dass sie nicht extra pendeln müssen und ihre Arbeitszeiten frei einteilen können (Hill et al., 2003). Flexibilität durch Telearbeit führt andererseits zu keinen klaren Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben (Kossek et al., 2006). Da es keine örtliche Abgrenzung zwischen Arbeit und Familie gibt, gestaltet es sich somit schwierig, eine Grenze zwischen den beruflichen und familiären Rollen zu ziehen (Lapierre & Allen, 2006). Dadurch wird den ArbeitnehmerInnen Erholung von der Arbeit erschwert (Kossek et al., 2006), denn diese Grenzen dienen als unterstützende Hinweise dafür, wann die familiäre Rolle und wann die berufliche Rolle eingenommen werden muss (Ashfort, Kreiner & Fugate, 2000).

Insgesamt gibt es uneinheitliche Ergebnisse zu den Kernkomponenten der NWW (zeitliche/örtliche Flexibilität und neue Medientechnologien) und deren Auswirkungen auf den Arbeits-Familien-Konflikt (Demerouti et al., in Druck; Glass & Finley, 2002 ).

Einige Studien fanden einen Zusammenhang zwischen der Nutzung flexibler Arbeitsmodelle und weniger Arbeits-Familien-Konflikt (Anderson et al., 2002) und andere Studien konnten keinen Zusammenhang zwischen Flexibilität und dem Konflikt finden (Clark, 2001).

So wurde zum Beispiel in einer Metaanalyse ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität und Arbeits-Familien-Konflikt gefunden (Byron, 2005) während in einer anderen Metaanalyse kein Zusammenhang gefunden werden konnte (Mesmer-Magnus und Viswesvaran, 2006).

## **2.6 Lebenszufriedenheit: Definition**

Lebenszufriedenheit lässt sich mit subjektiven Wohlbefinden (well-being) gleichsetzen (Wiswede, 2004). Soziologen analysieren in diesem Zusammenhang häufig objektive Gegebenheiten (zum Beispiel Vorhandensein von Stress auslösenden Faktoren oder Einkommen), diese weisen jedoch schwache Zusammenhänge mit Lebenszufriedenheit auf (Wiswede, 2004). Bei der Messung der Lebenszufriedenheit stellt es sich als problematisch dar, diese als Summe einzelner Zufriedenheitsbereiche zu sehen (z.B. Arbeitszufriedenheit, Beziehungszufriedenheit), da extreme Defizite in einem der Bereiche so stark

ausgeprägt sein können, dass sie die gesamte Zufriedenheit sinken lassen, obwohl in einzelnen Bereichen starke Zufriedenheit herrscht (Wiswede, 2004).

Die Lebenszufriedenheit lässt sich in einer weiteren Definition als eine Komponente des subjektiven Wohlbefindens definieren (Diener, Oishi & Lucas, 2003). Subjektives Wohlbefinden wird als emotionale Reaktion auf Ereignisse, Stimmungen und Urteile bezeichnet, die unter anderem auch über die Lebenszufriedenheit geformt werden (Diener et. al., 2003). Subjektives Wohlbefinden betrifft alles, was Menschen als Glück oder Zufriedenheit bezeichnen (Diener et. al., 2003).

Lebenszufriedenheit wird als kognitiver Urteilsprozess bezeichnet (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985) und als generelle Beurteilung der Lebensqualität einer Person definiert (Shin & Johnson, 1978). Zudem stellt sie eine positive Bewertung von Lebenssituationen und den positiven Vergleich der eigenen Lebenssituation mit der anderer, sowie mit Lebenssituationen in der Vergangenheit dar (Shin & Johnson, 1978).

Lebenszufriedenheit wird als Grad definiert, in wie weit die Erfahrungen, die ein Einzelner in seinem Leben macht, seine physischen und psychischen Bedürfnisse und Wünsche erfüllen (Rice, 1984). Arbeitsbedingungen, haben einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und die Auffassungen über die Qualität des Lebens innerhalb und außerhalb der Arbeit (Rice, 1984). Arbeitsbedingungen beeinflussen die Lebenszufriedenheit, da die eigene Person oder die Umwelt durch diese Bedingungen unmittelbar beeinflusst werden: Zum einen spielt Arbeit deswegen eine große Rolle für die Lebenszufriedenheit, weil ein großer Teil der Zeit damit verbracht wird berufliche Aktivitäten auszuüben (Rice, 1984). Zudem spielt Arbeit in der Entwicklung des Selbstkonzepts eine große Rolle, da man sich oft über den Beruf definiert (Rice, 1984). Der Beruf hat auch deswegen einen großen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit, weil er oft der einzige Weg ist Geld zu verdienen und Geld ein Mittel ist, sich Dienstleistungen und Anschaffungen zu leisten, die dabei helfen individuelle Wünsche und Bedürfnisse zu befriedigen (Rice, 1984).

## 2.7 Der Einfluss der Flexibilität auf die Lebenszufriedenheit

Verschiedene Studien haben sich mit dem Zusammenhang zwischen Flexibilität und Lebenszufriedenheit beschäftigt: Flexibilität bewirkt einer Studie zu Folge mehr Engagement und mehr Lebenszufriedenheit (Grawitch & Barber, 2010). Flexibilität, resultierend aus der Telearbeit, erhöht die Lebenszufriedenheit abhängig davon, wie sehr familiäre oder andere nicht die Arbeit betreffende Tätigkeiten ausgeführt werden können (Hartman, Stoner und Arora, 1992).

In einer anderen Studie wurde wiederum kein Zusammenhang zwischen Telearbeit und Lebenszufriedenheit gefunden (Vitterso et al., 2003).

In einer weiteren Studie wurden Teilzeit beschäftigte Mütter mit Vollzeit beschäftigten Mütter verglichen, wobei Teilzeit beschäftigte Mütter über eine höhere empfundene Lebenszufriedenheit berichteten, als die anderen Mütter (Pollmann-Schult, 2013).

Durch die technologischen Fortschritte, die es möglich machen zum Beispiel mehr mittels Telearbeit und allgemein flexibler zu arbeiten, ist mehr Autonomie gewährleistet und zeigt sich somit in verbessertem Wohlbefinden (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006).

Die uneinheitlichen Ergebnisse zur Wirkung der Flexibilität auf die Lebenszufriedenheit und den Arbeits-Familien-Konflikt lassen auf Moderatorvariablen schließen, die identifiziert werden müssen, um diesen Zusammenhang verstehen zu können (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999). Einige Individuen profitieren mehr von den flexiblen Arbeitsmodellen als andere (Shockley und Allen, 2007).

Durch die zunehmende Doppelbelastung zwischen Beruf und Familie (Clark, 2001), die mittlerweile nicht mehr nur Frauen betrifft (Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson, 2000), ergeben sich neue Anforderungen und Einflüsse auf das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie und die Lebenszufriedenheit. So wird in dieser Studie vermutet, dass Familien mit Kindern ein anderes Bedürfnis an Flexibilität haben und auch anders davon profitieren als zum Beispiel ArbeitnehmerInnen ohne Kinder. Im Folgenden wird der Einfluss des zeitlichen Aufwandes für Haushalt und Kindeserziehung auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit genauer beschrieben.

## **2.8 Der Einfluss von zeitlichem Aufwand im Haushalt und der Kindeserziehung auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit**

Haushalt definiert sich als unbezahlte Arbeit, die ausgeführt wird um Familienmitglieder und das Heim zu unterstützen (Shelton & John, 1996).

Personen, die versuchen sich sowohl im Haushalt, als auch im Berufsleben stark zu engagieren, erfahren mehr Arbeits-Familien-Konflikt als andere (Strandh & Nordenmark, 2006). Ergebnisse von Studien zu diesem Thema berichten, dass die Kombination aus diesen beiden Aktivitäten oft mehr Anforderungen hervorrufen, als bearbeitet werden können (Strandh & Nordenmark, 2006).

Man geht davon aus, dass ein beruflicher Kontext mit familienfreundlichen Strategien wie in diesem Fall die Flexibilität, weniger Stress hervorrufen sollten, als ein beruflicher Kontext, in dem keine Rücksicht auf das Privatleben genommen wird (Strandh & Nordenmark, 2006). Besonders sind jene Personen davon betroffen, die die meiste Verantwortung für Haushalt und Familie tragen (Strandh & Nordenmark, 2006).

In einer Studie wurde der Einfluss von zeitlicher und örtlicher Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt bei Managern in Schweden untersucht, die gleichzeitig Väter von jungen Kindern waren und unter flexiblen Arbeitsbedingungen arbeiteten (Allard, Haas & Hwang, 2007). In dieser Studie wurde herausgefunden, dass die Verantwortung für die Kindeserziehung einen Einfluss auf den erlebten Arbeits-Familien-Konflikt hat (Allard, Haas & Hwang, 2007). Managerväter in Familien mit egalitärer Aufteilung von Kinder-Erziehung, also jene Eltern die gleich viel Verantwortung für Haushalt und Kindererziehung haben, erlebten mehr Arbeits-Familien-Konflikt (Allard, Haas & Hwang, 2007).

Konträr dazu konnte gezeigt werden, dass weibliche Angestellte mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, als ihre männlichen Äquivalente, was sich möglicherweise darauf zurückführen lässt, dass Frauen sich immer noch hauptsächlich verantwortlich für den Haushalt und die Kindeserziehung fühlen und mehr Zeit dafür investieren (Peters et al., 2009).

Den Haushalt neben dem Beruf zu führen, bedeutet weniger Freizeit und Erholungszeit zur Verfügung zu haben (Bird & Fremont, 1991), da nach Beendigung

der Arbeit noch Haushaltstätigkeiten durchgeführt werden müssen. Frauen verbringen immer noch mehr Zeit im Haushalt, was einen Einfluss auf das Wohlbefinden hat (Bird & Fremont, 1991). Es konnte gezeigt werden, dass Frauen, die mehr Zeit im Haushalt verbringen unzufriedener waren, als jene mit weniger zeitlichem Aufwand (Bird & Fremont, 1991).

Die Aufteilung der Haushaltsaktivitäten spielt dabei eine wichtige Rolle und hat einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Partnerschaft und der Steigerung des Wohlbefindens der Frau (Perry-Jenkins & Folk, 1994). Dies bedeutet, umso besser die Tätigkeiten aufgeteilt sind, desto Zufriedener ist die Frau (Perry-Jenkins & Folk, 1994). Aufteilung der Aufgaben in Haushalt und Kindeserziehung bedeutet, dass Tätigkeiten vom Partner übernommen werden und folglich Aufgaben die selbst durchgeführt werden müssten wegfallen.

## **2.9 Der Einfluss des Kindesalters auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit**

Ereignisse wie die Gründung einer Familie verändern das gesamte Leben der Eltern (Pollmann-Schult, 2013). Kinder erfordern eine Umstrukturierung des gesamten Lebens, wobei die Erwerbstätigkeit, das Privatleben und soziale Beziehungen davon betroffen sind (Pollmann-Schult, 2013). Dabei ergibt sich durch die Gründung einer Familie ein belastendes Ereignis, das mit der Einschränkung eigener Bedürfnisse und Interessen in Verbindung steht (Pollmann-Schult, 2013).

Studien zeigten, dass ArbeitnehmerInnen mit Kindern höhere Werte an Arbeits-Familien-Konflikt berichten, als jene ArbeitnehmerInnen, die gar keine Kinder haben (Galinsky, Bond & Friedman, 1996). Dennoch berichteten Eltern, die mehr Autonomie und mehr Kontrolle über ihre zeitlichen Arbeitseinteilungen hatten über weniger Arbeits-Familien-Konflikt als andere Eltern, die weniger Autonomie und Kontrolle im Beruf erfuhren ( Galinsky et. al., 1996).

Erfahrungen mit dem Arbeits-Familien-Konflikt können aber auch durch das Alter des Kindes beeinflusst werden (Strandh & Nordenmark, 2006).

Verschiedene Studien zeigten, dass Eltern von jüngeren Kindern mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, als jene von älteren Kindern (Beutell & Greenhaus, 1980, zitiert nach Greenhaus & Beutell, 1985).

Frauen mit jüngeren Kindern empfinden mehr Arbeits-Familien-Konflikt (Long Dilworth, 2004). Es wird vermutet, dass die Frau die Verantwortung für das Kind trägt und sie deswegen mehr Konflikt erfährt (Long Dilworth, 2004). Auch beruflich selbstständige Männer empfinden mehr Arbeits-Familien-Konflikt, wenn sie jüngere Kinder haben (Hundley, 2001). Studien mit ArbeitnehmerInnen, die Eltern von Kindern im Schulalter sind zeigten, dass der Arbeits-Familien-Konflikt für diese Eltern niedriger ist, als für Eltern von Kindern, die noch nicht im Schulalter sind (Martinengo, Jacob & Hill, 2010). Frauen und Männer mit Kindern die in das Erwachsenenalter kommen, berichteten über weniger Arbeits-Familien-Konflikt als Eltern deren Kinder jünger waren (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). Und auch in einer älteren Studie konnte bewiesen werden, dass Eltern von jüngeren Kindern, die noch im Einzelnen die Zeit ihrer Eltern beanspruchen, mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren als Eltern älterer Kinder (Beutell & Greenhaus, 1980, zitiert nach Greenhaus & Beutell, 1985).

In einer weiteren Studie konnte gezeigt werden, dass Männer speziell mit Vorschulkindern mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, als jene die gar keine Kinder haben (Strandh & Nordenmark, 2006). Jüngere Kinder zu haben wird mit mehr Anforderungen bezüglich dem Haushaltsaufwand und der Kindererziehung verbunden und damit mit mehr Arbeits-Familien-Konflikt assoziiert (Strandh & Nordenmark, 2006).

Obwohl sich durch die Kinder viele belastende Auswirkungen und Einschränkungen ergeben, berichten Eltern über einen zeitweiligen Anstieg der allgemeinen Lebenszufriedenheit nach der Familiengründung (Pollmann-Schult, 2010). Erklärt wird dies durch den VOC (Value of Children) – Ansatz (Nauck, 2001). Dieser Ansatz besagt, dass Eltern durch ihre Kinder versuchen ihre soziale Anerkennung, als auch ihr Wohlbefinden zu steigern (Nauck, 2001).

In modernen Gesellschaften sind Kinder ein Mittel um soziale Anerkennung zu erlangen (Nauck, 2001). Zum einen geschieht dies dadurch, dass durch Kinder enge, dauerhafte soziale Beziehungen geschaffen werden, welche emotionale Bedürfnisse der Eltern befriedigen können (Nauck, 2001). Des Weiteren dienen Kinder als eine

Form von Statusmerkmal durch die gesellschaftliche Anerkennung hervorgerufen wird (Nauck, 2001). Außerdem können Kinder die gesellschaftliche Integration ihrer Eltern unterstützen, da sich durch die Kinder für die Eltern Gelegenheiten für neue soziale Kontakte und soziale Aktivität ergibt (Nauck, 2001).

Dennoch wird erwartet, dass die Lebenszufriedenheit nur in den ersten Jahren nach der Geburt erhöht ist (Pollmann-Schult, 2013).

Bei dem Empfinden der Lebenszufriedenheit spielt das Alter des Kindes eine tragende Rolle: Die Lebenszufriedenheit ist einer Studie zu Folge bis zum 4. Lebensjahr des Kindes erhöht, ab dem 7. Lebensjahr unterscheidet sich die Lebenszufriedenheit von jenen Personen ohne Kinder nicht mehr (Pollmann-Schult, 2013). In einer weiteren Studie konnte gezeigt werden, dass Eltern von Kindern im Vorschulalter mehr Lebenszufriedenheit berichten, als jene von Kindern die bereits in die Schule gehen oder im jungen Erwachsenenalter sind (Nomaguchi, 2012).

So mögen Eltern mit jüngeren Kindern zwar eine Rollenüberlastung erfahren, da es durch das stärkere Bedürfnis der Zuwendung und der Pflege zu zeitlichen Problemen kommen kann Arbeit und familiäre Verantwortung im Gleichgewicht zu halten, dennoch steigen die Sorgen und Probleme mit älteren, unabhängigeren Kindern zunehmend (Nomaguchi, 2012). So haben Eltern mit steigendem Alter der Kinder mehr Sorgen, wie zum Beispiel über Fehlverhalten des Kindes in der Schule, schlechte Noten, falsche Freundeskreise oder riskantes Verhalten wie Alkoholkonsum (Nomaguchi, 2012). Dies erklärt warum die Lebenszufriedenheit der Eltern mit dem Alter des Kindes sinkt (Nomaguchi, 2012).

### **3 Fragestellung und Hypothesen**

Das Job-Demands-Ressources Model von Bakker und Demerouti (2007) besagt, dass es in jedem Beruf Anforderungen und Ressourcen gibt, die zu Belastung bzw. Motivation führen und in organisationalen Ergebnisvariablen wie zum Beispiel Arbeits-Familien-Konflikt resultieren. Flexibilität kann wie in Kapitel 2.3 beschrieben sowohl eine Anforderung, als auch eine Ressource darstellen. Die uneinheitlichen Ergebnisse über den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit (Demerouti et al., in Druck), die aus Kapitel 2.5

und 2.7 ersichtlich werden, lassen auf Moderatorvariablen schließen, die diesen Zusammenhang beeinflussen (Baltès et al., 1999).

Studien haben gezeigt, dass familiäre Bedingungen wie Alter des Kindes (Beutell & Greenhaus, 1980; Hundley, 2001; Martinengo et al., 2010) und zeitlicher Aufwand im Haushalt (Allard et al., 2007; Peters et al., 2009) Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit haben. Aufgrund dieser Ergebnisse lässt sich annehmen, dass der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kindeserziehung, sowie das Alter des Kindes auch den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit beeinflussen. Auf diesen Erkenntnissen beruhend ergibt sich folgende Forschungsfrage:

***Haben die familiären Bedingungen einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit?***

Basierend auf dem Job-Demands-Resources Model führen Ressourcen zu motivationalen Komponenten, während Anforderungen zu Stress führen (Bakker & Demerouti, 2007). Da Flexibilität als Ressource und Anforderung dienen kann, besteht die Annahme, dass Flexibilität als Anforderung zu Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource zu Lebenszufriedenheit führen kann.

Daraus ergeben sich folgende Hypothesen:

***H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit.***

***H2: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt.***

***H3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt.***

***H4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Lebenszufriedenheit.***

Eine grundlegende Funktion flexibler Arbeitsdesigns ist es, den Arbeits-Familien-Konflikt zu reduzieren, indem die Möglichkeit familiäre Angelegenheiten zu bearbeiten gestattet wird ohne dabei berufliche Pflichten zu vernachlässigen (Honeycutt & Rosen, 1997). Deswegen wird vermutet, dass Personen mit einer starken Verantwortung für Familie und Haushalt von der Flexibilität profitieren müssen (Shockley & Allen, 2007). Ausgehend von Studien, die gezeigt haben, dass mehr zeitlicher Aufwand im Haushalt den Arbeits-Familien-Konflikt erhöht und die Lebenszufriedenheit beeinflusst (Strandh & Nordenmark, 2006) wird vermutet, dass der Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit durch den zeitlichen Aufwand in Haushalt und Kindeserziehung beeinflusst wird:

**Der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kinder moderiert den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit, sowie Arbeits-Familien-Konflikt**

*H5: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto negativer ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource*

*H6: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource*

**Der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kinder moderiert den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit**

*H7: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto negativer ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Anforderung*

*H8: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Anforderung*

Studien haben gezeigt, dass Eltern von jüngeren Kindern mehr Arbeits-Familien-Konflikt erfahren, als jene von älteren Kindern (Martinengo, Jacob & Hill, 2010). Je älter die Kinder werden, desto weniger Konflikt zwischen Arbeit und Familie wird erlebt (Martinengo, Jacob & Hill, 2010). Des Weiteren ergab sich, dass Eltern von Kindern bis sieben Jahre mehr Lebenszufriedenheit empfinden, als jene ohne Kinder (Pollmann-Schulz, 2013) und mit steigendem Alter der Kinder sinkt die Lebenszufriedenheit der Eltern immer weiter (Nomaguchi, 2012). Auf Basis dieser Ergebnisse wird vermutet, dass das Alter des Kindes auch den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit beeinflusst:

**Das Alter des Kindes moderiert den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit**

*H9: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource*

*H10: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource*

**Das Alter des Kindes moderiert den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit**

*H11: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Anforderung*

*H12: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Anforderung*

## 4 Methode

### 4.1 Erhebungsinstrumente

In der Einleitung des Fragebogens wurde kurz das Untersuchungsziel, sowie der Ablauf der Umfrage beschrieben. Zudem wurde die Anonymität des Fragebogens versichert und darauf hingewiesen, dass die Daten der TeilnehmerInnen vertraulich behandelt werden.

Zusätzlich wurde noch einmal darauf hingewiesen, dass nur Personen in einer Partnerschaft mit gemeinsamem Haushalt diesen Fragebogen beantworten sollten.

Wurden die Fragen „Leben Sie in einer Partnerschaft?“, „Leben Sie in einem gemeinsamen Haushalt?“ im Fragebogen mit „Nein“ beantwortet, so wurde der Fragebogen automatisch vorzeitig beendet. Die Partnerschaft war deswegen wichtig, da der Fokus der Studie auf der Erhebung des Arbeitsaufwandes in einer Familie mit Partnerschaft lag und weil eine weitere Studie zum Thema Beziehungsqualität mit diesen Daten durchgeführt werden sollte.

Um die Annahmen der Studie zu prüfen wurde die Lebenszufriedenheit, der Arbeits-Familien-Konflikt, Flexibilität als Anforderung und Ressource, der zeitliche Aufwand im Haushalt und die demographischen Daten erhoben.

#### 4.1.1 Lebenszufriedenheit

Zur Erhebung der **Lebenszufriedenheit** wurde die Satisfaction with Life Scale (SWLS) von Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985) in ihrer deutschen Fassung (Glaesmer, Grande, Braehler & Roth, 2011) vorgegeben. Es handelt sich hierbei um ein Selbstbeurteilungsinstrument um die allgemeine Lebenszufriedenheit zu erfassen. Die SWLS ist bis ins hohe Alter in verschiedenen Forschungs- und Praxisfeldern einsetzbar.

Die SWLS besteht aus 5 Items (Chronbachs Alpha = 0.96) und kann auf einer 7-stufigen Skala beantwortet werden (1= stimme voll zu , 7 = stimme überhaupt nicht zu). Die StudienteilnehmerInnen sollten Aussagen beurteilen wie zum Beispiel: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.“ und „Ich bin mit meinem Leben zufrieden.“

#### **4.1.2 Arbeits-Familien-Konflikt**

Der Arbeits-Familien-Konflikt wurde mittels der Work-Family Conflict Scale (Carlson, Kacmar & Williams, 2000) in seiner deutschsprachigen Adaption von Wolff und Rieger (2009) vorgegeben. Der Fragebogen wurde mittels dreier verschiedener Studien an fünf verschiedenen Stichproben konstruiert und validiert. Die sechs Dimensionen von Konflikt kombinieren drei Formen von Arbeits-Familien-Konflikt: zeit- verhaltens- und stressbasierter Konflikt. Zudem erhebt der Fragebogen beide Richtungen: Arbeits-Familien-Konflikt - Behinderung des Familienlebens durch die Arbeit und Familien-Arbeits-Konflikt - Behinderung der Arbeit durch das Familienleben (Carlson et al., 2000).

Für die Studie wurden jeweils jene 3 Items verwendet, die zeitbasierte Konflikte und 3 Items, die stressbasierte Konflikte erheben und nur auf den Arbeits-Familien-Konflikt bezogen sind.

Die Skala bestand aus 6 Items (Chronbachs Alpha = 0.91) und beinhaltete ein 7-stufiges Antwortformat (1= trifft nicht zu, 7= trifft zu). Ein Beispielitem ist: „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 kümmern kann.“

#### **4.1.3 Flexibilität als Anforderung und Ressource**

Flexibilität als Anforderung bzw. Ressource wurde mittels zweier Fragebögen erhoben, die im Rahmen einer Lehrveranstaltung der Universität Wien im Fachbereich Wirtschaftspsychologie zusammengestellt wurden. Die beiden Fragebögen bestanden jeweils aus 12 Items mit einer 5-stufigen Antwortskala (1= sehr selten/nie, 5= sehr oft/immer). Jeweils 4 Items eines Fragebogens bezogen sich auf zeitliche Flexibilität als Anforderung „Die Arbeit erfordert von mir auch kurzfristig für Überstunden zur Verfügung zu stehen“ und Ressource „Ich habe die Möglichkeit mir meine Arbeitswoche selbst einzuteilen“. 4 Items bezogen sich auf örtliche Flexibilität als Ressource „Ich habe die Möglichkeit mir selbst einzuteilen, wo ich meine Aufgaben erledige“ und Anforderung „Die Arbeit erfordert von mir, von unterschiedlichen Orten zu arbeiten, welche von meinem Privatleben örtlich entfernt sind“. 4 Items bezogen sich auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie „meine Arbeit erfordert von mir, dass ich so weit flexibel bin, auch meine Freizeit an Orten ohne meine Familie/Freunde zu verbringen“ (Anforderung). Chronbachs Alpha für Anforderung lag bei 0.97 und für Ressource bei 0.80.

Tabelle 1 veranschaulicht den Mittelwert, Standardabweichung, die Streuung und Chronbach's Alpha der einzelnen Fragebögen. Alle verwendeten Skalen erweisen sich der Tabelle zu entnehmen als reliabel.

Erhebungsinstrument	Mittelwert	Standardabweichung	Varianz	Chronbach's Alpha
Lebenszufriedenheit	5.43	1.31	1.72	0.96
Work-Family-Conflict	3.34	1.41	1.99	0.91
Flex. Anforderung	2.94	0.72	0.53	0.97
Flex. Ressource	2.83	1.02	1.05	0.80

**Tabelle 1: deskriptive Statistik der Erhebungsinstrumente: Mittelwert, Standardabweichung, Varianz, Chronbach's Alpha**

#### 4.1.4 Zeitlicher Aufwand in Haushalt und Kindeserziehung

Um den zeitlichen Aufwand in Haushalt und Kindeserziehung erheben zu können, wurde angelehnt an Studien zur Haushaltsaufteilung von Craig und Powell (2012), DeMaris und Longmore (1996) und Meier, Mc Naughton und Lynch (2006) eine Liste an Haushaltstätigkeiten, sowie Tätigkeiten der Kindeserziehung zusammengestellt. Die Tätigkeiten wurden aus verschiedenen Studien zusammengetragen, um alle Haushaltstätigkeiten abzudecken, die bisher in Studien verwendet wurden.

Die Liste der Haushaltstätigkeiten beinhaltet Aufgaben wie Essen zubereiten, nach dem Essen sauber machen oder Staubsaugen. Die Liste der Tätigkeiten rund um die Kindererziehung beinhaltet Aufgaben wie zum Beispiel das Kind ernähren, einkleiden und pflegen/baden.

Die StudienteilnehmerInnen sollten bei jeder Tätigkeit angeben, wie viele Minuten pro Woche sie selbst für die einzelnen Tätigkeiten aufwenden. Tätigkeiten, die vom Kind selbst durchgeführt werden, weil das Kind diese schon selbstständig ausführen kann (zum Beispiel sich zu pflegen), sollten mit der Zahl Null versehen werden und wurden nicht in die Erhebung einbezogen. Auch Tätigkeiten, die prinzipiell nicht vollzogen werden (wie zum Beispiel „um Haustiere kümmern“), weil man keine Haustiere besitzt, sollten mit der Zahl Null versehen werden. Um den wöchentlichen

Gesamtaufwand der befragten Personen erheben zu können, wurde der Durchschnittswert der von der Person angegebenen Zeit für Haushalt und Kindeserziehung gebildet.

#### **4.1.5 Demographische Daten**

Vor dem Abfragen des zeitlichen Aufwands für Haushalt und Kinder wurde erfragt, ob im Haushalt lebende Kinder existieren und wie alt das jüngste im Haushalt lebende Kind ist. Dies war wichtig, da der Fragebogen auch für eine andere Studie zum Thema Beziehungsqualität verwendet wurde. Personen mit Kindern waren dafür nicht zwingend notwendig, deswegen konnten auch Personen ohne Kinder den Fragebogen beantworten. Zusätzlich wurden Geschlecht, Alter, formale Bildung (Pflichtschule, Lehrabschluss, Fachschule, Matura/Abitur, Fachhochschule/Universität), Selbstständigkeit, Beruf (offenes Antwortformat), durchschnittliche Arbeitsstunden pro Woche und Erwerbsstatus erfragt.

## **4.2 Untersuchungsdurchführung**

Die Studie wurde mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt, der mit dem Programm „soscisurvey“ (<https://soscisurvey.de>) erstellt wurde.

Der Link des Fragebogens wurde im Zeitraum von 02.07.2013 bis 19.09.2013 auf sozialen Plattformen und über Email an den Freundes- und Bekanntenkreis verteilt, mit der Bitte ihn an der Zielgruppe entsprechende Personen weiter zu schicken. Hervorgehoben wurde dabei, dass nur berufstätige Personen in einer Partnerschaft und wenn möglich mit im Haushalt lebenden Kindern den Fragebogen beantworten sollten. Zudem sollten die Personen WissensarbeiterInnen sein, also im Beruf für geistige Tätigkeiten und nicht für körperliche Tätigkeiten entlohnt werden.

An der Studie beteiligten sich 205 Personen davon hatten 120 Personen, die den Fragebogen vollständig ausgefüllt hatten im Haushalt lebende Kinder. Angelehnt an die Studie von Baxter (2002) zur Haushaltsteilung zwischen Männern und Frauen wurden nur Familien mit Kindern unter 11 Jahren in die Studie einbezogen, deswegen konnten schließlich 71 Datensätze zur Hypothesenprüfung verwendet werden.

## 5 Ergebnisse

### 5.1 Vorgehensweise bei der Datenbereitung

*Zusammenfassung der Skalen:* Um den Gesamtaufwand für jede einzelne Testperson zu erfassen, wurden die Minutenangaben jeder Tätigkeit für Haushalt und Kindererziehung addiert und zu einem Item zusammengefügt.

Auch die einzelnen Items für Lebenszufriedenheit, Arbeits-Familien-Konflikt, Flexibilität als Anforderung und Ressource wurden jeweils zu einem Item zusammengefügt. Um eine hierarchische Regressionsanalyse durchführen zu können, wurden die zusammengefassten Items, sowie das Item „Alter des jüngsten Kindes“ zentriert.

### 5.2 Deskriptive Statistik

Bei der Stichprobe handelte es sich um eine Gelegenheitsstichprobe aus dem Freundes- und Bekanntenkreis in Österreich und Deutschland.

Insgesamt wurden die Datensätze von  $N = 71$  Personen verwendet. Davon waren 43.7 Prozent ( $N = 31$ ) weiblich und 53.5 ( $N = 38$ ) männlich. Die Personen waren zwischen 24 und 53 Jahre alt ( $M = 36.96$ ,  $SD = 6.31$ ). 67.6 % waren Vollzeit beschäftigt und 31 % Teilzeit, 4.2 % arbeiteten auf selbstständiger Basis. Die befragten Personen hatten 1-3 Kinder ( $M = 1.53$ ,  $SD = 0.70$ ) das durchschnittliche Alter des jüngsten Kindes betrug 4.18 Jahre ( $SD = 2.59$ ). Als höchste abgeschlossene Bildung verfügten 1.4 % der befragten Personen über einen Pflichtschulabschluss, 7 % über einen Lehrschulabschluss, 23.9 % verfügten über Abitur/Matura und 67.6 % über einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss. Frauen arbeiteten durchschnittlich 33.77 Stunden in der Woche ( $SD = 9.35$ ), Männer durchschnittlich 44.76 Stunden ( $SD = 6.98$ ).

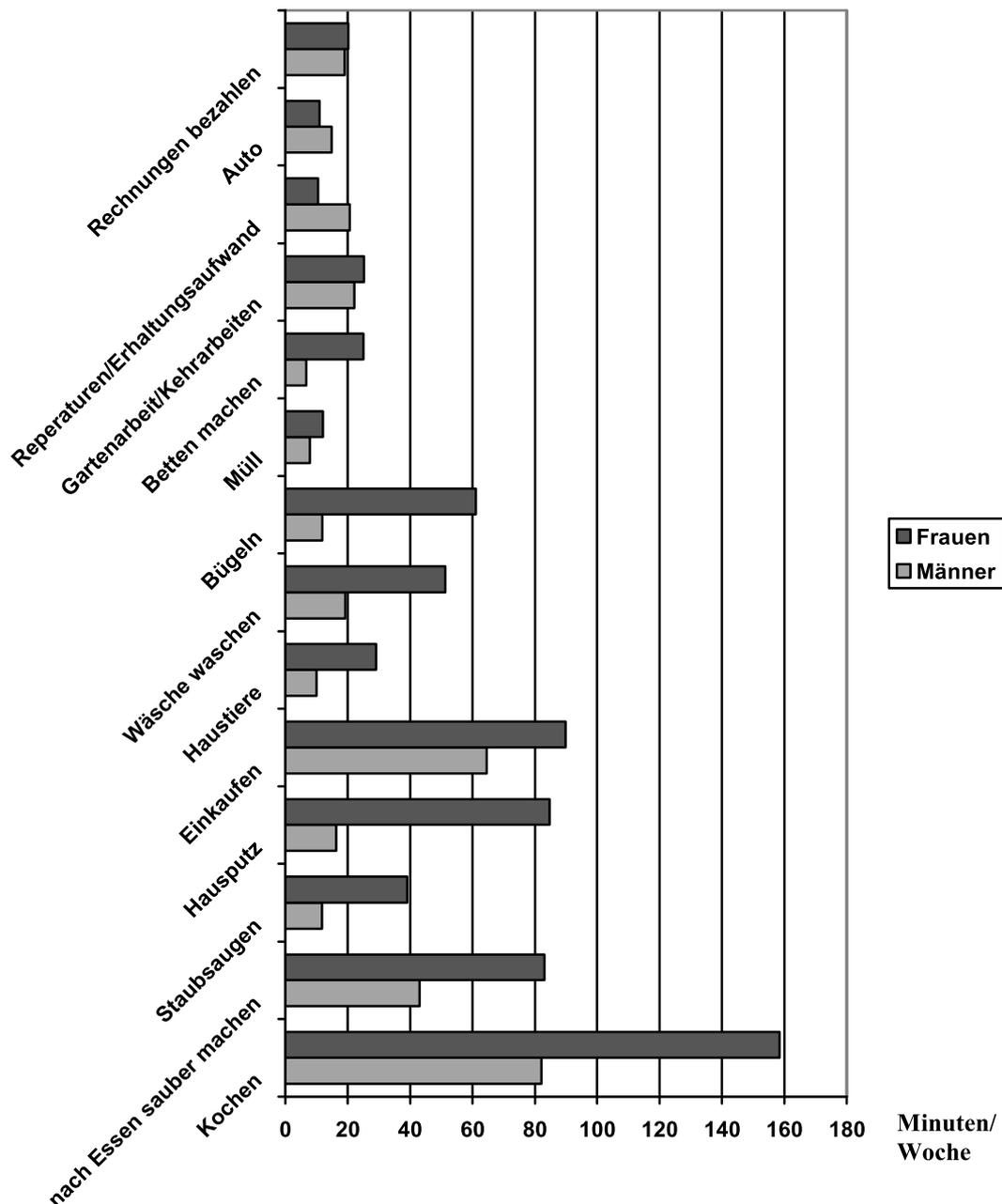
Die Aufteilung der Berufe ist der Tabelle 2 zu entnehmen.

<b>Berufe</b>	<b>Häufigkeit</b>
Angestellter/Angestellte	5
Bankkaufmann/Bankkauffrau	1
BauingenieurIn	1
BuchhalterIn	2
Dipl. BetriebswirtIn	1
IngenieurIn	2
JournalistIn	5
KommunikationsberaterIn	4
LehrerIn	1
Marketing-BeraterIn	2
Markt- und MeinungsforscherIn	7
MediengestalterIn	1
PR-BeraterIn	4
PressesprecherIn	1
PsychologIn	2
PsychotherapeutIn	1
SekretärIn	3
SteuerberaterIn	1
VerwaltungsmitarbeiterIn	2
Sonstige	25
<b>Gesamt</b>	<b>71</b>

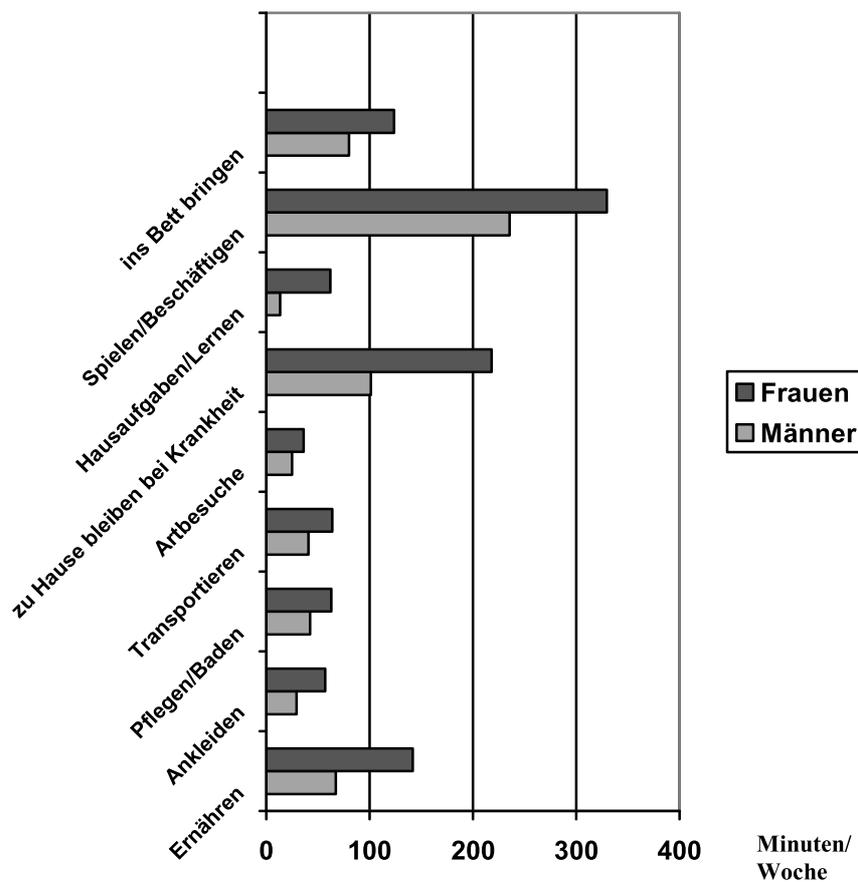
**Tabelle 2. Veranschaulichung der Häufigkeiten einzelner Berufe**

In Tabelle 1 ist zu sehen, dass die befragten Personen in verschiedenen Berufssparten tätig sind. Die häufigste Berufsgruppe sind Markt- und Meinungsforscher, gefolgt von Angestellten und JournalistInnen. Der Berufsgruppen zur Folge lässt sich darauf schließen, dass diese Personen WissensarbeiterInnen sind, da sie keinen Beruf ausüben, der durch körperliche Arbeit gekennzeichnet ist. Der durchschnittliche Gesamtaufwand für Haushalt und Kinder zusammen betrug für Frauen 1796.1 Minuten pro Woche ( $SD = 614.19$ ) und für Männer 985.42 Minuten ( $SD = 629.3$ ). Nur für den Haushalt wandten Frauen  $M = 700.42$  Minuten ( $SD =$

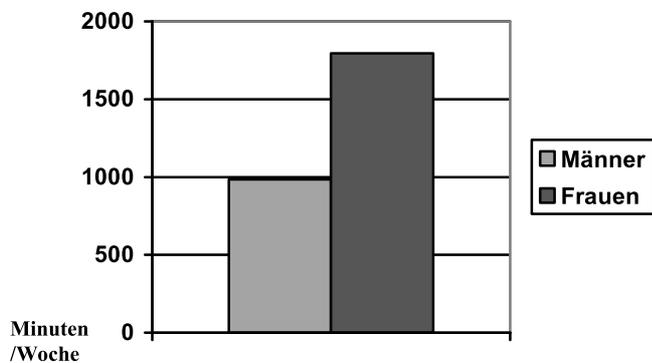
360.27) und Männer  $M = 349.87$  ( $SD = 229.89$ ) Minuten pro Woche auf. Die Kindererziehung alleine beanspruchte bei Frauen  $M = 1095.68$  Minuten pro Woche ( $SD = 370,44$ ) und bei Männern  $M = 635.55$  Minuten ( $SD = 454.91$ ). Der Unterschied im zeitlichen Aufwand für Haushalt und Kinder zwischen Männern und Frauen ist folgenden Abbildungen zu entnehmen.



**Abbildung 2.** Durchschnittlicher zeitlicher Aufwand in Minuten pro Woche für einzelne Haushaltstätigkeiten getrennt nach Geschlecht.



**Abbildung 3.** Zeitlicher Aufwand für Kindererziehung in Minuten pro Woche getrennt nach Geschlecht.



**Abbildung 4.** Zeitlicher Gesamtaufwand in Minuten pro Woche für Haushalt und Kindererziehung getrennt nach Geschlecht.

Frauen wenden für die Hausarbeit und die Kindeserziehung zusammen fast doppelt so viel Zeit pro Woche auf als Männer. Frauen, wie auch Männer nutzen mehr Zeit für die Beschäftigung mit ihren Kindern als für die Hausarbeit. Dennoch ist interessant, dass Männer fast doppelt so viel Zeit mit ihren Kindern verbringen, als mit Hausarbeit, während es bei Frauen nur noch ein Drittel mehr der Hausarbeitszeit ist, die sie für die Kinder aufwenden. Interessant ist bei der Auflistung der einzelnen Haushaltstätigkeiten auch, dass Männer mehr Zeit für Angelegenheiten, die das Auto betreffen und Reparaturen, sowie Erhaltungsaufwand des Hauses aufwenden als Frauen.

### **5.3 Überprüfung der Fragestellung und der Hypothesen**

Zur Hypothesenprüfung wurde die statistische Methode der moderierten hierarchischen Regressionsanalyse angewandt. Dabei wurde von einem Signifikanzniveau  $\alpha = .05$  ausgegangen. Die Regressionsanalyse wurde jeweils für den Arbeits-Familien-Konflikt und die Lebenszufriedenheit getrennt durchgeführt.

Im ersten Schritt (Modell 1) wurden die Kontrollvariablen Geschlecht und Alter eingefügt. In einer hierarchischen Regression werden die Variablen basierend auf vorherige Studien angeordnet (Field, 2009). Generell werden zuerst die Variablen in das Regressionsmodell eingefügt, die durch die Forschung bereits bekannt sind (Field, 2009). Basierend auf dieser Regelung wurden im zweiten Schritt (Modell 2) die Prädiktoren (unabhängige Variablen) Flexibilität als Anforderung und Flexibilität als Ressource in das Modell aufgenommen, da deren Einfluss auf die abhängigen Variablen (Arbeits-Familien-Konflikt / Lebenszufriedenheit) bekannt ist. Im dritten Schritt (Modell 3) wurden die zentrierten Werte der Prädiktoren „zeitlicher Aufwand“ und „Alter des jüngsten Kindes“ aufgenommen, die als mögliche Moderatoren angenommen werden und in einem vierten Schritt (Modell 4) die Interaktionen zwischen Anforderung und Ressource und „zeitlicher Aufwand“ und „Alter des jüngsten Kindes“ um die Hypothesen zu testen.

Da keine hohe Korrelation zwischen den Prädiktoren besteht, kann davon ausgegangen werden, dass keine Multikollinearität gegeben ist, dies stellt eine wichtige Voraussetzung für eine Regressionsanalyse dar.

## Lebenszufriedenheit

Aus Tabelle 2 sind die Ergebnisse der Regressionsanalyse für Lebenszufriedenheit zu entnehmen. In den folgenden Tabellen werden jeweils die nicht standardisierten Koeffizienten B, der standardisierte Koeffizient Beta ( $\beta$ ), und die erklärte Varianz R, sowie deren Änderung im Laufe des Modells aufgelistet.

Hypothese 1 besagt: Es besteht ein positiver Zusammenhang Zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit. Das Ergebnis war signifikant ( $\beta = 0.53$ ,  $p < .01$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ). Der Wert von  $\beta$  lässt auf einen positiven Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource schließen. Die erklärte Varianz stieg in Modell 4 nur um  $\Delta R = 0.2$ , zudem lag für die Varianz mit  $p = .80$  keine Signifikanz vor, dennoch lag die Effektstärke bei  $\eta^2 = 0.65$ , dies bedeutet es gibt einen mittleren Effekt auf Stichprobenebene.

Hypothese 4 besagt: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Lebenszufriedenheit. Die Hypothese wurde aufgrund fehlender Signifikanz verworfen ( $\beta = 0.03$ ,  $p = 0.39$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ).

Es gibt also nur einen signifikanten Haupteffekt zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit, aber nicht für Flexibilität als Anforderung und Lebenszufriedenheit.

Die Interaktionshypothesen besagen, dass der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung bzw. Ressource und Lebenszufriedenheit beeinflusst.

Alle Hypothesen, die von einer Moderation des zeitlichen Aufwandes des Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung bzw. Ressource und Lebenszufriedenheit ausgehen, wurden im Folgenden aufgrund nicht signifikanter Ergebnisse verworfen:

Hypothese 5: je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto negativer ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource, war nicht signifikant und wurde somit verworfen ( $\beta = -0.10$ ,  $p = .81$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ). Auch Hypothese 7: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto negativer ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Anforderung, war nicht signifikant ( $\beta = 0.02$ ,  $p = .70$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ).

Hypothese 9: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource wurde aufgrund fehlender Signifikanz ebenfalls verworfen ( $\beta = -0.20$ ,  $p = .74$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ), genau wie Hypothese 11: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Anforderung ( $\beta = 0.02$ ,  $p = .91$ ;  $R^2 = .27$ ,  $F(4,58) = 0.41$ ,  $p = .80$ ). Der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kindeserziehung beeinflusst somit den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource bzw. Anforderung und der Lebenszufriedenheit nicht.

	Lebenszufriedenheit							
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
Alter	0.00	-.02	-0.01	-.05	-0.00	-.02	-0.01	-.06
Geschlecht	-0.03	-.01	-0.22	-.09	-0.00	-.00	-0.06	-.02
Anforderung			-0.02	-.01	0.02	.01	-0.06	.03
Ressource			0.61	.49 **	0.63	.50 **	0.66	.53 **
Alter Kind					-0.00	-.01	-0.01	.02
Aufwand					0.00	.18	0.00	.11
Aufwand x Ressource							-0.05	-.10
Aufwand x Anforderung							0.00	.02
Alter x Ressource							-0.05	-.20
Alter x Anforderung							0.01	.02
R <sup>2</sup>		.00		.23		.25		.27
$\Delta R$		.00		.23 ***		.02		.02

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

**Tabelle 2. Regressionsanalyse für Alter des jüngsten Kindes und zeitlicher Aufwand mit Lebenszufriedenheit.**

### Arbeits-Familien-Konflikt

Der Tabelle 3 sind die Ergebnisse der moderierten Regressionanalyse für den Arbeits-Familien-Konflikt zu entnehmen.

	Arbeits-Familien-Konflikt							
	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$	B	$\beta$
Alter	0.02	.08	0.02	.08	0.01	.05	0.02	.08
Geschlecht	-0.26	-.09	-0.28	-.10	-0.43	-.15	-0.47	-.17
Anforderung			0.62	.32 *	0.57	.29	0.78	.40 *
Ressource			0.30	-.22	-0.29	-.21	-0.28	.20
Alter Kind					0.03	.06	-0.01	-.01
Aufwand					-0.01	-.79	-0.00	-.06
Aufwand x Ressource							0.01	.25
Aufwand x Anforderung							0.01	.10
Alter x Ressource							-0.22	-.41 *
Alter x Anforderung							0.24	.32 *
R <sup>2</sup>		0.1		0.09		0.10		0.26
$\Delta R$		.01		.07		.01		.17 **

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### **Tabelle 3. Regressionsanalyse für Alter des jüngsten Kindes und zeitlicher Aufwand mit Arbeits-Familien-Konflikt.**

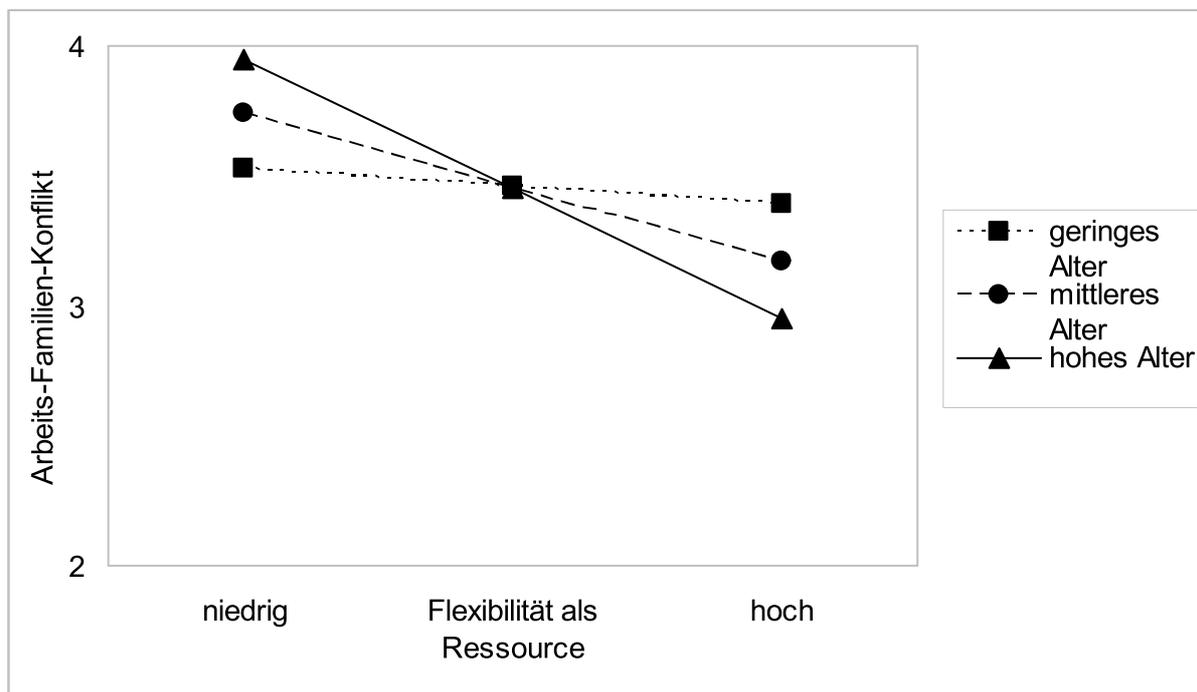
Hypothese 2 besagt: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt. Die Hypothese wird verworfen ( $\beta = 0.20$ ,  $p = .06$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ).

Es zeigt sich ein signifikanter Haupteffekt zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt ( $\beta = 0.40$ ,  $p = .03$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ). Der positive Wert von  $\beta$  deutet auf einen positiven Zusammenhang hin. Hypothese 3: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt, wird somit angenommen.

Die Interaktionseffekte für zeitlichen Aufwand und Ressource, sowie Anforderung sind nicht signifikant. Hypothese 6: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto positiver ist Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource ( $\beta = 0.25$ ,  $p = .07$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ) und

Hypothese 8: Je höher der zeitliche Aufwand für Haushalt und Familie, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Anforderung ( $\beta = 0.10$ ,  $p = .67$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ) werden somit verworfen.

Die Interaktion zwischen Flexibilität als Ressource und Alter des jüngsten Kindes ist signifikant ( $\beta = -0.41$ ,  $p < .05$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ). Die Hypothese 10 dazu lautet: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource. Es kann also von einer Moderation des Alters des jüngsten Kindes und dem Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt ausgegangen werden. Nur ist die Art der Moderation anders, als in der Hypothese vermutet. Der negative Wert von  $\beta$  zeigt, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und der Interaktion Alter und Ressource gibt. Abbildung 17 veranschaulicht diesen Interaktionseffekt.

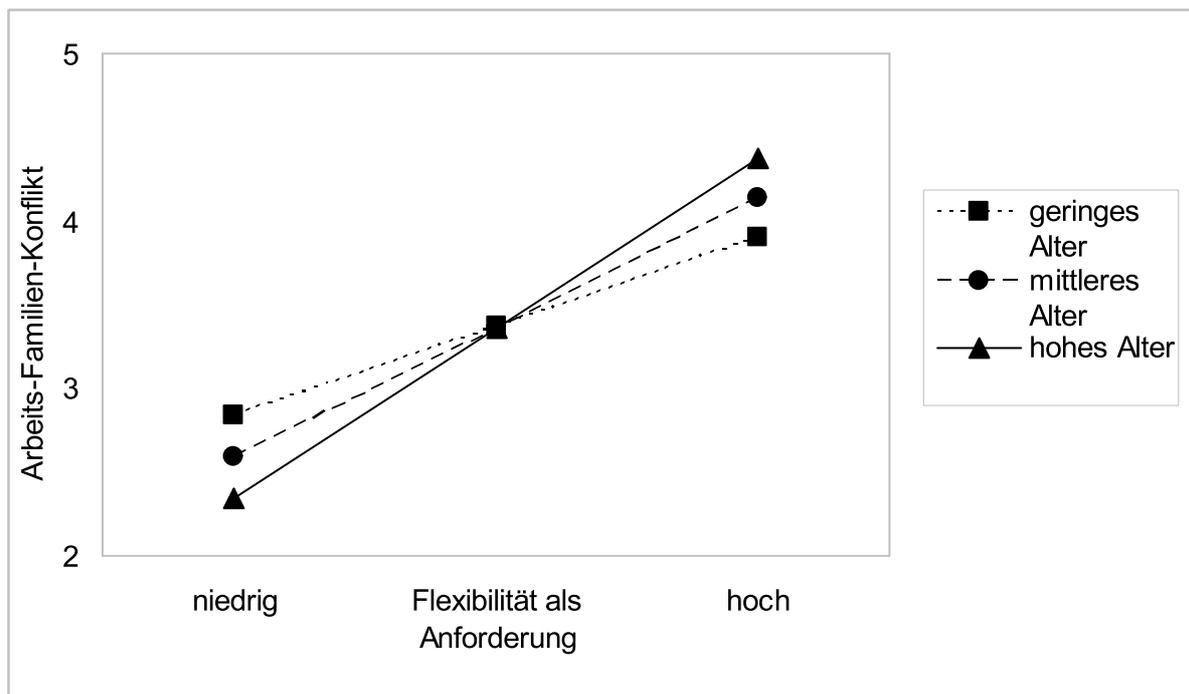


**Abbildung 5.** Interaktionseffekt zwischen Flexibilität als Ressource und Alter des jüngsten Kindes und deren Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt.

Bei jüngeren Kindern ergibt sich ein leicht negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, dieser Zusammenhang

verändert sich kaum, egal wie stark die Ressource wird. Sind die Kinder älter, so ist der Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt negativ aber bedeutet aber weniger Arbeits-Familien-Konflikt, als bei jüngeren Kindern und weniger Arbeits-Familien-Konflikt je mehr Flexibilität als Ressource gegeben ist. In der Hypothese 10 wird davon ausgegangen, dass der Arbeits-Familien-Konflikt für jüngere Kinder immer höher ist als für ältere Kinder, allerdings ist der Arbeits-Familien-Konflikt bei wenig Ressource bei älteren Kindern höher, als bei jüngeren Kindern und wird erst bei steigender Flexibilität als Ressource geringer, als bei jüngeren Kindern. Das Alter des Kindes moderiert zwar den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt aber die Moderation unterscheidet sich mit steigender Flexibilität als Ressource.

Die Interaktion zwischen Flexibilität als Anforderung und Alter des jüngsten Kindes ist signifikant ( $\beta = 0.32$ ,  $p < .05$ ;  $R^2 = .26$ ,  $F(10,58) = 2.08$ ,  $p < .05$ ). Auch hier kann von einer Moderation des Kindesalters des Zusammenhangs zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt ausgegangen werden. Der positive Wert von  $\beta$  zeigt, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und der Interaktion Alter und Anforderung gibt. Die Hypothese 12 dazu besagt: je jünger das Kind, desto mehr Arbeits-Familien-Konflikt resultierend aus Flexibilität als Anforderung. Es gibt also einen Einfluss von Alter des Kindes auf den Zusammenhang aber anders als in der Hypothese erwartet: Abbildung 18 veranschaulicht diesen Interaktionseffekt.



**Abbildung 6.** Interaktion zwischen Alter des Kindes und Flexibilität als Anforderung und deren Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt.

Bei jüngeren Kindern ergibt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt. Dieser Zusammenhang wird stärker, je mehr Anforderung vorhanden ist. Sind die Kinder älter, so ist der Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt auch positiv, aber bedeutet mehr Arbeits-Familien-Konflikt, als bei jüngeren Kindern mit steigender Anforderung und weniger Arbeits-Familien-Konflikt als für jüngere, je weniger Anforderung gegeben ist. In der Hypothese 12 wird davon ausgegangen, dass der Arbeits-Familien-Konflikt für jüngere Kinder immer höher ist als für ältere Kinder, allerdings ist der Arbeits-Familien-Konflikt bei viel Anforderung bei älteren Kindern höher als bei jüngeren Kindern und bei weniger Flexibilität als Anforderung geringer als bei jüngeren Kindern. Das Alter des Kindes moderiert zwar den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt aber die Moderation unterscheidet sich mit steigender Flexibilität als Anforderung.

## 6 Diskussion

### 6.1 Interpretation der Ergebnisse der Haupteffekte

Diese Studie wurde durchgeführt, um die Annahme zu klären, dass der zeitliche Aufwand für Haushalt und Kindeserziehung und das Alter des Kindes einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Ressource und Lebenszufriedenheit, sowie Arbeits-Familien-Konflikt haben.

Die ersten Hypothesen beinhalten die Annahme, dass ein direkter Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource bzw. Anforderung und dem Arbeits-Familien-Konflikt, sowie der Lebenszufriedenheit besteht. Dabei ergab sich konform mit dem Job-Demands-Resource Model (Bakker & Demerouti, 2007) ein positiver Haupteffekt zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit. Es besteht also ein positiver Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Lebenszufriedenheit, womit Hypothese 1 angenommen werden kann. Nach dem Job Demands Resources Model ergeben sich durch berufliche Ressourcen positive Ergebnisse wie Energie, berufliches Engagement und auch Lebenszufriedenheit (Bakker & Demerouti, 2007). Je mehr die Personen von der Flexibilität profitieren können, desto weniger Stress haben sie, wodurch die steigende Lebenszufriedenheit resultieren kann. Die Lebenszufriedenheit ist auch abhängig davon erhöht, wie sehr familiäre oder andere nicht die Arbeit betreffende Tätigkeiten ausgeführt werden können (Hartmann et al., 1992), bei Flexibilität als Ressource können die ArbeitnehmerInnen die Vorteile der Flexibilität nutzen um Arbeit und Familie im Gleichgewicht zu halten.

Hypothese 2 besagt, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und dem Arbeits-Familien-Konflikt gibt. Diese Hypothese wurde aufgrund mangelnder Signifikanz verworfen. Ein Grund dafür kann zum Beispiel sein, dass Ressourcen zu positiven, motivationalen Ergebnissen wie Lebenszufriedenheit führen (Bakker & Demerouti, 2007), der Mangel an Ressourcen aber nicht unbedingt negative Folgen wie ein vermehrter Arbeits-Familien-Konflikt bedeuten muss. Einen guten Erklärungsansatz bietet dabei das Efford-Reward-Imbalance Modell von Siegrist (1996) dem zu Folge es zu Konflikten kommt, wenn das Gleichgewicht zwischen Ressourcen und Anforderungen gestört ist und auf wenige Ressourcen

viele Anforderungen folgen bzw. auf hohe Anforderungen, wenige Ressourcen (Siegrist, 1996). Des Weiteren kann es möglich sein, dass Flexibilität als Ressource für die befragten Personen keinen Nutzen hat, um das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben zu halten, sondern viel mehr als Anforderung empfunden wird, weil es gemäß Clark (2000) durch die Flexibilität viel schwieriger werden kann die Grenzen zwischen familiären und beruflichen Bereichen einzuhalten. Steigt die Flexibilität als Ressource an, muss dies also nicht bedeuten, dass der Arbeits-Familien-Konflikt weniger wird. Diese Ressource mag vielleicht für andere Bereiche eine Ressource darstellen, aber nicht für die Wahrung des Gleichgewichts zwischen Arbeit und Familie. Außerdem kann es familiäre Bedingungen geben, die den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Arbeits-Familien-Konflikt beeinflussen (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999), die mit den folgenden Hypothesen angenommen werden. Diese Ansätze bieten eine mögliche Erklärung für die Ablehnung von Hypothese 3: Sie besagt dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt gibt und wurde ebenfalls nicht angenommen.

Hypothese 4 besagt: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Lebenszufriedenheit. Diese Hypothese wurde ebenfalls verworfen. Dies lässt sich möglicherweise wie bei Hypothese 2 erklären: Flexibilität als Anforderung mag zwar zu negativen Ergebnissen, wie Anstrengung und Energieverlust führen (Bakker & Demerouti, 2007) aber wenn keine Flexibilität als Anforderung vorhanden ist, muss dies nicht unbedingt eine Steigerung der Lebenszufriedenheit bedeuten.

## **6.2 Interpretation der Ergebnisse der Interaktionseffekte**

Des Weiteren wurde angenommen, dass der wöchentliche Aufwand für Haushalt und Kindeserziehung, sowie das Alter des Kindes einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Arbeits-Familien-Konflikt und Lebenszufriedenheit haben. Die Interaktionseffekte zwischen zeitlicher Haushaltsaufwand und Flexibilität als Ressource bzw. Anforderung waren weder für Lebenszufriedenheit, noch für den Arbeits-Familien-Konflikt signifikant. Der Haushaltsaufwand und der Aufwand für Kinder hat demnach keinen Einfluss auf den

Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource bzw. Flexibilität als Anforderung und Arbeits-Familien-Konflikt bzw. Lebenszufriedenheit.

Ein möglicher Grund könnte sein, dass der zeitliche Aufwand nicht unmittelbar zu Arbeits-Familien-Konflikt führt, sondern es darauf ankommt, wie verantwortlich sich die Person für den Haushalt fühlt (Blair-Loy, 2003). Empfindet eine Person Verantwortung dafür, dass sie zum Beispiel das Essen für die Familie kocht und es gelingt ihr aus zeitlichen Gründen nicht, wird sie vielleicht mehr Konflikt zwischen familiären Verpflichtungen und Berufsleben erfahren, als wenn sie nicht unter dem Verantwortungsdruck steht.

Möglich wäre auch, dass die Haushaltstätigkeiten besser auf den Tag aufgeteilt werden können, und sich Arbeit und Familie deswegen nicht in die Quere kommen. Ein weiterer Grund warum der zeitliche Aufwand keinen Einfluss hat wäre auch, dass die Kinder anderweitig betreut werden, zum Beispiel von Tagesmüttern, Großeltern oder Kinderrippen und die Tätigkeiten der Kinderpflege erst ausgeführt werden, wenn die Kinder Nachmittags oder Abends nach Hause kommen und die berufliche Arbeit bereits beendet wurde.

Hypothese 9: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Ressource und

Hypothese 11: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Lebenszufriedenheit und Flexibilität als Anforderung wurden aufgrund mangelnder Signifikanz verworfen. Das Alter des Kindes beeinflusst also den Zusammenhang zwischen Flexibilität und Lebenszufriedenheit nicht, unabhängig davon, ob Flexibilität als Anforderung oder Ressource erlebt wird. Lebenszufriedenheit bezieht sich auf die generelle Beurteilung der Lebensqualität einer Person (Shin & Johnson, 1978). Sie lässt sich als Summe einzelner Lebensbereiche definieren (Wiswede, 2004) und beinhaltet nicht nur die Zufriedenheit mit Arbeit und Familienleben. Dies könnte ein weiterer Grund sein, warum die Lebenszufriedenheit nicht durch die Flexibilität und den Haushaltsaufwand beeinflusst wird. Es spielen auch andere Lebensbereiche eine Rolle für die Lebenszufriedenheit.

Hypothese 10 lautete: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource.

Der Interaktionseffekt zwischen Alter des Kindes und Flexibilität als Ressource war signifikant. Daraus lässt sich schließen, dass das Alter des Kindes den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt beeinflusst. Allgemein lässt sich am Interaktionsdiagramm erkennen, dass der Arbeits-Familien-Konflikt mit steigender Ressource sinkt. Dennoch hat das Alter des Kindes unterschiedliche Einflüsse:

Bei jüngeren, wie auch bei älteren Kindern war der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Ressource negativ. Dies bedeutet, je mehr Flexibilität als Ressource, desto weniger Arbeits-Familien-Konflikt. Dies bestätigt wieder die Annahmen des Job-Demands-Ressources Modell (Bakker & Demerouti, 1997), dass Ressourcen Anforderungen ausgleichen können. Bei älteren Kindern war der Arbeits-Familien-Konflikt bei geringer Ressource höher als für jüngere Kinder und mit steigender Ressource war der Konflikt für jüngere Kinder höher als für ältere. Egal welcher Altersklasse die Kinder waren, die ArbeitnehmerInnen profitieren in allen Fällen von Flexibilität als Ressource, da der Arbeits-Familien-Konflikt mit jungen, wie auch älteren Kindern mit steigender Ressource geringer wird. Der Grund warum ältere Kinder bei weniger Ressource mehr Arbeits-Familien-Konflikt bedeuten als bei jüngeren Kindern, könnte zum Beispiel sein, dass ältere Kinder einen geregelten Tagesablauf haben, an den sich der Erziehungsberechtigte möglichst anpassen muss. Das Kind muss zum Beispiel jeden Tag zur gleichen Zeit von der Schule abgeholt werden, wenn das Kind nicht anderweitig betreut wird. Ältere Kinder sind meistens schon in Sportgruppen, lernen Instrumente, haben das Bedürfnis Freunde zu treffen und müssen dort hin gebracht werden. Ein Kleinkind, kann zu beliebigen Zeiten aus der Kindertagesstätte abgeholt werden und muss nicht regelmäßig zu einer bestimmten Zeit aus der Schule abgeholt werden. Außerdem sind kleinere Kinder meistens außerhalb der Kindertagesstätte bei den Eltern und müssen nicht zu diversen Gruppen gefahren werden. Fehlt den ArbeitnehmerInnen Flexibilität als Ressource, kann es somit zu mehr Stress bei älteren Kindern kommen, da der Tagesablauf nicht auf das Kind angepasst werden kann (Shockley & Allen, 2007). Der Grund warum der Arbeits-Familien-Konflikt für jüngere Kinder weniger sinkt, als für ältere könnte sein, dass man mit jüngeren Kindern weniger von Flexibilität als Ressource profitiert, da jüngere Kinder trotzdem mehr zeitlichen Aufwand bedeuten, als ältere Kinder (Martinengo, Jacob & Hill, 2010). Bedürfnisse von älteren Kindern lassen sich noch eher

aufschieben, als Bedürfnisse von jüngeren. Zum Beispiel muss eine Windel möglichst bald gewechselt werden, während sich das Mittagessen etwas besser aufschieben lässt. Ein älteres Kind von beispielsweise acht Jahren kann sich schon selbst beschäftigen, einen Säugling kann man nicht unbeaufsichtigt lassen. Sobald sich die Personen durch Flexibilität als Ressource besser an den Tagesablauf der älteren Kinder anpassen können, könnte sich weniger Konflikt ergeben (Shockley & Allen, 2007). Dennoch bleibt der zeitliche Aufwand für jüngere Kinder gleich, weil die Ressource in diesem Fall nicht bedeutet sich auf den Alltag anpassen zu können. Jüngere Kinder haben nicht so viele Verpflichtungen wie ältere und deswegen sinkt der Konflikt möglicherweise bei hoher Ressource für jüngere Kinder weniger.

Hypothese 12 besagt: Umso niedriger das Alter, desto positiver ist der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Anforderung. Aus dem Interaktionsdiagramm Abb. 6 lässt sich ablesen, dass bei jüngeren, wie auch bei älteren Kindern der Zusammenhang zwischen Arbeits-Familien-Konflikt und Flexibilität als Anforderung positiv war. Je jünger die Kinder, desto höher war der Arbeits-Familien-Konflikt. Mit steigender Anforderung wurde der Konflikt umso geringer, je jünger die Kinder waren. Diese Interaktion könnte sich genau so erklären wie die Interaktion zwischen Alter des Kindes und Flexibilität als Ressource. Bei wenig Flexibilität als Anforderung können sich die ArbeitnehmerInnen noch an den Alltag älterer Kinder anpassen, deswegen ist der Arbeits-Familien-Konflikt für höheres Alter der Kinder noch geringer als für jüngere Kinder. Je höher die Anforderung wird, desto weniger können sich die Eltern an den Alltag der Kinder anpassen und der Arbeits-Familien-Konflikt steigt.

### **6.3 Einschränkungen**

In dieser Studie wurde erfragt, wie viele im Haushalt lebende Kinder die Personen haben, jedoch wurde nicht beachtet, wie alt die anderen im Haushalt lebenden Kinder waren. Es wurde nur das Alter des jüngsten Kindes erfragt. So wäre es möglich, dass Personen mit mehreren Kindern im Kleinkindalter eventuell mehr Konflikt zwischen Arbeit und Familie erfahren als mit nur einem Kind im Kleinkindalter (Greenhaus & Beutell, 1985).

Außerdem wurde nicht erhoben, wie viele Stunden des Tages die Kinder überhaupt im Haushalt verbringen. Es lässt sich vermuten, dass Kinder die den ganzen Tag bei einer Tagesmutter oder im Kindergarten sind oder von anderen Personen, wie zum Beispiel den Großeltern betreut werden, weniger Arbeits-Familien-Konflikt bedeuten, als Kinder die zu Hause von einem Elternteil betreut werden.

Was auch nicht erhoben wurde ist, ob es zusätzlich zu den Kindern auch noch pflegebedürftige Eltern oder Großeltern im Haushalt gibt, die zusätzlichen Aufwand bedeuten würden.

Ein weiterer Punkt ist, dass die Angaben der aufgewandten Minuten für Haushalt und Kindererziehung sehr subjektiv sind. StudienteilnehmerInnen könnten ihre aufgewandte Zeit als viel höher bzw. viel geringer einschätzen, als dies tatsächlich der Fall ist. Da es nur ungefähre Schätzungen sind, kann nicht mit Sicherheit davon ausgegangen werden, dass die Zeitangaben stimmen. Die Führung eines Zeittagebuches über den Aufwand einzelner Tätigkeiten pro Woche wäre genauer, aber auch aufwändiger gewesen. Dennoch würde es eine gute Alternative für zukünftige Studien darstellen, da Zeittagebücher genauere Ergebnisse liefern, als subjektive Zeitschätzungen (Schulz & Grunow, 2007).

Des Weiteren wurde nur ein Ausschnitt an Haushaltstätigkeiten vorgegeben. Zwar wurden die Tätigkeiten aus verschiedenen Studien zusammen gestellt, dennoch enthalten Haushaltstätigkeiten auch Bereiche, die Aufwand durch Organisation bedürfen, zum Beispiel Einkaufslisten machen, das Abendessen planen, Behördengänge, Arzttermine ausmachen oder Planungen für bestimmte Anlässe oder Ausflüge (Meier, McNaughton-Cassill & Lynch, 2006). In der Liste sind auch Tätigkeiten aufgelistet, die nicht regelmäßig einmal in der Woche durchgeführt werden, wie zum Beispiel das Auto in die Werkstatt zu fahren („Angelegenheiten rund um das Auto“) oder Reparaturen am Haus durchzuführen (Baxter, 2005), dafür aber wesentlich zeitaufwendiger sein können. Da immer nach dem wöchentlichen Aufwand gefragt wurde, konnte nicht genau erhoben werden wie viel Zeit die Tätigkeiten einnehmen, die nicht regelmäßig wöchentlich ausgeführt werden.

## 6.4 Ausblick

Ziel der Studie war zu untersuchen, ob die familiären Anforderungen zeitlicher Aufwand im Haushalt und Kindeserziehung einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung oder Ressource und Arbeits-Familien-Konflikt, sowie Lebenszufriedenheit haben.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass das Alter des Kindes den Zusammenhang sowohl für Flexibilität als Ressource, als auch für Flexibilität als Anforderung auf den Arbeits-Familien-Konflikt beeinflusst. Je nach Stärke der Anforderung bzw. Ressource spielt ein anderes Alter eine Rolle für den empfundenen Arbeits-Familien-Konflikt.

Flexibilität als Ressource führt allgemein unabhängig vom Alter, zu einer Senkung des Arbeits-Familien-Konfliktes. Für jüngere Kinder sinkt der Konflikt aber weniger als für ältere. Bei älteren Kindern ist der Konflikt mit wenig Ressource höher als für jüngere, wird aber mit steigender Ressource geringer, als bei jüngeren Kindern. Die Ressource Flexibilität spielt demnach eine wichtige Rolle um den Konflikt zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen zu reduzieren. Die Ressourcen sind sehr wichtig, weil sie die Anforderungen ausgleichen können (Bakker & Demerouti, 1997). Neben den Ressourcen darf das Alter des Kindes nicht außer Acht gelassen werden. Da bei älteren Kindern der Konflikt zwischen Arbeit und Familie stärker sinkt, als für jüngere Kinder, profitieren Eltern bei älteren Kindern mehr von der Flexibilität als Ressource. Deswegen wäre es weiterhin ratsam für Unternehmen aus der Flexibilität allgemein noch mehr Ressourcen für diese ArbeitnehmerInnen zu schaffen. So soll zum Beispiel in jenen Unternehmen, in denen es dies noch nicht gibt, Telearbeit eingeführt werden. Eine weitere Möglichkeit ist nicht nur Flexibilität als Ressource einzusetzen, sondern weitere Ressourcen zu mobilisieren: Da der Arbeits-Familien-Konflikt für Eltern jüngerer Kinder weniger sinkt, sollten als zusätzliche Ressourcen mehr Einrichtungen geschaffen werden, um die jüngeren Kinder während der Arbeitszeit und gegebenen Falls auch noch danach zu betreuen. Eine Möglichkeit hierfür wäre zum Beispiel, mehr Kindertagesstätten unmittelbar im Unternehmen der ArbeitnehmerInnen zu errichten. Die Öffnungszeiten der Kindertagesstätte können an die flexiblen Arbeitszeiten angepasst werden und extra Fahrten zu auswärts liegenden Tagesstätten können vermieden werden.

Flexibilität als Anforderung sollte parallel dazu verringert werden. Dies kann zum Beispiel dadurch bewerkstelligt werden, dass in der Unternehmenskultur eine

bestimmte Arbeitsbegrenzung verankert wird. Beispiele dafür wären, dass ab einer bestimmten Zeit keine Mails mehr verschickt werden dürfen und Anrufe nicht mehr getätigt werden.

Für folgende Studien ist interessant, wie sich das Alter des Kindes und die aufgewandte Zeit im Haushalt auf den Zusammenhang zwischen Flexibilität als Anforderung und Ressource und den Familien-Arbeits-Konflikt auswirken. In dieser Studie wurde der Einfluss der Flexibilität auf den Arbeits-Familien-Konflikt erfasst, interessant ist es dennoch, ob das Alter des Kindes oder der Haushaltsaufwand auch den Einfluss der Flexibilität auf den Familien-Arbeits-Konflikt verändern. Die Ausprägung der Flexibilität beeinflusst die Durchlässigkeit einer Grenze zwischen Arbeit und Familienleben, so ist zu erwarten, dass die physische Grenze auch in Richtung Berufsleben sehr schmal wird, wenn das Büro sich zum Beispiel zu Hause befindet, in dem auch das Familienleben stattfindet (Clark, 2000).

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung wird es in Zukunft immer mehr ältere pflegebedürftige Elternteile geben, die eventuell von zu Hause aus gepflegt werden. Deswegen wäre es notwendig zusätzlich zur Kindeserziehung auch die Pflege älterer Menschen in die Studie mit einzubeziehen, da sie zusätzlichen Aufwand bedeuten.

Die Ergebnisse dieser Studie können als Unterstützung dazu dienen den Alltag berufstätiger Frauen und Männer mit im Haushalt lebenden Kindern zu erleichtern. Da diese Studie gezeigt hat, dass das Alter des Kindes einen maßgeblichen Einfluss auf die Stärke des empfundenen Arbeits-Familien-Konflikts hat, können basierend auf diesen Erkenntnissen, je nach Alter des Kindes andere Ressourcen durch Flexibilität geschaffen und verbessert werden, die den privaten wie auch beruflichen Alltag der ArbeitnehmerInnen erleichtern können. So zum Beispiel Steigerung der Flexibilität als Ressource in den Unternehmen durch Telearbeit für Personen, die ältere Kinder haben und sich mehr an ihren Tagesablauf anpassen müssen. Oder je nach Unternehmen eine weitere Flexibilisierung durch verschiedene andere flexible Arbeitsformen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Ressourcen zu erweitern, indem nicht nur die Flexibilität als Ressource erhöht wird, sondern auch Ressourcen aus anderen Bereichen geschaffen werden. So zum Beispiel mehr unternehmensnahe, flexible Kindertagesstätten für jene Eltern mit jüngeren Kindern.

## Literaturverzeichnis

- Allard, K., Haas, L. & Hwang, C. P. (2007) Exploring the Paradox. *Community, Work & Family*, 10(4), 475-493. doi: 10.1080/13668800701575135
- Anderer, G. (1997). Führung und Controlling als Erfolgsfaktoren für die Dezentralisierung der Arbeit. In Gutmann, J. (Hrsg.) *Flexibilisierung der Arbeit: Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft* (S.275-288). Stuttgart: Schäffer-Poeschl.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (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
- Ashfort, B. E. & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97. doi: 10.1177/001872679504800201
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, A. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. & Neumann, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-Analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513.

- Baxter, J. (2002). Patterns of change and stability in the gender division of household labour in Australia, 1986-1997. *Journal of Sociology*, 38(4), 399-424. doi: 10.1177/0192513X04270473
- Baxter, J. (2005). To marry or not to marry: Marital status and the household division of labor. *Journal of Family Issues*, 26, 300. doi: 10.1177/0192513X04270473
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Bird, C. E. & Fremont, A. M. (1991). Gender, time use, and health. *Journal of Health and Social Behavior*. 32(6), 114-129.
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among woman Executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blok, B. B., Groenesteijn, L., Schelvis, R. & Vink, P. (2012). New ways of working: does flexibility in time and location of work change work behaviour and affect business outcomes? *Work*, 41, 5075-5080. doi: 10.32337WOR-2012-0800-5075.
- Brines, J. (1994). Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688.
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Arbeitszeit und neue Organisations- und Beschäftigungsformen: Zum Spannungsverhältnis von Flexibilität und Autonomie. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 31, 585-598.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198. doi:10.1016/j.jvb.2004.08.009

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family-conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53,747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365. doi: 10.1006/jvbe.2000.1759
- Craig, L., & Powell, A. (2012). Non-parental childcare, time pressure and the gendered division of paid work, domestic work and parental childcare. *Community, Work & Family*, 16(1), 100-119. doi: 10.1080/13668803.2012.722013
- DeMaris, A., & Longmore, M. A. (1996). Ideology, power, and equity: Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor. *Social Forces*, 74(3), 1043-1071.
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (in Druck). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In P. Hoonakker & C. Korunka (Eds.), *Acceleration: Information technology and quality of working life*. Springer Science.
- Derks, D. & Bakker, A. B. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4(1), article 1.
- Desrochers, M., Hilton, J. M. & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration blurring-scale. *Journal of Family Issues*, 26, 442-466. doi: 10.1177/0192513X04272438
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926-935, doi: 10.1037/0022-3514.68.5.926
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas RE (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425, doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601.145056
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197, doi: 10.1016/j.jvb.2003.11003
- Eurostat. (2013). Erwerbstätigenquote nach Geschlecht.  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=de&pcode=tsdec420&tableSelection=3&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>.  
 Stand: 20.11.2013.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3. Auflage). London: Sage.
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L.E. Trick, *Handbook of occupational health psychology*, 143-162, Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R. , Russel, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Galinsky, E., Bond, J., T. & Friedman, D.E. (1996). The role of employee in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 52(3), 111-136.
- Glass, J. L. & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*. 12, 313-337.

- Glaesmer, H., Grande, G., Braehler, E. & Roth, M. (2011). *Deutsche Version der Satisfaction with Life Scale (SWLS)*. [http://medpsy.uniklinikum-leipzig.de/medpsy.site,postext,testverfahren,a\\_id,526.html](http://medpsy.uniklinikum-leipzig.de/medpsy.site,postext,testverfahren,a_id,526.html). Stand: 15.02.2013.
- Grawitch, M. J. & Barber, L. K. (2010). Work flexibility or work support? Theoretical and empirical Distinctions for Work-life Initiatives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 169-188. doi: 10.1037/a0020591.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hartmann, R. I., Stoner, C. R. & Arora, R. (1992). Developing successful organizational telecommuting arrangements: worker perceptions and managerial prescriptions. *Society for the Advancement of Management*, 57(3).
- Higgins, C., Duxbury, L. & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150.
- Hill, E. J., Ferris, M. & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241. doi: 10.1016/S0001-8791(03)0042-3.
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, L., Matz-Costa, C., Shulkin, S. & Pitt-Catsouphes, M. (2008a). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149-163. doi: 10.1080/13668800802024678
- Hill, E. J., Hawkins, A. J. Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.

- Hill, E. J., Jackson, A. D. & Martinengo, G. (2006a). Twenty years of work and family at international business machines corporation. *American Behavioral Scientist*, 49, 1165. doi: 10.1177/0002764206286384
- Hill, E. J., Mead, N. T., Dean, L.R., Hafen, D. M., Gadd, R., Palmer, A. A. & Ferris M.S. (2006b). Researching the 60-hour dual-earner workweek: An alternative to the "Opt-Out Revolution". *American Behavioral Scientist*, 49: 1184. doi: 10.1177/0002764206286385
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L. & Martinengo, G.(2008b). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181. doi: 10.1080/13668800802027564
- Hill, E. J., Märtinson, V. & Ferris, M. (2004). New-concept part-time employment as a work-family adaptive strategy for women professionals with small children. *Family Relations*, 53, 282-292.
- Honeycut, T. L. & Rosen, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 271-290.
- Hundley, G. (2001). Domestic division of labor and self/ organizationally employed differences in job attitudes and earnings. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 121-139.
- Kahn, R. L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kelliher, C. & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perception of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. doi: 10.1080/09585190801895502

- Konermann, K. (1987). Telearbeit – neue Formen der Arbeitsflexibilisierung. *Communications*, 13(2), 27-42. doi: 10.1515/comm.1987.13.2.27.
- Korunka, C. & Kubicek, B. (in Druck). Beschleunigung im Arbeitsleben: Neue Anforderungen und deren Folgen. In M. Morschhäuser & G. Junghanns (Hrsg.), *Immer schneller, immer mehr – Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
- Lapierre, L.M. & Allen, T.D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervisions, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181, doi: 10.1037/1076-8998.11.2.169
- Long Dilworth, J. E. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25, 241. doi: 10.1177/0192513X03257406
- Marks, S.R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some notes on human energy, time and commitment, *American Sociological Review*, 1977, 42(6), 921-936.
- Martinengo, G., Jacob, J. I. & Hill, E. J. (2010). Gender and the work-Family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31, 1363. doi: 10.1177/0192513X10361709
- McKenna, K. Y. A. & Bargh, J. A. (2000). Plan 9 from cyberspace: The implications of the internet for personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 4(1), 57-75. doi: 10.1207/S15327957PSPR0401\_6

- Meier J. A., McNaughton-Cassill, M. & Lynch, M. (2008). The management of household and childcare tasks and relationship Satisfaction in dual-earner families. *Marriage & Family Review*, 40(2-3), 61-88. doi: 10.1300/J002v40n02\_04
- Mesmer-Magnus, J.R. & Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family Conflict: A meta-analytic examination. *Journal of labor research*, 27(4), 555-575.
- Moen, P. & Sweet, S. (2004). From 'Work-Family' to 'Flexible Careers' A life course reframing. *Community, Work & Family*. 7(2), 209-226, doi: 10.1080/1366880042000245489
- Nauck, B. (2001). Der Wert von Kindern für ihre Eltern. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(3), 407-435.
- Nomaguchi, K. M. (2012). Parenthood and psychological well-being: Clarifying the role of child age and parent-child relationship quality. *National institutes of health*. 41(2), 489-498. doi: 10.1016/j.ssresearch.2011.08.001
- Patterson, C. J. , Sutfin, E. L. & Fulcher, M. (2004). Division of labor among lesbian and heterosexual parenting couples: Correlates of specialized versus shared patterns, *Journal of Adult Development*, 11(3), 179-189.
- Perry-Jenkins, M. & Folk, K. (1994). Class, couples, and conflict: Effects of the division of labor on assessments of marriage in dual-earner families. *Journal of Marriage and Family*, 56(1), 165-180.
- Peters, P., den Dulk, L. & van der Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297. doi: 10.1080/13668800902968907

- Pollmann-Schult, M. (2010). Wenn Männer Väter werden – Über die Auswirkungen der Vaterschaft auf Freizeit, Lebenszufriedenheit und familiäre Beziehungen. *Zeitschrift für Familienforschung*, 22(3), 350-369.
- Pollmann-Schult, M. (2013). Elternschaft und Lebenszufriedenheit in Deutschland. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*. 38(1), 59-84. doi: 10.4232/10.CPoS-2013-05de
- Renaud, K., Ramsay, J. & Hair, M. (2006). "You've Got Email!" ... Shall I Deal With it Now? Electronic Mail From the Recipient's Perspective. *International Journal of Human Computer-Interaction*, 21(3), 313-332.
- Rice, W. R. (1984). Organizational work and the overall quality of life. *Applied Social Psychology Annual*, 5.
- Röhr-Sendlmeier, U. A. & Bergold, S. (2012). Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. *Journal of Family Research*, 24(1), 3-27.
- Ryan, A. M. & Kossek, E. E. (2008). Work-life policy implementation: breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resource Management*, 47(2), 295-310. doi: 10.1002/hrm.20213
- Sánchez, A. M. , Pérez, M., de Luis Carnicer, P. & Jiménez, M.J.V. (2007). Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personal Review*, 36(1), 42-64. doi: 10.1108/00483480710716713
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schulz, F. & Grunow, D. (1997). Tagebuch versus Zeitschätzung. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19(1), 106-128.

- Seib, B. & Muller, J. (1999). The effect of different work schedules on role strain of Australian working mothers: a pilot study. *Journal of Applied Health Behaviour*, 1(2), 9-15.
- Shelton, B. A. & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.
- Shin, D. C. & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*. 475-492.
- Shockley, K. M. & Allen, D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493. doi: 10.1016/j.jvb.2007.08.006
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Strandh, M. & Nordenmark, M. (2006). The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work-household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology*, 57 (4), 597-617. doi: 10.1111/j.1468-4446.2006.00127.x
- Strobl, K. (1997). Individuelle Gestaltung der Arbeitszeit und Grenzen der Teilzeit. In Gutmann, J. (Hrsg.) *Flexibilisierung der Arbeit: Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft* (S.223-235). Stuttgart: Schäffer-Poeschl.
- Vitterso, J. , Akselsen, S., Evjembo, B., Julsrud, T. E., Yttri, B. & Bergvik, S. (2003). Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and their Partners. Quantitative and Qualitative Results from a European Survey. *Journal of Happiness Studies*, 4, 201-233.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of family issues*, 26(6), 727-755. doi: 10.1177/0192513X05277522

- Wiswede, G. (2004). *Sozialpsychologie-Lexikon*. München, Wien: R. Oldenbourg Verlag.
- Wolff, H.- G. & Rieger, S. (2009). Eine deutschsprachige Adaption der Skala zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie von Carlson, Kacmar & Williams (2000).
- Wright, P.M. & Snell, S.A. (1998). Toward a Unifying Framework for Exploring Fit and Flexibility in Strategic Human Resource Management. *CAHRS Working Paper #97-13. Ithaka, NY*.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1.</i> deskriptive Statistik der Erhebungsinstrumente.....	39
<i>Tabelle 2.</i> Veranschaulichung der Häufigkeiten einzelner Berufe.....	42
<i>Tabelle 3.</i> Regressionsanalyse für Alter des jüngsten Kindes und zeitlicher Aufwand mit Lebenszufriedenheit.....	47
<i>Tabelle 4.</i> Regressionsanalyse für Alter des jüngsten Kindes und zeitlicher Aufwand mit Arbeits-Familien-Konflikt.....	48

## Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Das Job-Demands-Resources Model (nach Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2006), S.313).....	19
<i>Abbildung 2.</i> Durchschnittlicher zeitlicher Aufwand in Minuten pro Woche für einzelne Haushaltstätigkeiten getrennt nach Geschlecht.....	43
<i>Abbildung 3.</i> Zeitlicher Aufwand für Kindererziehung in Minuten pro Woche getrennt nach Geschlecht.....	44
<i>Abbildung 4.</i> Zeitlicher Gesamtaufwand in Minuten pro Woche für Haushalt und Kindeserziehung getrennt nach Geschlecht.....	44
<i>Abbildung 5.</i> Interaktionseffekt zwischen Flexibilität als Ressource und Alter des jüngsten Kindes und deren Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt.....	49
<i>Abbildung 6.</i> Interaktion zwischen Alter des Kindes und Flexibilität als Anforderung und deren Einfluss auf den Arbeits-Familien-Konflikt.....	51

0% ausgefüllt

## Sehr geehrte Studienteilnehmerin, sehr geehrter Studienteilnehmer!

Vielen Dank, dass Sie an dieser Studie teilnehmen !

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel, der auch durch den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird. Im Rahmen unserer Diplomarbeit werden die Auswirkungen flexibler Arbeitsbedingungen (z.B. Gleitzeit, Telearbeit etc.) auf die Zufriedenheit und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben betrachtet.

Die Studie erfolgt in Form einer Online-Befragung, die ca. 15 Minuten dauert. Auf den folgenden Seiten finden Sie Aussagen und Fragen, die Sie bitte anhand vorgegebener Antwortalternativen beantworten sollen.

**Bitte nehmen Sie nur teil, wenn Sie sich in einer Partnerschaft befinden und Ihr(e) Partner(in) in einem gemeinsamen Haushalt mit Ihnen lebt.**

Ihre Daten werden selbstverständlich streng vertraulich und **anonym** behandelt!

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

5% ausgefüllt

**Im Folgenden sind einige Aussagen bzw. Einstellungen zu Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit aufgelistet. [AZ01]**

Kreuzen Sie bitte bei jeder Aussage bzw. Einstellung an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	weder/ noch	stimme eher zu	stimme voll zu
Ich habe richtig Freude an der Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit ist wirklich interessant und befriedigend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit gibt mir genügend Möglichkeiten, meine Fähigkeiten zu gebrauchen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinen Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit dem Arbeitstempo zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich noch einmal zu entscheiden hätte, würde ich wieder den gleichen Beruf wählen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

11% ausgefüllt

Nachfolgend finden Sie fünf Aussagen zu Ihren Lebensbedingungen, denen Sie zustimmen oder nicht zustimmen können. [LZ01]

Nutzen Sie die Antwortskala, um das Ausmaß Ihrer Zustimmung anzugeben.

	stimme überhaupt nicht zu	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	weder/ noch	stimme eher zu	stimme zu	stimme voll zu
In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Lebensbedingungen sind ausgezeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin mit meinem Leben zufrieden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

16% ausgefüllt

### Nun sehen Sie verschiedene Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. [WF01]

Bitte geben Sie in dieser Skala an, in wie weit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.

	trifft nicht zu		teils/teils		trifft zu	
Meine Arbeit hält mich mehr als mir lieb ist von Unternehmungen mit meiner Familie/ meinem Partner ab.	<input type="radio"/>					
Die Zeit, die ich für meine Arbeit aufbringen muss, hält mich davon ab, genügend Verantwortung im Haushalt zu übernehmen.	<input type="radio"/>					
Da mich meine beruflichen Pflichten sehr viel Zeit kosten, kann ich nicht an Aktivitäten meiner Familie/meines Partners teilnehmen.	<input type="radio"/>					
Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um etwas mit meiner Familie/ meinem Partner zu unternehmen.	<input type="radio"/>					
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 kümmern kann.	<input type="radio"/>					
Aufgrund der Belastungen am Arbeitsplatz bin ich oft so ausgelaugt, dass ich zu Hause nicht mal mehr Dinge machen kann, die ich gerne tue.	<input type="radio"/>					

Weiter

21% ausgefüllt

Im Folgenden werden Ihnen verschiedene Fragen zu Ihren Arbeitsbedingungen gestellt.

[NW01]

Bitte geben Sie an, wie häufig Sie an den folgenden Orten arbeiten:

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
Am eigenen Arbeitsplatz im Büro.	<input type="radio"/>				
Nicht am eigenen Arbeitsplatz im Büro, aber innerhalb des eigenen Bürogebäudes.	<input type="radio"/>				
In anderen Gebäuden ( an externen Standorten, bei Kunden etc. ).	<input type="radio"/>				
In CoWorkingSpaces (geteilte Büros).	<input type="radio"/>				
Zu Hause.	<input type="radio"/>				
An anderen Orten ( Café, Restaurant etc.).	<input type="radio"/>				

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

26% ausgefüllt

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen zu Ihrer Arbeitszeitregelung. [NW02]

	nein	ja
Gibt es eine Gleitzeitregelung in Ihrem Unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie eine Überstundenpauschale?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wird Ihre Arbeitszeit aufgezeichnet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

32% ausgefüllt

Wie häufig nutzen Sie folgende Technologien für Ihre Arbeit? [NW03]

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
Laptop	<input type="radio"/>				
Tablet	<input type="radio"/>				
Mobiltelefon/Smartphone	<input type="radio"/>				
externer Zugang (Webmail, Zugriff auf Laufwerke etc.)	<input type="radio"/>				
soziale Netzwerke (Facebook, Twitter etc.)	<input type="radio"/>				
geteilte Laufwerke ( internes Netzwerk, Dropbox etc. )	<input type="radio"/>				
Chat/ Nachrichtendienste ( Skype etc.)	<input type="radio"/>				

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

37% ausgefüllt

Frage [NW04]

	sehr selten/ nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/ immer
Wie häufig verwenden Sie die E-mail Funktion eines Smartphones/Mobiltelefons um automatisch E-Mails abzurufen?	<input type="radio"/>				
Wie häufig haben Sie ein Mobiltelefon/ Smartphone bei sich, damit Sie bei Bedarf für Arbeitgeber, Kollegen und Kunden erreichbar sind?	<input type="radio"/>				

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

42% ausgefüllt

### Im folgenden Abschnitt finden Sie Aussagen zu Ihren Arbeitsbedingungen in Bezug auf zeitliche und örtliche Flexibilität. [F101]

Ich habe die Möglichkeit...

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/ immer
... mir meine Arbeitswoche selbst einzuteilen.	<input type="radio"/>				
... meine täglichen Arbeitszeiten frei zu wählen.	<input type="radio"/>				
... mir selbst einzuteilen, wann ich meine Aufgaben erledige.	<input type="radio"/>				
... selbst arbeitsintensivere Phasen zu planen.	<input type="radio"/>				
... selbst zu entscheiden, an welchen Orten ich arbeite (zu Hause, unterwegs, Büro etc.).	<input type="radio"/>				
... darüber zu bestimmen, ob ich zu Hause/ unterwegs arbeite oder ins Büro fahre.	<input type="radio"/>				
... für unterschiedliche Aufgaben gezielt einen passenden Arbeitsort auszuwählen.	<input type="radio"/>				
... mir selbst einzuteilen, wo ich meine Aufgabe erledige.	<input type="radio"/>				
... meine Arbeit zu unterbrechen, um Privates zu erledigen.	<input type="radio"/>				
... den Arbeitsalltag an mein Privatleben anzupassen.	<input type="radio"/>				
... dann zu arbeiten, wenn es gut in meinen Zeitplan passt.	<input type="radio"/>				
... mir meine Arbeitszeiten so einzuteilen, dass sie mit meinen privaten Terminen vereinbar sind.	<input type="radio"/>				

47% ausgefüllt

### Die Arbeit erfordert von mir... [F201]

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft/immer
... kurzfristig für Überstunden zur Verfügung zu stehen.	<input type="radio"/>				
... auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten erreichbar zu sein.	<input type="radio"/>				
... spontan Termine wahrnehmen zu können.	<input type="radio"/>				
... bei Bedarf erreichbar zu sein.	<input type="radio"/>				
... manche Aufgaben an einem bestimmten Ort durchzuführen.	<input type="radio"/>				
... für gewisse Aufgaben ins Büro zu fahren.	<input type="radio"/>				
... unterwegs bei Auftraggebern/Kunden zu arbeiten.	<input type="radio"/>				
... Aufgaben an unterschiedlichen Orten auszuführen.	<input type="radio"/>				
... dass ich meine Freizeit für meine Arbeitstätigkeit zurück stelle.	<input type="radio"/>				
... dass ich meine privaten Termine an meine Arbeitszeiten anpasse.	<input type="radio"/>				
... von unterschiedlichen Orten zu arbeiten, welche von meinem Privatleben örtlich entfernt sind.	<input type="radio"/>				
... dass ich so weit flexibel bin, auch meine Freizeit an Orten ohne meine Familie/Freunde zu verbringen.	<input type="radio"/>				

53% ausgefüllt

In den Folgenden Abschnitten geht es um Ihre familiäre Situation.

**Leben Sie in einer Partnerschaft? [SD16]**

- Ja  
 Nein

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

58% ausgefüllt

**Wie viele Jahre besteht Ihre Partnerschaft bereits? [SD18]**

**Leben Sie in einem gemeinsamen Haushalt? [SD19]**

- Ja  
 Nein

Weiter

Thomas Pfandler, Franziska Leuschner

63% ausgefüllt

**Geben Sie bitte an, wer in Ihrer Partnerschaft in der Regel folgende Aufgaben im Haushalt erledigt.** [HA01+HA02]

Sollten die Aufgaben ausschließlich von einer anderen Person als Ihnen oder Ihrem Partner erledigt werden (wie Haushaltshilfe, Kinder etc.) oder trifft die Aufgabe auf Ihren Haushalt nicht zu, so geben Sie bitte „nicht zutreffend“ an.

**Schätzen** Sie bitte zusätzlich, wie viel Zeit in Minuten **Sie selbst** pro Woche für die einzelnen Tätigkeiten verwenden. Haben Sie auf „nicht zutreffend“ geklickt, geben Sie bitte bei der Zeit 0 an.

	Immer ich	überwiegend ich	gleich aufgeteilt	überwiegend Partner	immer Partner	nicht zutreffend	Minuten pro Woche (eigener Aufwand)
Essen zubereiten	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
nach dem Essen sauber machen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Staubsaugen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Hausputz (Bad/WC...)	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Einkaufen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
um Haustiere kümmern	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Wäsche waschen (inkl. Aufhängen usw.)	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Wäsche bügeln	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Müll entsorgen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Betten machen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Gartenarbeit/ Kehrarbeiten	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Reparaturen/ Erhaltungsaufwand	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Tätigkeiten rund um das Auto	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					
Rechnungen bezahlen	<input type="radio"/>	<input type="text"/>					

Weiter

**Geben Sie nun bitte an, wer in Ihrer Partnerschaft in der Regel folgende Aufgaben in der Kindererziehung übernimmt. [KE01+KE03]**

Sollten die Aufgaben ausschließlich von einer anderen Person als Ihnen oder Ihrem Partner erledigt werden oder trifft die Aufgabe nicht zu, so geben Sie bitte wieder „nicht zutreffend“ an.

**Schätzen** Sie bitte zusätzlich wieder, wie viel Zeit in Minuten **Sie selbst** pro Woche für die einzelnen Tätigkeiten verwenden. Haben Sie auf „nicht zutreffend“ geklickt, geben Sie bitte 0 an.

	immer ich	überwiegend ich	gleich aufgeteilt	überwiegend Partner	immer Partner	nicht zutreffend	Minuten pro Woche (eigener Aufwand)
Essen machen/ Ernähren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Ankleiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Pflegen/Baden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Transportieren (Schule, Freunde,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Arztbesuche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Hausaufgaben/ Lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
Spielen/ Beschäftigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>
ins Bett bringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="text"/>

84% ausgefüllt

**Im Folgenden ist eine Reihe von Verhaltensweisen aufgeführt, die möglicherweise in Ihrer Partnerschaft auftreten. [BZ01]**

Kreuzen Sie bitte bei jeder Feststellung an, wie oft diese Verhaltensweisen in der letzten Zeit aufgetreten sind.

	sehr selten/nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Er/sie teilt mir seine/ihre Gedanken und Gefühle offen mit.	<input type="radio"/>				
Wir schmieden gemeinsam Zukunftspläne.	<input type="radio"/>				
Wenn er/sie etwas aus seinem/ihrer Alltag erzählt, so möchte er/sie meine Meinung dazu hören.	<input type="radio"/>				
Wir planen gemeinsam, wie wir das Wochenende verbringen wollen.	<input type="radio"/>				
Er/Sie bespricht Dinge aus seinem/ihrer Berufsleben mit mir.	<input type="radio"/>				
Er/sie bemüht sich meine Wünsche zu merken und erfüllt sie bei passender Gelegenheit.	<input type="radio"/>				
Wenn er/sie mich offensichtlich falsch behandelt hat, entschuldigt er/sie sich später bei mir.	<input type="radio"/>				
Wir unterhalten uns am Abend normalerweise mindestens eine halbe Stunde miteinander.	<input type="radio"/>				
Er/sie fragt mich abends, was ich den Tag über gemacht habe.	<input type="radio"/>				
Er/sie sagt mir, dass er/sie mich gerne hat.	<input type="radio"/>				

Welches Geschlecht haben Sie? [SD01]

- weiblich  
 männlich

Wie alt sind Sie? [SD02]

Welchen Bildungsabschluss haben Sie? [SD08]

Bitte wählen Sie den höchsten Bildungsabschluss, den Sie bisher erreicht haben.

- Pflichtschule  
 Lehrabschluss  
 Fachschule  
 Matura/ Abitur  
 Fachhochschule/Universität

Sind Sie selbstständig tätig? [SD14]

- Ja  
 Nein

Was machen Sie beruflich? [SD09]

Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche (inkl. Mehrarbeit/ Überstunden)? [SD12]

Wie ist ihr Erwerbsstatus? [SD13]

- Vollzeit  
 Teilzeit  
 Sonstige

Wie ist der Erwerbsstatus ihres Partners? [SD15]

- Vollzeit  
 Teilzeit  
 Geringfügig  
 keine bezahlte Beschäftigung außerhalb des Haushalts

---



## **Danke für Ihre Teilnahme!**

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Mithilfe bedanken!

Bei Rückfragen, wenden Sie sich bitte an: [franziska.leuschner@gmx.de](mailto:franziska.leuschner@gmx.de)

Fenster schließen

---

Franziska Leuschner, Thomas Pfandler

## Lebenslauf

### Persönliche Daten:

Name: Franziska Susanna Leuschner

### Ausbildung:

Seit 10/2008 Universität Wien: Diplomstudium Psychologie  
Schwerpunkt: Arbeits- und Organisationspsychologie,  
Klinische Psychologie

09/1999-03/2008 Schyren-Gymnasium Pfaffenhofen a. d. Ilm

### Praktische Tätigkeiten:

02/2013-05/2013 Praktikum Geriatriezentrum Donaustadt

07/03 Praktikum Bezirksklinikum Regensburg

### Sonstiges:

Englisch (fließend in Wort und Schrift)

Französisch (Verhandlungssicher)

Italienisch (Grundkenntnisse)

SPSS, MS-Word