



Oldenburger Studien zur Europäisierung und zur transnationalen Regulierung

(ISSN: 1866-8798)

Ausgewählte Abschlussarbeiten

ST 2024/1

**Work-Home Conflict und Teilzeitarbeit in
Tätigkeiten verschiedener Anspruchsniveaus -
Eine empirische Untersuchung auf Basis von Daten
des Beziehungs- und Familienpanels pairfam**

Tjadke Schmidt

Abstract

Die Teilzeiterwerbstätigkeit wird häufig als Möglichkeit zur Reduktion des Vereinbarkeitsproblems bzw. des Work-Home Conflicts, dem Konflikt zwischen Rollenanforderungen aus der Erwerbsarbeit und dem Privatleben, angesehen. Mit geringerer zeitlicher Belastung durch die Erwerbsarbeitsrolle soll die Möglichkeit der Erfüllung von Anforderungen beider Lebensbereiche verbessert werden. Die vorliegende Arbeit ergänzt bisherige Forschung zum Einfluss der Teilzeiterwerbstätigkeit auf den Work-Home Conflict durch die Untersuchung der ggf. unterschiedlichen Effekte der Arbeit in Teilzeit für verschiedene berufliche Anspruchsniveaus. So wird ein Einfluss erhöhter Anforderungen und Identifikation mit der Arbeitsrolle bei höheren beruflichen Anspruchsniveaus auf die Auswirkung der Teilzeitarbeit erwartet. Folglich wird die Forschungsfrage *„Inwiefern hat die Arbeit in Teilzeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus einen Einfluss auf den Work-Home Conflict?“* untersucht. Hierzu werden empirische Analysen mit deutschen Querschnittsdaten aus 2015/16 durchgeführt. Zentrales Ergebnis der durchgeführten Untersuchungen ist, dass die Arbeit in Teilzeit sowohl mit einem verringerten Konflikt aus Richtung der Arbeit (Work-to-Home Conflict) einhergeht, als auch mit einem verstärkten Konflikt aus Richtung des Privatlebens (Home-to-Work Conflict). Das berufliche Anspruchsniveau hat jedoch wider Erwarten keinen Einfluss auf die konfliktverstärkende oder konfliktverringende Wirkung der Arbeit in Teilzeit. Der erhöhte Home-to-Work Conflict bei allen Teilzeiterwerbstätigen, unabhängig des beruflichen Anspruchsniveaus, könnte darauf zurückzuführen sein, dass mittlerweile für alle Anspruchsniveaus eine solche Identifikation mit der Arbeitsrolle besteht, dass die Arbeit in Teilzeit als Einschränkung der Fähigkeit zur Ausübung der Arbeitsrolle auf Grund von privaten Rollenanforderungen empfunden wird. Zudem zeigt sich, dass die Arbeit in Tätigkeiten höherer Anspruchsniveaus, unabhängig vom Arbeitszeitmodell, mit erhöhtem Work-Home Conflict beider Richtungen einhergeht.

Inhalt

| | |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis..... | IV |
| Tabellenverzeichnis..... | IV |
| 1. Einleitung | 1 |
| 2. Work-Home Conflict und Teilzeitarbeit auf verschiedenen Anspruchsniveaus..... | 3 |
| 2.1. Bisherige Forschung zum Work-Home Conflict und Teilzeitarbeit in Tätigkeiten verschiedener Anspruchsniveaus | 3 |
| 2.2. Work-Home Conflict und die Theory of Role Strain | 9 |
| 2.3. Die Subjektivierung von Arbeit | 12 |
| 2.4. Hypothesen und angenommene Zusammenhänge | 13 |
| 3. Daten und Methode | 15 |
| 3.1. Das Beziehungs- und Familienpanel pairfam | 15 |
| 3.2. Stichprobe, Variablen und Analysemethode..... | 17 |
| 4. Auswertung..... | 22 |
| 4.1. Ergebnisse | 22 |
| 4.2. Diskussion | 29 |
| 5. Reflexion | 33 |
| 6. Fazit und Ausblick | 35 |
| Literaturverzeichnis..... | 37 |
| Anhang | 41 |

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: WHC in Anspruchsniveaus nach Arbeitszeit 23

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Work-to-Home Conflict: Ergebnisse der logistischen Regression (Odds Ratios)25

Tabelle 2: Home-to-Work Conflict: Ergebnisse der logistischen Regression (Odds Ratios)29

Tabelle 3: Übersicht über erwartete und gemessene Effekte auf den WHC.....30

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten war ein mit Ausnahme der Corona-Jahre weitestgehend stetiger, starker Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen zu beobachten. So lag die Erwerbstätigenquote für Frauen im Alter zwischen 15 und 64 bei 73% im Jahr 2022. Gut drei Jahrzehnte zuvor, im Jahr 1991, lag der Anteil der Erwerbstätigen an der gesamten weiblichen Bevölkerung Deutschlands im gleichen Alter dagegen noch bei nur 57% (Statistisches Bundesamt, 2024). Diese strukturelle Veränderung des Arbeitsmarktes (Emmenegger et al., 2012, S. 9) hat zu einer Zunahme der Bedeutung des Problems von Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit und des Familienlebens beigetragen (Crompton & Lyonette, 2006, S. 379f.). Während in der Vergangenheit häufig Zeit und Energie erfordernde Aufgaben und Verpflichtungen aus dem Familienbereich und der Erwerbsarbeit durch Geschlechterarbeitsteilung von verschiedenen Personen eines Haushalts bewältigt wurden, werden nun häufiger einzelne Individuen durch beide Aufgabenbereiche in Anspruch genommen. Durch diesen Wandel ist nun ein Großteil der Erwerbstätigen von potentiellen Problemen mit der Work-Life-Balance bzw. von Konflikten zwischen den Rollenanforderungen aus der Erwerbsarbeit und dem Privatleben, dem Work-Home Conflict, betroffen (Byron, 2005, S. 170; Chung, 2011, S. 42).

Als Möglichkeit zur Reduktion dieses Vereinbarkeitsproblems wird häufig der Wechsel in eine Teilzeittätigkeit angesehen und von Unternehmen und Regierungen gefördert (Beham et al., 2012, S. 3725). Mit geringerer zeitlicher Belastung durch die Erwerbsarbeitsrolle soll die Möglichkeit der Erfüllung von Anforderungen aus dem Privatleben verbessert werden (Beham et al., 2012, S. 3726). Tatsächlich gaben weibliche Teilzeittätige im Jahr 2017 private Anforderungen, wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sowie weitere familiäre oder persönliche Verpflichtungen, als Hauptgründe für ihre Arbeit in Teilzeit an (Crößmann et al., 2018, S. 50). Entsprechend ist dieses Arbeitszeitmodell besonders unter weiblichen Erwerbstätigen verbreitet. So waren 2017 47% der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren in Deutschland in Teilzeit tätig, jedoch nur 9% der männlichen Erwerbstätigen im gleichen Alter (Crößmann et al., 2018, S. 50). In Deutschland wird im Vergleich zu den meisten anderen EU-Ländern jedoch insgesamt recht häufig in Teilzeit gearbeitet (Crößmann et al., 2018, S. 53). So war im Jahr 2017, mit einem Anteil von 27% an allen

Erwerbstätigen in Deutschland, mehr als jede*r vierte Erwerbstätige nach eigener Angabe in Teilzeit beschäftigt. Teilzeit bezeichnet hierbei laut Statistischem Bundesamt „[...] jede Arbeitszeit, die weniger Arbeitsstunden als die Arbeitszeit von vergleichbaren Personen in Vollzeit umfasst“ (Statistisches Bundesamt, o. J.a). Eine genaue, allgemein verwendete Arbeitsstundengrenze existiert hierbei nicht, z. B. nutzt die OECD aber eine Grenze von 30 wöchentlichen Arbeitsstunden. Stattdessen wird in Erhebungen und im wissenschaftlichen Diskurs auch die Selbstidentifikation von Teilzeittätigen verwendet (Statistisches Bundesamt, o. J.a).

Doch hat die Arbeit in Teilzeit tatsächlich einen konfliktmindernden Einfluss auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsarbeit? Bisherige Untersuchungen betrachteten zumeist nur den Einfluss der Teilzeiterwerbstätigkeit bei hochqualifizierten Müttern und Personen in höheren beruflichen Positionen (Beham et al., 2012, S. 3730; Hill et al., 2004). Jedoch kann für Personen mit Tätigkeiten verschiedener Anforderungsniveaus eine unterschiedliche Beziehung zur Arbeitsrolle angenommen werden (Baethge, 1991). Denn Hochqualifizierte in anspruchsvolleren Tätigkeiten identifizieren und beschäftigen sich mehr mit ihrer Arbeitsrolle (Baethge, 1991, S. 7–11; Higgins et al., 2000, S. 18). Weiterhin geht die Arbeit in Teilzeit in unterschiedlichen beruflichen Positionen mit sehr unterschiedlichen Konsequenzen einher. Während Teilzeittätigkeiten mit niedrigerem Anspruchsniveau oft mit finanziellen Problemen, unflexiblen Arbeitsstrukturen und wenig Autonomie einhergehen (Beham et al., 2012, S. 3730), führen Teilzeittätigkeiten auf höheren Anspruchsniveaus häufig zu stärkerem Zeitdruck während der Arbeitszeit und einer Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben (Beham et al., 2012, S. 3730f.; Blum et al., 2008, S. 106f.). Kann also für so unterschiedliches Erleben von Teilzeitarbeit der gleiche Effekt auf den Konflikt zwischen Privatleben und Beruf angenommen werden? Bereits für andere Vereinbarkeitsmaßnahmen konnte ein unterschiedlicher Einfluss auf Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikationen und Fähigkeiten festgestellt werden (Mandel, 2012). Somit ist zu untersuchen, ob die erhoffte Verbesserung der Work-Life Balance durch die Arbeit in Teilzeit für Personen mit unterschiedlichen beruflichen Anspruchsniveaus gleichermaßen gilt. Im Kontext dieser Überlegungen soll in der vorliegenden Arbeit die folgende Forschungsfrage bearbeitet werden: *Inwiefern hat die Arbeit in Teilzeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus einen Einfluss auf den Work-Home Conflict?*

Hierfür wird zunächst der Forschungsstand zur Teilzeitarbeit und zum Work-Home Conflict für verschiedene berufliche Anspruchsniveaus vorgestellt und so die Forschungsfrage in den Rahmen der aktuellen Diskussion eingebettet. Anschließend wird die Forschungsfrage theoretisch mittels der Theory of Role Strain von Goode (1960) und dem Konzept der Work-Life-Balance bzw. des Work-Home Conflicts sowie dem Ansatz der Subjektivierung von Arbeit (Baethge, 1991) betrachtet. Hieraus ergeben sich empirisch zu überprüfende Hypothesen, welche mit Hilfe von Daten des Beziehungs- und Familienpanels pairfam (Brüderl et al., 2024) quantitativ empirisch untersucht werden. So soll ermittelt werden, ob die Arbeit in Teilzeit allgemein als Lösungsansatz für das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben betrachtet werden kann, oder ob eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Berufsgruppen relevant für die Auswirkungen von Vereinbarkeitsstrategien ist. Schlussendlich werden die Ergebnisse in einem Fazit im Hinblick auf die Forschungsfrage zusammengefasst und ein Ausblick auf weitere, für den Zusammenhang interessante Aspekte gegeben.

2. Work-Home Conflict und Teilzeitarbeit auf verschiedenen Anspruchsniveaus

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wird der Zusammenhang des Work-Home Conflicts mit der Arbeit in Teilzeit und beruflichen Anspruchsniveaus zunächst also theoretisch betrachtet. Hierfür wird im Folgenden der Forschungsstand dargestellt und es werden theoretische Konzepte herangezogen, um empirisch zu überprüfende Annahmen zu den betrachteten Zusammenhängen abzuleiten.

2.1. Bisherige Forschung zum Work-Home Conflict und Teilzeitarbeit in Tätigkeiten verschiedener Anspruchsniveaus

Zunächst wird nun der Forschungsstand zum Work-Home Conflict und zur Teilzeitarbeit vorgestellt, um eine genaue Einordnung der Forschungsfrage zu ermöglichen und ihre Relevanz im Kontext bisheriger Forschung genauer herauszuarbeiten. Hierfür werden zu Beginn kurz die Grundlagen zum Work-Home Conflict besprochen, damit bisherige Forschungsergebnisse zum Einfluss der Teilzeitarbeit auf diesen Konflikt nachvollziehbar eingeordnet werden können.

Wie bereits erwähnt, steht das Konzept der Work-Life-Balance im Kontext eines möglichen Konfliktes zwischen Erwartungen und Anforderungen an Rollen aus Arbeitswelt und Privatleben (Drobnič, 2011, S. 4–7). Trotz der Popularität des Begriffs der Work-Life-Balance wird er oft nicht klar definiert (Frone, 2003, S. 144f.). Allgemein wird die Balance jedoch als wünschenswert betrachtet (Drobnič, 2011, S. 6) und wird als erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen an Rollen aus beiden Lebensbereichen (Grzywacz & Carlson, 2007, S. 458) oder als „[...] lack of conflict or interference between work and family roles“ (Frone, 2003, S. 145) verstanden. So wird in der Literatur auch häufig das Gegenteil der Balance, also der Konflikt zwischen den Lebensbereichen Erwerbsarbeit und Privatleben, betrachtet (Drobnič, 2011, S. 6). Dieser wird zumeist als Work-Family Conflict bezeichnet, aber zum Teil auch Interference o. Ä. genannt. Gemeint ist in der Regel jedoch das gleiche Konzept (Byron, 2005, S. 170; Frone, 2003, S. 145). Er beschreibt „[...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect.“ (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Diese in der Literatur zu Konflikten dieser Art zentrale Definition von Greenhaus und Beutell beschränkt den privaten Lebensbereich, welcher der Arbeit gegenübersteht, klar auf die Familie und damit einhergehende Anforderungen. Folglich werden häufig nur Personen mit klassischen familienbezogenen Rollen, wie Personen mit Kindern oder Ehepartner*innen, in Untersuchungen zur Schnittstelle von Erwerbsarbeit und den weiteren Bereichen des Lebens betrachtet (z. B. Voydanoff, 2005). Kossek und Lambert (2005) schlagen jedoch vor, den Familienbereich zu erweitern und auch Personen ohne klassische familiäre Verpflichtungen im Diskurs zur Vereinbarkeit von Privatleben und Erwerbsarbeit zu berücksichtigen. Kossek und Lambert schreiben hierzu erklärend: „The broadening of the field [...] reflects the view that just because employees do not have family-care responsibilities does not necessarily insulate them from life stresses and pressures to integrate work and nonwork roles“ (Kossek & Lambert, 2005, S. 6). Folglich werden von Wissenschaftler*innen teilweise andere Begriffe als Work-Family Conflict verwendet, um der Erweiterung des Konzepts gerecht zu werden. Hier wurde der Begriff des *Work-Home Conflicts* (Drobnič & Guillén Rodríguez, 2011) gewählt, der im Folgenden als WHC abgekürzt wird und weder Personen ohne klassische Familienrollen ausschließt (vgl. *Work-Family Conflict* (Voydanoff, 2005)), noch Arbeit als separat vom Leben nennt (vgl. *Work-Life Conflict* (Crompton & Lyonette, 2006)), oder private Verpflichtungen, wie Careearbeit, als explizite Nicht-Arbeit darstellt (vgl. *Work-Nonwork Interference* (Schieman et al., 2009)).

In der Forschung zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben konnte bereits für eine Vielzahl von Variablen ein Zusammenhang mit der Work-Life Balance bzw. dem WHC festgestellt werden (Byron, 2005). Besonders Merkmale der Erwerbsarbeit wurden hierbei als Einflussfaktoren für WHC herausgearbeitet (Drobnič, 2011, S. 7). Jedoch kann der WHC zwei Richtungen annehmen. Er wird wahrgenommen, wenn das Erfüllen von Erwartungen an Rollen aus dem Privatleben durch die gleichzeitige Einnahme von Rollen aus dem Arbeitsleben erschwert wird. Genauso wird er wahrgenommen, wenn das Privatleben die Erfüllung von Erwartungen an Arbeitsrollen erschwert, die Lebensbereiche sich also aus der anderen Richtung behindern (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). So kann z. B. die Erwartung an eine Arbeitnehmerin bis spät in die Abendstunden am Arbeitsplatz zu sein, die Erfüllung der Erwartung an die Rolle als Freundin, an der Geburtstagsfeier ihres besten Freundes teilzunehmen, verhindern. In diesem Fall würde der Konflikt in der Wahrnehmung der Betroffenen durch die Anforderung langer Arbeitsstunden von der Arbeit ausgehen und die Erfüllung der Erwartung im Privatleben erschweren. Dies wird als *Work-to-Home Conflict* bezeichnet (Frone, 2003, S. 145). Auch das Privatleben kann jedoch die Erfüllung der Erwartungen aus den Arbeitsrollen erschweren. Dies wird als *Home-to-Work Conflict* bezeichnet (Frone, 2003, S. 145). So könnte sich z.B. ein Elternteil auf Grund einer Erkrankung seines oder ihres Kindes daran gehindert sehen, zur Arbeit zu gehen, um sich um das Kind kümmern zu können. Die Elternschaft wäre hierbei die Anforderung aus dem Familienleben, die den Konflikt zwischen den Lebensbereichen verstärkt. Während sich die Konfliktrichtungen auch gegenseitig beeinflussen (Beham & Drobnič, 2011), handelt es sich doch zumeist um zwei separate Konzepte mit eigenen Ursachen und Auswirkungen (Byron, 2005). In bisheriger Forschung wurden so auf die Erwerbsarbeit bezogene Merkmale besonders mit dem Work-to-Home Conflict und Merkmale aus dem Privat- oder Familienleben mit einem Home-to-Work Conflict in Verbindung gebracht (Drobnič, 2011, S. 7). So konnten z. B. die Arbeit unter hohem Zeitdruck (Drobnič & Guillén Rodríguez, 2011), Arbeitsplatzunsicherheit (Beham & Drobnič, 2011) und die Arbeit in Schichten, also nicht ausschließlich zu regulären Arbeitszeiten (Voydanoff, 2005), als Verursacher von Work-to-Home Conflict identifiziert werden. Für einige dieser Arbeitsmerkmale wurde ebenfalls ein schwächerer Zusammenhang mit dem Home-to-Work Conflict oder einem allgemeinen WHC festgestellt (Beham & Drobnič, 2011; Byron, 2005; Chung, 2011).

Außerdem konnten in der bisherigen Forschung signifikante Zusammenhänge zwischen soziodemografischen Merkmalen und WHC gefunden werden. So steht das Bildungsniveau in einem positiven Zusammenhang mit einem Work-to-Home Conflict (Beham & Drobnič, 2011). Schieman et al. (2009) erklärt dies dadurch, dass „the well educated are more likely to hold professional jobs [and] [...] professionals report more interference because they have more authority, skill, and earnings“ (Schieman et al., 2009, S. 985). Auch mit dem Home-to-Work Conflict wurde ein signifikanter positiver Zusammenhang des Bildungsniveaus gemessen (Voydanoff, 2005). Weiterhin haben Personen mit minderjährigen Kindern einen höheren WHC (Chung, 2011). Das Leben in Partnerschaft verstärkt den Work-to-Home Conflict und hat einen negativen Einfluss auf den Home-to-Work Conflict (Beham & Drobnič, 2011). Auch für das Alter wurden signifikante Effekte auf den Work-to-Home und den Home-to-Work Conflict festgestellt (Beham & Drobnič, 2011). Weiterhin haben Frauen z. B. bei Beham und Drobnič (2011) sowie bei Voydanoff (2005) einen signifikant höheren Work-to-Home Conflict, aber lediglich bei Voydanoff auch einen signifikant höheren Home-to-Work Conflict.

Für die, im direkten Zusammenhang mit der Arbeit in Teilzeit stehende (Statistisches Bundesamt, o. J.a), Anzahl der Arbeitsstunden konnte in bisherigen Studien ein positiver Zusammenhang mit einem WHC gezeigt werden (Beham & Drobnič, 2011; Byron, 2005; Chung, 2011). Das heißt, mit zunehmender Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden steigt der empfundene WHC. In nach Richtungen des Konflikts getrennten Untersuchungen wurde dabei aber nur ein positiver Zusammenhang mit einem Work-to-Home Conflict festgestellt. Mit dem Home-to-Work Conflict wurde hingegen ein deutlich geringerer, aber signifikanter, negativer Zusammenhang ermittelt (Beham & Drobnič, 2011; Voydanoff, 2005).

Im Einklang mit diesen Ergebnissen zeigt die bisherige, teilweise schon ältere, Forschung ebenfalls einen positiven Effekt der Arbeit in Teilzeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So zeigte das European Working Conditions Survey 2005 eine höhere Work-Family Balance für Teilzeitarbeitende im Vergleich zu Vollzeittätigen (Burchell et al., 2007). In einer Studie von Hill et al. (2004) stand die Arbeit in Teilzeit für Mütter im Zusammenhang mit geringerem Work-to-Family Conflict. Hingegen bestand kein signifikanter Unterschied zwischen in Vollzeit und in Teilzeit Arbeitenden bezüglich des vom Familienleben ausgehenden Konflikts. Gleichermaßen zeigten auch Van Rijswijk et al. (2004) in einer Studie mit Müttern aus den Niederlanden, dass die Arbeit in Teilzeit mit geringerem Work-to-Family Conf-

lict in Verbindung steht. Auch in dieser Studie wurde jedoch kein signifikanter Zusammenhang mit einem Family-to-Work Conflict festgestellt.

So zeigt sich in bisheriger Forschung also ein den Konflikt verringernder Einfluss der Reduktion von Arbeitsstunden durch Teilzeit auf den WHC aus Richtung der Arbeit. Teilzeiterwerbstätige empfinden weniger Work-to-Home Conflict als Vollzeiterwerbstätige. Der Einfluss auf den Home-to-Work Conflict ist hingegen deutlich schwächer und ggf. sogar konfliktstärkender Natur, wie die erwähnten Ergebnisse zur Arbeitsstundenanzahl zeigen.

Jedoch wurden Studien allgemein zum WHC und spezifisch zum Einfluss der Teilzeit zumeist nur mit Erwerbstätigen höherer beruflicher Hierarchieebenen bzw. Qualifikationsstufen durchgeführt (DiRenzo et al., 2011, S. 305; Hill et al., 2004), oder es wurde kein Augenmerk auf die Unterschiede zwischen Teilzeittätigen verschiedener beruflicher Anspruchsniveaus gelegt (Burchell et al., 2007; van Rijswijk et al., 2004). Eine Studie von Mandel (2012) zeigt jedoch z. B. einen Unterschied in den Auswirkungen von wohlfahrtsstaatlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verschiedener Qualifikations- und Fähigkeitslevel. Dies wirft die Frage auf, ob auch die Vereinbarkeitsmaßnahme der Reduktion der Arbeitszeit durch Teilzeit unterschiedliche Auswirkungen für verschiedene berufliche Tätigkeitsgruppen und Anspruchsniveaus hat. Ggf. führen die, mit der beruflichen Position einhergehenden, unterschiedlichen Konsequenzen und Bedingungen von Teilzeit (Beham et al., 2012, S. 3730) zu verschiedenen Auswirkungen auf den WHC. So kommt die Arbeit in Teilzeit z. B. auch deutlich ungleichmäßig häufig auf den verschiedenen beruflichen Anspruchsniveaus vor. So arbeiteten in der Europäischen Union im Jahr 2017 nur 7% der Führungskräfte, jedoch 37% der Hilfsarbeitskräfte in Teilzeit (Crößmann et al., 2018, S. 52). Weiterhin kann für Personen in Tätigkeitsgruppen unterschiedlicher Anspruchsniveaus ein verschiedenes Verhältnis zur eigenen Erwerbstätigkeit angenommen werden (Baethge, 1991; Higgins et al., 2000, S. 18). Hierauf wird im späteren Verlauf der Arbeit noch näher eingegangen.

Als verschiedene Anspruchsniveaus gelten in dieser Arbeit unterschiedlich anspruchsvolle typische Aufgaben und Fähigkeiten verschiedener beruflicher Tätigkeitsgruppen. Die den Berufsgruppen der International Standard Classification of Occupations (ISCO) zugeordneten Skill Level beschreiben eine solche Klassifizierung in vier hierarchische Anspruchsniveaus. Gehobenerer berufliche Anspruchsniveaus involvieren danach meist höhere Qualifikation und

komplexere und umfangreichere Aufgaben (International Labour Organization, 2012, S. 11–14).

In einer Studie von DiRenzo et al. (2011) konnte bereits ein Zusammenhang zwischen der mit dem Anspruchsniveau einhergehenden beruflichen Position und einem Work-Family Conflict gefunden werden. So hatten Angestellte höherer beruflicher Ebenen einen höheren Work-to-Family Conflict und ebenfalls einen höheren Family-to-Work Conflict als Angestellte niedrigerer Hierarchieebenen (DiRenzo et al., 2011). Als Grund hierfür wurden u. A. die höheren Anforderungen an Positionen auf höheren Hierarchieebenen, wie z. B. größere Verantwortung auch für Untergebene und komplexere Aufgaben, angenommen (DiRenzo et al., 2011, S. 306) und dadurch bestätigt, dass die Beziehung zwischen der beruflichen Position und dem Work-Family Conflict über die Anforderungen der Arbeit mediiert wurde (DiRenzo et al., 2011, S. 309).

Bisherige Forschungsergebnisse zeigen also, dass sowohl die Arbeit in Teilzeit als auch das berufliche Anspruchsniveau einen Einfluss auf den WHC haben. Weiterhin zeigen Studien, dass besonders für Führungskräfte auch einige Nachteile mit der Arbeit in Teilzeit einhergehen. In einer älteren Fallstudie zu einem großen Unternehmen aus dem Jahr 1999 ging für die befragten Führungskräfte mit der Arbeit in Teilzeit eine starke Arbeitsverdichtung bzw. Intensität einher. Durch eine höhere Produktivität und durch Mehrarbeit auch Zuhause sollte die verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen werden (Kohn & Breisig, 1999, S. 171–176). Außerdem ging für die befragten Teilzeit-Führungskräfte eine Pause des Karrierefortschritts mit der Arbeit in Teilzeit einher. Die Karriere könne aber ihres Erachtens durch die Wiederaufnahme einer Vollzeitstelle fortgesetzt werden (Kohn & Breisig, 1999, S. 172). Auch in Interviews mit Führungskräften, die in einer Studie aus dem Jahr 2008 durchgeführt wurden, wurden die Aufstiegschancen durch die Arbeit in Teilzeit von einem Teil der Befragten als schlechter bewertet (Blum et al., 2008, S. 117). Außerdem berichteten die befragten Führungskräfte in Teilzeit ebenfalls von häufigen Überstunden und Mehrarbeit, die auf Grund ihrer Position erwartet würden (Blum et al., 2008, S. 106–107). Die berufliche Tätigkeit und deren Anspruchsniveau beeinflusst also die mit der Teilzeitarbeit einhergehenden positiven und negativen Konsequenzen (Beham et al., 2012, S. 3730).

Der Einfluss dieser unterschiedlichen Situation für verschiedene Anspruchsniveaus auf den Zusammenhang von Teilzeitarbeit und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben

wurde bisher nur von wenigen Studien betrachtet. Z. B. wurde in einer Studie von Higgins et al. (2000) ein geringerer Work-to-Family Conflict für sowohl *Career* als auch *Earners employees* in Teilzeit festgestellt. Jedoch ging nur für die *Earners* auch ein geringerer Family-to-Work-Conflict mit der Arbeit in Teilzeit einher. Dabei waren „[c]areer employees [...] defined as those in managerial or professional positions. Earner employees were those in clerical, administrative, retail, or production jobs“ (Higgins et al., 2000, S. 21). Da die Studie heute fast 30 Jahre alte, kanadische Daten aus 1991/92 verwendete (Higgins et al., 2000), ist ein aktuellerer Blick, auch auf die Lage in Deutschland, interessant. Eine aktuellere Studie von Beham et al. (2012) verwendete Daten von 2011 aus verschiedenen europäischen Ländern, unter anderem auch Deutschland. Leider unterschied diese Studie jedoch nicht zwischen den beiden Richtungen des WHC, sondern betrachtete stattdessen die Zufriedenheit mit der Work-Family-Balance insgesamt, welche jedoch in engem Zusammenhang mit dem WHC beider Richtungen steht (Vaziri et al., 2022). Die Autor*innen zeigten eine signifikante Interaktion der beruflichen Position und der Teilzeitarbeit. *Professionals* profitierten weniger von der Arbeit in Teilzeit statt Vollzeit als *Non-professionals* (Beham et al., 2012). Die Bestimmung dieser Erwerbstätigengruppen wurde auf Basis des EGP Schemas vollzogen. Die ersten beiden Klassen wurden zur Gruppe der professional employees zusammengefasst, während die restlichen Klassen, mit Ausnahme der Selbstständigen und Landarbeiter, die im Sample nicht vorkamen, als non-professional employees gruppiert wurden (Beham et al., 2012, 3738f.; Erikson & Goldthorpe, 1992, 38f.).

Eine Betrachtung des so festgestellten Zusammenhangs unter Berücksichtigung der verschiedenen Richtungen des Konfliktes soll hier ein klareres Licht auf die Gründe für einen etwaigen Einfluss des beruflichen Anspruchsniveaus auf den Effekt der Teilzeit auf Vereinbarkeit werfen. Zudem wird der Zusammenhang hier für den deutschen kulturellen und gesetzlichen Kontext und mit aktuelleren Daten untersucht. So soll ein Beitrag zur Untersuchung des Themenkomplexes der Einflussfaktoren auf den WHC geleistet werden und die Forschungsfrage „*Inwiefern hat die Arbeit in Teilzeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus einen Einfluss auf den Work-Home Conflict?*“ beantwortet werden.

2.2. Work-Home Conflict und die Theory of Role Strain

Zur Beantwortung dieser Frage sollen nun zunächst theoretische Überlegungen zum untersuchten Zusammenhang angestellt werden. Hierfür wird die Grundlage des Konzeptes des

WHC bzw. des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben, die Theory of Role Strain (Goode, 1960), besprochen und die Arbeit in Teilzeit so als Reduktion des time-based Conflicts vorgestellt. Zur Betrachtung der möglichen Unterschiede zwischen den beruflichen Anspruchsniveaus in den Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf den WHC wird im Weiteren zudem das Konzept der Subjektivierung von Arbeit (Baethge, 1991) herangezogen.

Der WHC wird in der Regel im Rahmen der Theory of Role Strain von Goode (1960) betrachtet (Drobnič, 2011, S. 4). Nach dieser Theorie möchten Menschen normalerweise verschiedene Erwartungen erfüllen, die ihnen in diversen Rollen entgegengebracht werden (Goode, 1960, S. 484f.), jedoch haben sie nur begrenzte Ressourcen und Energie, um den Rollenerwartungen an ihr Verhalten zu entsprechen. So kommt es vor, dass Rollenträger*innen nicht über genug Energie und Ressourcen, wie z. B. Zeit, verfügen, um alle Erwartungen auch aus unterschiedlichen, gleichzeitig eingenommenen Rollen zu erfüllen (Goode, 1960, S. 485). So kommt es zu einem Rollenstress (*role strain*), der von Goode als belastendes Problem und „[...] difficulty in meeting given role demands [...]“ (Goode, 1960, S. 485) beschrieben wird. Wenn nun also Rollenanforderungen aus einem Lebensbereich begrenzte Ressourcen, wie z.B. Zeit, in Anspruch nehmen, stehen diese nicht mehr für die Erfüllung der Erwartungen aus dem anderen Bereich zu Verfügung und es entsteht ggf. ein Interrollenkonflikt für den*die Rollenträger*in. Erschwert oder verhindert die Einnahme von Rollen in Erwerbsarbeit oder Privatleben so die Erfüllung von Rollenerwartungen im jeweils anderen Bereich, liegt WHC vor (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77). Dieser wird, wie bereits beschrieben, als das Gegenteil einer Work-Life-Balance betrachtet wird (Drobnič, 2011, S. 6; Frone, 2003, S. 145). Der WHC kann verschiedene Ursachen haben. Er kann erstens zeitlich begründet, bzw. *time-based*, sein, wenn Rollenanforderungen verschiedener Bereiche um die zeitlichen Ressourcen eines Individuums konkurrieren. Wenn die Erfüllung der Erwartungen einer Rolle durch psychische und physische Belastung aus Rollen des anderen Bereichs erschwert oder verhindert wird, besteht zweitens ein in Belastung begründeter, bzw. *strain-based*, WHC. Schließlich kann der WHC in Verhalten begründet, bzw. *behaviour-based*, sein, wenn die verschiedenen Rollen grundsätzlich inkompatibles Verhalten von den Rollenträger*innen fordern (Greenhaus & Beutell, 1985, S. 77–82). Weiterhin geht der in diesem Kontext meist verwendete Resources-Demands Ansatz davon aus, dass der beschriebene WHC durch bestimmte Anforderungen bzw. *demands* aus den jeweiligen Lebensbereichen verstärkt und durch verschiedene Ressourcen bzw. *resources* verringert werden kann, oder. die Work-Life-

Balance verbessert werden kann (Demerouti et al., 2001; Drobnič, 2011, S. 6f.; Voydanoff, 2008). Voydanoff (2005) unterscheidet bezüglich der Anforderungen, ähnlich wie bei den oben genannten Formen des Konflikts von Greenhaus und Beutell (1985), zwischen u. A. *time-based demands* und *strain-based demands*. Hierbei gelten die Arbeitsstunden als *time-based demand* der Arbeit (Voydanoff, 2005, S. 709).

Die Arbeitszeit kann so als Anforderung der Arbeit betrachtet werden, die einen zeitlich basierten WHC beeinflusst. Zeit, die auf der Arbeit verbracht wird, steht nicht mehr für die Erfüllung von Erwartungen aus dem Lebensbereich Home zur Verfügung (Voydanoff, 2005, S. 709). So könnte sich eine Arbeitnehmerin mit langen täglichen Arbeitszeiten z. B. daran gehindert sehen in ihrer Rolle als Mutter Zeit mit ihren kleinen Kindern zu verbringen, da sie erst nach Hause kommt, wenn diese ins Bett gehen müssen. Die Anforderungen der Arbeit stören die Rollenerfüllung im Privatleben. Eine Reduktion dieser zeitlichen Anforderung der Arbeit durch die Arbeit in Teilzeit sollte somit einen *time-based Work-to-Home Conflict* reduzieren und damit die Vereinbarkeit der Lebensbereiche verbessern. Dies bedeutet für die hier betrachtete Fragestellung, dass von einem negativen Zusammenhang der Arbeit in Teilzeit mit dem *Work-to-Home Conflict* ausgegangen werden muss.

Weitere Anforderungen der Erwerbsarbeit können zu einem *strain-based Conflict* führen, wenn die Erfüllung von Rollenerwartungen im Privatleben durch Belastung aus der Arbeitsrolle erschwert oder verhindert wird (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2005, S. 711). Als *strain-based demands* der Arbeit, die zu dem entsprechenden *Work-to-Home Conflict* führen, gelten z. B. hoher Zeitdruck, intensive Arbeitsbelastung, Führungsverantwortung und Jobunsicherheit (Beham & Drobnič, 2011; Voydanoff, 2005, S. 711). Für diese Merkmale kann angenommen werden, dass sie vermehrt auf höheren beruflichen Anspruchsniveaus auftreten (Beham et al., 2012, S. 3730; Blum et al., 2008; DiRenzo et al., 2011, S. 306). Somit sollte auf Grund höherer *strain-based demands* ein stärkerer *Work-to-Home Conflict* für anspruchsvollere Tätigkeitsgruppen bestehen.

Jedoch bezieht sich die hier betrachtete Fragestellung auch auf den Einfluss des beruflichen Anspruchsniveaus auf den oben beschriebenen Zusammenhang der Teilzeitarbeit mit dem WHC. Hierzu muss ein weiterer theoretischer Ansatz zur Untersuchung der Fragestellung herangezogen werden.

2.3. Die Subjektivierung von Arbeit

Der Ansatz der Subjektivierung von Arbeit im Anschluss an Baethge (1991) (Kleemann et al., 2002, S. 53) soll somit nun verwendet werden, um die Möglichkeit eines Unterschieds zwischen verschiedenen beruflichen Anspruchsniveaus in den Auswirkungen der Arbeit in Teilzeit auf den WHC theoretisch zu betrachten.

Die Subjektivierung von Arbeit ist eine Entwicklung, die als „[...] Intensivierung von ‚individuellen‘, d.h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“ (Kleemann et al., 2002, S. 57f.) verstanden wird. Dies beinhaltet das Stellen von individuellen, subjektiven Ansprüchen an die Arbeit durch Erwerbstätige sowie den funktionalen Bedarf von subjektiven Leistungen in Arbeitsprozessen. Somit wird eine doppelte zunehmende Einbringung von Subjektivität in die Erwerbsarbeit diagnostiziert (Kleemann et al., 2002, S. 58). Die Subjektivität beschreibt hierbei die auch gesellschaftlich geprägten individuellen Ressourcen von Personen, die deren jeweils individuell spezifischen Handlungsmöglichkeiten bestimmen (Kleemann et al., 2002, S. 56f.). Speziell relevant für den hier betrachteten Zusammenhang ist einer der Aspekte der Subjektivierung von Arbeit: Das Herantragen individueller subjektiver Ansprüche an die Arbeit durch Erwerbstätige. Baethge diagnostiziert so ein „[...] subjektzentrierte[s] Arbeitsverständnis [...]“ (Baethge, 1991, S. 11), nach dem die Erwerbstätigen ein Bedürfnis haben, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen (Baethge, 1991, S. 7). Die Berufsrolle wird als sinnstiftend und wichtig für die eigene Identität gesehen (Baethge, 1991, S. 10). Sie wird auch als Möglichkeit betrachtet „[...] etwas Neues zu lernen, sich weiterzuentwickeln und ein Gefühl der Kompetenz und Unabhängigkeit zu gewinnen [...]“ (Baethge, 1991, S. 9). Der Beitrag der Arbeit zur individuellen Identitätskonstruktion wird weiterhin auch außerhalb der Arbeitszeit, z.B. durch Weiterbildungsaktivitäten, verfolgt, wenn die eigentliche Arbeit die Bedürfnisse nach einer sinnstiftenden Tätigkeit nicht erfüllt (Baethge, 1991, S. 10f.). Die Arbeit dient so der persönlichen Selbstverwirklichung (Kleemann et al., 2002, S. 83).

Diese normative Subjektivierung der Arbeit (Baethge, 1991, S. 6) gilt insbesondere für höher qualifizierte Berufsgruppen. So gilt das subjektzentrierte Arbeitsverständnis nach Baethge speziell für gebildete Arbeitnehmer*innen in qualifizierten Berufspositionen (Baethge, 1991, S. 9f., 12; Kleemann et al., 2002, S. 83). Zudem werden Arbeitsorganisationen, die subjektive Leistungen der Arbeitnehmer*innen bedürfen, besonders in anspruchsvolleren Dienstleis-

tungstätigkeiten eingesetzt (Kleemann et al., 2002, S. 65). Die in dieser Arbeit verwendete Unterscheidung zwischen den beruflichen Anspruchsniveaus basiert zwar nicht direkt auf der Qualifikation der Erwerbstätigen, sondern auf ihren beruflichen Tätigkeiten, jedoch spielen die für den Beruf geforderten Qualifikationen auch eine Rolle in der Einordnung in die verschiedenen Skill Level (International Labour Organization, 2012, S. 11–14).

Somit ergibt sich aus dem Ansatz der Subjektivierung von Arbeit für Personen in High-Skill Berufen die Annahme einer stärkeren Identifikation mit ihrer Erwerbsarbeit sowie eines stärkeren Anspruchs der Selbstverwirklichung durch Arbeit. Dies könnte dazu führen, dass Erwerbstätige der anspruchsvolleren Berufsgruppen den negativen Aspekten der Teilzeittätigkeit mehr Bedeutung zumessen. So könnte z.B. das mit einer Arbeit in Teilzeit oft einhergehende Pausieren des Karrierefortschritts (Blum et al., 2008, S. 117; Kohn & Breisig, 1999, S. 171; Lawrence & Corwin, 2003, S. 924) negativer bewertet werden. In diesem Fall würde der verringernde Effekt der Arbeit in Teilzeit auf den allgemeinen WHC weniger stark für die gehobeneren Anspruchsniveaus ausfallen. Denn die Teilzeitarbeit reduziert, wie im vorherigen Kapitel besprochen, den time-based conflict aus der Richtung der Arbeit, jedoch könnte die Reduktion der Arbeitsstunden, auf Grund der damit einhergehenden Nachteile, als Konflikt aus Richtung der Familie betrachtet werden. Die sinnstiftende und als Teil der Selbstverwirklichung betrachtete Arbeitszeit muss reduziert werden, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Diese Wirkungen aus verschiedenen Richtungen könnten sich zum Teil ausgleichen. Somit würde der WHC durch Teilzeitarbeit zwar verbessert, jedoch nicht so stark wie bei weniger in die Arbeit investierten Arbeitnehmer*innen mit weniger anspruchsvollen Tätigkeiten.

2.4. Hypothesen und angenommene Zusammenhänge

Aus dem bisher betrachteten Forschungsstand sowie den aus den theoretischen Ansätzen der Theory of Role Strain (Goode, 1960) und der Subjektivierung von Arbeit (Baethge, 1991) hervorgehenden Überlegungen lassen sich mehrere empirisch zu überprüfende Hypothesen ableiten.

Zunächst konnte mittels der Theory of Role Strain und dem Resources-Demands Ansatz geschlussfolgert werden, dass durch die Arbeit in Teilzeit und die damit einhergehende Reduktion der zeitlichen Anforderungen der Arbeit, der time-based Work-to-Home Conflict redu-

ziert werden sollte. Somit wird im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen erwartet, dass mit der Teilzeitarbeit ein geringerer Work-to-Home Conflict einhergeht. Ein direkter Zusammenhang des aus dem Bereich der Arbeit stammenden Merkmals mit dem Home-to-Work Conflict wird nicht erwartet.

H1a: Die Teilzeitarbeit geht mit einer im Vergleich zur Vollzeitarbeit verringerten Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home-Conflicts einher.

H1b: Die Teilzeitarbeit hat keinen Einfluss auf dem Home-to-Work-Conflict.

Weiterhin konnte geschlussfolgert werden, dass die mit höheren Anspruchsniveaus einhergehenden, vermehrten Anforderungen der Arbeitsrolle mit einem stärkeren strain-based Conflict, verursacht durch die Arbeitsrolle, in Verbindung stehen.

H2a: Anspruchsvollere Tätigkeiten gehen mit einer im Vergleich zu weniger hohen beruflichen Anspruchsniveaus erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home-Conflicts einher.

H2b: Das berufliche Anspruchsniveau hat keinen Einfluss auf den Home-to-Work-Conflict.

Zusätzlich wird erwartet, dass der oben beschriebene Einfluss auf die Vereinbarkeit der Lebensbereiche für Teilzeiterwerbstätige auf höheren beruflichen Anspruchsniveaus weniger stark ausfällt als für weniger anspruchsvolle Tätigkeitsgruppen. Auf Grund ihrer beruflichen Position und typischerweise zeitlich sowie räumlich vergleichsweise ungebundeneren Aufgaben (Beham et al., 2012, S. 3730; Blum et al., 2008; International Labour Organization, 2012, S. 11–14), führt die Arbeit in Teilzeit auf höheren beruflichen Anspruchsniveaus nicht zwingendermaßen zu einer mit niedrigeren Anspruchsniveaus vergleichbaren Reduktion von Arbeitszeit (Blum et al., 2008, S. 106f.) und dem davon beeinflussten time-based Work-to-Home Conflict.

H3a: Für anspruchsvolle Tätigkeiten ist der verringerende Effekt der Teilzeitarbeit auf den Work-to-Home-Conflict weniger stark als für weniger hohe berufliche Anspruchsniveaus.

Schließlich konnten aus zusätzlichen Überlegungen zur stärker bei gehobenen Anspruchsniveaus auftretenden Subjektivierung von Arbeit weitere Schlüsse gezogen werden. Diese suggerieren ebenfalls, dass sich der Zusammenhang von Teilzeitarbeit und WHC für unterschiedliche Berufsgruppen ggf. unterschiedlich gestaltet. So kann angenommen werden, dass die Reduktion der Arbeitszeit bei Tätigkeiten höherer Anspruchsniveaus zwar ebenfalls

zu einem (weniger stark (H3a)) reduzierten time-based Work-to-Home Conflict führt (H1a), sie jedoch gleichzeitig auch einen Home-to-Work Conflict verursacht. Die Berufstätigen gehobenerer Anspruchsniveaus identifizieren sich im Rahmen der Subjektivierung von Arbeit stärker mit ihrer Arbeitsrolle und empfinden die zeitliche Reduktion ihrer Arbeitsrolle zur Minderung von Vereinbarkeitsproblemen möglicherweise als Störung ihrer Arbeitsrolle durch Verpflichtungen aus dem Privatleben. Somit bestünde für Teilzeittätige auf höheren Anspruchsniveaus ein erhöhter Home-to-Work Conflict. So könnte das berufliche Skill Level die Beziehung zwischen Teilzeitarbeit und WHC moderieren.

H3b: Die Teilzeitarbeit auf hohen Anspruchsniveaus geht mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Home-to-Work-Conflicts einher.

Zusätzlich wird davon ausgegangen, dass weitere Anforderungen aus dem Arbeits- und Privatleben sowie soziodemografische Faktoren, dem beschriebenen bisherigen Forschungsstand und theoretischen Rahmen entsprechend, einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home Conflicts und eines Home-to-Work Conflicts haben. Sie werden im Folgenden noch näher beschrieben und in die empirischen Analysen einbezogen.

3. Daten und Methode

Nachdem somit die theoretische Betrachtung der Forschungsfrage durchgeführt und auf dieser Basis die empirisch zu überprüfenden Hypothesen aufgestellt wurden, wird nun die Datengrundlage für den empirischen Teil der Arbeit vorgestellt. Anschließend werden die verwendeten Variablen und ihre Operationalisierung sowie die gewählte Analysemethode beschrieben.

3.1. Das Beziehungs- und Familienpanel pairfam

Zur empirischen Überprüfung der Hypothesen werden Daten des Beziehungs- und Familienpanels (pairfam)¹, im Folgenden nur pairfam genannt, herangezogen. Die vorgenommenen Analysen basieren auf den Daten der achten Erhebungswelle des Beziehungs- und Familien-

¹ Diese Arbeit nutzt Daten des Beziehungs- und Familienpanels pairfam, welches von Josef Brüderl, Sonja Drobnič, Karsten Hank, Johannes Huinink, Bernhard Nauck, Franz J. Neyer und Sabine Walper geleitet wurde. Die Studie wurde von 2004 bis 2022 als Schwerpunktprogramm bzw. Langfristvorhaben durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert.

panels pairfam, Release 14.2 (Brüderl et al., 2024). Eine ausführliche Darstellung der Studie findet sich in Huinink et al. (2011).

Die deutsche Panelstudie ist fokussiert auf die Themen Familie, Elternschaft, Partnerschaft und intergenerationale Beziehungen. Die teilnehmenden Personen werden einmal im Jahr in einstündigen, computergestützten Interviews befragt und bilden eine Stichprobe aus Menschen, die in privaten Haushalten in Deutschland leben und den untersuchten Altersgruppen angehören. Diese beschränken sich auf Personen der Geburtsjahrgänge 1971-1973, 1981-1983 oder 1991-1993. Die im Jahr 2008 gestartete, jährliche Panelbefragung zeichnet sich durch ein Multi-Actor Design aus. Dies bedeutet, dass zusätzlich zu den zentralen Befragten, den sogenannten Anker-Personen, teilweise auch die jeweiligen Partner*innen, Eltern und Kinder mit eigenen Fragebögen befragt werden (Brüderl et al., 2023, S. 1f.; Huinink et al., 2011, S. 90).

Obwohl der WHC kein besonders fokussiertes Schwerpunktthema des Panels pairfam darstellt, bietet es die nötigen Daten für die Untersuchung der hier gestellten Forschungsfrage in detaillierter Form. So werden die Befragten seit der 6. Welle des Panels zweijährlich zu ihrem WHC bzw. ihrer Work-Life-Balance befragt (Thönnissen et al., 2023, S. 24–27). Außerdem stehen viele Informationen zu den Bedingungen ihrer beruflichen Tätigkeiten zur Verfügung. So auch die Arbeitszeit und ihr Tätigkeitsbereich, aus dem das berufliche Anspruchsniveau geschlossen werden kann (Brüderl et al., 2024). Auch Angaben zu verschiedenen anderen Arbeitsbedingungen, die auf Grund ihres, in bisheriger Literatur beschriebenen, Einflusses auf den WHC in die Berechnungen einbezogen werden müssen, liegen vor. Weiterhin beinhaltet der verwendete Datensatz die zentralen Angaben zu soziodemografischen Merkmalen, die als Kontrollvariablen in die Regressionsmodelle mit aufgenommen werden (Brüderl et al., 2024). Eine Längsschnittuntersuchung wird hier trotz der Verfügbarkeit von Paneldaten nicht durchgeführt, da dies den gesetzten Umfang der Arbeit übersteigen würde. Die damit zu erwartenden Ergebnisse sind dennoch von großem Interesse und eine Längsschnittuntersuchung sollte in weiterer Forschung in Erwägung gezogen werden. Stattdessen sollen die Daten der Ankerpersonen der achten Welle des Panels verwendet werden, da in dieser Welle die hier relevanten Größen, wie der WHC, abgefragt wurden und die Daten noch eine ausreichend große Fallzahl für die unternommenen statistischen Analysen bieten. Die Befragungen dieser Welle wurden in 2015/16 durchgeführt und es liegen insgesamt er-

hobene Daten für 5461 Anker-Personen vor (Brüderl et al., 2024). Aktuellere, verfügbare Wellen beinhalteten auf Grund von Panelmortalität weniger Fälle sowie teilweise nicht alle für diese Untersuchung zentralen Variablen.

3.2. Stichprobe, Variablen und Analysemethode

Die für die Untersuchung verwendete Stichprobe von Befragten aus Welle acht von pairfam muss für die hier vorgenommene Untersuchung auf Personen eingegrenzt werden, die in Teilzeit oder Vollzeit erwerbstätig sind. Diese Einschränkung ergibt sich aus der Fragestellung, die sich auf den Effekt der Erwerbsarbeit in Teilzeit im Gegensatz zur Arbeit in Vollzeit bezieht. Ebenfalls setzt der zweite Teil des Forschungsinteresses, bezüglich des Einflusses des Anspruchsniveaus beruflicher Tätigkeiten, eine Stichprobe aus Erwerbstätigen voraus. Neben den in Teilzeit oder Vollzeit Angestellten, werden ebenfalls die hauptberuflich geringfügig Beschäftigten als Teilzeittätige angenommen und in die Stichprobe aufgenommen. Dies geschieht, da die mit der geringfügigen Beschäftigung einhergehende monatliche Lohngrenze gemeinsam mit dem Mindestlohn automatisch zu einer Arbeitszeit unter derjenigen von vergleichbaren Vollzeittätigen führt (Statistisches Bundesamt, o. J.a, o. J.b). Zusätzlich werden alle Fälle aus der für die Analysen verwendeten Stichprobe ausgeschlossen, die fehlende Werte in den zentralen Variablen haben. Diese Eingrenzung führt zu einer Stichprobengröße von 3403 Fällen, mit 27,5% Teilzeiterwerbstätigen in der gewichteten Stichprobe (Brüderl et al., 2024, eigene Berechnungen). Die Daten wurden für alle deskriptiven Ergebnisse nach Empfehlung von pairfam gewichtet (Wetzel et al., 2021, S. 3).

Die so bereits relevant gewordene Variable des Arbeitszeitmodells dient in den folgenden Analysen zur Überprüfung der Hypothesen als zentrale erklärende Variable. Sie wurde gebildet aus der von pairfam generierten Variable *lfs* (Labor force status), die den primären Arbeitsmarktstatus der Befragten abbildet (Brüderl, Edinger et al., 2024, S. 52–54). Die neu gebildete Variable *Teilzeit* fasst in Ausprägung 1 „Teilzeit“ alle Fälle zusammen, die angaben, teilzeiterwerbstätig zu sein oder primär geringfügig erwerbstätig zu sein. Diese Operationalisierung der Arbeitszeitmodelle der Befragten basiert also, wie in vielen Untersuchungen (Statistisches Bundesamt, o. J.a), auf der Selbstidentifikation der Befragten. Die Ausprägung 0 „Vollzeit“ umfasst alle Fälle, die in der *lfs*-Variable von pairfam als in Vollzeit erwerbstätig erfasst sind.

Als zweite zentrale unabhängige Variable der Untersuchung wird eine neu gebildete Variable verwendet. Diese soll das Anspruchsniveau der beruflichen Tätigkeiten der Befragten anzeigen und basiert auf der in pairfam generierten Variable *isco08*, die die Berufe der Befragten, klassifiziert nach dem Schema der vierstelligen International Standard Classification of Occupations (ISCO), angibt (Brüderl, Edinger et al., 2024, S. 48). Zur Bildung der neuen Variable *ISCOSkill* werden die in pairfam nach ISCO-08 codierten Berufe der Befragten den vier, für die ISCO Major Groups definierten, Skill Levels zugeordnet. Diese definieren in etwa das typische Anspruchsniveau der Tätigkeitsgruppen in hierarchischer Form. Dabei ist das Skill Level bestimmt durch die Komplexität und den Umfang der Aufgaben von Berufsgruppen (International Labour Organization, 2012, S. 11–14). Das Skill Level 1 beschreibt Tätigkeiten wie Reinigung, Küchenhilfe und Frachtabfertigung, die „[...] performance of simple and routine physical or manual tasks“ beinhalten (International Labour Organization, 2012, S. 12). Berufe wie Schneider*in, Verkäufer*in und Polizist*in werden dem Skill Level 2 zugeordnet und involvieren Aufgaben wie „[...] operating machinery and electronic equipment; driving vehicles; maintenance and repair [...]; and manipulation, ordering and storage of information“ (International Labour Organization, 2012, S. 12). Das Skill Level 3 beschreibt Berufe wie Aufnahmetechniker*in, medizinische*r Labortechniker*in und Filialleiter*in, die die „[...] performance of complex technical and practical tasks [...]“ (International Labour Organization, 2012, S. 13) involvieren. Berufe wie Lehrer*in, Ärzt*in und Bauingenieur*in sind auf dem höchsten Anspruchsniveau, Skill Level 4, angesiedelt und involvieren Aufgaben „[...] that require complex problem-solving, decision-making and creativity [...]“ (International Labour Organization, 2012, S. 13). Um einen detaillierten Einblick in den Effekt gehobenerer Anspruchsniveaus auf die Wirkung von Teilzeit auf den WHC zu erhalten, werden die Anspruchsniveaus nicht enger, zu z. B. 2 Kategorien, zusammengefasst. Wie explorative Analysen ergaben, besteht ein Unterschied in den Auswirkungen der vier Anspruchsniveaus, sodass sie nicht sinnvoll gruppiert werden können. Die hier verwendete Variable hat also ein ordinales Skalenniveau mit vier Ausprägungen, wobei das Skill Level 2 in den Analysen als Referenzkategorie dient.

Die abhängigen Variablen für die geplante Untersuchung sind der Work-to-Home-Conflict und der Home-to-Work-Conflict. Diese Variablen müssen ebenfalls neu gebildet werden. Hierfür wird eine Item-Batterie zum WHC verwendet, die Aussagen zur Messung des Konflikts zwischen Arbeit und Privatleben beinhaltet. Hierzu wurden die Befragten gebeten ihre

Zustimmung zu jedem Item auf einer 5er-Skala von 1 „Trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „Trifft voll und ganz zu“ anzugeben (Brüderl et al., 2024). Bei der Konzeption der Befragung wurde bereits die Zweiseitigkeit des Konfliktes zwischen Arbeit und Privatleben bedacht. Entsprechend beinhaltet die Item-Batterie zum WHC je vier Aussagen, die jeweils eine der beiden Konfliktrichtungen betreffen. Vier der Items sollen somit einen Work-to-Home Conflict und weitere vier einen Home-to-Work Conflict messen. Dabei sind die Aussagen explizit so formuliert, dass sie sich auf das gesamte Privatleben der Befragten beziehen lassen und nicht nur auf die Familie und damit einhergehende etwaige Anforderungen (Thönnissen et al., 2023, S. 25f.). Entsprechend messen die gebildeten Variablen den *Work-Home Conflict* auch von Personen ohne spezifische Familienrollen und die Bezeichnung WHC, anstelle des häufigen *Work-Family Conflict*, wird weiterhin als für diese Untersuchung gerechtfertigt betrachtet.

Die erwähnten Items sollen zu den zwei Variablen *Work-to-Home Conflict* und *Home-to-Work Conflict* reduziert werden. Hierfür wurden zunächst die Korrelationen der Itemgruppen (siehe Anhang 2) überprüft und eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt (siehe Anhang 3). Die Items korrelierten stark mit den anderen Items, welche, schon dem Wortlaut nach, die gleiche Konfliktrichtung messen. Und auch die Faktorenanalyse suggerierte die Extraktion von zwei latenten Variablen, auf denen die Faktorladungen der Items so verteilt waren, wie es bereits der Wortlaut der Aussagen suggeriert. So ergibt sich die Zusammenfassung der folgenden Aussagen zur latenten Variable *Work-to-Home Conflict*:

- „Durch die zeitliche Arbeitsbelastung im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium kommt mein Privatleben zu kurz.“,
- „Auch wenn ich etwas mit Freunden, Partner/ Partnerin oder Familie unternehme, muss ich häufig an die Arbeit denken.“,
- „Nach den Belastungen durch die Arbeit fällt es mir schwer, mich zu Hause zu entspannen und/oder meine Freizeit mit anderen zu genießen.“,
- „Meine Arbeit hält mich mehr von Unternehmungen mit Freunden, Partner/Partnerin und Familie ab, als mir recht ist.“ (pairfam group, 2024, S. 73).

Cronbachs Alpha für diese Items liegt bei 0,77 (Anhang 4), was eine gute interne Reliabilität suggeriert. Entsprechend messen die Items gemeinsam den von der Arbeit ausgehenden

Konflikt zwischen den Lebensbereichen, der zur Überprüfung der Hypothesen als abhängige Variable der Analysen fungiert.

Stärker auf den anderen Faktor laden die folgenden Items, die zur Variable Home-to-Work Conflict zusammengefasst werden:

- „Weil ich durch private Belange häufig gestresst bin, habe ich Probleme, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.“,
- „Wegen privater Termine fehlt mir häufig die Zeit für meine Arbeit.“,
- „Die Zeit, die ich für Partner/ Partnerin, Familie und Freunde brauche, hindert mich daran, mich stärker im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium zu engagieren.“,
- „Konflikte in meinem Privatleben beeinträchtigen meine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.“ (pairfam group, 2024, S. 73).

Auch hier kann mit einem Cronbachs Alpha von 0,71 (Anhang 5) von einer guten internen Reliabilität ausgegangen werden. Nach dieser Überprüfung werden diese Items also zu einer Variable zusammengefasst, die den Konflikt zwischen den Anforderungen aus verschiedenen Lebensbereichen aus Richtung des Privatlebens misst.

Dies geschieht in Anlehnung an eine Studie von Borgmann et al. (2020, S. 4), in der auf gleiche Weise mit den Daten zum WHC in pairfam verfahren wurde. So wird ein Summenindex der jeweils vier Items mit dem Minimalwert 4 und dem Maximalwert 20 erstellt. Auf Grund der stark rechtschiefen Verteilung der Items werden die Ausprägungen der Variablen anschließend reduziert, um zwischen der Wahrnehmung eines ausgeprägten WHC und eher geringer und ggf. situationsabhängiger Wahrnehmung eines solchen Konflikts zu unterscheiden. Eine ähnliche Zusammenführung wurde auch in einer Studie von Drobnič und Guillén Rodríguez (2011, S. 242) durchgeführt. So wird für alle Fälle mit einem Summenindex über 10 ein ausgeprägter Konflikt angenommen. Um einen Summenindex von mindestens 11 zu erreichen, mussten Befragte bei mindestens 3 der Items wenigstens eine 3 auf der Zustimmungsskala angegeben haben (Borgmann et al., 2020, S. 4). Diese Fälle werden in der Kategorie 1 zusammengefasst. Für Fälle mit einem Summenindex von unter 10 wird kein ausgeprägter Konflikt angenommen und sie werden der Kategorie 0 zugewiesen. In der gewichteten

Stichprobe haben so 35,4% der Fälle einen Work-to-Home Conflict und 7,0% einen Home-to-Work Conflict (Brüderl et al., 2024, eigene Berechnungen).

Aus dieser Operationalisierung des WHC resultieren zwei binäre abhängige Variablen. Deshalb werden zur Überprüfung der oben formulierten Hypothesen binär logistische Regressionsmodelle mit Work-to-Home Conflict und Home-to-Work Conflict als abhängige Variablen gerechnet. Hierbei werden einige weitere Variablen in die Analysen einbezogen: Als Kontrollvariablen werden die in pairfam verfügbaren Variablen genutzt, welche, wie es sich aus dem Forschungsstand ergab, ebenfalls einen Einfluss auf den WHC haben können. Hierzu zählen das Vorhandensein von eigenen minderjährigen Kindern im Haushalt (Chung, 2011), der Beziehungsstatus (Beham & Drobnič, 2011), das Alter (Beham & Drobnič, 2011), das Geschlecht (Voydanoff, 2005), der Bildungsstand (Schieman et al., 2009; Voydanoff, 2005), die Jobunsicherheit (Beham & Drobnič, 2011), die Arbeit unter Zeitdruck (Drobnič & Guillén Rodríguez, 2011) und die Arbeit in Schichten oder in der Nacht (Voydanoff, 2005).

Das *Alter*² stellt hierbei eine kontinuierliche Variable dar, während das *Geschlecht* als dichotome Variable mit 1 „Weiblich“ und 0 „Männlich“ kodiert wurde. Der *Bildungsstand* wurde auf Basis der ISCED-Skala erhoben (Brüderl, Edinger et al., 2024, S. 45f.) und wird in die Kategorien 1 „Geringer Bildungsgrad“ (Vorschulische -, Grund- und untere Sekundärbildung - Level 1b, 2a, 2b in ISCED), 2 „Mittlerer Bildungsgrad“ (Höhere Sekundärbildung und Postsekundäre, nicht tertiäre Bildung - Level 3a, 3b, 4a in ISCED) und 3 „Hoher Bildungsgrad“ (Tertiäre Bildung - Level 5, 6 in ISCED) zusammengefasst. Dies ist auch in anderen Studien üblich (z. B. Heidenreich, 2015, S. 397). Der geringe Bildungsgrad dient als Referenzkategorie in den folgenden Analysen. Das Vorhandensein minderjähriger Kinder im Haushalt kann aus der Variable *ykage* in pairfam gefolgert werden, die das Alter des jüngsten eigenen Kindes im Haushalt des Ankers angibt (Brüderl, Edinger et al., 2024, S. 35). Die Variable *Kinder* ist kodiert als 1 „Minderjährige Kinder im Haushalt“ und 0 „Keine minderjährigen Kinder im Haushalt“. Auf gleiche Weise ist die Variable *PartnerinHaushalt* kodiert. Diese Variable wurde abgeleitet aus der von pairfam generierten Variable *relstat*, die den Beziehungsstatus inklusive der Wohnsituation der Befragten angibt (Brüderl, Edinger et al., 2024, S. 38). Die Belas-

² Um einen ggf. nichtlinearen Zusammenhang mit dem Alter zu berücksichtigen, wurde die Variable zunächst ebenfalls in quadrierter Form in die Modelle aufgenommen. Da die Effekte hierbei jedoch nicht signifikant waren und der Einbezug der quadrierten Variable die Regressionsvoraussetzung keiner Multi-kollinearität somit unnötig einschränken würde, wurde das quadrierte Alter aus den Kontrollvariablen entfernt. Gleichmaßen gingen auch Yucel und Chung (2023, S. 205) vor.

tung aus der Arbeitsrolle in Form von Jobunsicherheit wird hier in Form von Befristung gemessen, da pairfam keine Frage zur Sorge um Jobverlust stellt und ein befristetes Arbeitsverhältnis bereits definitionsgemäß mit Jobunsicherheit einhergeht. Die Variablen zur *Befristung*, *Schichtarbeit* und *Nachtarbeit* wurden so kodiert, dass die Ausprägung 1 die Fälle beinhaltet, bei denen diese Arbeitsmerkmale zutreffen und die Ausprägung 0, diejenigen beinhaltet, bei denen sie nicht zutreffen. Die Variable *Zeitdruck* gibt schließlich die Zustimmung zur Aussage „Ich muss oft unter hohem Zeitdruck arbeiten“ (pairfam group, 2024, S. 72) auf einer 5er-Skala von 5 „Stimme voll und ganz zu“ bis 1 „Stimme überhaupt nicht zu“ an.

Mit Hilfe diesen so operationalisierten Daten und der entsprechend gewählten Analysemethode sollen die genannten Hypothesen überprüft werden und so eine Antwort auf die Fragestellung „*Inwiefern hat die Arbeit in Teilzeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus einen Einfluss auf den Work-Home Conflict?*“ gefunden werden.

4. Auswertung

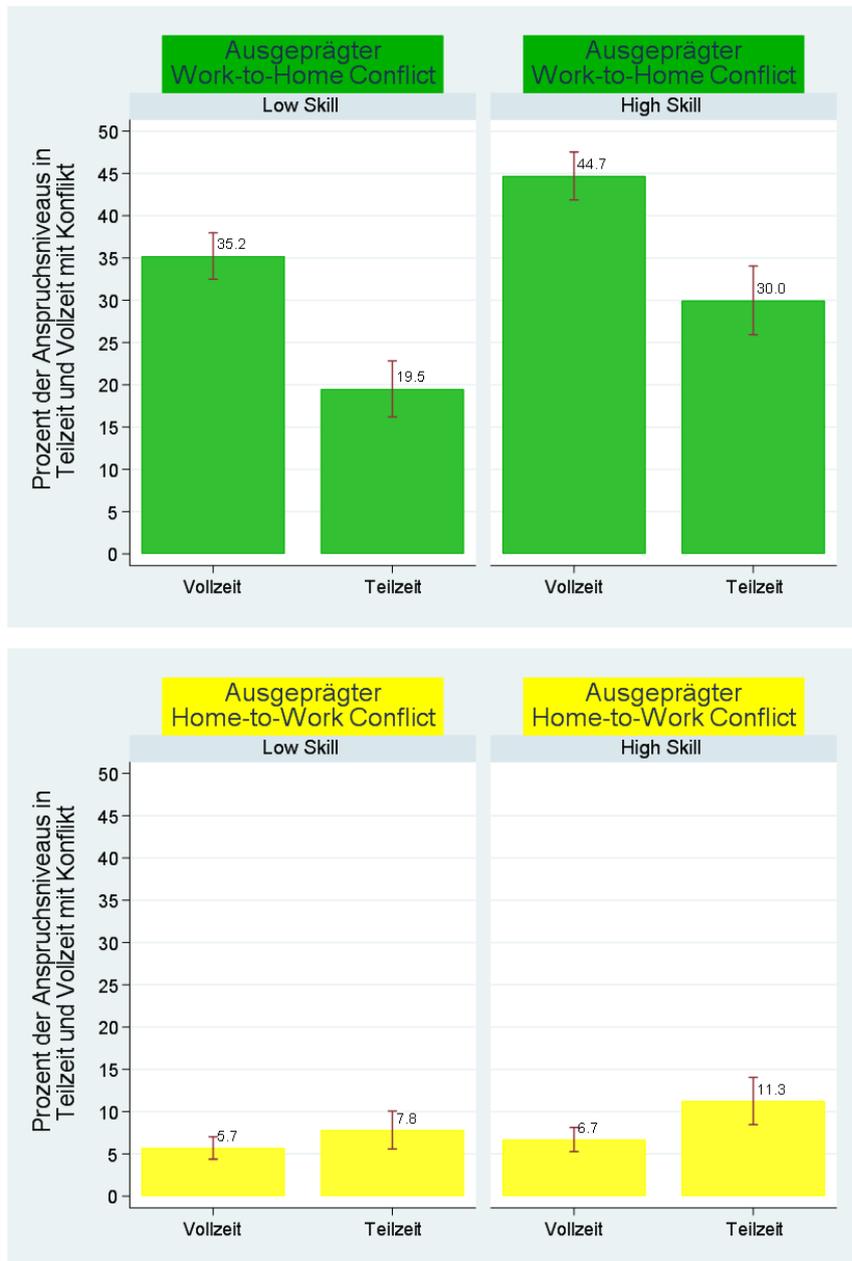
Die auf die beschriebene Weise unter Verwendung von STATA 15.1 ermittelten Ergebnisse der empirischen Untersuchung des Einflusses von Teilzeitarbeit in Tätigkeiten verschiedener Anspruchsniveaus auf den WHC werden im Folgenden vorgestellt.

4.1. Ergebnisse

Zunächst soll kurz auf ausgewählte deskriptive Ergebnisse der Untersuchung eingegangen werden. So wurde eine Operationalisierung von Teilzeitarbeit gewählt, bei der die Befragten sich selbst als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte identifizierten (siehe Kapitel 4.2.). Ausschlaggebend war hierbei die primäre Tätigkeit. Ein Blick auf die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden der Befragten zeigt, dass die Teilzeittätigen im Durchschnitt 21,7 Stunden in der Woche arbeiten und die Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt 42,5 Stunden (Brüderl et al., 2024, eigene Berechnungen). Tatsächlich arbeiten die Teilzeittätigen also weniger als Vollzeitbeschäftigte. Jedoch gibt es auch einige Teilzeiterwerbstätige in der Stichprobe, die deutlich mehr Wochenstunden arbeiten. Teilweise sogar über die Zeit hinaus, die im Alltag bereits als Vollzeit gilt. Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass die Befragten bei ihrer Angabe von wöchentlichen Arbeitsstunden gebeten wurden, auch etwaige Überstunden und alle ihre Erwerbstätigkeiten einzubeziehen (pairfam group, 2024, S. 67). Zudem existiert, wie bereits oben erwähnt, keine einheitliche Stundengrenze für die Definition von Teilzeiterwerbstätigkeit (Statistisches Bundesamt, o. J.a), sodass auf die Selbstdefinition ihrer primären Tätigkeit durch die Befragten vertraut werden muss. Weiterhin gibt es besonders bei

höheren Anspruchsniveaus viele Teilzeittätige, die trotz reduzierter Stundenzahl im Vertrag, viele wöchentliche Arbeitsstunden in der Realität ableisten, um ihrem Arbeitspensum gerecht werden zu können (Blum et al., 2008, S. 106f.).

Abbildung 1: WHC in Anspruchsniveaus nach Arbeitszeit



*High Skill umfasst Tätigkeiten mit dem Skill Level 3 oder 4. Low Skill beschreibt Tätigkeiten mit dem Skill Level 1 oder 2; N = 3403, Low Skill: 1228 in Vollzeit und 496 in Teilzeit, High Skill: 1245 in Vollzeit und 434 in Teilzeit; Mit cd1weight gewichtete Häufigkeiten; Mit 95%-Konfidenzintervallen. Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

Ein weiterer Einblick in die Verteilung der Teilzeiterwerbstätigen in der verwendeten Stichprobe zeigt, dass die Teilzeiterwerbstätigen hauptsächlich weiblich sind. So sind 49% der Frauen in der gewichteten Stichprobe teilzeiterwerbstätig, jedoch nur 8% der Männer (Brüderl et al., 2024, eigene Berechnungen). Dies deckt sich mit den beschriebenen Verteilungen in der deutschen Bevölkerung (siehe Kapitel 1) und bestätigt, dass soziodemografische Merkmale als Kontrollvariablen in die Regressionsmodelle aufgenommen werden sollten, um eine Verzerrung der Ergebnisse zum Zusammenhang der Teilzeitarbeit mit dem WHC durch Drittvariablen möglichst gering zu halten. Ein Überblick über die Verteilung weiterer Merkmale in der Stichprobe ist im Anhang einzusehen (Anhang 1).

Schließlich zeigen bereits die deskriptiven Ergebnisse interessante Resultate bezüglich des Zusammenhangs von Teilzeitarbeit, Anspruchsniveau und WHC. Wie in Abbildung 1 ersichtlich ist, empfindet ein signifikant geringerer Anteil der Teilzeiterwerbstätigen in Berufen hoher und niedrigerer Anspruchsniveaus einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict als von den Vollzeiterwerbstätigen. So empfinden z. B. knapp 45% der Vollzeittätigen in anspruchsvollen Berufen einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict, jedoch nur 30% der Teilzeittätigen auf dem selben Anspruchsniveau. Weiterhin ist der Anteil der Personen mit ausgeprägtem Work-to-Home Conflict in beiden Arbeitszeitmodellen bei anspruchsvolleren Berufen größer. Anders gestaltet es sich bezüglich des Home-to-Work Conflicts. Eine Störung in der Erfüllbarkeit ihrer Arbeitsrollen durch Anforderungen aus dem Privatleben empfinden insgesamt nur wenige Befragte. Jedoch liegt der Anteil bei den Teilzeiterwerbstätigen in der Stichprobe leicht höher als bei den Vollzeiterwerbstätigen. Der Unterschied ist jedoch nicht signifikant und kann nicht mit angemessener Irrtumswahrscheinlichkeit über die Stichprobe hinaus angenommen werden.

Diese ersten Ergebnisse deuten also schon größtenteils auf die in den Hypothesen angenommene Art der Zusammenhänge hin. Bei Betrachtung dieser Ergebnisse ist jedoch zu bedenken, dass, wie oben erwähnt, ein Großteil der Teilzeitarbeitenden weiblich ist und bisherige Forschung zeigt, dass besonders Frauen von den Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben betroffen sind (Beham & Drobnič, 2011; Voydanoff, 2005). Ggf. beruhen die hier festgestellten Unterschiede im Work-to-Home Conflict zwischen Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigen also nicht auf einem Unterschied in der Arbeitszeit, sondern auf Geschlechterdifferenzen. Somit werden im Folgenden multivariate Ergebnisse vorgestellt, die den Einfluss anderer Variablen auf den betrachteten Zusammenhang berücksichtigen.

Zur genaueren Überprüfung der aufgestellten Hypothesen wurden mehrere Regressionen mit beiden Konfliktrichtungen als abhängige Variablen durchgeführt, um den Einfluss der

relevanten Variablen auf das Risiko eines ausgeprägten Konflikts zu messen. Die Überprüfung der VIF-Werte für die erklärenden Variablen zeigte keine bedenklichen Werte, sodass die Voraussetzung keiner Multikollinearität als erfüllt angenommen wird.

Tabelle 1: Work-to-Home Conflict: Ergebnisse der logistischen Regression (Odds Ratios)

| | Teilzeit | Anspruchsniveau | KV_Home | KV_Work | Interaktion |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| WtHConflict | | | | | |
| Teilzeit | 0.483*** (0.04) | 0.496*** (0.04) | 0.486*** (0.05) | 0.538*** (0.06) | 0.469*** (0.07) |
| Skill Level 1 | | 0.913 (0.14) | 0.919 (0.15) | 0.864 (0.15) | 0.937 (0.21) |
| Skill Level 3 | | 1.145 (0.10) | 1.105 (0.10) | 1.082 (0.11) | 1.031 (0.12) |
| Skill Level 4 | | 1.639*** (0.15) | 1.581*** (0.18) | 1.476** (0.18) | 1.331* (0.18) |
| Alter | | | 0.993 (0.01) | 0.987* (0.01) | 0.987* (0.01) |
| Weiblich | | | 1.108 (0.09) | 1.115 (0.10) | 1.119 (0.10) |
| Partner in Haushalt | | | 1.064 (0.10) | 1.048 (0.10) | 1.051 (0.10) |
| Minderjährige Kinder | | | 0.910 (0.09) | 0.967 (0.10) | 0.957 (0.10) |
| Mittlere Bildung | | | 0.992 (0.18) | 0.829 (0.16) | 0.818 (0.16) |
| Hohe Bildung | | | 1.083 (0.21) | 0.925 (0.19) | 0.922 (0.19) |
| Arbeit nach 19 Uhr | | | | 2.422*** (0.23) | 2.431*** (0.24) |
| Arbeit in Schichten | | | | 0.686*** (0.08) | 0.680*** (0.08) |
| Befristetet | | | | 1.231 (0.14) | 1.224 (0.14) |
| Zeitdruck | | | | 1.828*** (0.07) | 1.835*** (0.07) |
| Teilzeit # Skill Level 1 | | | | | 0.883 (0.31) |
| Teilzeit # Skill Level 3 | | | | | 1.200 (0.26) |
| Teilzeit # Skill Level 4 | | | | | 1.520 (0.36) |
| constant | 0.683*** (0.03) | 0.587*** (0.03) | 0.720 (0.18) | 0.097*** (0.03) | 0.100*** (0.03) |
| N | 3403 | 3403 | 3403 | 3403 | 3403 |
| PseudoR2 | 0.0184 | 0.0254 | 0.0270 | 0.1277 | 0.1286 |
| Chi2 | 81.479 | 112.753 | 119.961 | 566.634 | 570.512 |
| pChi2 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| df | 1 | 4 | 10 | 14 | 17 |
| BIC | 4371.4 | 4364.5 | 4406.1 | 3992.0 | 4012.5 |

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

In Tabelle 1 sind die Ergebnisse der logistischen Regressionen bezüglich des Work-to-Home Conflicts zur besseren Interpretierbarkeit in Odds Ratios dargestellt. Hier suggerieren Koeffi-

zienten über 1 eine erhöhte Chance einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict, statt keinen Work-to-Home Conflict, zu empfinden, wenn die erklärende Variable um eine Einheit steigt, bzw. bei kategorialen Variablen die untersuchte Kategorie im Vergleich zur Referenzkategorie gegeben ist. Bei einem Odds Ratio unter 1 kann von einer verringerten Chance einen Work-to-Home Conflict, statt keinen Konflikt, zu empfinden ausgegangen werden.

Nach dem Vorbild von Beham et al. (2012) wurde zunächst ein Modell mit der zentralen erklärenden Variable *Teilzeit* erstellt. Zu diesem wurde im nächsten Schritt die eventuelle Moderatorvariable des Anspruchsniveaus (*ISCOSkill*) ergänzt. Im dritten Modell wurden Kontrollvariablen aus dem Bereich Home sowie soziodemografische Merkmale und im vierten Modell Kontrollvariablen des Bereichs Work eingefügt. Schließlich wurde zur Überprüfung der Hypothesen ein letztes Modell um einen Interaktionsterm der Teilzeit und der beruflichen Anspruchsniveaus erweitert.

Ersichtlich ist, dass die Arbeit in Teilzeit über alle Modelle hinweg, also auch unter Kontrolle diverser anderer Merkmale und Anforderungen, wie dem Geschlecht, signifikant negativ mit dem Risiko eines ausgeprägten Work-to-Home Conflicts in Verbindung steht. So ist das Risiko eines ausgeprägten Konflikts aus Richtung der Arbeit für Personen in Teilzeit bei Kontrolle aller einbezogenen Variablen (Modell 4) um den Faktor 0,54 verringert gegenüber Vollzeiterwerbstätigen.

Ebenfalls gibt es einen stabilen Zusammenhang zwischen dem beruflichen Anspruchsniveau und dem Work-to-Home Conflict. Über alle Modelle hinweg haben Personen mit Berufen des höchsten Anspruchsniveaus 4 ein signifikant höheres Risiko einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict zu empfinden als Personen der Tätigkeitsgruppen mit dem geringeren Anspruchsniveau 2. Mit der Aufnahme weiterer Kontrollvariablen sowie der Interaktion von Teilzeit und Skill-Level geht die Stärke des Effektes sowie seine Signifikanz jedoch leicht zurück, sodass angenommen werden kann, dass Personen mit Tätigkeiten die ein hohes Anspruchsniveau involvieren vielleicht öfter auch anderen hier kontrollierten Anforderungen ausgesetzt sind. Interessant ist zudem, dass keine signifikanten Risikounterschiede für Personen der anderen beruflichen Anspruchsniveaus gefunden werden konnten. So empfanden Personen mit dem Skill-Level 1 und dem Skill-Level 3 nicht signifikant weniger wahrscheinlich bzw. signifikant wahrscheinlicher einen Konflikt als Personen, deren Tätigkeiten „[...] operating machinery and electronic equipment; driving vehicles; maintenance and repair [...]“ and

manipulation, ordering and storage of information“ (International Labour Organization, 2012, S. 12) erfordern.

Die für die aufgestellten Hypothesen zentral relevante Interaktion der Arbeit in Teilzeit und der Anspruchsniveaus erwies sich als nicht signifikant. Das Anforderungsniveau stellte keine Moderatorvariable dar.

Für die Auswirkungen der weiteren betrachteten Variablen ergibt sich ein gemischtes Bild. Anforderungen des Privatlebens, wie das Vorhandensein von minderjährigen Kindern oder einem*einer Partner*in im Haushalt, sowie der Großteil der aufgenommenen soziodemografischen Merkmale der Befragten, wie Bildungsgrad und Geschlecht, haben keinen signifikanten Einfluss auf den von der Arbeit ausgehenden Konflikt. Lediglich das Alter hat nach Kontrolle von Arbeitsanforderungen einen verringernden Effekt auf das Konfliktrisiko. Ältere Personen haben weniger wahrscheinlich einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict. Entsprechend der Erwartungen haben sowohl die häufige Arbeit nach 19 Uhr und die Arbeit unter Zeitdruck einen verstärkenden Effekt auf das Konfliktrisiko. Personen, die regelmäßig nachts arbeiten haben ein um den Faktor 2,42 erhöhtes Risiko einen Work-to-Home Conflict zu empfinden als Personen, die dies nicht tun. Interessant ist, dass die Arbeit in Schichten einen gegenteiligen, signifikanten Effekt hat. So scheinen Personen, die in Schichten arbeiten, weniger wahrscheinlich einen Konflikt zu erleben als Personen, die ausschließlich tagsüber und werktags arbeiten. Ebenfalls überraschend ist, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis keinen signifikanten Einfluss hat, obwohl bisherige Studien einen positiven Zusammenhang zwischen einem Work-to-Home Conflict und der empfundenen Unsicherheit der eigenen Arbeitsstelle zeigen konnten (z. B. Beham & Drobnič, 2011).

In Tabelle 2 sind nun die Ergebnisse der logistischen Regressionen bezüglich des aus dem Privatleben entspringenden Konflikts, des Home-to-Work Conflicts, in Odds Ratios dargestellt. Hier wurden ebenfalls schrittweise Variablen im Modell ergänzt. Das erste Modell beinhaltete wieder nur die zentrale erklärende Variable *Teilzeit*. Zu diesem wurde die eventuelle Moderatorvariable des Anspruchsniveaus (*ISCOSkill*) hinzugefügt. Modell 3 umfasste ebenfalls Kontrollvariablen aus dem Bereich Home und im vierten Modell wurden Kontrollvariablen des Bereichs Work ergänzt. Schließlich wurde das letzte Modell um einen Interaktionsterm der Teilzeit und des beruflichen Anspruchsniveaus erweitert.

Hier zeigt sich ein ähnliches Bild der relevanten Einflussfaktoren auf das Risiko eines Konflikts aus Richtung des Privatlebens wie bezüglich des Work-to-Home Conflicts. Die Arbeit in Teilzeit hat jedoch einen gegenteiligen Einfluss. So haben Teilzeittätige ein um den Faktor 1,8 signifikant erhöhtes Risiko eines Home-to-Work Conflicts gegenüber Vollzeiterwerbstätigen. Ebenfalls haben Personen mit dem höchsten beruflichen Anspruchsniveau ein signifikant erhöhtes Risiko einen Konflikt der Lebensbereiche aus Richtung des Privatlebens zu empfinden. Spannend ist hierbei, dass beide genannten Merkmale keinen signifikanten Einfluss mehr auf das Konfliktrisiko zeigen, sobald die Interaktion der Teilzeitarbeit und der beruflichen Anspruchsniveaus in das Modell integriert werden. Der Interaktionseffekt selbst ist jedoch nicht signifikant. Also ergibt sich kein wesentlicher Unterschied im Einfluss der Teilzeitarbeit auf den Home-to-Work Conflict für Personen in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus.

Die bezüglich des Work-to-Home Conflicts relevanten weiteren Variablen zu Arbeitsanforderungen sind auch für den Home-to-Work Conflict ausschlaggebend. Die Arbeit in Schichten verringert das Risiko, während die regelmäßige Nacharbeit und ein hoher Zeitdruck das Risiko eines Konflikts erhöhen. Die Befristung ist auch hier nicht signifikant. Ebenfalls hat das zunehmende Alter auch einen risikomindernden Effekt auf den Konflikt aus Richtung des Privatlebens. Nicht überraschend ist zudem der signifikante, risikoe erhöhende Effekt von Kindern auf den Home-to-Work Conflict. Ein*e Partner*in im Haushalt hat hingegen einen negativen Zusammenhang mit dem Home-to-Work Conflict.

Schließlich ist noch zu erwähnen, dass beide Modelle nur geringe Erklärungskraft besitzen. So liegt das Pseudo-R² auch bei den vollen Modellen mit allen Variablen noch bei 0,13 für die Regression zum Work-to-Home Conflict und sogar nur bei 0,04 für die Regression zum Home-to-Work Conflict. Entsprechend erklären die untersuchten unabhängigen Variablen nur einen sehr kleinen Teil der Varianz der abhängigen Variablen. Da jedoch alle Modelle einen signifikanten Likelihood-Ratio Test vorweisen, kann angenommen werden, dass die erklärenden Variablen zu einer Anpassungsverbesserung gegenüber den Nullmodellen ohne erklärende Variablen beitragen.

Tabelle 2: Home-to-Work Conflict: Ergebnisse der logistischen Regression (Odds Ratios)

Home-to-Work Conflict

| | Teilzeit | Anspruchsniveau | KV_Home | KV_Work | Interaktion |
|--------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| HtWConflict | | | | | |
| Teilzeit | 1.561** (0.21) | 1.628*** (0.23) | 1.629** (0.26) | 1.801*** (0.30) | 1.445 (0.37) |
| Skill Level 1 | | 1.049 (0.28) | 1.040 (0.29) | 0.996 (0.28) | 0.968 (0.41) |
| Skill Level 3 | | 1.007 (0.18) | 1.015 (0.18) | 0.990 (0.18) | 0.827 (0.20) |
| Skill Level 4 | | 1.875*** (0.30) | 1.821** (0.36) | 1.653* (0.33) | 1.452 (0.35) |
| Alter | | | 0.979* (0.01) | 0.977* (0.01) | 0.976* (0.01) |
| Weiblich | | | 0.919 (0.14) | 0.915 (0.14) | 0.929 (0.15) |
| Partner in Haushalt | | | 0.724 (0.12) | 0.713* (0.12) | 0.712* (0.12) |
| Minderjährige Kinder | | | 1.488* (0.27) | 1.570* (0.29) | 1.558* (0.29) |
| Mittlere Bildung | | | 0.803 (0.25) | 0.754 (0.24) | 0.740 (0.24) |
| Hohe Bildung | | | 0.935 (0.31) | 0.846 (0.29) | 0.852 (0.29) |
| Arbeit nach 19 Uhr | | | | 1.736*** (0.27) | 1.748*** (0.27) |
| Arbeit in Schichten | | | | 0.641* (0.12) | 0.636* (0.12) |
| Befristetet | | | | 1.223 (0.23) | 1.218 (0.23) |
| Zeitdruck | | | | 1.296*** (0.08) | 1.297*** (0.08) |
| Teilzeit # Skill Level 1 | | | | | 1.141 (0.64) |
| Teilzeit # Skill Level 3 | | | | | 1.532 (0.56) |
| Teilzeit # Skill Level 4 | | | | | 1.380 (0.48) |
| constant | 0.066*** (0.01) | 0.055*** (0.01) | 0.142*** (0.06) | 0.057*** (0.03) | 0.063*** (0.03) |
| N | 3403 | 3403 | 3403 | 3403 | 3403 |
| PseudoR2 | 0.0059 | 0.0158 | 0.0218 | 0.0425 | 0.0435 |
| Chi2 | 10.362 | 27.690 | 38.296 | 74.704 | 76.331 |
| pChi2 | 0.0013 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 | 0.0000 |
| df | 1 | 4 | 10 | 14 | 17 |
| BIC | 1762.0 | 1769.0 | 1807.2 | 1803.4 | 1826.1 |

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

4.2. Diskussion

Die oben dargestellten Ergebnisse der empirischen Untersuchung sollen im Folgenden nun hinsichtlich der Forschungsfrage und den aufgestellten Hypothesen diskutiert werden. Einen Überblick über die erwarteten Effektrichtungen und die tatsächlich gemessenen Effektrichtungen der zentralen Variablen bietet zur besseren Orientierung die Tabelle 3.

Tabelle 3: Übersicht über erwartete und gemessene Effekte auf den WHC

| | Effekt auf Work-to-Home Conflict | | Effekt auf Home-to-Work Conflict | |
|---|----------------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | Erwartete Effektrichtung | Gemessene Effektrichtung | Erwartete Effektrichtung | Gemessene Effektrichtung |
| Teilzeitarbeit | - | - | 0 | + |
| Berufliches Anspruchsniveau | + | + | 0 | + |
| Interaktion Teilzeit x Anspruchsniveau | + | 0 | + | 0 |

*Gemessene Effekte basieren auf Daten von Brüderl et al. (2024). Ein + symbolisiert eine erhöhte Wahrscheinlichkeit eines ausgeprägten Konflikts. Ein - symbolisiert eine verringerte Wahrscheinlichkeit eines ausgeprägten Konflikts. Ein 0 symbolisiert keinen signifikanten Zusammenhang.

Aus dem Forschungsstand abgeleitete Annahmen zu den Auswirkungen diverser Kontrollvariablen aus den Bereichen Work, Home und Soziodemografie bestätigten sich nur zum Teil. So hatte z. B. das Geschlecht keine Auswirkung auf die Wahrscheinlichkeit eines Konflikts beider Richtungen. Ggf. wurden etwaige Besonderheiten von Frauen gegenüber Männern jedoch durch bereits ins Regressionsmodell einbezogene Variablen abgedeckt. So wurde die Variable Geschlecht nur bei Kontrolle von u. A. Teilzeittätigkeit gemessen und in Deutschland (Crößmann et al., 2018) sowie in der hier verwendeten Stichprobe (Brüderl et al., 2024) ist ein Großteil der Teilzeiterwerbstätigen weiblich. Außerdem waren einige Merkmalskombinationen in den multivariaten Analysen aufgrund des, wie oben beschrieben, eher selten wahrgenommenen WFC recht wenig in der Stichprobe vertreten. So sind beispielsweise nur 23 Fälle in einem Beruf des höchsten Anspruchsniveaus in Teilzeit tätig und erleben einen ausgeprägten Home-to-Work Conflict. Diese geringe Zellbesetzung begrenzt die Möglichkeit der Ermittlung signifikanter Effekte (Drobnič & Guillén Rodríguez, 2011, S. 244) und sollte bei Betrachtung der Ergebnisse beachtet werden.

Die Hypothesen H1a, H2a und H3a wurden mittels Regression des Work-to-Home Conflicts überprüft. Die resultierenden Ergebnisse unterstützen die in den Hypothesen formulierten Annahmen zum Teil.

Die theoretisch hergeleitete Hypothese H1a (*Die Teilzeitarbeit geht mit einer im Vergleich zur Vollzeitarbeit verringerten Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home-Conflicts einher*) konnte durch die Ergebnisse gestützt werden. Tatsächlich war das Risiko, und damit auch die Wahrscheinlichkeit, einen ausgeprägten Work-to-Home Conflict zu empfinden für Teilzeiterwerbstätige deutlich erhöht gegenüber Vollzeiterwerbstätigen. Dies entspricht weitestgehend bisherigen Studienergebnissen (z. B. Beham & Drobnič, 2011; Hill et al., 2004; van Rijswijk et al., 2004) und unterstützt die Nutzung von Teilzeitarbeit zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen zwischen Arbeit und Privatleben.

Weiterhin wurde auch die Hypothese H2a (*Anspruchsvollere Tätigkeiten gehen mit einer im Vergleich zu weniger hohen beruflichen Anspruchsniveaus erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home-Conflicts einher*) durch die ermittelten Ergebnisse unterstützt. Ein höheres Anspruchsniveau ging mit einem erhöhten Risiko eines Work-to-Home Conflicts einher. Jedoch sind hierbei einige Einschränkungen zu beachten. So zeigte sich lediglich ein signifikanter Unterschied im Konfliktrisiko zwischen Personen mit dem höchsten Anspruchsniveau (Skill Level 4) und der Referenzkategorie, dem zweitniedrigsten Anspruchsniveau (Skill Level 2). Personen mit Berufen der Skill Level 3 und 1 hatten gegenüber von z. B. Scheider*innen, Verkäufer*innen und Polizist*innen (International Labour Organization, 2012, S. 11–14) keine signifikant veränderte Wahrscheinlichkeit einen von der Arbeit ausgehenden Konflikt zu empfinden. Der, so wurde es oben theoretisch hergeleitet, durch erhöhte Arbeitsbelastung verursachte strain-based Conflict in anspruchsvolleren Berufen scheint erst auf der höchsten Anforderungsebene mit komplexen, kreativen Problemlösungsaufgaben (International Labour Organization, 2012, S. 11–14) relevant zu werden.

Die für die letzte auf den Work-to-Home Conflict konzentrierte Hypothese H3a (*Für anspruchsvolle Tätigkeiten ist der verringernde Effekt der Teilzeitarbeit auf den Work-to-Home-Conflict weniger stark als für weniger hohe berufliche Anspruchsniveaus*) relevante Interaktion der Arbeit in Teilzeit und der Anspruchsniveaus erwies sich als nicht signifikant. So gestaltet sich die Auswirkung der Arbeit in Teilzeit auf das Konfliktrisiko entgegen den Erwartungen nicht unterschiedlich für Personen mit Tätigkeiten unterschiedlicher Anforderungsni-

veaus. Ein geringerer Vorteil für Teilzeittätige in hohen Anspruchsniveaus auf Grund von weniger stark reduzierter Arbeitszeit und zusätzlichem Zeitdruck (Beham et al., 2012; Blum et al., 2008) existiert hier nicht wie in der älteren, europäischen Studie von Beham et al. (2012). Die verringerte Arbeitszeit scheint für alle Berufsgruppen zu einem unwahrscheinlicheren Empfinden eines von der Arbeit ausgehenden Konflikts in der Erfüllung von Rollen aus Erwerbsarbeit und Privatleben zu führen.

Die Ergebnisse zur Überprüfung der anderen drei, auf den Home-to-Work Conflict bezogenen, Hypothesen können diese nicht unterstützen. So wurde in H1a und H2b kein signifikanter Zusammenhang der Anforderungen der Arbeit mit dem aus dem Privatleben stammenden Konflikt erwartet. Dies suggerierten bisherige Studienergebnisse (Hill et al., 2004; van Rijswijk et al., 2004) und die theoretischen Herleitungen. Entgegen den Erwartungen von H1b (*Die Teilzeitarbeit hat keinen Einfluss auf dem Home-to-Work-Conflict*), hatte die Arbeit in Teilzeit jedoch einen verstärkenden Einfluss auf den Home-to-Work Conflict. So führt Teilzeitarbeit zu einer wahrscheinlicheren Wahrnehmung eines Konfliktes, der vom Privatleben ausgeht und die Erfüllung der Arbeitsrolle erschwert. Für die Teilzeiterwerbstätigkeit auf höheren Anforderungsniveaus zeigten sich hingegen keine zusätzlichen Nachteile in der Vereinbarkeit, wie es Hypothese H3b (*Die Teilzeitarbeit auf hohen Anspruchsniveaus geht mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit eines Home-to-Work-Conflicts einher*) unterstellte. Dies suggeriert, dass die Subjektivierung der Arbeit mehr als 30 Jahre nach der Beschreibung von Baethge (1991) vielleicht nicht mehr nur für Hochqualifizierte und hochrangige Berufstätige gilt. So war die Teilzeitarbeit auf hohen Anspruchsniveaus nicht wahrscheinlicher mit einem Home-to-Work Conflict verbunden als bei Teilzeittätigen niedrigerer Skill Level. Jedoch war die angenommene erhöhte Konfliktwahrscheinlichkeit stattdessen für alle Teilzeiterwerbstätigen im Vergleich zu Vollzeiterwerbstätigen auch nach Kontrolle der Anspruchsniveaus signifikant. So scheint allgemein mit einer Arbeit in Teilzeit eine empfundene Einschränkung der Fähigkeit zur Ausübung der Arbeitsrolle auf Grund von Anforderungen der Rollen aus dem Privatleben zu bestehen. Diese äußert sich dann in einem empfundenen Home-to-Work Conflict.

Ebenfalls hatte das Anspruchsniveau entgegen der Annahme von H2b (*Das berufliche Anspruchsniveau hat keinen Einfluss auf dem Home-to-Work-Conflict*) einen positiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Home-to-Work Conflicts. Personen in Berufen höherer Ans-

pruchsniveaus empfanden also unabhängig von ihrem Arbeitszeitmodell wahrscheinlicher eine Störung in der Erfüllung ihrer Arbeitsrollen durch private Anforderungen. Dies ist möglicherweise auf ein Verstärken des Home-to-Work Conflicts durch einen Work-to-Home Conflict zurückzuführen und sollte in folgenden Untersuchungen berücksichtigt werden. So könnten die erhöhten Anforderungen des Lebensbereichs Work auf höheren beruflichen Anspruchsniveaus zu einem Work-to-Home Conflict führen, wie es auch in der oben dargestellten Analyse bestätigt wurde. Der Work-to-Home Conflict könnte dann seinerseits zu liegenbleibenden Aufgaben aus dem Privatleben führen, welche sodann zu einem Empfinden von konfliktverursachenden Anforderungen aus dem Privatleben führen könnten und somit Home-to-Work Conflict erzeugen (Beham & Drobnič, 2011; Frone et al., 1992; Voydanoff, 2005).

Zentrales Ergebnis der durchgeführten Untersuchungen ist, dass die Arbeit in Teilzeit sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf den allgemeinen WHC von Personen verschiedener Berufe hat. So zeigte sich, dass bei einer Untersuchung eines allgemeinen WHC (wie z. B. bei Beham et al., 2012; Burchell et al., 2007) sowohl konfliktverringende Wirkungen der Teilzeit aus Richtung der Arbeit bestehen, als auch konfliktverstärkende Wirkungen aus Richtung des Privatlebens. Auch wenn der gesammelte Effekt von Teilzeitarbeit auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit insgesamt positiv ausfällt, werden also auch neue Probleme geschaffen bzw. Konflikte wahrgenommen. Zusätzlich bestätigte sich ein erhöhter Konflikt beider Richtungen für Personen mit höheren beruflichen Anspruchsniveaus. Das Anspruchsniveau hat jedoch keinen Einfluss auf die konfliktverstärkende oder konfliktverringende Wirkung der Arbeit in Teilzeit.

5. Reflexion

Bei der Betrachtung der so ermittelten Ergebnisse sind einige Einschränkungen zu beachten, die im Folgenden kurz reflektiert werden.

Zunächst ist anzumerken, dass die hier erfolgte Untersuchung auf eine spezifische Personengruppe beschränkt ist und die Ergebnisse nicht ohne weitere Forschung verallgemeinert werden dürfen. So beinhaltete die Stichprobe nur Personen in Deutschland, die sich somit in einem spezifischen politischen, gesetzlichen und kulturellen Rahmen bewegen. Weiterhin war das Altersspektrum in der hier verwendeten Stichprobe sehr eingeschränkt. So konnten,

auf Grund der Befragung von Personen aus drei Kohorten im als Datengrundlage verwendeten Panel pairfam (Brüderl et al., 2024), nur Personen betrachtet werden, welche zum Zeitpunkt der Befragung im Alter von 21-24, 31-34 und 41-44 Jahren waren. Für weitere Untersuchungen wäre eine größere Altersspanne von Interesse. Besonders hinsichtlich des in der hier erfolgten Untersuchung gefundenen risikoverringenden Effekts des zunehmenden Alters auf beide Konfliktrichtungen, wäre eine Betrachtung des Einflusses des Alters in größerer Spannweite interessant. Auch wurden die empirischen Ergebnisse dieser Arbeit mit bereits einige Jahre alten Daten aus 2015/16 ermittelt. Somit wäre eine Analyse mit aktuelleren Daten, besonders im Kontext der seit der Corona-Pandemie veränderten Arbeitsrealität vieler Erwerbstätiger, sinnvoll, um den Themenkomplex genauer zu untersuchen.

Weiterhin wiesen die berechneten Regressionsmodelle zur Überprüfung der Hypothesen nur eine geringe Modellgüte auf. Zur Erklärung der Varianz von Work-to-Home und Home-to-Work Konflikten müssen ggf. weitere Variablen herangezogen werden. Besonders weitere Informationen zu Anforderungen aus dem Privatleben sowie persönliche Einstellungen und psychische Charakteristika (Vaziri et al., 2022) wären für weitere Forschung als erklärende Variablen interessant.

Auch eine andere Operationalisierung der abhängigen Variablen zum WHC sollte für zukünftige Studien in Betracht gezogen werden. Die hier auf Grund der nicht normalen Verteilung der Variable verwendete Reduktion auf das Vorhandensein eines ausgeprägten WHCs konnte nur eingeschränkt Ergebnisse zur Forschungsfrage liefern. Da die Voraussetzungen einer linearen Regression auch bei Verwendung von metrischen Variablen auf Basis der Faktorwerte der relevanten Items zum WHC nicht erfüllt waren, wurden hier lediglich Regressionen mit dichotomen abhängigen Variablen durchgeführt. Der genaue Einfluss der Teilzeitarbeit auf die Stärke des Konflikts konnte so nicht direkt überprüft werden. Lediglich eine Information zum Risiko eines hier als *ausgeprägt* definierten Konflikts konnte ermittelt werden, wobei ggf. einige Fälle, die z. B. nur bezüglich einer der den Variablen zugrunde liegenden Aussagen einen Konflikt wahrnahmen, falsch klassifiziert wurden. In weiteren Untersuchungen sollten zunächst weitere Aussagen zur Überprüfung des Vorhandenseins eines WHC verwendet werden und eher die Stärke des Konfliktes mit metrischem oder ordinalem Skalenniveau gemessen werden, um alle Abstufungen des Konflikts einbeziehen zu können. Zudem

wurden die Analysen mit Querschnittsdaten durchgeführt, die keinen sicheren Schluss auf die Kausalität und Wirkungsrichtung der festgestellten Zusammenhänge zulassen.

6. Fazit und Ausblick

Zur näheren Betrachtung des Einflusses der oft als Vereinbarkeits-Tool diskutierten Arbeit in Teilzeit auf das Zusammenspiel zwischen Arbeit und Privatleben, wurde in der vorliegenden Arbeit der Zusammenhang von Teilzeitarbeit und einem WHC betrachtet. Hierbei wurde besonderer Fokus auf etwaige Unterschiede im Effekt der Teilzeitarbeit für berufliche Tätigkeitsgruppen unterschiedlicher Anspruchsniveaus gelegt. So sollte ein Beitrag zum Diskurs geleistet werden, indem die zuvor wenig beachteten unterschiedlichen Bedingungen und Konsequenzen von Teilzeitarbeit in verschiedenen Berufsgruppen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Effektivität von Teilzeit als Vereinbarkeitsmaßnahme unter die Lupe genommen wurden.

Die zur Beantwortung der Forschungsfrage *„Inwiefern hat die Arbeit in Teilzeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus einen Einfluss auf den Work-Home Conflict?“* herangezogenen Theorien zum Role Strain und zur Subjektivierung der Arbeit sowie bisherige Ergebnisse der Forschung ließen einige Vermutungen zum Zusammenhang der Teilzeit, den beruflichen Anspruchsniveaus und dem WHC zu. Die so aufgestellten Hypothesen wurden mit Hilfe von Daten der achten Welle des Panels pairfam (Brüderl et al., 2024) empirisch überprüft. Die vorliegende Untersuchung bot so eine im Vergleich zu bisherigen Studien aktuellere und auf Deutschland bezogene Perspektive auf den Zusammenhang.

Ein Teil der Ergebnisse entsprach den aus theoretischen Überlegungen abgeleiteten Annahmen. So zeigte sich ein verringernder Effekt der Arbeit in Teilzeit auf den Work-to-Home Conflict. Auch bestätigte sich die erwartete erhöhte Wahrscheinlichkeit eines Work-to-Home Conflicts für Personen in Tätigkeitsgruppen gehobener Anspruchsniveaus im Vergleich zu weniger anspruchsvollen Berufsgruppen. Dieser Zusammenhang wurde ebenfalls für den Home-to-Work Conflict festgestellt. Ein Einfluss des beruflichen Anspruchsniveaus auf den Zusammenhang von Teilzeitarbeit und WHC konnte jedoch nicht bestätigt werden, sodass in Antwort auf die Forschungsfrage von einem ähnlichen Einfluss der Teilzeitarbeit in Berufen unterschiedlicher Anspruchsniveaus auf den WHC ausgegangen werden muss. Interessanterweise zeigten sich dafür wider Erwarten ebenfalls signifikante Zusammenhänge zwischen der Arbeit in Teilzeit sowie dem Anspruchsniveau mit dem Home-to-Work Conflict. Besonders überraschend war dabei das erhöhte Risiko eines Home-to-Work Conflicts für Teilzeit-

erwerbstätige im Vergleich zu Vollzeitwerbstätigen, welches nur für Personen in Berufen gehobener Anspruchsniveaus erwartet wurde. Die Arbeit in Teilzeit hat also sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf den allgemeinen WHC von Personen verschiedener Berufe.

Besonders das letzte Ergebnis zeigt, dass die Differenzierung zwischen den zwei Richtungen des Konflikts für die Forschung zum WHC wichtige zusätzliche Informationen liefern kann. So ist es relevant zu wissen, dass bei einer Untersuchung eines allgemeinen WHC sowohl konfliktverringende Wirkungen der Teilzeit aus Richtung der Arbeit bestehen als auch konfliktverstärkende Wirkungen aus Richtung des Privatlebens. Selbst wenn der gesammelte Effekt von Arbeit in Teilzeit auf die Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit positiv ausfällt, werden also auch neue Probleme geschaffen bzw. Konflikte wahrgenommen, die nur bei Betrachtung der verschiedenen Wirkungsrichtungen von Interrollenkonflikten zwischen Work und Home auffallen und entsprechend näher untersucht und berücksichtigt werden können. Dies sollte in zukünftiger Forschung zum Konflikt zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben berücksichtigt werden.

Literaturverzeichnis

- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42(1), 6–19. <http://www.jstor.org/stable/40877658>
- Beham, B. & Drobnič, S. (2011). Job Demands and Work- Home Interference: Empirical Evidence from Service Sector Employees in Eight European Countries. In S. Drobnič & A. M. Guillén (Hrsg.), *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality* (S. 95–119). Palgrave Macmillan.
- Beham, B., Präg, P. & Drobnič, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725–3741. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.654808>
- Blum, D., Henschel, K., Radermacher, S. & Wagner, S. (2008). Teilzeitarbeitende Führungskräfte. In G. Vedder & J. Reuter (Hrsg.), *Die Vielfalt der Work-Life-Balance: Aktive Väter - Men Studies, Teilzeitarbeitende Führungskräfte, Vereinbarkeit von Studium & Familie* (S. 79–144). Rainer Hampp Verlag.
- Borgmann, L.-S., Rattay, P. & Lampert, T. (2020). Longitudinal Analysis of Work-to-Family Conflict and Self-Reported General Health among Working Parents in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), Artikel 3966. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113966>
- Brüderl, J., Drobnič, S., Hank, K., Neyer, F. J., Walper, S., Wolf, C., Alt, P., Bauer, I., Böhm, S., Borschel, E., Bozoyan, C., Christmann, P., Edinger, R., Eigenbrodt, F., Garrett, M., Geissler, S., Gonzalez Avilés, T., Gröpler, N., Gummer, T., Hajek, K., Herzig, M., Lorenz, R., Lutz, K., Peter, T., Preetz, R., Reim, J., Sawatzki, B., Schmiedeberg, C., Schütze, P., Schumann, N., Thönnissen, C., Timmermann, K. & Wetzels, M. (2024). *The German Family Panel (pairfam)*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5678 Data file Version 14.2.0. <https://doi.org/10.4232/pairfam.5678.14.2.0>
- Brüderl, J., Edinger, R., Eigenbrodt, F., Garrett, M., Hajek, K., Herzig, M., Lorenz, R., Schütze, P., Schumann, N. & Timmermann, K. (2024). *pairfam Data Manual, Release 14.2. LMU Munich: Technical Report*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5678 Data File Version 14.2.0. <https://doi.org/10.4232/pairfam.5678.14.2.0>
- Brüderl, J., Schmiedeberg, C., Castiglioni, L., Arránz Becker, O., Buhr, P., Fuß, D., Ludwig, V., Schröder, J. & Schumann, N. (2023). *The German Family Panel: Study Design and Cumulated Field Report (Waves 1 to 14)*. Release 14.0. pairfam Technical Paper No. 01. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.104749>
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007). *Working conditions in the European Union: The gender perspective*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Office for Official Publications of the European Communities.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Chung, H. (2011). Work-Family Conflict across 28 European Countries: A Multi-level Approach. In S. Drobnič & A. M. Guillén (Hrsg.), *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality* (S. 42–68). Palgrave Macmillan.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). Work-Life ‘Balance’ in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>

- Crößmann, A., Mischke, J. & Hoffmann, J. (2018). *Arbeitsmarkt auf einen Blick: Deutschland und Europa*. Statistisches Bundesamt (Destatis).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.002>
- Drobnič, S. (2011). Introduction: Job Quality and Work- Life Balance. In S. Drobnič & A. M. Guillén (Hrsg.), *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality* (S. 1–14). Palgrave Macmillan.
- Drobnič, S. & Guillén Rodríguez, A. M. (2011). Tensions Between Work and Home: Job Quality and Working Conditions in the Institutional Contexts of Germany and Spain. *Social Politics*, 18(2), 232–268. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr008>
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. & Seeleib-Kaiser, M. (2012). How We Grow Unequal. In P. Emmenegger, S. Häusermann, B. Palier & M. Seeleib-Kaiser (Hrsg.), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies* (S. 3–26). Oxford University Press.
- Erikson, R. & Goldthorpe, J. (1992). *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Clarendon Press. <https://lccn.loc.gov/91030724>
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Hrsg.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (S. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483–496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Heidenreich, M. (2015). The end of the honeymoon: The increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe. *Journal of European Social Policy*, 25(4), 393–413. <https://doi.org/10.1177/0958928715594544>
- Higgins, C., Duxbury, L. & Johnson, K. L. (2000). Part-Time Work for Women: Does it Really Help Balance Work and Family? *Human Resource Management*, 39(1), 17–32. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1%3C17::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1%3C17::AID-HRM3%3E3.0.CO;2-Y)
- 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(3), 282–292. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.0004.x>
- Huinink, J., Brüderl, J., Nauck, B., Walper, S., Castiglioni, L. & Feldhaus, M. (2011). Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics (pairfam): Conceptual framework and design.

- Zeitschrift für Familienforschung*, 23(1), 77–101. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-376463>
- International Labour Organization. (2012). *International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08): Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*. International Labour Organization.
- Kleemann, F., Matuschek, I. & Voß, G. G. (2002). Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In M. Moldaschl & G. G. Voß (Hrsg.), *Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit: Bd. 2. Subjektivierung von Arbeit* (S. 53–100). Rainer Hampp Verlag.
- Kohn, S. & Breisig, T. (1999). Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie. *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, 8(2), 162–178. <https://doi.org/10.1515/arbeit-1999-0205>
- Kossek, E. E. & Lambert, S. J. (2005). „Work-Family Scholarship“: Voice and Context. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Hrsg.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* (S. 3–17). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lawrence, T. B. & Corwin, V. (2003). Being there: the acceptance and marginalization of part-time professional employees. *Journal of Organizational Behavior*, 24(8), 923–943. <https://doi.org/10.1002/job.229>
- Mandel, H. (2012). Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality. *European Sociological Review*, 28(2), 241–262. <https://doi.org/10.1093/esr/jcq061>
- pairfam group. (2024). *Codebuch Ankerperson, Welle 8 (2015/2016), Release 14.2*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5678 Data File Version 14.2.0. <https://doi.org/10.4232/pairfam.5678.14.2.0>
- Schieman, S., Glavin, P. & Milkie, M. A. (2009). When Work Interferes with Life: Work-Nonwork Interference and the Influence of Work-Related Demands and Resources. *American Sociological Review*, 74(6), 966–988. <https://doi.org/10.1177/000312240907400606>
- Statistisches Bundesamt. (o. J.a). *Arbeitsmarkt - Teilzeit*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/teilzeittaetigkeit.html>
- Statistisches Bundesamt. (o. J.b). *Unternehmen - Geringfügig Beschäftigte*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Glossar/geringfuegig-beschaefigte.html>
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2023: Erwerbstätigenquoten nach Gebietsstand und Geschlecht in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren. Ergebnisse des Mikrozensus in %*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>
- Thönissen, C., Reim, J., Geissler, S., Alt, P., Sawatzki, B., Böhm, S. & Walper, S. (2023). *pairfam Scales and Instruments Manual, Release 14.2*. LMU Munich: Technical Report. GESIS Data Archive, Cologne. ZA5678 Data File Version 14.2.0. <https://doi.org/10.4232/pairfam.5678.14.2.0>
- van Rijswijk, K., Bekker, M. H. J., Rutte, C. G. & Croon, M. A. (2004). The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286–295. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.286>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F. & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-

- family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662–692. <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Voydanoff, P. (2005). Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707–726. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277516>
- Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model of the Work-Family Interface. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Hrsg.), *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices* (S. 37–55). Elsevier/ Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50006-5>
- Wetzel, M., Schumann, N. & Schmiedeberg, C. (2021). *New weights for the pairfam anchor data*. pairfam Technical Paper No. 17. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.91999>
- Yucel, D. & Chung, H. (2023). Working from home, work–family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*, 26(2), 190–221. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>

Anhang

Anhang 1: Variablenübersicht und Verteilung in der Stichprobe

| | Mittelwert/ % in Stichprobe* | Mindestwert und Maximalwert |
|--|---------------------------------|--------------------------------|
| Teilzeit | | |
| Teilzeiterwerbstätig (1) | 27,5% (n=934) | 0-1 |
| Vollzeiterwerbstätig (0) | 72,5% (n=2469) | |
| ISCOSkill | | |
| Skill Level 1 (1) | 9,2% (n=312) | 1-4 |
| Skill Level 2 (2/ Referenz) | 45,2% (n=1539) | |
| Skill Level 3 (3) | 25,9% (n=882) | |
| Skill Level 4 (4) | 19,7% (n=670) | |
| Geschlecht | | |
| Weiblich (1) | 47,4% (n=1612) | 0-1 |
| Männlich (0) | 52,6% (n=1791) | |
| Alter (Kontinuierlich) | ø 35,3 | 21-45 |
| Bildung | | |
| Geringe Bildung (1/ Referenz) | 7,0% (n=238) | 1-3 |
| Mittlere Bildung (2) | 58,3% (n=1984) | |
| Hohe Bildung (3) | 34,7% (n=1181) | |
| PartnerinHaushalt | | |
| Partner in Haushalt (1) | 64,4% (n=2190) | 0-1 |
| Kein Partner in Haushalt (0) | 35,7% (n=1213) | |
| Kinder | | |
| Kinder unter 18 Jahren (1) | 55,8% (n=1900) | 0-1 |
| Keine Kinder unter 18 Jahren (0) | 44,2% (n=1503) | |
| Schichtarbeit | | |
| Arbeit in Schichten (1) | 26,3% (n=895) | 0-1 |
| Keine Arbeit in Schichten (0) | 73,7% (n=2508) | |
| Nachtarbeit | | |
| Arbeit nach 19 Uhr (1) | 37,1% (n=1264) | 0-1 |
| Keine Arbeit nach 19 Uhr (0) | 62,9% (n=2139) | |
| Befristet | | |
| Befristetes Arbeitsverhältnis (1) | 13,8% (n=470) | 0-1 |
| Kein befristetes Arbeitsverhältnis (0) | 86,2% (n=2933) | |
| Zeitdruck | | |
| Trifft überhaupt nicht zu (1) | 10,4% (n=352) | 1-5 |
| (2) | 16,8% (n=571) | |
| (3) | 26,6% (n=905) | |
| (4) | 27,8% (n=946) | |
| Trifft voll und ganz zu (5) | 18,5% (n=629) | |
| Work-to-Home Conflict | | |
| Work-to-Home Conflict (1) | 35,4% (n=1203) | 0-1 |
| Kein Work-to-Home Conflict (0) | 64,6% (n=2200) | |
| Home-to-Work Conflict | | |
| Home-to-Work Conflict (1) | 7,0% (n=239) | 0-1 |
| Kein Home-to-Work Conflict (0) | 93,0% (n=3164) | |

*N= 3403; Mit cd1weight gewichtete Häufigkeiten.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

Anhang 2: Korrelation der Items zur Bildung der abhängigen Variablen (STATA Output)

```
. corr WtHConflict1 WtHConflict2 WtHConflict3 WtHConflict4 HtWConflict1 /*
> */ HtWConflict2 HtWConflict3 HtWConflict4
(obs=3,403)
```

| | WtHCon~1 | WtHCon~2 | WtHCon~3 | WtHCon~4 | HtWCon~1 | HtWCon~2 | HtWCon~3 | HtWCon~4 |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| WtHConflict1 | 1.0000 | | | | | | | |
| WtHConflict2 | 0.3228 | 1.0000 | | | | | | |
| WtHConflict3 | 0.4179 | 0.4694 | 1.0000 | | | | | |
| WtHConflict4 | 0.6649 | 0.3500 | 0.5055 | 1.0000 | | | | |
| HtWConflict1 | 0.2407 | 0.2545 | 0.2777 | 0.2318 | 1.0000 | | | |
| HtWConflict2 | 0.1548 | 0.1904 | 0.1682 | 0.1497 | 0.4327 | 1.0000 | | |
| HtWConflict3 | 0.1321 | 0.2169 | 0.1607 | 0.1238 | 0.3139 | 0.4117 | 1.0000 | |
| HtWConflict4 | 0.1869 | 0.2517 | 0.2535 | 0.2035 | 0.5410 | 0.3217 | 0.3114 | 1.0000 |

*WTHConflict1 = job23i1 = „Durch die zeitliche Arbeitsbelastung im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium kommt mein Privatleben zu kurz.“; WTHConflict2 = job23i4 = „Auch wenn ich etwas mit Freunden, Partner/ Partnerin oder Familie unternehme, muss ich häufig an die Arbeit denken.“; WTHConflict3 = job23i7 = „Nach den Belastungen durch die Arbeit fällt es mir schwer, mich zu Hause zu entspannen und/oder meine Freizeit mit anderen zu genießen.“; WTHConflict4 = job23i8 = „Meine Arbeit hält mich mehr von Unternehmungen mit Freunden, Partner/ Partnerin und Familie ab, als mir recht ist.“; HTWConflict1 = job23i2 = „Weil ich durch private Belange häufig gestresst bin, habe ich Probleme, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.“; HTWConflict2 = job23i3 = „Wegen privater Termine fehlt mir häufig die Zeit für meine Arbeit.“; HTWConflict3 = job23i5 = „Die Zeit, die ich für Partner/ Partnerin, Familie und Freunde brauche, hindert mich daran, mich stärker im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium zu engagieren.“; HTWConflict4 = job23i6 = „Konflikte in meinem Privatleben beeinträchtigen meine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

Anhang 3: Faktorenanalyse zum Work-Home Conflict (Zentrale STATA Outputs)

```
. factor WtHConflict1 WtHConflict2 WtHConflict3 WtHConflict4 HtWConflict1/*
> */ HtWConflict2 HtWConflict3 HtWConflict4, pcf
(obs=3,403)
```

```
Factor analysis/correlation          Number of obs   =      3,403
Method: principal-component factors   Retained factors =      2
Rotation: (unrotated)                Number of params =     15
```

| Factor | Eigenvalue | Difference | Proportion | Cumulative |
|---------|------------|------------|------------|------------|
| Factor1 | 3.08520 | 1.58842 | 0.3857 | 0.3857 |
| Factor2 | 1.49678 | 0.70796 | 0.1871 | 0.5727 |
| Factor3 | 0.78882 | 0.01053 | 0.0986 | 0.6713 |
| Factor4 | 0.77829 | 0.18360 | 0.0973 | 0.7686 |
| Factor5 | 0.59468 | 0.09030 | 0.0743 | 0.8430 |
| Factor6 | 0.50439 | 0.07389 | 0.0630 | 0.9060 |
| Factor7 | 0.43050 | 0.10916 | 0.0538 | 0.9598 |
| Factor8 | 0.32134 | . | 0.0402 | 1.0000 |

LR test: independent vs. saturated: $\chi^2(28) = 7275.39$ Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Rotated factor loadings (pattern matrix) and unique variances

| Variable | Factor1 | Factor2 | Uniqueness |
|--------------|---------|---------|------------|
| WtHConflict1 | 0.8087 | | 0.3402 |
| WtHConflict2 | 0.5950 | | 0.5727 |
| WtHConflict3 | 0.7442 | | 0.4103 |
| WtHConflict4 | 0.8519 | | 0.2696 |
| HtWConflict1 | | 0.7493 | 0.3916 |
| HtWConflict2 | | 0.7419 | 0.4464 |
| HtWConflict3 | | 0.6879 | 0.5244 |
| HtWConflict4 | | 0.7095 | 0.4627 |

(blanks represent $\text{abs}(\text{loading}) < .3$)

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

| Variable | kmo |
|--------------|--------|
| WtHConflict1 | 0.7189 |
| WtHConflict2 | 0.8367 |
| WtHConflict3 | 0.8117 |
| WtHConflict4 | 0.7032 |
| HtWConflict1 | 0.7576 |
| HtWConflict2 | 0.7713 |
| HtWConflict3 | 0.7925 |
| HtWConflict4 | 0.7713 |
| Overall | 0.7631 |

*WtHConflict1 = job23i1 = „Durch die zeitliche Arbeitsbelastung im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium kommt mein Privatleben zu kurz.“; WtHConflict2 = job23i4 = „Auch wenn ich etwas mit Freunden, Partner/ Partnerin oder Familie unternehme, muss ich häufig an die Arbeit denken.“; WtHConflict3 = job23i7 = „Nach den Belastungen durch die Arbeit fällt es mir schwer, mich zu Hause zu entspannen und/oder meine Freizeit mit anderen zu genießen.“; WtHConflict4 = job23i8 = „Meine Arbeit hält mich mehr von Unternehmungen mit Freunden, Partner/ Partnerin und Familie ab, als mir recht ist.“; HtWConflict1 = job23i2 = „Weil ich durch private Belange häufig gestresst bin, habe ich Probleme, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.“; HtWConflict2 = job23i3 = „Wegen privater Termine fehlt mir häufig die Zeit für meine Arbeit.“; HtWConflict3 = job23i5 = „Die Zeit, die ich für Partner/ Partnerin, Familie und Freunde brauche, hindert mich daran, mich stärker im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium zu engagieren.“; HtWConflict4 = job23i6 = „Konflikte in meinem Privatleben beeinträchtigen meine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

Anhang 4: Cronbachs Alpha für Work-to-Home Conflict (STATA Output)

```
. alpha WtHConflict1 WtHConflict2 WtHConflict3 WtHConflict4

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .6046677
Number of items in the scale:    4
Scale reliability coefficient:    0.7719
```

*WtHConflict1 = job23i1 = „Durch die zeitliche Arbeitsbelastung im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium kommt mein Privatleben zu kurz.“; WtHConflict2 = job23i4 = „Auch wenn ich etwas mit Freunden, Partner/ Partnerin oder Familie unternehme, muss ich häufig an die Arbeit denken.“; WtHConflict3 = job23i7 = „Nach den Belastungen durch die Arbeit fällt es mir schwer, mich zu Hause zu entspannen und/oder meine Freizeit mit anderen zu genießen.“; WtHConflict4 = job23i8 = „Meine Arbeit hält mich mehr von Unternehmungen mit Freunden, Partner/ Partnerin und Familie ab, als mir recht ist.“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).

Anhang 5: Cronbachs Alpha für Home-to-Work Conflict (STATA Output)

```
. alpha HtWConflict1 HtWConflict2 HtWConflict3 HtWConflict4

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:    .2667918
Number of items in the scale:    4
Scale reliability coefficient:    0.7100
```

*HtWConflict1 = job23i2 = „Weil ich durch private Belange häufig gestresst bin, habe ich Probleme, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.“; HtWConflict2 = job23i3 = „Wegen privater Termine fehlt mir häufig die Zeit für meine Arbeit.“; HtWConflict3 = job23i5 = „Die Zeit, die ich für Partner/ Partnerin, Familie und Freunde brauche, hindert mich daran, mich stärker im Beruf bzw. in der Ausbildung oder im Studium zu engagieren.“; HtWConflict4 = job23i6 = „Konflikte in meinem Privatleben beeinträchtigen meine Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.“

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Brüderl et al. (2024).