

# **Erwerbstätige Elternpaare im Spannungsfeld von Beruf und Familie. Stressoren, Ressourcen und eine längsschnittliche Perspektive**

Dissertation

Zur Erlangung des akademischen Grades  
Einer Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

der

Erziehungswissenschaftlichen Fakultät  
der Universität Erfurt

vorgelegt von

Katrin Spiegler, M. A.

Erfurt 2009

Erstes Gutachten: Prof. Dr. Bärbel Kracke (Universität Erfurt)

Zweites Gutachten: Prof. Dr. Tilmann Betsch (Universität Erfurt)

Drittes Gutachten: Prof. Dr. Sabine Walper (Ludwig-Maximilians-Universität München)

Tag der Disputation: 11. August 2009

Datum der Promotion: 11. August 2009

URN: urn:nbn:de:gbv:547-200900810

Ein **herzliches Dankeschön** möchte ich aussprechen an ...

...Frau Professor Dr. Bärbel Kracke, für ihre stets wertvollen Rückmeldungen, ihre Unterstützung und Förderung, sowie ihren beständigen Zuspruch, was maßgeblich zum Gelingen dieser Arbeit beitrug.

...Herrn Professor Dr. Tilmann Betsch für seine Bereitschaft, sich als Gutachter für diese Arbeit zur Verfügung zu stellen, und für seine stets kritischen Anmerkungen, die mir noch einige Denkanstöße gegeben haben.

...Frau Professor Dr. Sabine Walper als externe Gutachterin, die mir durch ihr großes Interesse an meinem Thema viel Mut gemacht hat, diese Arbeit zu beenden.

...meine Kollegin Nadja Olyai, welche mich in der Endphase von Klausurkorrekturen entlastete und das Korrekturlesen meiner Arbeit übernommen hat.

...meine Kollegin Julia Dietrich, die sich meiner komplizierten Statistikfragen stets annahm und mir wertvolle Hinweise gab.

...meine Schwester Susanne Spiegler, die sich neben ihrer eigenen Arbeit die Zeit nahm und wertvolle Anregungen zur sprachlichen Verbesserung meiner Arbeit gegeben hat.

...meinen Mann Dr. Matthias Rost, für seine Geduld, für seine große Unterstützung und Entlastung in der Endphase. Danke, dass du stets an mich geglaubt hast.

...meine Tochter Anna Sophia Rost, für ihr Verständnis und ihre Fähigkeit, mich auch in der anstrengenden letzten Zeit aufzumuntern und mir Kraft zu geben.

...meine Kolleginnen Kerstin Mayhack und Christiane Grosch für die wertvollen Gespräche, welche mir ebenfalls Kraft für die letzten Wochen gaben.

...meine Familie für den Rückhalt und das Verständnis, welche ich stets bekommen habe.

...die Studierenden und unsere studentische Hilfskraft Jessica Komes, welche mir Kopierarbeiten abgenommen haben und mich bei der Datenerhebung und -eingabe unterstützt haben.

Ihnen allen möchte ich ganz herzlich Danken für die gemeinsame Zeit, die Unterstützung und das Vertrauen in mich.

# Inhaltsübersicht

INHALTSÜBERSICHT.....	III
INHALTSVERZEICHNIS .....	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	X
TABELLENVERZEICHNIS .....	X
ABSTRAKT (DEUTSCH) .....	14
ABSTRACT (ENGLISH) .....	15
1 ZUSAMMENFASSUNG .....	16
2 EINFÜHRUNG .....	19
3 GRUNDLEGENDE THEORIEN DER ENTWICKLUNGSPSYCHOLOGIE .....	26
4 DIE VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF.....	41
5 BERUFLICHE ANTEZEDENZIIEN DES INTERROLLENKONFLIKTS: STRESSOREN UND RESSOURCEN.....	62
6 DIE AUFTEILUNG DER FAMILIENARBEIT ALS RESSOURCENBALANCE ZWISCHEN DEN PARTNERN .....	77
7 FORSCHUNGSFRAGEN .....	97
8 METHODE.....	109
9 ERGEBNISSE .....	133
10 DISKUSSION.....	199
11. LITERATUR.....	226
ANHÄNGE 1 BIS 3 .....	253
1 DARSTELLUNG DER VERWENDETEN SKALEN MIT IHREN ENGLISCHEN ORIGINALVERSIONEN .....	253
2 DER KOLMOGOROV-SMIRNOV-TEST AUF NORMALVERTEILUNG FÜR ALLE VERWENDETEN SKALEN.....	261
3 UNTERSCHIEDE IM UMFANG DER HAUSARBEIT ZWISCHEN MÄNNERN DER GERING- UND HOCH-ENGAGIERTEN PAARE.....	269
EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG .....	270
LEBENS LAUF .....	271

# Inhaltsverzeichnis

INHALTSÜBERSICHT.....	III
INHALTSVERZEICHNIS .....	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	X
TABELLENVERZEICHNIS .....	X
ABSTRAKT (DEUTSCH) .....	14
ABSTRACT (ENGLISH) .....	15
<b>1 ZUSAMMENFASSUNG .....</b>	<b>16</b>
<b>2 EINFÜHRUNG .....</b>	<b>19</b>
<b>3 GRUNDLEGENDE THEORIEN DER ENTWICKLUNGSPSYCHOLOGIE .....</b>	<b>26</b>
3.1 DIE ENTWICKLUNGSPSYCHOLOGIE DER LEBENSSPANNE .....	26
3.2 DAS KONZEPT DER ENTWICKLUNGSAUFGABEN NACH ROBERT HAVIGHURST (1953) UND DIE VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF.....	29
3.3 DER HANDLUNGSTHEORETISCHE ANSATZ UND DAS MODELL ZEITLICH DIFFERENZIERTER ZIELSTRUKTUREN VON WIESE (2000).....	31
3.4 EINE DYADISCHE PERSPEKTIVE AUF DIE ENTWICKLUNGSAUFGABE DER VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF .....	33
3.4.1 Bronfenbrenners Ökologische Systemtheorie .....	33
3.4.2 Bodenmanns Stressmodell .....	35
3.4.3 Die Interdependenz von Partnern in einer Partnerschaft und individuelle Entwicklung .....	37
3.5 ZUSAMMENFASSUNG .....	39
<b>4 DIE VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF.....</b>	<b>41</b>
4.1 ROLLENKONFLIKTE UND STRESS: THEORETISCHE ANSÄTZE IM ZUSAMMENHANG MIT DER VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF.....	41
4.1.1 Arbeits-Familien- und Familien-Arbeitskonflikt Modelle.....	42
4.1.2 Das Spillover-Modell und die Bedeutung von Ressourcen für den Stressprozess .....	45
4.1.3 Crossover-Prozesse bei Paaren und die Interdependenz hinsichtlich der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts und des Wohlbefindens .....	50
4.2 SUBJEKTIVES WOHLBEFINDEN: THEORETISCHE ANSÄTZE IM ZUSAMMENHANG MIT DER VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF.....	53
4.2.1 Aktuelles Wohlbefinden .....	54
4.2.2 Habituelles Wohlbefinden.....	55

4.3	EMPIRISCHE ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN DEM INTERROLLENKONFLIKT UND DEM WOHLBEFINDEN: QUER- UND LÄNGSSCHNITTliche BEFUNDE .....	56
4.3.1	<i>Zusammenhänge zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden bei Individuen .....</i>	56
4.3.2	<i>Crossover-Prozesse bei Paaren und der Zusammenhang zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden im Längsschnitt.....</i>	58
4.4	ZUSAMMENFASSUNG .....	59
<b>5</b>	<b>BERUFLICHE ANTEZEDENZEN DES INTERROLLENKONFLIKTS: STRESSOREN UND RESSOURCEN.....</b>	<b>62</b>
5.1	ARBEITSCHARAKTERISTIKA UND DER INTERROLLENKONFLIKT .....	62
5.2	EXTERNE RESSOURCEN ALS MODERATOREN ZWISCHEN ARBEITSBEDINGUNGEN UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	64
5.3	DYADISCHE STRATEGIEN HINSICHTLICH DER PASSUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN VON MANN UND FRAU .....	67
5.4	EMPIRISCHE BEFUNDE ZU ARBEITSCHARAKTERISTIKA UND DEM INTERROLLENKONFLIKT	71
5.4.1	<i>Arbeitsüberlastung.....</i>	71
5.4.2	<i>Der Umfang der Erwerbstätigkeit .....</i>	71
5.4.3	<i>Zeitliche Flexibilität.....</i>	72
5.4.4	<i>Arbeitskontrolle .....</i>	74
5.4.5	<i>Externe Ressourcen .....</i>	75
5.5	ZUSAMMENFASSUNG .....	75
<b>6</b>	<b>DIE AUFTEILUNG DER FAMILIENARBEIT ALS RESSOURCENBALANCE ZWISCHEN DEN PARTNERN .....</b>	<b>77</b>
6.1	FAMILIENCHARAKTERISTIKA ALS ANTEZEDENZEN FÜR EINEN INTERROLLENKONFLIKT BEI INDIVIDUEN .....	77
6.2	SOZIOLOGISCHE UND SOZIALPSYCHOLOGISCHE THEORIEN UND EMPIRISCHE BEFUNDE ZUR AUFTEILUNG DER HAUSARBEIT .....	79
6.2.1	<i>Der Zeitbudgetansatz und die Relevanz des Arbeitszeitumfangs nach Blossfeld &amp; Hakim (2001).....</i>	79
6.2.1.1	Theoretische Annahmen .....	79
6.2.1.2	Empirische Befunde zum Zeitbudgetansatz.....	80
6.2.2	<i>Die Equity-Theorie nach Walster, Walster &amp; Berscheid (1978) .....</i>	82
6.2.2.1	Theoretische Annahmen .....	82
6.2.2.2	Empirische Befunde zur Equity-Theorie im Zusammenhang mit Zufriedenheit .....	83
6.2.3	<i>Geschlechtsrollenideologische Annahmen in Bezug auf die Aufgabenteilung in Partnerschaften .....</i>	85
6.2.3.1	Theoretische Annahmen in Bezug auf den Einfluss des Geschlechts auf die familiäre Aufgabenteilung .....	85
6.2.3.2	Empirische Befunde .....	87
6.3	INDIVIDUELLE UND DYADISCHE RESSOURCEN.....	89

6.3.1	<i>Theoretischer Hintergrund</i> .....	89
6.3.1.1	Individuelle Ressourcen: Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit.....	90
6.3.1.2	Dyadische Ressourcen: Dyadisches Coping und Stresskommunikation.....	92
6.3.2	<i>Empirische Befunde zu individuellen Ressourcen</i> .....	94
6.3.3	<i>Empirische Befunde zu dyadischen Ressourcen</i> .....	95
<b>7</b>	<b>FORSCHUNGSFRAGEN</b> .....	<b>97</b>
7.1	ÜBERBLICK.....	97
7.2	ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN FAMILIÄREN BZW. BERUFLICHEN STRESSOREN UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	101
7.2.1	<i>Der Zusammenhang zwischen beruflichen Stressoren (Arbeitszeit, zeitliche Flexibilität, Arbeitskontrolle, Arbeitsüberbelastung) und dem Interrollenkonflikt ..</i>	101
7.2.2	<i>Der Zusammenhang zwischen familiären Stressoren (elterliche Überlastung, Hausarbeitszeit) und dem Interrollenkonflikt</i> .....	101
7.3	DIE BEDEUTUNG VON INDIVIDUELLEN, DYADISCHEN UND EXTERNEN RESSOURCEN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEITS- BZW. FAMILIENSTRESSOREN UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	102
7.3.1	<i>Individuelle Ressourcen (Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Arbeits- bzw. Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	103
7.3.2	<i>Dyadische Ressourcen (Dyadisches Coping &amp; Stresskommunikation) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	103
7.3.3	<i>Externe Ressourcen (familienfreundliche Unternehmenskultur, Unterstützung durch Vorgesetzte) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	104
7.4	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BERUFLICH HOCH-ENGAGIERTEN PAAREN UND BERUFLICH GERINGER-ENGAGIERTEN PAAREN HINSICHTLICH IHRER LEBENSQUALITÄT .....	104
7.5	ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN OBJEKTIVEN UND SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER FAMILIENARBEIT UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	105
7.6	DER GLEICHZEITIGE ZUSAMMENHANG VON INTERROLLENKONFLIKT UND HABITUELLEM WOHLBEFINDEN, SOWIE DIE ASSOZIATION DER VERLÄUFE VON NEGATIVEM SPILLOVER UND DEM AKTUELLEN WOHLBEFINDEN ÜBER DIE ZEIT.....	106
7.6.1	<i>Der gleichzeitige Zusammenhang zwischen Interrollenkonflikt und dem habituellen Wohlbefinden</i> .....	107
7.6.2	<i>Der Zusammenhang zwischen den Verläufen des negativen Spillovers und des aktuellen Wohlbefindens</i> .....	107
7.7	CROSSOVER-PROZESSE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN BEI DER WAHRNEHMUNG DES INTERROLLENKONFLIKTS UND IHRES WOHLBEFINDENS ÜBER DIE ZEIT .....	108
<b>8</b>	<b>METHODE</b> .....	<b>109</b>
8.1	BESCHREIBUNG DES VORGEHENS .....	109

8.2	BESCHREIBUNG DER STICHPROBEN .....	110
8.2.1	<i>Die ost- und westdeutsche Stichprobe der Fragebogenstudie</i> .....	110
8.2.2	<i>Die Stichprobe der Tagebuchstudie</i> .....	113
8.3	BESCHREIBUNG DER ERHEBUNGSINSTRUMENTE .....	114
8.3.1	<i>Die Instrumente der Fragebogenstudie</i> .....	114
8.3.1.1	Erfassung der demografischen Angaben.....	115
8.3.1.2	Erfassung von Stressoren des Arbeitslebens.....	115
8.3.1.3	Erfassung von Stressoren des Familienlebens .....	116
8.3.1.4	Erfassung von individuellen, dyadischen und externen Ressourcen.....	117
8.3.1.5	Erfassung von Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Familienleben.....	121
8.3.1.6	Erfassung des Wohlbefindens.....	122
8.3.2	<i>Die Instrumente der Tagebuchstudie</i> .....	123
8.4	STATISTISCHE AUSWERTUNGSMETHODEN.....	125
8.4.1	<i>Methoden zum Testen von Unterschieden</i> .....	125
8.4.2	<i>Methoden zum Testen von Zusammenhängen</i> .....	126
8.4.3	<i>Methoden zum Testen von Moderatoreffekten</i> .....	128
8.4.4	<i>Methoden zur Analyse der Längsschnittdaten</i> .....	129
8.5	FEHLENDE WERTE .....	131
8.6	NORMALVERTEILUNGSPRÜFUNG .....	132
<b>9</b>	<b>ERGEBNISSE .....</b>	<b>133</b>
9.1	MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN SOWIE KORRELATIVE ZUSAMMENHÄNGE INNERHALB DER BEREICHE DER VERWENDETEN SKALEN .....	133
9.1.1	<i>Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Fragebogenstudie</i> .....	134
9.1.1.1	Merkmale der Arbeitsstressoren .....	134
9.1.1.2	Merkmale der Familienstressoren.....	135
9.1.1.3	Merkmale der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen .....	137
9.1.1.4	Merkmale des Interrollenkonflikts.....	139
9.1.1.5	Merkmale des Wohlbefindens .....	139
9.1.2	<i>Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Tagebuchstudie</i> .....	141
9.1.3	<i>Korrelationen innerhalb der Bereiche der Arbeits- bzw. Familienstressoren, der Ressourcen, dem Interrollenkonflikt und den Wohlbefindensmaßen der Fragebogenstudie</i> .....	143
9.1.4	<i>Korrelationen des negativen Spillovers und des Wohlbefindens in der Tagebuchstudie</i> .....	148
9.2	BEFUNDE ZUM ZUSAMMENHANG VON FAMILIÄREN UND BERUFLICHEN STRESSOREN MIT DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	151
9.2.1	<i>Der Zusammenhang zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	151
9.2.2	<i>Der Zusammenhang von Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	153
9.3	BEFUNDE ZUR BEDEUTUNG VON RESSOURCEN FÜR DIE BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEITS- UND FAMILIENCHARAKTERISTIKA UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	154

9.3.1	<i>Moderationswirkung der individuellen Ressourcen auf die Effekte der Arbeits- bzw. Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	155
9.3.2	<i>Moderationswirkung der dyadischen Ressourcen auf die Effekte der Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	159
9.3.3	<i>Moderationswirkung der externen Ressourcen auf die Effekte der Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt</i> .....	160
9.4	BEFUNDE ZU DEN UNTERSCHIEDEN ZWISCHEN BERUFLICH HOCH-ENGAGIERTEN PAAREN UND BERUFLICH GERING-ENGAGIERTEN PAAREN HINSICHTLICH IHRER LEBENSQUALITÄT	166
9.4.1	<i>Unterschiede im Konfliktempfinden zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren</i> .....	166
9.4.2	<i>Unterschiede im Wohlbefinden zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren</i> .....	169
9.5	BEFUNDE ZUM ZUSAMMENHANG ZWISCHEN SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER HAUSARBEIT UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	171
9.5.1	<i>Unterschiede zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren hinsichtlich der objektiven und subjektiven Differenzen der Hausarbeit</i> .....	172
9.5.2	<i>Korrelationen zwischen Rollenkonflikten bzw. dem Wohlbefinden und den objektiven und subjektiven Differenzen in der Hausarbeit bei Paaren</i> .....	177
9.6	QUER- UND LÄNGSSCHNITTliche BEFUNDE ZUM ZUSAMMENHANG VON WOHLBEFINDEN UND INTERROLLENKONFLIKT BZW. NEGATIVEM SPILLOVER.....	180
9.6.1	<i>Ergebnisse zum gleichzeitigen Zusammenhang zwischen habituellem Wohlbefinden und dem Konfliktempfinden</i> .....	180
9.6.2	<i>Ergebnisse zu den Wechselwirkungen zwischen negativem Spillover und dem Wohlbefinden über die Zeit</i> .....	182
9.6.2.1	Das Autoregressive Modell .....	183
9.6.2.2	Das einfaktorielle Random-Intercept-Modell .....	185
9.6.2.3	Das latente Wachstumskurven-Modell .....	187
9.6.2.4	Das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell.....	190
9.6.3	<i>Das bivariate autoregressive Wachstumskurvenmodell für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen dem <math>A \rightarrow F</math> Spillover und dem Wohlbefinden</i> .....	190
9.6.4	<i>Das bivariate autoregressive Wachstumskurvenmodell für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen dem <math>F \rightarrow A</math> Spillover und dem Wohlbefinden</i> .....	193
9.7	BEFUNDE ZU DEN CROSSOVER-PROZESSEN ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN BEI DER WAHRNEHMUNG DES NEGATIVEN SPILLOVERS UND IHRES WOHLBEFINDENS ÜBER DIE ZEIT .....	195
<b>10</b>	<b>DISKUSSION</b> .....	<b>199</b>
10.1	DATENBASIS UND METHODISCHE VORGEHEN .....	200
10.1.1	<i>Die Stichproben</i> .....	200
10.1.2	<i>Vorgehen bei der Datenerhebung und Design</i> .....	201
10.1.3	<i>Erhebungsinstrument</i> .....	203

10.2	ZUSAMMENHÄNGE DER ARBEITS- UND FAMILIENSTRESSOREN MIT BEIDEN FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS .....	205
10.2.1	<i>Zusammenhänge der Arbeitsstressoren mit dem Interrollenkonflikt .....</i>	<i>206</i>
10.2.2	<i>Zusammenhänge der Familienstressoren mit dem Interrollenkonflikt .....</i>	<i>208</i>
10.3	DIE BEDEUTUNG INDIVIDUELLER, DYADISCHER UND EXTERNER RESSOURCEN FÜR DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN ARBEITS- UND FAMILIENSTRESSOREN UND DEM INTERROLLENKONFLIKT .....	209
10.3.1	<i>Die Bedeutung der individuellen Ressourcen für die Beziehung zwischen Arbeits- und Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt.....</i>	<i>210</i>
10.3.2	<i>Die Bedeutung dyadischer Ressourcen für die Beziehung zwischen Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt .....</i>	<i>211</i>
10.3.3	<i>Die Bedeutung externer Ressourcen für die Beziehung zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt .....</i>	<i>212</i>
10.4	UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BERUFLICH HOCH-ENGAGIERTEN PAAREN UND BERUFLICH GERINGER-ENGAGIERTEN PAAREN HINSICHTLICH IHRER LEBENSQUALITÄT .....	214
10.5	DER ZUSAMMENHANG VON OBJEKTIVEN UND SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER FAMILIENARBEIT MIT DEM INTERROLLENKONFLIKT FÜR BERUFLICH HOCH- UND GERINGER-ENGAGIERTE PAARE .....	216
10.6	QUER- UND LÄNGSSCHNITTliche BETRACHTUNGEN DES ZUSAMMENHANGS ZWISCHEN DEM INTERROLLENKONFLIKT BZW. DEM NEGATIVEN SPILLOVER UND DEM WOHLBEFINDEN ...	218
10.7	CROSSOVER PROZESSE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN BEI DER WAHRNEHMUNG DES NEGATIVEN SPILLOVERS UND IHRES WOHLBEFINDENS ÜBER DIE ZEIT .....	222
10.8	PERSPEKTIVEN FÜR ZUKÜNFTIGE FORSCHUNGSARBEITEN .....	223
<b>11.</b>	<b>LITERATUR.....</b>	<b>226</b>
	<b>ANHÄNGE 1 BIS 3 .....</b>	<b>253</b>
<b>1</b>	<b>DARSTELLUNG DER VERWENDETEN SKALEN MIT IHREN ENGLISCHEN ORIGINALVERSIONEN .....</b>	<b>253</b>
<b>2</b>	<b>DER KOLMOGOROV-SMIRNOV-TEST AUF NORMALVERTEILUNG FÜR ALLE VERWENDETEN SKALEN.....</b>	<b>261</b>
<b>3</b>	<b>UNTERSCHIEDE IM UMFANG DER HAUSARBEIT ZWISCHEN MÄNNERN DER GERING- UND HOCH-ENGAGIERTEN PAARE.....</b>	<b>269</b>
	<b>EHRENWÖRTLICHE ERKLÄRUNG .....</b>	<b>270</b>
	<b>LEBENS LAUF .....</b>	<b>271</b>

## Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: INTERROLLENKONFLIKT AUF INDIVIDUELLER UND DYADISCHER EBENE .....	38
ABBILDUNG 2: ARBEITS-FAMILIENKONFLIKT: EIN MODELL (VGL. GREENHAUS & BEUTELL, 1985) .....	44
ABBILDUNG 3: DAS „WORK-LIFE SYSTEMS“ RAHMENMODELL NACH BARNETT (1999).....	51
ABBILDUNG 4: FAMILIENFREUNDLICHER BETRIEB: BEREICHE MIT DEM GRÖßTEN HANDLUNGSBEDARF NACH GESCHLECHT (VGL. KLENNER & STRAUB, 2004: 8) .....	65
ABBILDUNG 5: ÜBERBLICK ÜBER DIE UNTERSUCHTEN VARIABLEN .....	100
ABBILDUNG 6: MITTELWERTE DER SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER HAUSARBEIT AN EINEM WOCHENTAG GETRENNT NACH GESCHLECHT UND DER ARBEITSZEIT DES PAARES .....	175
ABBILDUNG 7: MITTELWERTE DER SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER HAUSARBEIT AM WOCHENENDE GETRENNT NACH GESCHLECHT UND DER ARBEITSZEIT DES PAARES .....	175
ABBILDUNG 8: AUTOREGRESSIVES UND EINFAKTORIELLES LATENTES WACHSTUMSKURVENMODELL .....	185
ABBILDUNG 9: DAS LATENTE WACHSTUMSKURVENMODELL UND DAS BIVARIATE CROSS-LAGGED LATENT- CURVE MODELL .....	189
ABBILDUNG 10: LATENTES WACHSTUMSKURVENMODELL FÜR DIE WECHSELBEZIEHUNGEN ZWISCHEN WOHLBEFINDEN DES MANNES UND WOHLBEFINDEN DER FRAU .....	196

## Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: MODELL ZEITLICH DIFFERENZIERTER ZIELSTRUKTUREN NACH WIESE (2000) .....	32
TABELLE 2: DIMENSIONEN DER ARBEITS-FAMILIENBALANCE (VGL. FRONE, 2003).....	49
TABELLE 3: THEORETISCHES MODEL DER ANPASSUNGSSTRATEGIEN ERWERBSTÄTIGER PAARE (VGL. MOEN & YU, 2000: 295) .....	69
TABELLE 4: SKALENRELIABILITÄTEN DER ARBEITSTRESSOREN FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE ELTERNPAARE DER FRAGEBOGENSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT ( $\alpha$ -RELIABILITÄT) .....	116
TABELLE 5: SKALENRELIABILITÄTEN DER INDIVIDUELLEN, DYADISCHEN UND EXTERNEN RESSOURCEN FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE DER FRAGEBOGENSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT ( $\alpha$ - RELIABILITÄTEN) .....	121
TABELLE 6: SKALENRELIABILITÄTEN VON AFK/FAK FÜR OST- UND WESTDEUTSCHEN PAARE DER FRAGEBOGENSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT ( $\alpha$ -RELIABILITÄTEN) .....	122
TABELLE 7: SKALENRELIABILITÄTEN DER LEBENSZUFRIEDENHEIT, DER DEPRESSIVITÄT UND DER SOMATISCHEN BESCHWERDEN FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE DER FRAGEBOGENSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT ( $\alpha$ -RELIABILITÄTEN) .....	123
TABELLE 8: SKALENRELIABILITÄTEN ALLER SKALEN DER PAARE DER TAGEBUCHSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT ( $\alpha$ -RELIABILITÄTEN) .....	125
TABELLE 9: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER ARBEITSTRESSOREN GETRENNT NACH GESCHLECHT FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE.....	135

TABELLE 10: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER FAMILIENCHARAKTERISTIKA GETRENNT NACH GESCHLECHT FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE.....	136
TABELLE 11: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER INDIVIDUELLEN, DYADISCHEN UND EXTERNEN RESSOURCEN GETRENNT NACH GESCHLECHT FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE.....	138
TABELLE 12: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER SPILLOVER- UND INTERROLLENKONFLIKTSKALEN GETRENNT NACH GESCHLECHT FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE.....	139
TABELLE 13: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER WOHLBEFINDENSINDIKATOREN GETRENNT NACH GESCHLECHT FÜR OST- UND WESTDEUTSCHE PAARE.....	140
TABELLE 14: ERGEBNISSE DER UNIVARIATEN VARIANZANALYSEN MIT MESSWIEDERHOLUNG ZU DEN UNTERSCHIEDEN IM WOHLBEFINDEN UND KONFLIKTEMPFINDEN ZWISCHEN DEN TAGEN DER ERSTEN UND DER ZWEITEN WOCHE DES ERHEBUNGSZEITRAUMS GETRENNT NACH GESCHLECHT.....	141
TABELLE 15: MITTELWERTE UND STANDARDABWEICHUNGEN DER SKALEN DER TAGEBUCHSTUDIE GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	142
TABELLE 16: KORRELATIONEN DER ARBEITSSTRESSOREN FÜR FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNER (OBERHALB DER DIAGONALE).....	144
TABELLE 17: KORRELATIONEN DER FAMILIENCHARAKTERISTIKA BEI FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNERN (OBERHALB DER DIAGONALE).....	144
TABELLE 18: KORRELATIONEN DER RESSOURCEN FÜR FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNER (OBERHALB DER DIAGONALE) .....	146
TABELLE 19: KORRELATIONEN DES INTERROLLENKONFLIKTS FÜR FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNER (OBERHALB DER DIAGONALE) .....	147
TABELLE 20: KORRELATIONEN DER WOHLBEFINDENSMAßE FÜR FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNER (OBERHALB DER DIAGONALE).....	148
TABELLE 21: KORRELATIONEN DES WOHLBEFINDENS UND DER BEIDEN FORMEN DES NEGATIVEN SPILLOVERS ÜBER EINE ARBEITSWOCHE HINWEG FÜR FRAUEN (UNTERHALB DER DIAGONALE) UND MÄNNER (OBERHALB DER DIAGONALE) .....	150
TABELLE 22: STANDARDISIERTE REGRESSIONSKOEFFIZIENTEN DER EFFEKTE VON ARBEITSSTRESSOREN AUF DAS KONFLIKTEMPFINDEN GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	152
TABELLE 23: STANDARDISIERTE REGRESSIONSKOEFFIZIENTEN DER EFFEKTE VON FAMILIENSTRESSOREN AUF DAS KONFLIKTEMPFINDEN GETRENNT NACH GESCHLECHT .....	153
TABELLE 24: ERGEBNISSE DER MODERATIONSWIRKUNG DER SELBSTWIRKSAMKEIT AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN BERUFLICHER ARBEITSZEIT UND DEM AFK FÜR FRAUEN SOWIE AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN ELTERLICHER ÜBERLASTUNG UND DEM FAK FÜR MÄNNER.....	156
TABELLE 25: ERGEBNISSE DER MODERATIONSWIRKUNG DER PROBLEMLÖSEFÄHIGKEIT AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN DER HAUSARBEITSZEIT UND DEM AFK FÜR MÄNNER .....	157
TABELLE 26: DIREKTE EFFEKTE DER INDIVIDUELLEN RESSOURCEN AUF DEN INTERROLLENKONFLIKT.....	158
TABELLE 27: ERGEBNISSE DER MODERATIONSWIRKUNG VON STRESSKOMMUNIKATION AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN ELTERLICHER ÜBERLASTUNG UND DEN ZWEI FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS DER FRAUEN .....	159
TABELLE 28: DIREKTER EFFEKT DES DYADISCHEN COPINGS AUF DEN AFK DES MANNES .....	160

TABELLE 29: ERGEBNISSE DER MODERATIONSWIRKUNG DER EXTERNEN RESSOURCEN AUF DIE BEZIEHUNG ZWISCHEN ARBEITSSTRESSOREN UND DEM INTERROLLENKONFLIKT BEI MÄNNERN UND FRAUEN .....	161
TABELLE 30: DIREKTE EFFEKTE DER EXTERNEN RESSOURCEN AUF BEIDE FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS BEI DEN FRAUEN .....	163
TABELLE 31: DIREKTE EFFEKT DER EXTERNEN RESSOURCEN AUF BEIDE FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS BEI DEN MÄNNERN .....	165
TABELLE 32: UNTERSCHIEDE IM KONFLIKTEMPFINDEN: F-WERTE DER MULTIVARIATEN VARIANZANALYSE MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOR GESCHLECHT (DF = 94).....	167
TABELLE 33: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DES INTERROLLENKONFLIKTS NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT DES PAARES .....	168
TABELLE 34: UNTERSCHIEDE IM KONFLIKTEMPFINDEN: F-WERTE DER UNIVARIATEN VARIANZANALYSEN GETRENNT NACH AFK UND FAK MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOR GESCHLECHT (DF = 94).....	168
TABELLE 35: UNTERSCHIEDE IM WOHLBEFINDEN: F-WERTE DER MULTIVARIATEN VARIANZANALYSE MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOR GESCHLECHT (BEI DF = 93).....	169
TABELLE 36: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DER WOHLBEFINDENSMASSE NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT DES PAARES .....	170
TABELLE 37: UNTERSCHIEDE IM WOHLBEFINDEN: F-WERTE DER UNIVARIATEN VARIANZANALYSEN GETRENNT NACH LEBENSZUFRIEDENHEIT, DEPRESSIVITÄT UND SOMATISCHEN BESCHWERDEN MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOR GESCHLECHT (DF = 94).....	171
TABELLE 38: UNTERSCHIEDE IN DEN OBJEKTIVEN DIFFERENZEN: F-WERTE DER MULTIVARIATEN VARIANZANALYSE MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOR WOCHENTAG (BEI DF = 94).....	172
TABELLE 39: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DER OBJEKTIVEN DIFFERENZEN DER HAUSARBEIT AM ARBEITSTAG UND AM WOCHENENDE JE NACH ARBEITSZEIT DES PAARES .....	172
TABELLE 40: UNTERSCHIEDE IN DEN SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN: F-WERTE DER MULTIVARIATEN VARIANZANALYSE MIT ZWISCHEN-PERSONEN-FAKTOR ARBEITSZEIT DES PAARES UND MESSWIEDERHOLUNGSFAKTOREN GESCHLECHT UND WOCHENTAG VS. WOCHENENDE (BEI DF = 81) 173	
TABELLE 41: DESKRIPTIVE STATISTIKEN DER SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER HAUSARBEIT GETRENNT NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT DES PAARES .....	174
TABELLE 42: BEDEUTSAME PEARSON-KORRELATIONEN DER OBJEKTIVEN UND SUBJEKTIVEN DIFFERENZEN IN DER HAUSARBEIT MIT BEIDEN FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS GETRENNT NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT DES PAARES (N = 42 FÜR BERUFLICH GERINGER-ENGAGIERTE UND N = 47 FÜR BERUFLICH HOCH-ENGAGIERTE PAARE) .....	177
TABELLE 43: ERGEBNISSE DER UNIVARIATEN REGRESSIONSANALYSEN ZU DEN ZUSAMMENHÄNGEN ZWISCHEN DEN WOHLBEFINDENSCHARAKTERISTIKA UND DEN BEIDEN FORMEN DES INTERROLLENKONFLIKTS FÜR MÄNNER UND FRAUEN (N = 101) .....	181

TABELLE 44: FIT-INDIZES DES AUTOREGRESSIVEN MODELLS OHNE BESCHRÄNKUNGEN UND MIT GLEICHSETZUNG DER AUTOREGRESSIVEN PARAMETER, DER FEHLERVARIANZEN UND DER INTERCEPTS FÜR BEIDE FORMEN DES SPILLOVERS UND DES WOHLBEFINDENS BEI MÄNNERN UND FRAUEN.....	184
TABELLE 45: FIT-INDIZES DES RANDOM-INTERCEPT MODELLS FÜR BEIDE FORMEN DES NEGATIVEN SPILLOVER UND DES WOHLBEFINDENS BEI MÄNNERN UND FRAUEN.....	189
TABELLE 46: FIT-INDIZES DES LATENTEN WACHSTUMSKURVENMODELLS FÜR BEIDE FORMEN DES SPILLOVERS UND DES WOHLBEFINDENS BEI MÄNNERN UND FRAUEN .....	189
TABELLE 47: FIT-INDIZES FÜR DEN VERGLEICH DER BIVARIATEN CROSS-LAGGED LATENT-CURVE MODELLE FÜR DIE LÄNGSSCHNITTLICHEN BEZIEHUNGEN ZWISCHEN A → F SPILLOVER UND DEM WOHLBEFINDEN .....	192
TABELLE 48: FIT-INDIZES FÜR DEN VERGLEICH DER BIVARIATEN CROSS-LAGGED LATENT-CURVE MODELLE FÜR DIE LÄNGSSCHNITTLICHEN BEZIEHUNGEN ZWISCHEN F → A SPILLOVER UND DEM WOHLBEFINDEN DER MÄNNER.....	194
TABELLE 49: KOLMOGOROV SMIRNOV TEST FÜR ITEMS UND SKALEN DER OSTDEUTSCHEN STICHPROBE DER FRAGEBOGENUNTERSUCHUNG.....	261
TABELLE 50: DER KOLMOGOROV-SMIRNOV-TEST FÜR ITEMS UND SKALEN DER WESTDEUTSCHEN STICHPROBE DER FRAGEBOGENUNTERSUCHUNG.....	264
TABELLE 51: DER KOLMOGOROV-SMIRNOV-TEST FÜR DIE SKALEN DER TAGEBUCHSTUDIE FÜR FRAUEN ...	267
TABELLE 52: DER KOLMOGOROV-SMIRNOV-TEST FÜR DIE SKALEN DER TAGEBUCHSTUDIE FÜR MÄNNER .	268

**Abstrakt (Deutsch)**

Gerade erwerbstätige Elternpaare stehen vor der Herausforderung, die Anforderungen beider Berufe mit der gemeinsamen Familie in Einklang zu bringen. Dabei kann es zu Konflikten zwischen beiden Lebensbereichen kommen, die in der vorliegenden Dissertation systematisch untersucht wurden. Neben strukturellen und belastungsbasierten Einflussfaktoren wurde außerdem eine ressourcentheoretische Perspektive eingenommen, die auf den positiven Einfluss der Übernahme multipler Rollen eingeht. Da neben einer Fragebogen- auch eine Tagebuchstudie durchgeführt wurde, war es darüber hinaus möglich, längsschnittliche Zusammenhänge zwischen Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden der Paare zu untersuchen. Die durchgängig dyadische Perspektive auf die Vereinbarung von Familie und Beruf bei erwerbstätigen Elternpaaren ermöglicht zusätzliche Einblicke in dieses spannende Forschungsfeld.

**Work-Life Balance****Familie****Arbeit****Crossover****Längsschnitt****Tagebuchstudie****Ressourcen****Paare**

**Abstract (English)**

Precisely such couples, that are working parents, are facing the challenge to bring the demands of both partner's professions into balance with the mutual family life. This can lead to conflicts between the two areas of life that have been systematically studied in this thesis. In addition to structural and load-based factors a resource theoretical perspective was taken that responds to the positive influence of the acquisition of multiple roles. Next to a questionnaire study also a diary study was conducted. So it was also possible to investigate longitudinal relationships between conflict perception and the wellbeing of the couple. The consistently dyadic perspective on reconciling family and professional responsibilities for working couples allow additional insights into this exciting field of research.

**Work-life Balance****Family****Work****Crossover****Longitudinal Research****Diary Study****Resources****Couples**

# 1 Zusammenfassung

Die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen stellt Paare vor die Herausforderung, eine für beide Partner gelungene Abstimmung zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen zu erreichen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2005; Frone et al. 1992). Gelingt es Paaren mit einer solchen Aufgabe adaptiv umzugehen, ist dies für die individuelle Entwicklung beider Partner förderlich. Jedoch sind die Bedingungen der beiden Entwicklungskontexte Arbeit und Familie entscheidend dafür, wie Paare mit den Anforderungen beider Lebensbereiche umgehen können.

Mittels einer Fragebogen- und einer 14-tägigen Tagebuchstudie wurden erwerbstätige Elternpaare zu ihrer beruflichen und familiären Situation befragt, um Einblicke in individuelle und partnerschaftliche Möglichkeiten, sowie längsschnittliche Prozesse der Vereinbarung von Familie und Beruf zu erhalten.

Der Interrollenkonflikt wird in diesem Zusammenhang als ein Indikator für die gelungene bzw. misslungene Integration von Beruf und Familie herangezogen. Dabei werden zwei Einflussrichtungen des Konfliktempfindens unterschieden: der Arbeits-Familienkonflikt (AFK) entsteht bei einer Interferenz beruflicher Anforderungen mit der Familie, während der Familien-Arbeitskonflikt (FAK) durch die Beeinträchtigung der Arbeit durch familiäre Verpflichtungen charakterisiert ist.

Mittels einer stresstheoretischen Perspektive wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit strukturelle und belastungsbasierte Merkmale beider Lebensbereiche (Arbeitszeit, Arbeitsüberlastung, zeitliche Flexibilität, Arbeitskontrolle im beruflichen Bereich; Anzahl und Alter der Kinder, Hausarbeitszeit, sowie elterliche Überlastung im familiären Bereich) mit dem Interrollenkonflikt in Beziehung gesetzt. So wurden nicht nur bereichsspezifische (i. e. berufliche Bedingungen hängen mit dem AFK, familiäre mit dem FAK zusammen), sondern auch bereichsübergreifende Effekte, der untersuchten Merkmale auf die beiden Formen des Interrollenkonflikts einbezogen.

Jedoch gestaltet sich die Partizipation an multiplen Rollen (i. e. der Arbeits- und Familienrolle) nicht ausschließlich problematisch. Laut Hobfoll (1998) und Sieber (1974) sind Ressourcengewinne durch multiple Rollen möglich, so dass eine Vereinbarung von Familie und Beruf auch erleichtert werden kann. Aus diesem Grund wurden neben individuellen (Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit), auch dyadische (Stresskommunikation, dyadisches Coping) und externe (i. e. berufliche: familienfreundliche Unternehmens-

kultur, Vorgesetztenunterstützung) Ressourcen als Moderatoren der Beziehung zwischen den Arbeits- und Familiecharakteristika und dem Interrollenkonflikt in die Untersuchung einbezogen.

Neben dieser individuellen Perspektive wird es als wichtig erachtet Abstimmungsprozesse der Paare hinsichtlich der beruflichen und familiären Aufgabenteilung auf einer dyadischen Ebene zu betrachten. Ausgehend von Bodenmanns (2000) Stressmodell bei Paaren und Moen & Sweets (2002) Konzept der „Linked Lives“ können so Strategien der Vereinbarung von Familie und Beruf auf der Paarebene Berücksichtigung finden.

Ein längsschnittlicher Blickwinkel soll wechselseitige Beziehungen zwischen dem Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden sowie zwischen beiden Partnern (Crossover-Prozesse) über die Zeit aufdecken.

Die in der Literatur zum Interrollenkonflikt häufig anzutreffende Annahme, dass Frauen ein stärkeres Konfliktempfinden angeben als Männer, konnte in der vorliegenden Studie nicht bestätigt werden. Männer wiesen einen deutlich höheren AFK auf als die Frauen. Die Geschlechter unterschieden sich jedoch nicht hinsichtlich des FAK.

Auf der individuellen Ebene konnten für beide Formen des Interrollenkonflikts sowohl bereichsspezifische als auch bereichsübergreifende Effekte der Arbeits- und Familienstressoren gefunden werden. Jedoch war entgegen der Annahme zeitliche Flexibilität und Arbeitskontrolle nicht mit dem Interrollenkonflikt assoziiert. Auch zeigte sich ein negativer Zusammenhang der Hausarbeitszeit mit dem FAK bei den Männern. Erwartet wurde hier eine positive Assoziation.

Die untersuchten Moderationswirkungen der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen konnten auf wichtige Einflüsse auf diese direkten Beziehungen zwischen den Arbeits- und Familienstressoren mit dem Interrollenkonflikt aufmerksam machen. Teilweise erwiesen sich die Moderatoren jedoch als Verstärker der Zusammenhänge. Angenommen war jedoch, dass die Ressourcen die Zusammenhänge zwischen den Stressoren und dem Interrollenkonflikt reduzieren. Deutlich wurde zudem, dass die erhobenen Ressourcen eher direkt wirken und so zu einer Reduktion des Konfliktempfindens im Sinne einer Arbeits-Familienbereicherung beitragen können (vgl. Frone, 2003).

Auch konnten Unterschiede in der Lebensqualität zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren aufgedeckt werden. Im Vergleich zu beruflich gering-engagierten Paaren gaben die beruflich hoch-engagierten Paare, einen höheren AFK zu verspüren. Im Erleben eines FAK und im Wohlbefinden unterschieden sich die Gruppen jedoch nicht bedeutsam. Auch die Zusammenhänge zwischen den objektiven und subjek-

tiven Differenzen in der Hausarbeit mit dem Interrollenkonflikt erwiesen sich als für beide Gruppen unterschiedlich. So waren es hauptsächlich die Frauen der beruflich hoch-engagierten Gruppe und die Männer der beruflich gering-engagierten Gruppe, für die die Wahrnehmung eines Unterschieds zwischen eigenen Beiträgen zur Hausarbeit und denen des Partners/ der Partnerin mit der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts zusammenhing. In diesem Kontext konnten zusätzlich Crossover-Prozesse zwischen den Partnern aufgedeckt werden, welche auf eine traditionelle Aufgabenteilung in der Familie schließen lassen.

Die Tagebuchstudie ermöglichte die Überprüfung der Richtung des Zusammenhangs zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden. Mittels eines cross-lagged Latent-Curve Modells konnte demonstriert werden, dass die häufige Interpretation, der Interrollenkonflikt beeinträchtigt das Wohlbefinden, als richtig gelten kann. Jedoch wurde für die Männer auch die umgekehrte Wirkrichtung aufgedeckt, bei der ein geringes Wohlbefinden einen hohen Interrollenkonflikt vorhersagen konnte. Prozesse bei denen sich beide Konstrukte über die Zeit wechselseitig beeinflussen sind somit nicht auszuschließen.

## 2 Einführung

Seit mehreren Jahrzehnten wird im angloamerikanischen Raum zum Thema Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Work-life Balance geforscht (z. B. Frone, Yardley & Markel, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000). Als zentraler Untersuchungsgegenstand gilt dabei der Arbeits-Familienkonflikt (engl.: *Work-Family-Conflict*). Dieser stellt ein Kriterium dafür dar, ob die beiden Bereiche Arbeit und Familie gut miteinander vereinbart werden können. Bestehen für eine Person erhöhte Anforderungen sowohl in der Arbeits- als auch Familienrolle, kann es ihre Ressourcen (wie etwa Zeit und Kraft) übersteigen und die Erfüllung beruflicher und/oder familiärer Anforderungen unmöglich machen (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985). Durch diese Überforderungssituation kommt diese Person in Konflikt mit Anforderungen aus einem der beiden Lebensbereiche und kann ein erhöhtes Ausmaß an Stress erleben. Dies kann wiederum das Wohlbefinden beeinträchtigen (vgl. Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999; Rijswijk, Bekker, Rutte & Croon, 2004) und sich negativ auf die Gesundheit auswirken (vgl. Trimpop, 1999). Als erklärende Variablen für Unterschiede im Ausmaß dieses Konflikts wurden in den o. g. Studien u. a. Persönlichkeitseigenschaften wie Neurotizismus, Fähigkeiten wie Copingstrategien und Kontextvariablen, wie die Arbeitskultur/Familienfreundlichkeit betrachtet.

Inzwischen gewinnt dieses Forschungsgebiet nun auch in Deutschland an Bedeutung. So gibt es laut Kastner (2004: 8) „in unseren derzeitigen Umbrüchen [...] einige qualitative Sprünge in den Veränderungen, die es [das Thema Work-Life Balance] deutlicher in den Vordergrund des Interesses rücken dürften“. Die Veränderungen betreffen vor allem das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, welches durch „geregeltere Arbeitszeiten und -bedingungen, kontinuierliche Erwerbsarbeit und klare Karrierepfade“ (Kastner, 2004: 11) gekennzeichnet ist. Mehr Mobilität, flexible Arbeitszeiten, die sich eher an beruflichen Anforderungen orientieren als an familiären, viele Überstunden und Schichtarbeit (um nur einige Veränderungen zu nennen; vgl. Kastner, 2004: 8ff.) erschweren es Familien zunehmend, neben der Berufstätigkeit auch Zeit für die Familie zu finden. Firmen sind sich dieser Probleme ihrer Arbeitnehmer zunehmend bewusst. So macht der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2006) deutlich, dass Familienfreundlichkeit für die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen nicht nur an Wichtigkeit gewonnen hat, auch die Verbreitung familienfreundli-

cher Maßnahmen (Arbeitszeitflexibilisierung/ Telearbeit, Kinder- und Angehörigenbetreuung, Elternförderung und Familienservice) hat sich im Vergleich zum Jahr 2003 deutlich erhöht (vgl. Flüter-Hoffmann & Seyda, 2006).

Das erwachte Interesse der Wirtschaft an familienfreundlichen Arbeitsplätzen wird mit der in den kommenden Jahrzehnten immer stärker sinkenden Zahl an gut ausgebildeten Personen im erwerbsfähigen Alter erklärt. Demnach würde ein Betrieb benötigte Mitarbeiter zunehmend nur dann rekrutieren und halten können, wenn er auch auf familiäre Bedürfnisse seiner (künftigen) Angestellten Rücksicht nimmt (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2004; für weitere Gründe vgl. Kastner, 2004). Dies gewinnt an noch größerer Bedeutung, wenn man bedenkt, dass zunehmend mehr Väter angeben, bei der Kinderbetreuung einen größeren Anteil übernehmen zu wollen (vgl. Rüling, 2007). Dazu ist es notwendig, dass insbesondere von den Vorgesetzten ein Arbeitsklima geschaffen wird, welches die Angestellten ermuntert, von familienfreundlichen Maßnahmen auch Gebrauch zu machen. Denn nicht allein das Angebot solcher Maßnahmen ist es, was den Mitarbeitern die Vereinbarung von Familie und Beruf erleichtert, sondern insbesondere eine familienfreundliche Unternehmenskultur (vgl. Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Erst dann, wenn es akzeptiert ist zu Hause zu arbeiten, flexible Zeitarrangements in Anspruch zu nehmen oder auch in einer leitenden Position in Teilzeit zu arbeiten ohne in der Karriere Abstriche hinnehmen zu müssen, erst dann wird es Mitarbeitern möglich sein, eine für sie günstige Balance der Anforderungen aus Familie und Arbeit zu finden. Die Unterstützung seitens des Vorgesetzten ist bei diesem Thema demnach zentral.

Weiterhin besteht für die Wirtschaft die Aufgabe, auch Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen. Hier ist das Arbeitskräftepotenzial noch in großem Umfang ungenutzt. Gerade in Westdeutschland arbeiten nur 40 % der Frauen mit Kindern. Auf der anderen Seite neigen insbesondere gut ausgebildete Frauen dazu, ihrer Karriere den Vorrang zu geben und kinderlos zu bleiben (vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2004). Doch für die Arbeitskräfte von morgen ist es notwendig, dass auch diese Frauen Kinder bekommen. Denn schon jetzt haben gerade mittelständige Betriebe durch die zu geringe Geburtenrate Probleme, die ausgeschriebenen Stellen auch zu besetzen. Um also zum einen die Geburtenrate zu steigern und zum anderen den Anteil erwerbstätiger Mütter zu erhöhen und damit Nachwuchskräfte zu sichern, müssen die Betriebe dafür sorgen, dass Elternpaare gemeinsam erwerbstätig sein können. Es ist demnach nicht nur wichtig, optimale Bedingungen für die Erwerbstätigkeit zu schaffen, sondern auch beiden Elternteilen eine möglichst gelungene Balance zwischen beruflichen und familiären Anforderungen zu ermöglichen.

Heute ist die Vereinbarung von Familie und Beruf also nicht mehr ein Thema allein für Frauen, die neben ihren familiären Aufgaben als Hausfrau und Mutter zusätzlich erwerbstätig sein wollen. Durch die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die es Erwerbstätigen erschweren, dass sie nach traditionellem 40-Stunden-Schema ihren Berufsalltag mit dem der Familie abgleichen können (vgl. Garhammer, 1996; Statistisches Bundesamt, 2005; Schneider, Limmer & Ruckdeschel, 2002), ist die Vereinbarung von Familie und Beruf auch für Männer immer wichtiger (vgl. Schneider et al., 2002; Thomas & Ganster, 1995).

Doch war es nicht immer so, dass dieses Thema in Wirtschaft und Politik als für Männer relevant angesehen wurde. Es wurden zwar schon seit den 1950er Jahren in der BRD und der DDR Überlegungen angestellt, wie mit dem Problem der Erwerbstätigkeit von Müttern umzugehen ist. Die Väter wurden hier allerdings allein in ihrer Rolle als Familienernährer gesehen, der sich nur am Rande um familiäre Belange kümmerte. Ein Problem bei der Vereinbarung von Familie und Beruf wurde für Männer demnach als nicht existent erachtet. Bezüglich der Vereinbarung von Familie und Beruf von Frauen wurde in beiden deutschen Ländern eine sehr gegensätzliche Politik realisiert. Während es in der DDR angestrebt wurde, dass Frauen und Männern gleichermaßen einer Erwerbstätigkeit nachgehen (ohne jedoch die alleinige familiäre Zuständigkeit von Frauen für die Familienarbeit in Frage zu stellen), wurde in der BRD das Ideal der Hausfrauenehe verfolgt, bei der lediglich der Mann erwerbstätig ist und die Frau sich um Kinder und Haushalt kümmern konnte (vgl. Dölling, 1993; Nickel, 1993; Opielka, 2002).

Sowohl in der DDR als auch in der BRD war in den folgenden Jahrzehnten eine Zunahme der Erwerbstätigkeit der Frau feststellbar, welche von der Sozialpolitik beider Länder aufgegriffen wurde – jedoch wiederum nur als ein Konflikt, der lediglich auf Seiten der Frauen wahrgenommen wurde:

"Seit den 1980er Jahren taucht das an Frauen delegierte Dilemma in neuartiger Verpackung auf, wenn angesichts der zunehmenden Berufsorientierung von Frauen Programme zur Stützung der Familie weder als Familien- noch als Männerförderprogramme, sondern als Frauenförderprogramme aufgelegt werden." (Hausen, 2000: 350)

Erst im neuen Jahrtausend scheint sich diese Lage zu ändern und auch Männern wird ein Platz in der Familienpolitik eingeräumt. So kann mit Pfau-Effinger (2001) gesagt werden, dass eine Umgestaltung des „Geschlechterarrangements“ in solchen Wohlfahrtsstaaten stattfand, die – wie in Deutschland - von einer traditionellen Politik des Einverdie-

nermodells ausgingen. Elternschaft gilt nun nicht mehr als eine allein private Angelegenheit, sondern wird in einem gesellschaftlichen Verantwortungszusammenhang gesehen (vgl. Opielka, 2002). So befasst sich die derzeitige Politik damit, vorher genuin familiären Aufgaben (die Betreuung von Kleinkindern und Pflegebedürftigen, finanzielle Sicherung des Lebensunterhalts und die Vereinbarung von Familie und Beruf) zunehmend den Charakter eines öffentlichen Gutes zu zusprechen und damit eine Politik anzustoßen, die auf eine tatsächliche und die Rechtsgleichheit von Mann und Frau respektierende Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielt (etwa durch die Einrichtung von Kindergärten/ Horten/ Pflegeheimen; Eltern- und Kindergeld; Elternzeit auch für Väter, Arbeitszeitpolitiken und Arbeitsrecht). Zunehmend ist demnach zu beobachten, dass Familienarbeit als gesellschaftliche Arbeit anerkannt wird (vgl. Opielka, 2002). Dennoch liegt in diesem Bereich immer noch die Hauptzuständigkeit bei der Frau – auch wenn sich die Bedingungen für Familien in den letzten 50 Jahren geändert haben und von egalitären Einstellungen bezüglich der Partnerbeziehung gesprochen wird (vgl. Dornseiff & Sackmann, 2003; Dölling, 1993; Garhammer, 1996; Nickel, 1993; Haas, 1993; Kulik, 2002). So ist es auch heute noch ein weiter Weg von der Ebene der Einstellungen zur Handlungsebene. Stets gibt es neben individuellen Präferenzen auch strukturelle Bedingungen, die eine egalitäre Aufgabenteilung von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit erschweren (vgl. Rüling, 2007).

Diese Situation im Arbeits- und Familienbereich führt nun dazu, dass Paare auch in heutiger Zeit ihren Berufs- und Familienalltag an die aus beiden Lebensbereichen resultierenden Anforderungen spezifisch anpassen müssen. Insbesondere Paare, bei denen beide berufstätig sind, stehen immer häufiger vor dem Problem, unterschiedliche Schichtarbeitszeiten, zunehmende Überstunden und/oder Wochenendarbeitszeiten beider Partner mit der Zeit für die Familie in Einklang bringen zu müssen (vgl. Presser, 2004). So bleiben stets Hausarbeit und Kinderbetreuung, welche neben dem Beruf Zeit und Ressourcen der Elternpaare beanspruchen. Nach dem traditionellen Modell der Hausfrauenehe wurde eine Überlastung durch Anforderungen aus zwei unterschiedlichen Lebensbereichen, also eine Doppelbelastung, durch eine strikte Trennung beider Bereiche vermieden. Der Mann übernahm die Ernährerrolle und verdiente das Geld für seine Familie, während die Frau als Mutter minderjähriger Kinder die Familienarbeiten erledigte. Heute trifft dieses Modell auf immer weniger Paare zu, da nachweislich mehr Frauen erwerbstätig sind (vgl. Bird, 1999; Garhammer, 1994, Rappoport & Rappoport, 1990; Statistisches Bundesamt, 2005). So kann es bei zunehmend mehr Paaren dazu kommen, dass die Frage der Vereinbarung von Familie und Arbeit für die Organisation eines befriedigenden Alltags relevant wird.

Dieses Thema kann demnach im neuen Jahrtausend nicht mehr nur als Randphänomen oder allein feministisches Anliegen betrachtet werden – es ist vielmehr eine Aufgabe, der sich nunmehr die meisten Paare mit Kindern stellen müssen.

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass das Thema der Vereinbarung von Familie und Beruf durch seine zunehmende Verbreitung auch in Deutschland immer wichtiger wird. Zusätzlich wird deutlich, dass Schwierigkeiten eine zufrieden stellende Balance zwischen Anforderungen der Arbeit und der Familie zu finden, zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann und somit ein potenzielles Risiko für die individuelle Gesundheit und Leistungsfähigkeit besteht. Es ist demnach wichtig, Möglichkeiten für die betroffenen Familien abzuleiten, wie die Erwerbsarbeit familienfreundlicher werden kann bzw. welche Unterstützung Familien benötigen, damit beide Partner einen gelungenen Ausgleich erreichen können. Die Analyse beruflicher und familiärer Bedingungen, aber auch von Persönlichkeitseigenschaften können hier zur Aufklärung wichtiger förderlicher oder hemmender Mechanismen beitragen.

Die vorliegende Dissertation möchte sich gerade diesem Anliegen widmen und systematisch beleuchten, inwieweit ausgewählte Merkmale des beruflichen und familiären Lebensbereichs hinsichtlich des Konflikterlebens eine Rolle spielen. Ein weiterer Untersuchungsgegenstand soll die Relation zwischen dem Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden sein. Dazu wurden Paare mit Kindern innerhalb einer Fragebogen- und einer Tagebuchstudie befragt. Diese Methodenvielfalt ermöglicht verschiedene Blickwinkel auf das Thema Vereinbarung von Familie und Beruf, welche durch bisherige Untersuchungen in Deutschland und im angloamerikanischen Raum kaum abgedeckt wurden: hinsichtlich des Konfliktempfindens ermöglicht der Einbezug von sowohl beruflichen wie familiären Antezedenzen zum einen die Bedingungen beider Lebensbereiche gleichzeitig zu betrachten und mögliche Beeinflussungsmuster aufzudecken. Zum zweiten ist durch die Befragung beider Partner ein dyadischer Blickwinkel möglich, der die Interdependenz zweier in einer Partnerschaft lebender Individuen berücksichtigt. Dadurch können gegenseitige Beeinflussungsprozesse zwischen den Partnern ebenso aufgedeckt werden, wie Unterschiede zwischen verschiedenen Paaren hinsichtlich der Wirksamkeit von Mechanismen in Hinblick auf die Vereinbarung von Familie und Beruf. Drittens kann durch die längsschnittliche Perspektive die Richtung der gefundenen Zusammenhänge zwischen Konfliktempfinden und Wohlbefinden und die Richtung der Crossover-Prozesse zwischen Mann und Frau aufgedeckt werden.

Um diese drei hier dargestellten Blickwinkel auf das Thema Vereinbarung von Familie und Beruf zunächst theoretisch zu beleuchten, soll – ausgehend von grundlegenden entwicklungspsychologischen Theorien und Forschungsergebnissen (Kapitel 3) – ein Überblick über den Forschungsstand zur Vereinbarung von Familie und Beruf gegeben werden (Kapitel 4). Von besonderem Interesse sind dabei Studien, die den Arbeits-Familienkonflikt als einen möglichen Stressor im Überschneidungsbereich zwischen Arbeits- und Familienleben thematisieren. Jedoch soll auch eine Bereicherung durch die Übernahme der Arbeits- und Familienrollen angesprochen werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass multiple Rollen Ressourcen sowohl beanspruchen als auch generieren und so eine Vereinbarung dieser erleichtern oder erschweren. Auch ist das subjektive Wohlbefinden als Indikator für eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf zentraler Bestandteil dieser Studie. Kapitel 5 widmet sich dann den auslösenden Bedingungen eines Interrollenkonflikts auf Seiten der Arbeit, sowie moderierenden Einflüssen externer Ressourcen (familienfreundliche Unternehmenskultur, Unterstützung des Vorgesetzten) bevor im Kapitel 6 der familiäre Bereich beleuchtet wird. Dabei wird die familiäre Aufgabenteilung als Belastungsbereich in der Familie in Bezug zum Arbeits-Familienkonflikt gesetzt. Daran anschließend werden Ressourcen auf der individuellen Ebene, wie etwa Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit, sowie der dyadischen Ebene wie Stresskommunikation und dyadisches Coping als Moderatoren zwischen familiären und beruflichen Stressoren und dem Interrollenkonflikt eingeführt. Bevor aus diesen theoretischen Überlegungen die Hypothesen der vorliegenden Arbeit abgeleitet werden, soll ein Überblick über alle relevanten Variablen der Untersuchung gegeben werden (Kapitel 6). Im anschließenden empirischen Teil wird eine Fragebogen- und eine Tagebuchstudie mit erwerbstätigen Elternpaaren vorgestellt. Dadurch wird es möglich, nicht nur Spillover-Prozesse zwischen beruflichem und familiärem Bereich, sondern auch Crossover-Prozesse zwischen den beiden Partnern der Elternpaare genauer zu untersuchen. Dabei soll insbesondere durch die Anwendung dyadischer Analysemethoden die gegenseitige Abhängigkeit der Daten beider Partner berücksichtigt werden (vgl. Kenny, Kashy & Cook, 2006). Dies schließt eine Lücke, welche in der bisherigen Forschung bisher offen geblieben ist (vgl. Parasuraman & Greenhaus, 2002). Auch längsschnittliche Betrachtungen sind von Interesse, da gerade in Studien zum Interrollenkonflikt stets davon ausgegangen wird, dass eine ungenügende Vereinbarung von Familie und Beruf mit einem geringen Wohlbefinden einhergeht ohne zu prüfen, ob nicht ein beeinträchtigtes Wohlbefinden zu einer höheren Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts führt. Dadurch kann in der Diskussion neben einem Vergleich

mit bisherigen Forschungsergebnissen auch auf noch unerforscht gebliebene Relationen hingewiesen werden.

### **3 Grundlegende Theorien der Entwicklungspsychologie**

Im folgenden Kapitel sollen wichtige Theorien der Entwicklungspsychologie vorgestellt werden, welche den Rahmen für die vorliegende Dissertation bilden. Erst die Erweiterung der Entwicklungspsychologie auf die gesamte Lebensspanne macht es möglich, Entwicklungsprozesse auch bei erwerbstätigen Elternpaaren zu (unter)suchen. Aus diesem Grund soll zunächst die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne mit ihren Grundannahmen vorgestellt werden (vgl. Kapitel 3.1). Daran anschließend soll das Augenmerk vorrangig auf Havighursts (1953) Konzept der Entwicklungsaufgaben liegen, da hier deutlich wird, welchen gesellschaftlichen, biologischen und individuell biografischen Anforderungen beide Elternteile ausgesetzt sind, wenn sie parallel zu familiären Aufgaben auch berufliche zu erfüllen und miteinander in Einklang zu bringen haben (vgl. Kapitel 3.2). In Kapitel 3.3 soll die Bedeutsamkeit des Konfliktempfindens bei der Vereinbarung von Familie und Beruf als ein Zielkonflikt herausgestellt werden. Durch das Setzen und erfolgreiche Verfolgen von Zielen ist Entwicklung adaptiv. Konfliktieren zwei (oder mehr) Ziele jedoch so stark, dass das gleichzeitige Verfolgen mehrerer Ziele nur unter starken Belastungen möglich ist, kann eine positive Entwicklung gefährdet sein. Für Paare stellt sich die Frage von Zielkonflikten jedoch nicht nur auf individueller Ebene. Deshalb soll auf die Relevanz des dyadischen Blickwinkels im Rahmen der Ökologischen Systemtheorie nach Bronfenbrenner und Bodenmanns Stressmodell genauer eingegangen werden. Ausgehend von diesen Annahmen soll der Einfluss des Partners auf die individuelle Entwicklung thematisiert werden, um noch einmal auf die Interdependenz von in einer Partnerschaft lebenden Individuen aufmerksam zu machen und die Vereinbarung von Familie und Beruf dyadisch zu konzeptionalisieren (vgl. Kapitel 3.4).

#### **3.1 Die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne**

Entgegen früherer Auffassungen, welche die individuelle Entwicklung mit dem Erreichen des Erwachsenenalters als beendet betrachtet haben, befasst sich die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne mit ontogenetischen Prozessen von der Empfängnis bis zum Tod (vgl. Baltes, 1990). Ziel ist dabei die „Beschreibung, Erklärung und Modifikation (Optimierung) solcher ontogenetischer Prozesse, auch in ihren interindividuellen

Ähnlichkeiten und Verschiedenartigkeiten“ (Baltes, 1990: 2). Es wird davon ausgegangen, dass individuelle Entwicklung ein dynamischer Prozess der Auseinandersetzung einer Person mit sich selbst und ihrer Lebenswelt darstellt. Eine Person gestaltet ihre Umweltbedingungen demgemäß aktiv mit und wählt sich diese aus. Dadurch kann sie die Richtung ihrer Entwicklung und ihr Funktionsniveau mitbestimmen. Die aktive Gestaltung der Umwelt findet dabei hauptsächlich über Auswahl, Verfolgung bzw. Abbruch von persönlich relevanten Zielen statt (vgl. Freund, 2003). Dieser aktive Prozess der Entwicklungsgestaltung wird allerdings durch biologische und gesellschaftliche Zwänge geformt und begrenzt, so dass eine Person nur eingeschränkt Kontrolle über ihre Entwicklungsergebnisse hat (vgl. P. B. Baltes, 1997; Heckhausen, 1999, Riediger, 2001). Die vorliegende Dissertation möchte in diesem Kontext Mechanismen aufdecken, die eine adaptive Entwicklung im Erwachsenenalter ermöglichen. Dabei hat die aktive Rolle jedes Individuums eine besondere Bedeutung, da Erwachsene sich ihr Leben im Rahmen des gesellschaftlich Möglichen selbst gestalten. Dadurch findet eine *lebenslange Entwicklung* statt, bei der laut Baltes (1990: 4f.) je nach Alter die Anteile von *Entwicklungsgewinnen und -verlusten* variieren. Das jüngere und mittlere Erwachsenenalter, welches in der vorliegenden Arbeit zentral ist, kann als eine Altersspanne gekennzeichnet werden, bei der zumeist (noch) von Entwicklungsgewinnen auszugehen ist. Jedoch können auch Verluste auftreten, wenn z. B. das aktive Handeln einer Person aufgrund starker Zielkonflikte eingeschränkt ist und Beeinträchtigungen im Wohlbefinden auftreten. Baltes (1990: 4f.) führte zudem aus, dass sich die Richtung von Entwicklung zwischen verschiedenen Verhaltensbereichen (z. B. Intelligenz und Emotion), aber auch innerhalb eines Bereichs stark unterscheiden kann (z. B. die Verläufe von fluider und kristalliner Intelligenz über den Lebenslauf) (*Multidirektionalität*). Hier wird deutlich, dass sich Individuen in ihrer Entwicklung in den verschiedenen Verhaltensbereichen, d. h. auch in der beruflichen und familiären Entwicklung, voneinander unterscheiden. Somit kann nicht davon ausgegangen werden, dass für alle Individuen gleiche Bedingungen förderlich bzw. hemmend wirken. Geschlechtsspezifische, kontextuelle aber auch Persönlichkeitsunterschiede können hier einen Einfluss auf die Beziehungen zwischen beruflichen und familiären Stressoren und dem Konfliktempfinden haben und werden in die Analysen der vorliegenden Arbeit einbezogen. Weiterhin charakterisierte Baltes (1990) die Psychologie der Lebensspanne durch die Annahme von *intraindividuelle(r) Plastizität* (i. e. Veränderbarkeit innerhalb einer Person) und der *historischen Einbettung* von Entwicklungsprozessen, um altersbedingte, geschichtlich bedingte und nicht-normative ideografische Entwicklungsbedingungen und -möglichkeiten berücksich-

tigen zu können (*Kontextualismus*). Durch Ersteres wird die aktive Rolle des Individuums über den Lebensverlauf hinweg betont, wodurch Veränderungen jederzeit als möglich erachtet werden. Es wird aber auch den in der jeweiligen Zeitspanne vorherrschenden Bedingungen und Möglichkeiten Rechnung getragen und das Umfeld, in dem ein Individuum lebt, als wichtiger Einflussbereich für dessen Entwicklungsmöglichkeiten gesehen. Hier wird demnach noch einmal deutlich, dass nicht nur das Individuum allein seine Entwicklung steuert, sondern dass Entwicklung stets in einem sozialen und gesellschaftlichen Kontext stattfindet, der für Individuen Chancen eröffnet oder verschließt und sich so auf die individuelle Entwicklung auswirkt. Der Partner stellt somit einen wichtigen Entwicklungskontext dar, der in der vorliegenden Dissertation deshalb Berücksichtigung finden soll.

Vom individuellen Standpunkt aus steuert eine Person demnach ihre Entwicklung stets in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Wie Individuen mit den ihnen gegebenen Möglichkeiten umgehen, ist jedoch unterschiedlich und kann entwicklungsförderlich (adaptiv) oder -hemmend sein (maladaptiv). Die adaptive Entwicklung über die Lebensspanne bedeutet eine erfolgreiche Anpassung des Individuums an biologische, soziale und psychische Veränderungen, welche sich im Laufe des Lebens ereignen. Dabei finden nicht nur Prozesse des Wachstums statt, die das Individuum zu einem höheren Funktionsniveau befähigen. Auch die Aufrechterhaltung des erreichten Niveaus angesichts sich verändernder Opportunitäts- oder Ressourcenstrukturen und der Umgang mit Verlusten sind zentrale Mechanismen, um die eigene Entwicklung optimal zu gestalten. Dementsprechend kann eine erfolgreiche Entwicklung definiert werden als „the maximization of gains and the minimization of losses“ (vgl. Baltes, Lindenberger & Staudinger, 2006: 1030), wobei insbesondere am Lebensanfang eher Entwicklungsgewinne zu verzeichnen sind, welche im Laufe des Lebens abnehmen und es zunehmend zu Entwicklungsverlusten kommt. Um eine adaptive Entwicklung an diese Veränderungen zu erforschen, wird in den meisten Studien das *subjektive Wohlbefinden* als zentraler Indikator herangezogen. Die Annahme ist, dass „adaptation to life-stage specific challenges and a successful person environment interaction results in subjective well-being“ (Riediger, 2001: 9). Subjektives Wohlbefinden kann demnach als individuelle Einschätzung des Entwicklungserfolges angesehen werden. Aus diesem Grund wird auch in der vorliegenden Dissertation das Wohlbefinden als Indikator verwendet, um eine erfolgreiche Bewältigung von Anforderungen aus dem familiären und beruflichen Lebensbereich zu kennzeichnen (vgl. Kapitel 4.2). Jedoch sollen auch Wechselwirkungen zwischen dem Wohl-

befinden und der Vereinbarkeitsleistung in einer längsschnittlichen Perspektive berücksichtigt werden.

Die Psychologie der Lebensspanne weist enge Bezüge zu Havighursts Entwicklungsaufgaben auf, da „die unterschiedlichen Entwicklungskurven, die die lebenslange Entwicklung konstituieren, [...] in diesem Sinne als Ausdruck der Auseinandersetzung mit verschiedenen Entwicklungsaufgaben aufgefasst werden (können)“ (Baltes, 1990: 5). Aus diesem Grund soll im folgenden Abschnitt zunächst genauer auf das Konzept der Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (1953) eingegangen werden. Nachfolgend wird die Relevanz von konfligierenden Anforderungen für die menschliche Entwicklung verdeutlicht, bevor theoretische Ansätze aufgezeigt werden, die den Umgang mit diesen Zielkonflikten thematisieren.

### **3.2 Das Konzept der Entwicklungsaufgaben nach Robert Havighurst (1953) und die Vereinbarung von Familie und Beruf**

Das Erwachsenenalter ist in der entwicklungspsychologischen Literatur ein noch relativ neuer Forschungsbereich. Anfänge können allerdings schon bei Charlotte Bühler (1959), Erik Erikson (1971) und Robert Havighurst (1953) in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts verzeichnet werden. Insbesondere das Konzept von Havighurst (1953) ist in der vorliegenden Arbeit von zentraler Bedeutung, da es mit seinem Fokus auf *Entwicklungsaufgaben* die normativen Erwartungen an den Lebenslauf thematisiert, mit denen Individuen aufwachsen.

Bei diesem Konzept wird davon ausgegangen, dass in jedem Entwicklungsstadium bestimmte Aufgaben zu bewältigen sind, die aus biologischen, gesellschaftlichen und individuell biografischen Bedingungen erwachsen und eine erfolgreiche Entwicklung gewährleisten (vgl. Havighurst, 1953). So sind für das frühe Erwachsenenalter (23-30 Jahre) die Heirat (bzw. das Eingehen einer längerfristigen Partnerschaft)<sup>1</sup>, die Geburt von Kindern, die Ausbildung und der Berufseinstieg Entwicklungsaufgaben, welche laut Havighurst (1953) jedes Individuum in unserer Gesellschaft erfüllen muss, um erfolgreich zu

---

<sup>1</sup> Hier soll angemerkt werden, dass die Eheschließung in Deutschland zunehmend an Bedeutung verliert. Paare mit Kindern leben heute häufiger in Lebensgemeinschaften als noch vor einem Jahrzehnt (vgl. Statistisches Bundesamt, 2008). Als Entwicklungsaufgabe ist somit nicht die Heirat anzusehen, sondern das (langfristige) Zusammenleben mit einem Partner.

sein. Im mittleren Erwachsenenalter (31-50 Jahre) sind wiederum andere Entwicklungsaufgaben zu erfüllen, wie z. B. den Haushalt führen, Kinder auf- und erziehen und die berufliche Karriere voranbringen. Dabei wird Entwicklung nicht nur als Resultat vergangener Ereignisse, sondern auch als Antizipation zukünftiger Geschehnisse konzeptionalisiert. Eine Person befindet sich in ihrer Entwicklung demnach stets in einem Spannungsfeld zwischen dem bisher erreichten Ist-Zustand und einem angestrebten Soll-Zustand (vgl. Havighurst, 1953).

Entwicklung stellt sich folglich nicht allein aufgrund physischer Reifung ein, sondern auch durch gesellschaftliche Erwartungen, welche an das Individuum herangetragen werden. Diese Erwartungen wiederum, können vom Individuum gemäß eigener Ziele und Werte innerhalb bestimmten Grenzen (wie z. B. Fähigkeiten/ Fertigkeiten, Normen/ Werten) abgewandelt oder geändert werden. Trotz dieses sehr normativen und wenig individuumsspezifischen Ansatzes ist das Konzept der Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (1953) insofern wertvoll, als die vorgeschlagenen Entwicklungsaufgaben für den individuellen Lebenslauf einerseits einen Orientierungsrahmen darstellen, mit dem für alle Mitglieder unserer Gesellschaft bestimmte Opportunitätsstrukturen und Ressourcen verbunden sind, die in einem bestimmten Alter dem Individuum zur Verfügung stehen (z. B. kostenloser Schulunterricht für Kinder; BaföG für Azubis und Studenten bis zum 27. Lebensjahr, Rentenalter als Ruhephase). Andererseits wird jedoch deutlich, dass es für bestimmte Entwicklungsaufgaben *Entwicklungsfristen* („developmental deadlines“) gibt (vgl. Wrosch & Heckhausen, 1999; Wrosch & Heckhausen, 2005, Settersten & Hagestad, 1996a; Settersten & Hagestad, 1996b). Werden diese überschritten, können die Aufgaben nur mit einem erhöhten Ressourceneinsatz verfolgt werden (z. B. kostenpflichtige Weiterbildung/ Umschulung) bzw. müssen gänzlich verworfen werden (z. B. Wunsch nach einem leiblichen Kind ist nach weiblicher Menopause nicht mehr umsetzbar). Angenommen wird, dass die Anstrengungen dieses Entwicklungsziel fristgerecht zu verwirklichen umso intensiver sind, je näher diese Deadline rückt. Erreicht man trotz aller Versuche sein Ziel nicht, sind die Abwertung des Ziels und der Abbruch der Zielverfolgung wichtig, um das individuelle Wohlbefinden nicht zu beeinträchtigen (vgl. Wrosch, Scheier, Miller, Schulz & Carver, 2003; Wrosch & Heckhausen, 1999; Wrosch & Heckhausen, 2005).

An diesem Beispiel wird deutlich, wie schwierig es für Individuen unter Umständen sein kann, alle Entwicklungsaufgaben zu verwirklichen. Insbesondere das junge und mittlere Erwachsenenalter dient dazu, wichtige Weichen für das spätere Leben zu stellen – und dies möglichst gleichzeitig in den beiden Hauptlebensbereichen Arbeit und Familie

(vgl. Wiese, 2000). Dadurch werden Individuen vor die teilweise unlösbare Aufgabe gestellt, Höchstleistungen in beiden Lebensbereichen innerhalb eines sich überschneidenden Zeitrahmens erbringen zu müssen, da die intensivste Familienphase der Kleinkindbetreuung mit den hohen beruflichen Anforderungen durch Berufseinstieg bzw. Karrierephase zusammenfallen kann.

### **3.3 Der Handlungstheoretische Ansatz und das Modell zeitlich differenzierter Zielstrukturen von Wiese (2000)**

Handlungstheoretische Ansätze gehen nun davon aus, dass das einzelne Individuum bestimmt, wie es mit diesen teilweise stark interferierenden Anforderungen aus beiden Lebensbereichen umgeht. Entscheidend dabei sind selbstreflexive und selbstregulatorische Mechanismen. Diesbezüglich ist es bedeutsam, welche Vorstellung eine Person von sich selbst und seiner Entwicklung hat. Diese deskriptiven und normativ-präskriptiven Repräsentationen von der eigenen Person und ihrer Entwicklung bestimmen, wie sie in einer Situation handelt. Dies wirkt wiederum auf die Entwicklung dieser Person zurück: „Entwicklung und entwicklungsbezogenes Handeln bedingen sich wechselseitig“ (Brandtstädter, 2001: 13). Die Zielsetzung spielt in diesem Kontext eine entscheidende Rolle, da ein Individuum darüber steuert, wie seine Entwicklung verlaufen soll. Doch wie gehen Individuen mit Konflikten um, welche die Ziele in den beiden Hauptlebensbereichen Arbeit und Familie betreffen?

Dieser Frage versucht das Modell zeitlich differenzierter Zielstrukturen von Wiese (2000) nachzugehen. Gerade die Koordination der oben beschriebenen Anforderungen, welche durch die Verfolgung von Zielen sowohl im Arbeits- als auch im Familienleben entstehen, ist Thema dieses Modells. Es wird davon ausgegangen, dass Zielstrukturen entstehen, wenn Individuen versuchen, zwei oder mehr Ziele (i. e. multiple Ziele) zeitlich so anzuordnen, dass eine optimale Verfolgung aller Ziele möglich wird. Wiese (2000; siehe auch Wiese & Freund, 2000) unterscheidet in Bezug auf die gegenwärtige und zukünftige Zielverpflichtetheit hauptsächlich drei Strategien der Zielverfolgung (vgl. Tabelle 1):

- 1. **Parallel:** Verfolgung verschiedener Ziele zur gleichen Zeit.
- 2. **Sequenziell:** Verfolgung erst eines Ziels, mit der Absicht das/ die anderen später zu verfolgen
- 3. **Monothematisch:** sich auch längerfristig nur einem Ziel verpflichtet zu fühlen.

**Tabelle 1: Modell zeitlich differenzierter Zielstrukturen nach Wiese (2000)**

Gegenwärtige Zielverpflichtetheit				
Zukünftige Zielverpflichtetheit		Bereich A > Bereich B	Bereich A = Bereich B	Bereich A < Bereich B
	Bereich A > Bereich B	Monothematisch	Parallelfokussierend	Sequenziell
	Bereich A = Bereich B	Sequenziellparallel	Parallel	Sequenziellparallel
	Bereich A < Bereich B	Sequenziell	Parallelfokussierend	Monothematisch

Allgemein wird davon ausgegangen, dass die Beziehungen zwischen multiplen Zielen entweder als konfligierend, als einander unterstützend oder als unabhängig beschrieben werden können (vgl. Riediger, 2001). In ihrem Konzept nimmt Wiese (2000) an, dass die Zielverfolgung bei konfligierenden Zielen eher sequenziell oder sogar monothematisch erfolgt, während bei voneinander unabhängigen oder sich gegenseitig unterstützenden Zielen eine parallele Zielverfolgung als wahrscheinlich betrachtet wird (vgl. Wiese, 2000).

Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, dass laut des Konzepts der Entwicklungsfristen (vgl. Wrosch & Heckhausen, 1999; Wrosch & Heckhausen, 2005; Settersten & Hagestad, 1996a; Settersten & Hagestad, 1996b) Individuen zwei potenziell konfligierende Ziele (wie Familiengründung und Karriere) aufgrund des normativ und biologisch vorgegebenen Zeitrahmens unter Umständen parallel verfolgen *müssen*. Dies stellt Individuen vor entsprechend hohe Anforderungen in beiden Lebensbereichen, woraus ein erhöhtes Überlastungsempfinden bzw. Stressempfinden resultieren kann.

Der Interrollenkonflikt stellt in diesem Zusammenhang einen Konflikt zwischen arbeits- und familienbezogenen Zielen dar. Indem die mit der Verfolgung eines Ziels ein-

hergehende Übernahme einer Rolle (z. B. Rolle des Arbeitnehmers) bestimmte Erwartungen hinsichtlich der Rollenerfüllung an das Individuum heranträgt (z. B. viele Überstunden machen, Geheimhaltung, hohe Belastung), können Anforderungen dieser Rolle entstehen, welche mit Verpflichtungen einer weiteren Rolle (z. B. der Familienrolle des Vaters/ der Mutter) nicht oder nur schwer vereinbar sind (z. B. viel Zeit mit dem Partner und den Kindern verbringen, Offenheit, Belastbarkeit). Wie Individuen mit einer solchen Situation umgehen entscheidet darüber, ob ihnen ihre Entwicklung in den beiden Hauptlebensbereichen gelingt oder nicht. Das Konzept des Interrollenkonflikts mit seinen Auswirkungen auf das Wohlbefinden ist in der vorliegenden Arbeit daher ein thematischer Schwerpunkt.

Doch steht eine in einer Partnerschaft lebende Person nicht nur vor der Aufgabe die eigenen Ziele miteinander in Einklang zu bringen. Auch die Ziele des anderen Partners müssen stets berücksichtigt werden, um für alle Familienmitglieder eine gelungene Integration von Arbeits- und Familienleben zu ermöglichen.

### **3.4 Eine dyadische Perspektive auf die Entwicklungsaufgabe der Vereinbarung von Familie und Beruf**

Um die Wichtigkeit der Paarperspektive herauszustellen, sollen im Folgenden neben Bronfenbrenners Ökologischer Systemtheorie und Bodenmanns Stressmodell bei Paaren auch die Interdependenz der Partner bei der individuellen Entwicklung ausgeführt werden. Dadurch soll deutlich werden, dass die individuelle Entwicklung immer vor dem Hintergrund wechselseitiger Beziehungen zwischen den Partnern stattfindet.

#### **3.4.1 Bronfenbrenners Ökologische Systemtheorie**

Die dyadische Perspektive ist bereits in Bronfenbrenners Ökologischer Systemtheorie angelegt, welche nicht nur das Individuum innerhalb seiner Lebensbereiche betrachtet, sondern das Zusammenwirken mehrerer Individuen mit ihren jeweiligen Umwelten und deren Wechselwirkungen (vgl. Bronfenbrenner, 1990; Bronfenbrenner, 1986; Bronfenbrenner, 2005). Es wird davon ausgegangen, dass Individuen in einem Kontext leben, der durch verschiedene Systeme beschrieben werden kann.

Familie und Arbeit stellen Mikrosysteme<sup>2</sup> dar, die – je nach Flexibilität und Durchlässigkeit der Grenzen – Einfluss aufeinander ausüben können. Diese Verbindungen zwischen zwei (oder auch mehr) Mikrosystemen konstituieren ein Mesosystem<sup>3</sup>. So ist z. B. die Arbeit des Mannes ein Mesosystem, wenn sein Beruf einen direkten Einfluss auf seine Familie ausübt (z. B. kann er durch Überstunden seine Kinderbetreuungspflichten nicht übernehmen). Jedoch wird nicht nur die Perspektive des Mannes berücksichtigt, sondern ebenfalls, welchen Einfluss seine Arbeit auf seine Frau und ihr Familienleben hat. So würde die Frau gemäß dem obigen Beispiel die Kinderbetreuung für ihren Mann übernehmen müssen und somit u. U. eine höhere Belastung spüren. Hier würde sich demnach ein Exosystem zwischen der Arbeit des Mannes und der Familie der Frau aufbauen. Dieses ist dadurch charakterisiert, dass beide Lebensbereiche miteinander in Beziehung stehen, allerdings die Frau nicht direkt mit der Arbeit des Mannes interagiert, sondern indirekt z. B. die geringere Verfügbarkeit des Mannes durch zusätzliche Übernahme von Aufgaben in der gemeinsamen Familie ausgleichen muss (vgl. Bronfenbrenner, 2005). Demnach ist es nicht nur wichtig, eine Person mit ihren biologischen und psychologischen Charakteristika zu betrachten, sondern auch ihren Kontext, in dem sie lebt und in dem ihre Entwicklung stattfindet. Personale und Kontexteigenschaften können wiederum als Moderatoren für den Entwicklungsprozess fungieren, den eine Person durchläuft. Bronfenbrenner (1988) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Process-Person-Context“-Modell. In diesem dynamischen Entwicklungsmodell wird eine Person in ihrem gesamten Lebensumfeld über längere Zeit betrachtet. Zu diesem Lebensumfeld gehört dementsprechend auch der Partner mit seinen eigenen (Arbeits-/ Freizeit-)Systemen und dem gemeinsamen Familiensystem. Hier werden jedoch keine psychologischen Phänomene im engeren Sinne angesprochen. Es bildet lediglich ein Rahmenmodell, mit dem sich psychologische Phänomene untersuchen bzw. erklären lassen und weist darauf hin, dass

---

<sup>2</sup> Definition Mikrosystem: „A microsystem is a pattern of activities, roles, and interpersonal relations experienced by the developing person in a given face-to-face setting with particular physical and material features *and containing other persons with distinct characteristics of temperament, personality, and systems of belief.*“ (Bronfenbrenner, 2005: 148)

<sup>3</sup> Definition Mesosystem: „The *mesosystem* comprises the linkage and processes taking place between two or more settings containing the developing person (e.g. the relations between home and school, school and workplace). In other words, a mesosystem is a system of microsystems.“ (Bronfenbrenner, 2005: 148)

sowohl die Arbeit der Frau, die Arbeit des Mannes als auch ihre gemeinsame Familie durch bestimmte Mechanismen miteinander verbunden sind.

Als solche Mechanismen können Interrollenkonflikte bezeichnet werden, da sie Arbeits- und Familiencharakteristika mit individuellen, beruflichen und familiären Outcomes verbinden (vgl. Voydanoff, 2004). Um solche Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen von Männern und Frauen einer Familie zu berücksichtigen, ist somit ein systemischer Blickwinkel auf die eheliche Dyade essentiell.

### 3.4.2 Bodenmanns Stressmodell

Zusätzlich zur Ökologischen Systemtheorie wurde die dyadische Perspektive in Bodenmanns (2000) Stresstheorie thematisiert. Er geht davon aus, dass

„Wegen der Aufeinanderbezogenheit der Partner, der Intimität dieses Beziehungssystems, der Abgrenzung nach aussen und Privatheit eines umgrenzten Lebensraums sowie der in der Regel hohen Dichte der Interaktionsmöglichkeiten bei festen Paarbeziehungen [...], Stress und Coping dyadisch definiert werden“ müssen (Bodenmann, 2000: 45).

Bodenmann (2000) nimmt an, dass individueller Stress dann dyadenrelevant wird, wenn individuelle Ressourcen angesichts eines kritischen Lebensereignisses oder der Kumulation von alltäglichem Stress nicht mehr ausreichen. Insbesondere das dyadische Coping wird hier als relevante Ressource genannt, um individuellen und dyadischen Stress zu bewältigen. So werden dyadischem Coping besondere Funktionen zugewiesen (z. B. drückt sie Wertschätzung/ Rücksichtnahme/ Fürsorge/ Verlässlichkeit gegenüber dem Partner aus). Dies kann insgesamt als Ressource dienen, um Stress durch die Vereinbarung von Familie und Beruf zu mindern (vgl. Cutrona, 1996). Hinsichtlich des Copings entwickelte Bodenmann (2000) ein Stressmodell für Paare, bei dem er von dem transaktionalen Stressmodell von Lazarus & Folkman (1996) ausging und dieses um dyadische Elemente erweiterte.

Im Modell des individuellen Stressprozesses wird angenommen, dass Stressereignisse (wie z.B. Arbeits-Familienkonflikte) in Bezug auf das Wohlbefinden über kognitive Prozesse als positiv herausfordernd (*challenge*), als negativ bedrohlich (*threat*), schädi-

gend (*harm/ loss*) oder irrelevant eingeschätzt werden. Bei einer belastenden Einschätzung erfolgt individuelles Coping<sup>4</sup>, um das Ereignis zu bewältigen (vgl. auch Lazarus, 1999).

Bei Bodenmanns (2000) Stressmodell wird noch zusätzlich berücksichtigt, wie Paare – abhängig von ihrer gemeinsamen Einschätzung der Situation – diese auch gemeinsam bewältigen. In diesem Sinne beschreibt dyadisches Coping

„einen Prozess, in dessen Rahmen Stresssignale des einen Partners, die Wahrnehmung dieser Signale durch den anderen Partner und dessen Antwortreaktionen (verbale und nonverbale Copingreaktionen des anderen Partners auf diese Stressäußerungen) berücksichtigt werden“ (Bodenmann, 2000: 52).

Die Dyade ist bei Bodenmanns Modell demnach auch für den individuellen Stressprozess zentral. Insbesondere die Aushandlungsprozesse zwischen erwerbstätigen Elternpaaren hinsichtlich der Vereinbarung von Familie und Beruf können in diesem Kontext gut eingebettet werden, da nicht nur die individuelle Stressbewältigung Auswirkungen auf das Wohlbefinden zu haben scheint, sondern auch dyadische Prozesse, wie sie beim dyadischen Coping stattfinden (vgl. Bodenmann, 2000 für einen Überblick über empirische Arbeiten zum dyadischen Coping).

Aber nicht nur hinsichtlich des Stressprozesses beeinflussen sich Paare gegenseitig. Auch in Bezug auf die Gestaltung ihres gemeinsamen Lebenswegs führen Absprachen dazu, dass sich Paare in Abhängigkeit vom Partner für bestimmte Entwicklungsmöglichkeiten entscheiden oder nicht (z. B. wird ein weit entfernter Arbeitsplatz trotz besserer Bezahlung/ besseren Karrieremöglichkeiten u. U. zu Gunsten eines näheren abgelehnt). Aus diesem Grund gestaltet sich für erwerbstätige Elternpaare die Entwicklungsaufgabe der gelungenen Vereinbarung von Familie und Beruf unter Umständen schwieriger als für Individuen, da nicht nur berufliche Anforderungen *eines* Partners mit dem Familienleben koordiniert werden müssen, sondern auch die des anderen. Im Folgenden soll deshalb die Interdependenz der Partner noch einmal hinsichtlich des Einflusses auf die individuelle Entwicklung im familiären und beruflichen Lebensbereich verdeutlicht werden.

---

<sup>4</sup> Definition Individuelles Coping: „Bewältigung besteht sowohl aus verhaltensorientierten als auch intrapsychischen Anstrengungen, mit umweltbedingten und internen Anforderungen sowie den zwischen ihnen bestehenden Konflikten fertig zu werden (d. h. sie zu meistern, zu tolerieren, zu reduzieren, zu minimieren), die die Fähigkeiten einer Person beanspruchen oder übersteigen.“ (Lazarus & Launier, 1981: 244)

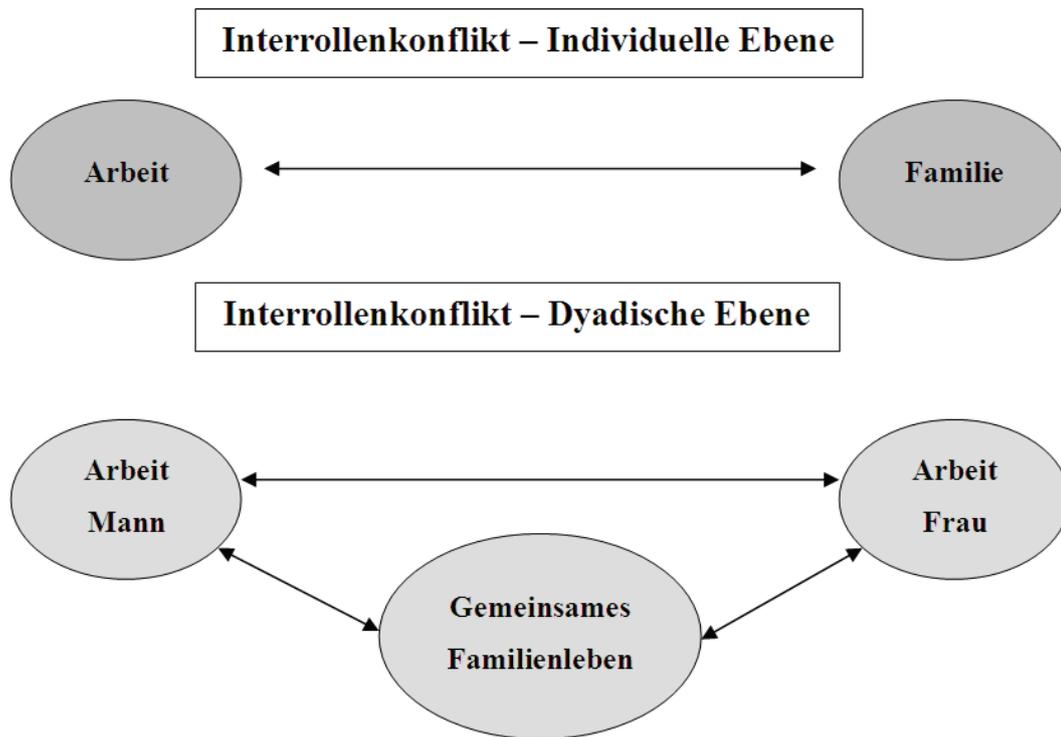
### 3.4.3 Die Interdependenz von Partnern in einer Partnerschaft und individuelle Entwicklung

Basierend auf Havighursts (1953) Entwicklungsaufgaben sind für die Entwicklung im jungen und mittleren Erwachsenenalter neben familiären Zielen (wie Heirat, Kinder) auch berufliche Ziele wie Berufseinstieg und Karriere relevant (vgl. Kapitel 3.2).

Während in der Forschungsliteratur ein Konsens darin besteht, dass bezüglich des Zeitpunkts für die Heirat und eigener Kinder innerhalb des Familienlebens gemeinsame Entscheidungen getroffen werden, findet die Abhängigkeit beruflicher Entscheidungen von gemeinsamen Absprachen zwischen den Partnern wenig Berücksichtigung (vgl. Wiese 2004a). So beschäftigt sich die Laufbahnforschung mit der individuellen beruflichen Entwicklung (vgl. Wiese, 2004a; Abele, 2003). Berufliche Ziele sind in diesem Kontext zentral, da ein Individuum über Zielauswahl und -verfolgung aktiv den beruflichen Werdegang bestimmt. Jedoch ist davon auszugehen, dass sich Individuen, welche in einer Partnerschaft leben, in ihren Entscheidungen und damit auch in ihrer individuellen Entwicklung durch gemeinsame Zielauswahl- und -verfolgungsprozesse gegenseitig beeinflussen. So ist anzunehmen, dass

„für viele Berufstätige auch die beruflichen und privaten Wünsche von Lebenspartner/innen eine wichtige Bezugsgröße für eigene berufliche Entfaltungsmöglichkeiten bzw. -hindernisse darstellen“ (Wiese, 2004a).

In Familien, in denen sowohl der Mann als auch die Frau erwerbstätig sind, ist somit nicht nur ein Interrollenkonflikt zwischen den Lebensbereichen Beruf und Familie zu erwarten, sondern ebenso Schwierigkeiten hinsichtlich der Vereinbarung der beruflichen Anforderungen von Mann *und* Frau. Bezüglich der Koordination all dieser Verpflichtungen wird die Familie vor hohe Anforderungen gestellt. Neben einem Interrollenkonflikt, bei dem eine Person Arbeits- und Familienanforderungen nur ungenügend nachkommen kann, ist somit auch ein Interrollenkonflikt auf dyadischer Ebene möglich, bei dem beide Partner Schwierigkeiten haben, ihre jeweiligen beruflichen Anforderungen so miteinander abzustimmen, dass sie mit dem gemeinsamen Familienleben zu vereinbaren sind (vgl. Abbildung 1 und Kapitel 4.1.3).



**Abbildung 1: Interrollenkonflikt auf individueller und dyadischer Ebene**

Noch deutlicher ist der dyadische Blickwinkel bei Moen & Sweet (2002). Mit ihrer auf die Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie rekurrierenden Lebensspannenperspektive beziehen Moen & Sweet (2002) Abstimmungsstrategien von Paaren hinsichtlich ihrer Ziele, Erwartungen und Anforderungen in ihre theoretischen Überlegungen mit ein und bezeichnen die dadurch entstehende Abhängigkeit der Lebensverläufe von Paaren auch als „Linked Lives“. Diese Vorstellung von beruflicher und familiärer Entwicklung über die Lebensspanne betont die Notwendigkeit, individuelle Entscheidungen stets im Hinblick darauf zu betrachten, dass enge Bezugspersonen diese Entscheidungen mitbestimmen können (i. e. dass eine gemeinsame Paarebene existiert). Die Autoren gehen also von einem „Life Course Role Context Model“ aus, welches nicht nur das Individuum allein, sondern auch Rollenanforderungen und Bedingungen seines Umfeldes (z. B. Anzahl/ Alter der Kinder, Rollenanforderungen des Partners im Beruf) einbezieht, um Einflüsse auf die berufliche und familiäre Entwicklung zu erfassen (vgl. Moen & Sweet, 2002). Auch hier wird somit der Fokus gelegt auf

„dynamic relationships between roles and among individuals as lives unfold: (1) over time, (2) in tandem, and (3) in particular contexts.“ (Moen & Sweet, 2004: 210)

Die Lebensspannenperspektive soll dabei den zeitlichen Verlauf verdeutlichen, in dem Entwicklung stattfinden kann. Insbesondere gesellschaftliche Opportunitätsstrukturen hinsichtlich der Ausbildung, sowie dem Ein- und Austritt aus dem Beruf bestimmen einen Rahmen, der für Individuen Chancen eröffnet oder verschließt. Moen & Sweet (2004) nutzen in diesem Kontext den Begriff der Karriere<sup>5</sup>, wobei dies neben der beruflichen Laufbahn auch die familiäre Karriere einschließt. Von Interesse ist dabei, wie sich familiäre und berufliche Karriere im Lebenslauf überlappen, also wie gut beide zusammenpassen. Dieses Modell ist für die vorliegende Arbeit zentral, da hier nicht nur Arbeit und Familie eines Partners einbezogen werden, sondern auch die Lebensbereiche des anderen Partners sowie gegenseitige Beeinflussungsmöglichkeiten. In der vorliegenden Arbeit können mittels einer dyadischen Perspektive auf die Vereinbarung von Familie und Beruf neue Einsichten dahingehend gewonnen werden, welche Mechanismen bei erwerbstätigen Elternpaaren zu einer ge- bzw. misslungenen Balance zwischen familiären und beruflichen Anforderungen führen.

### **3.5 Zusammenfassung**

Ausgehend von einer Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, welche auch das Erwachsenenalter als Entwicklungsphase betrachtet, wurde herausgestellt, dass bei Erwachsenen das Wohlbefinden als Indikator für eine adaptive Entwicklung herangezogen werden kann. Dies soll in der vorliegenden Arbeit dahingehend weiterentwickelt werden, dass stets die (mehr oder weniger) erfolgreiche Bewältigung der Vereinbarung von Familie und Beruf und die damit einhergehenden Auswirkungen auf das Wohlbefinden Berücksichtigung finden.

Die geschilderten Entwicklungsaufgaben nach Havighurst (1953) wiesen auf die Bedeutsamkeit der beiden Lebensbereiche Arbeit und Familie hin und verdeutlichten wichtige Anforderungen, welche die meisten Menschen innerhalb dieser beiden Lebensbereiche zu bewältigen haben. Diese Anforderungen können laut Wiese (2000) zeitlich so arrangiert werden, dass möglichst wenig Konfliktpotenzial entsteht. Jedoch setzen Entwicklungsfristen für das erfolgreiche Bearbeiten der Anforderungen bestimmte Grenzen,

---

<sup>5</sup> „a career constitutes a progression between statuses, which can either follow normative sequences or deviate from dominant patterns.“ (Moen & Sweet, 2004: 212)

so dass Konflikte entstehen können, wie sie durch den Interrollenkonflikt theoretisch erfasst werden. Damit ist auch das Konzept des Interrollenkonflikts für diese Arbeit zentral.

Da jedoch die individuelle Perspektive nicht ausreicht um die gegenseitige Abhängigkeit der beiden (Ehe-)Partner in ihrer Entwicklung zu berücksichtigen, wurde zunächst mit der Ökologischen Systemtheorie der Rahmen aufgespannt, in dem Wechselbeziehungen zwischen den beiden Hauptlebensbereichen Arbeit und Familie und zwischen den verschiedenen Familienmitgliedern erfasst werden können. Bodenmanns Stressmodell konnte zudem das Konzept des individuellen Stressverlaufs auf das Paar erweitern und ermöglicht eine dyadische Betrachtung von Dynamiken innerhalb des Stressprozesses. Durch dyadisches Coping ist es dem Paar möglich entweder Unterstützung vom Partner bei der individuellen Bewältigung zu erhalten oder einen gemeinsamen Stressor auch gemeinsam zu bewältigen. Des Weiteren wurde deutlich, dass Paare sowohl im familiären, wie beruflichen Bereich gemeinsame Entscheidungen treffen, welche die individuelle Entwicklung beeinflussen. Moen & Sweets (2004) Modell der „Linked Lives“ soll dabei der zugrundeliegende theoretische Rahmen sein, der mittels dieser dyadischen Perspektive die wechselseitigen Einflüsse der Partner auf ihre jeweilige individuelle Entwicklung erst verständlich machen kann.

Auch für diese Arbeit ist die dyadische Perspektive grundlegend. Zudem soll der individuelle Interrollenkonflikt ebenfalls als ein dyadisches Phänomen betrachtet werden. Dazu sollen im folgenden Kapitel die Theorien des Interrollenkonflikts und die Konsequenzen für das subjektive Wohlbefinden herausgearbeitet werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Erfüllung persönlicher Ziele in den Bereichen Arbeit und Familie an die Übernahme sozialer Rollen gekoppelt ist und die Zielverfolgung durch die Ausübung sozialer Rollen somit ermöglicht wird – aber auch zu Konflikten führen kann.

## 4 Die Vereinbarung von Familie und Beruf

In der deutschen Forschung nimmt das Thema der Vereinbarung von Familie und Beruf einen immer größeren Raum ein. Angestoßen von den deutlich zahlreicheren anglo-amerikanischen Studien, ist auch hierzulande das Interesse an diesem Thema in den letzten Jahren gewachsen (vgl. Kapitel 2). Im Folgenden sollen wichtige theoretische Grundlagen erläutert werden, welche neben einer Einordnung des Themas innerhalb psychologischer Theorien (vgl. Kapitel 4.1 zum Interrollenkonflikt und Kapitel 4.2 zum Wohlbefinden) auch einen Überblick zum Stand der Forschung ermöglichen soll (vgl. Kapitel 4.3).

### 4.1 Rollenkonflikte und Stress: Theoretische Ansätze im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Familie und Beruf

Zentral in den meisten Studien zur Vereinbarung von Familie und Beruf ist der Interrollenkonflikt mit seinen Auswirkungen auf individuelles physisches und psychisches Wohlbefinden (vgl. Dillitzer, 2006; Kalveram, 2008). Unter einem Interrollenkonflikt wird eine Situation verstanden, in der eine Person nicht ohne Schwierigkeiten allen Anforderungen gerecht werden kann, welche aus der Übernahme verschiedener sozialer Rollen resultieren.

Ein Konflikt zwischen zwei sozialen Rollen bedeutet demnach, dass die mit beiden Rollen verbundenen Anforderungen die Ressourcen einer Person wie z. B. Zeit und Energie übersteigen. Unter sozialen Rollen versteht man „soziale Erwartungen, die sich aus den Funktionserfordernissen des gesellschaftlichen Positionsgefüges ergeben“ (Hill & Kopp, 2002: 95). Bei der hier zu Grunde liegenden Rollentheorie wird demnach davon ausgegangen, dass sich Personen ihrer sozialen Rolle entsprechend verhalten, da ansonsten mit negativen Sanktionen zu rechnen ist (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985). Da eine Person meist mehr als eine soziale Rolle ausfüllt, kann es zwischen verschiedenen Rollen zu Konflikten kommen. Dieses Konzept ähnelt demnach dem Konzept der Zielkonflikte (vgl. Kapitel 3.3).

Unterschieden werden in diesem Zusammenhang zwei Formen des Interrollenkonflikts. Einerseits kann die Erwerbstätigkeit einer Person mit familiären Aufgaben interferieren, so dass die Person nicht mehr alle Anforderungen im privaten Bereich in vollem Maße erfüllen kann (Arbeits-Familien-Konflikt; AFK). Andererseits können Ereignisse

oder Anforderungen aus der Familie die Erfüllung beruflicher Aufgaben beeinträchtigen (Familien-Arbeits-Konflikt; FAK) (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985). Ein Interrollenkonflikt entsteht somit dann, wenn sich eine Person einer Überforderungssituation durch ein hohes Engagement in beiden Lebensbereichen gegenüber sieht. Daraus kann schließlich ein erhöhtes Stressempfinden resultieren (vgl. Greenhaus & Beutell, 1995), welches zu negativen Auswirkungen im Berufs- und Familienleben führen kann (vgl. Frone, Russel & Cooper, 1992; Hammer, Allen & Grigsby, 1997).

In der Literatur kann man an der Schnittstelle von Arbeit und Familie verschiedene Modelle unterscheiden (für einen Überblick siehe Frone, 2003; aber auch Dillitzer (2006) und Kalveram (2008) bieten eine ausführliche Beschreibung). An dieser Stelle sollen jedoch nur die Modelle genauer vorgestellt werden, welche von zentraler Bedeutung für die vorliegende Studie sind. Dies sind insbesondere Arbeits-Familien- bzw. Familien-Arbeitskonflikt-Modelle und das Spillover-/ Crossover-Modell, welche im Folgenden zunächst theoretisch erörtert und anschließend durch empirische Studien hinterlegt werden sollen.

#### **4.1.1 Arbeits-Familien- und Familien-Arbeitskonflikt Modelle**

Ausgangspunkt der Überlegungen zum Arbeits-Familien-Konflikt (AFK) bzw. Familien-Arbeitskonflikt (FAK) ist die Annahme, dass eine *gleichzeitige* verantwortliche Teilnahme an den beiden Hauptlebensbereichen Arbeit und Familie (i. e. Übernahme von sowohl Arbeits- als auch Familienpflichten) nur durch eine hohe Belastung der Person mit einer gleichzeitig hohen Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen den Erfordernissen beider Bereiche möglich ist (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985; Dillitzer, 2006). Diese Vorstellung resultierte daraus, dass in traditionellen Einverdienerhaushalten die Arbeits- und Familienrolle zwischen den beiden Partnern so aufgeteilt war, dass der Mann die Rolle des Erwerbstätigen und die Frau die Rolle von Hausfrau und Mutter erfüllte und so eine Überlastung durch vollständige Trennung der Lebensbereiche (*Segmentation*) vermieden wurde (vgl. Frone, 2003). Jedoch zeigt sich heute immer mehr, dass Paare die Rollen beider Lebensbereiche auf beide Partner verteilen, um eher egalitäre Arrangements zu ermöglichen (vgl. Grzywacz & Marks, 2000). Dadurch – so die Annahme – wird eine Überforderungssituation (insbesondere für die im familiären Bereich stärker geforderten Frauen, vgl. Kapitel 6) wahrscheinlicher, da eine Person nun vielfältigen Anforderungen aus mehreren Lebensbereichen gerecht werden muss. Frone (2003) spricht in diesem Zusammenhang

von einem *Spillover-Modell* (s. auch Kapitel 4.1.2 für nähere Erläuterungen zu diesem Konzept), bei dem Arbeit und Familie so miteinander verbunden sind, dass Änderungen in einem Lebensbereich zu einer parallelen Änderung in einem anderen Lebensbereich führen (i. e. *positiver* Zusammenhang zwischen Beruf und Familie). Das Spillover-Modell stellt hierbei ein übergeordnetes Modell dar, bei dem Prozesse wie die zwei Formen des Interrollenkonflikts und auch die vier Formen des Arbeits-Familien-Spillover (vgl. Kapitel 4.1.2) unterzuordnen sind. Es verdeutlicht, dass sich Arbeits- und Familienleben wechselseitig beeinflussen und nicht – wie bei der Segmentationstheorie – getrennt voneinander zu betrachten sind. Auch steht diese Theorie im Gegensatz zur sogenannten Ressource Drain Theorie (s. u.), welche von einem *negativen* Zusammenhang zwischen Arbeit und Familie ausgeht. Das heißt, begrenzte Ressourcen, die auf einen Lebensbereich verwendet wurden (i. e. Zeit, Energie), können nicht mehr auf andere Lebensbereiche übertragen werden (vgl. Frone, 2003).

Hinsichtlich der auslösenden Faktoren werden in diesem Kontext drei Formen von Interrollenkonflikten unterschieden (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985):

**a) Zeitbasierte Konflikte:**

Die für eine Rolle aufgewendete *Zeit* macht die Erfüllung von Anforderungen einer anderen Rolle schwierig, da Engpässe entstehen können, wenn auch anderen Verpflichtungen in bestimmtem zeitlichem Umfang nachgekommen werden soll. Diese Vorstellung basiert auf dem *Ressource Drain Modell*.

**b) Belastungsbasierte Konflikte:**

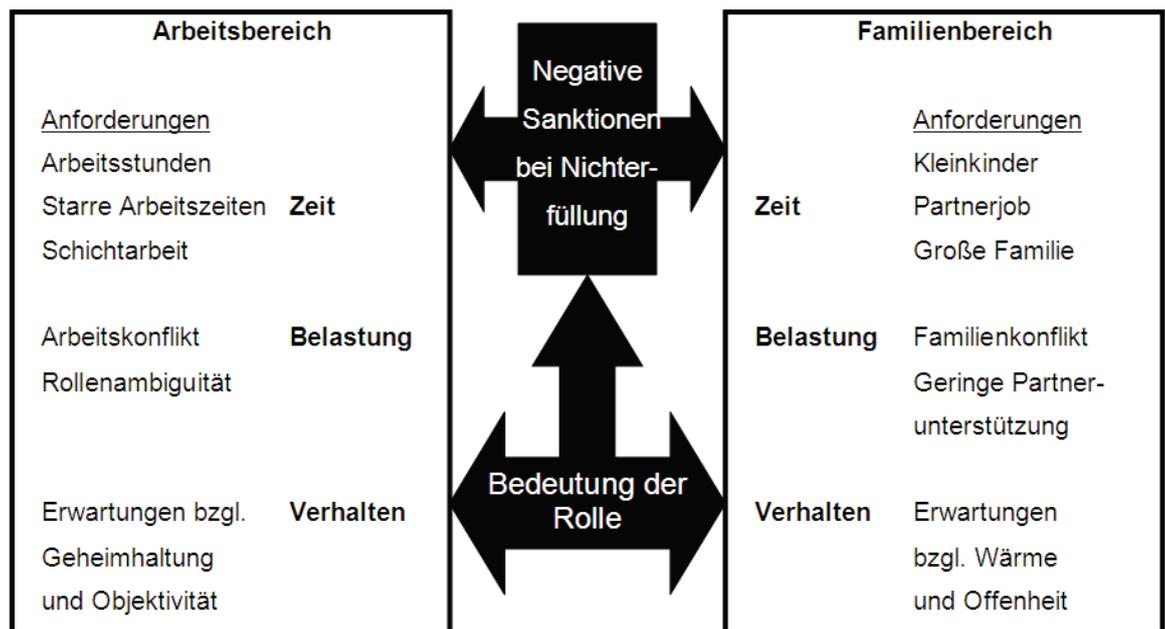
Die durch eine Rolle *entstandene Belastung* (z.B. Arbeitskonflikt, fehlende Unterstützung) macht die Erfüllung von Anforderungen einer anderen Rolle schwierig. Da Greenhaus & Beutell (1985) nicht ausführen, warum Belastungen zur Erfüllung einer/mehrerer Rollen hinderlich sein können, vermutet Dillitzer (2006: 42), dass dadurch „persönliche Ressourcen (z. B. Energie, geistige und mentale Kapazität) vermindert werden.“ Auch hier liegt die Vorstellung des *Ressource Drain Modells* zu Grunde.

**c) Verhaltensbasierte Konflikte:**

Das *für eine Rolle nötige Verhalten* macht die Erfüllung von Anforderungen einer anderen Rolle schwierig (z. B. Forderung nach Wärme im familiären Bereich steht

Forderung nach Objektivität im Beruf entgegen). Hier wird eher von der Vorstellung eines *Spillover* ausgegangen, was bedeutet, dass Affekte, Werte, Fähigkeiten und Verhalten von einem Lebensbereich in den anderen übertragen werden (Edwards & Rothbard, 2000).

Greenhaus & Beutell (1985) schlugen deshalb folgendes Modell vor, um den Interrollenkonflikt zu untersuchen (vgl. Abbildung 2):



**Abbildung 2: Arbeits-Familienkonflikt: Ein Modell (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985)**

Die im Modell von Greenhaus & Beutell (1985) genannten Antezedenzen für einen Interrollenkonflikt sind sowohl auf Seiten des Berufs (z. B. hohe Anzahl von Arbeitsstunden, Arbeitsüberlastung und wenig zeitliche Flexibilität/ Arbeitskontrolle), wie auch auf Seiten der Familie (z. B. Hausarbeitszeit, Alter und Anzahl der Kinder, elterliche Überlastung) in zahlreichen Studien untersucht worden (vgl. Kapitel 5 und 6). Generell ist zu beobachten, dass insbesondere verhaltensbasierte Auslöser für einen Interrollenkonflikt selten in Studien erhoben wurden (vgl. Kalveram, 2008). Vielmehr basieren die untersuchten Antezedenzen auf zeitlichen Engpässen und durch die Durchführung verschiedener Rollen erfahrenen Belastungen (vgl. Kapitel 5 und 6). Für die Vorhersage eines Interrollenkonflikts wird von Wiese (2004b) die Wichtigkeit psychologischer Einflussfaktoren

(wie subjektives Engagement, Belastungserleben) betont, da rein demografische Variablen (Arbeitszeit, Geschlecht, Elternschaft, Bildungsniveau) keinen zusätzlichen Varianzaufklärungsbeitrag leisteten. In der vorliegenden Studie sollen dennoch demografische Variablen berücksichtigt werden, denn insbesondere für Geschlecht und Arbeitszeitumfang können in vielen anderen Untersuchungen differenzielle Befunde im Zusammenhang mit dem Interrollenkonflikt gefunden werden (vgl. Kapitel 5 und 6).

Je höher der Konflikt zwischen Arbeit und Familie wahrgenommen wird, desto wahrscheinlicher ist eine Beeinträchtigung des subjektiven Wohlbefindens (vgl. Frone, 2003; siehe auch Kapitel 4.2). Aus diesem Grund soll das subjektive Wohlbefinden auch in der vorliegenden Arbeit einbezogen werden, da dies ein wichtiger Indikator für gelungene Entwicklung im Sinne einer Integration multipler Anforderungen darstellt.

Die Kombination mehrerer Lebensbereiche kann jedoch auch förderlich sein. So soll im Folgenden genauer auf den Spillover zwischen Arbeit und Familie eingegangen werden, der neben den negativen Auswirkungen auch positive Effekte multipler Rollen berücksichtigt.

#### **4.1.2 Das Spillover-Modell und die Bedeutung von Ressourcen für den Stressprozess**

Mit Spillover sind Zusammenhänge zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie gemeint, die Ähnlichkeiten generieren. Das heißt, dass insbesondere Affekte (wie Stimmungen, Zufriedenheit), Werte (wie Wichtigkeit einer Rolle), Fähigkeiten und Verhalten von einem Lebensbereich in den anderen übertragen werden (vgl. Edwards & Rothbard, 2000). Wichtig ist hierbei, dass bei der Übertragung dieser Ähnlichkeiten nicht allein die Übertragung an sich genügt, sondern dass durch den Spillover bestimmter Affekte, Werte, Fähigkeiten und Verhaltensweisen von einem Lebensbereich in den anderen, die Erfüllung der Rolle im zweiten Lebensbereich davon beeinflusst wird. Erst wenn z. B. der Wert der Ordnung im familiären Bereich auch im Beruf umgesetzt wird und die Ausübung der beruflichen Rolle beeinflusst, kann von Spillover in dem hier verwendeten Sinne gesprochen werden (vgl. Edwards & Rothbard, 2000). Im Unterschied zum Interrollenkonflikt, der von einer eher strukturellen Inkompatibilität (zeitliche Engpässe, hohe Belastung, gegensätzliche Verhaltensnormen) verschiedener Rollen ausgeht, sind bei einem Spillover somit eher kurzfristige Übertragungsprozesse von Affekten und Werten zentral. Aus diesem Grund soll in der vorliegenden Arbeit der Interrollenkonflikt als ein Indikator

für die Inkompatibilität ebenjener strukturellen Bedingungen (Zeit, Überlastung) herangezogen werden und der Spillover für Übertragungsprozesse eher psychologischer Phänomene (z. B. Kognitionen).

Hinsichtlich der Richtung des Einflusses können wiederum zwei Formen des Spillovers unterschieden werden: Spillover von der Arbeit zur Familie (SAF) und Spillover von der Familie zur Arbeit (SFA). Zudem wird neben den negativen Aspekten der Vereinbarung multipler Rollen (negativer SAF bzw. SFA), auch die positive Seite betrachtet (positiver SAF bzw. SFA). So weist Sieber (1974) darauf hin, dass mit multiplen Rollen verschiedene positive Auswirkungen verbunden sind. Zum einen geht er davon aus, dass an jede soziale Rolle bestimmte Befugnisse/ Rechte geknüpft sind. Durch die Übernahme einer/ mehrerer Rollen werden demnach bestimmte Privilegien zugänglich, die bei der Bewältigung anderer Aufgaben helfen können (*role privileges*). Zum zweiten wird ein durch multiple Rollen begünstigter Puffereffekt angenommen, wenn z. B. die Familienrolle hilft, den Stress durch Erwerbsarbeit abzumildern und ein berufliches Versagen zu verhindern. Dies ermöglicht die Absicherung des erreichten Status (*overall status security*). Drittens können Dienstbezüge, wie z. B. Empfehlungen, Nutzung von betrieblichem Eigentum für private Zwecke oder Insider-Tipps, für die Verbesserung dieser und anderer Rollen genutzt werden. Es kann demnach ein Transfer bestimmter „Neben-Produkte“ einer Rolle in andere Lebensbereiche stattfinden (*resources for status enhancement and role performance*). Durch multiple Rollen ist viertens und letztens zudem eine Bereicherung der Persönlichkeit durch die Übernahme verschiedenster Tätigkeitsfelder möglich, z. B. durch den Zugang zu mehr Informationen, die Flexibilität bezüglich Anforderungen anderer Rollen-Partner, die Toleranz gegenüber anderen Ansichten usw. (*enrichment of the personality and ego gratification*) (vgl. Sieber, 1974).

Aus diesen Gründen plädierte schon Marks (1977) in seinem Energieerweiterungs-Ansatz (*Energy expansion approach*) dafür, nicht nur von einem Rollenkonflikt auszugehen, sondern auch die unterstützende Wirkung multipler Rollen durch die Möglichkeit von Energiegewinnung aus diesen Rollen einzubeziehen. Jedoch erst im neuen Jahrtausend wird zunehmend von einer *Arbeits-Familienbereicherung* gesprochen (vgl. Grzywacz & Marks, 2000). Dabei wird davon ausgegangen, dass es einen Synergieeffekt zwischen den beiden Lebensbereichen gibt. Eine Person kann demnach durch die Erfüllung verschiedener Rollen auch Ressourcen akkumulieren, welche sie für die Erfüllung anderer Rollen nutzen kann (vgl. Voydanoff, 2004). *Ressourcen* werden definiert als

„material, social, or personal characteristics that a person possesses that he or she can use to make progress toward her or his personal goals. Resources can be external possessions (e. g. money), social roles (e. g. being a chairperson), and personal characteristics (e. g. intelligence). [...] people with many assets are better able to fulfill their needs. [...] A person with resources should make better progress towards his or her goals and therefore experience higher positive affect.” (Diener & Fujita, 1995).

Hier wird deutlich, dass es Individuen durch eine hohe Anzahl an Ressourcen besser möglich ist, ihre (familiären und beruflichen) Ziele zu verfolgen – dass also ein Interrollenkonflikt weniger wahrscheinlich ist. Zudem weisen Diener & Fujita (1995) darauf hin, dass Ressourcen die Zielverfolgung erleichtern und dadurch das affektive Wohlbefinden erhöht wird. Ressourcen sind demnach Moderatoren zwischen beruflichen und familiären Bedingungen und dem Interrollenkonflikt.

Die Bedeutung von Ressourcen für den Stressprozess wurde von Hobfoll (1998) in seiner Conservation of Resources Theorie ausgearbeitet. Hobfoll (1998) geht davon aus, dass Stress auch aufgrund von Ressourcenverlust entstehen kann:

„stress occurs when (1) resources are threatened with loss, (2) resources are actually lost, or (3) there is a failure to adequately gain resources following significant resource investment.” (Hobfoll, 1998: 55)

Ressourcenbeschaffung und -erhaltung kommt somit ein großer Stellenwert für das Überleben innerhalb einer Gesellschaft zu. Ressourcen sollen einer Person helfen, möglichst alle Anforderungen zu meistern. Anforderungen reichen laut Hobfoll (1998) von kritischen Lebensereignissen bis hin zur Akkumulation von alltäglichen Widrigkeiten. Fehlen solch adaptive Ressourcen wird dies in der Literatur auch als Vulnerabilität gegenüber Umweltanforderungen gesehen. Das Risiko ist dadurch erhöht, bestimmten Ereignissen ausgesetzt zu sein, die vermehrte Bewältigungsbemühungen benötigen (vgl. Brandtstädter & Felser, 2003; Felser, 2007).

Innerhalb seiner Theorie unterscheidet Hobfoll (1998) zwischen verschiedenen Ressourcenkategorien. Eine relativ einfache, aber häufig genutzte Einteilung ist die in internale vs. externale Ressourcen. Internale Ressourcen beziehen sich auf alles, wodurch eine Person gekennzeichnet werden kann, wie z. B. Selbstwertgefühl, berufliche Fähigkeiten, Optimismus, Mastery. Unter externalen Ressourcen wird all jenes verstanden, was außerhalb der Person für diese nützlich ist (z. B. Soziale Unterstützung, Erwerbstätigkeit, ökonomischer Status). Aufgrund theoretischer Überlegungen in Bezug auf die Anwend-

barkeit einer Ressource für das Überleben wurde von Hobfoll (1998: 60f.) eine Ressourcenhierarchie vorgeschlagen, welche auf drei Kategorien basiert:

- **Primäre Ressourcen:** Damit ist alles das gemeint, was direkt dem Überleben dient, wie Nahrung, Kleidung, Unterkunft, Sicherheit. Aber auch Fähigkeiten und Fertigkeiten Umweltanforderungen zu bewältigen (z. B. berufliche Fähigkeiten, Wissen über die Nahrungsbeschaffung etc.) zählen dazu.
- **Sekundäre Ressourcen:** Diese tragen indirekt zu den primären Ressourcen bei, indem sie deren Vorhandensein sicherstellen (z. B. Soziale Unterstützung, Partnerschaftsbeziehung, aber auch Persönlichkeitscharakteristika wie Hoffnung und Optimismus).
- **Tertiäre Ressourcen:** sind symbolisch mit primären und sekundären Ressourcen verbunden z. B. Geld, Statussymbole, Arbeits- und Familienbedingungen (dadurch ist der Zugang oder die größere Verfügbarkeit zu sekundären Ressourcen gewährleistet).

In der Arbeit von Dillitzer (2006) wird ebenfalls eine dreistufige Kategorisierung gewählt, die zudem noch explizit einen Bezug zu Paarressourcen herstellt. Neben *individuellen Ressourcen* (z. B. Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit) werden auch *dyadische Ressourcen* (z. B. dyadisches Coping, Paarkommunikation in Stresssituationen, wahrgenommene Aufteilung der Hausarbeit) und *externe außerfamiliäre Ressourcen* (z. B. Familienfreundlichkeit des Unternehmens, familienfreundliche Vorgesetzte und Unternehmenskultur) genannt. Diese Einteilung stimmt mit der von Hobfoll (1998) weitgehend überein, da primäre Ressourcen als individuelle, sekundäre Ressourcen als dyadische (bzw. weiter gefasst als soziale) und tertiäre als externe Ressourcen aufgefasst werden können. Lediglich die Zuordnung sozialer Unterstützung als individuelle Ressource widerspricht Hobfolls (1998) Einteilung. Dillitzer (2006: 65) argumentiert wie folgt:

„Soziale Unterstützung kann ohne Frage auch dem Bereich dyadische oder außerfamiliäre Ressourcen zugeordnet werden. In dieser Arbeit wird sie jedoch bei den individuellen Ressourcen verortet, da es als Fähigkeit des Individuums angesehen wird, sich soziale Unterstützung zu organisieren und Hilfe von anderen zulassen zu können.“

Diese Ressourceneinteilung berücksichtigt somit explizit die Paarebene und basiert auf Vorstellungen von Bodenmanns (1995; 2000) dyadischem Coping (vgl. Kapitel 3.4). Diese Kategorisierung der Ressourcen soll deshalb Grundlage für die vorliegende Arbeit sein. Jedoch wird die Zuordnung der sozialen Unterstützung als dyadische Ressource bevorzugt, da in der vorliegenden Studie dyadisches Coping als soziale Unterstützung des Partners einbezogen werden soll, um die Interaktionen zwischen beiden Partnern auf der Paarebene berücksichtigen zu können (vgl. Kapitel 6.3.1.2).

Hinsichtlich aller genannten Ressourcen<sup>6</sup> wird angenommen, dass sie die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts verringern und das Erleben einer Arbeits-Familien**bereicherung** unterstützen (vgl. Dillitzer, 2006). Stets wird eine Balance zwischen Arbeits-Familienkonflikt und Arbeits-Familienbereicherung in beide Einflussrichtungen angestrebt. Tabelle 2 verdeutlicht diesen Zusammenhang noch einmal.

**Tabelle 2: Dimensionen der Arbeits-Familienbalance (vgl. Frone, 2003)**

		Art des Effekts	
		Negativ	Positiv
Richtung des Einflusses	Arbeit auf Familie	Negativer Arbeits-Familienkonflikt	Positive Arbeits-Familienbereicherung
	Familie auf Arbeit	Negativer Familien-Arbeitskonflikt	Positive Familien-Arbeitsbereicherung

Anmerkung: Frone (2003) geht von einer Balance dann aus, wenn die Konflikte gering und die Bereicherungen hoch ausgeprägt sind.

Ressourcen spielen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf demnach eine entscheidende Rolle, da es Elternpaaren dadurch möglich wird, ein Gegengewicht zum Interrollenkonflikt zu finden und so eine Balance zu ermöglichen. Dementsprechend sollen die genannten Ressourcen auch in der vorliegenden Arbeit einbezogen werden. Der Zusammenhang zum Interrollenkonflikt wird in den Kapiteln zu Arbeit und Familie (vgl. Kapitel 5 und 6) noch genauer betrachtet.

<sup>6</sup> Individuelle Ressourcen sind z. B. Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit. Dyadische Ressourcen sind z. B. dyadisches Coping, Paarkommunikation in Stresssituationen. Externe Ressourcen sind z. B. familienfreundliches Unternehmen, Unterstützung des Chefs für Familie.

#### **4.1.3 Crossover-Prozesse bei Paaren und die Interdependenz hinsichtlich der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts und des Wohlbefindens**

Neben dem Spillover – bei dem die Schnittstelle zwischen Arbeit und Familie zentral ist – wird in der Literatur auch der *Crossover* unterschieden. Dieses Modell ist insbesondere bei der Untersuchung von Paaren relevant, da sich mittels Crossover-Prozessen Stimmungen und das Belastungserleben eines Partners auf den anderen Partner auswirken können (vgl. Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989; Thompson & Bolger, 1999). Basierend auf Bronfenbrenners (1986, 1990, 2005) Ökologischer Systemtheorie wird davon ausgegangen, dass verschiedene Systeme (i. e. Arbeit, [Herkunfts-]Familie) miteinander verbunden sind. Die Interdependenz erhöht sich, sobald ein Individuum nicht nur allein betrachtet wird, sondern auch der Partner (Paarsystem, Elternsystem). Dann kann neben dem eigenen Arbeitssystem auch das Arbeitssystem des Partners einen Einfluss auf eine Person haben. Parasuraman & Greenhaus (2002) betonen in ihrem Review, dass gerade Analysen in Bezug auf diese Art von Crossover-Effekten in Studien zum Interrollenkonflikt bisher eher selten anzutreffen sind.

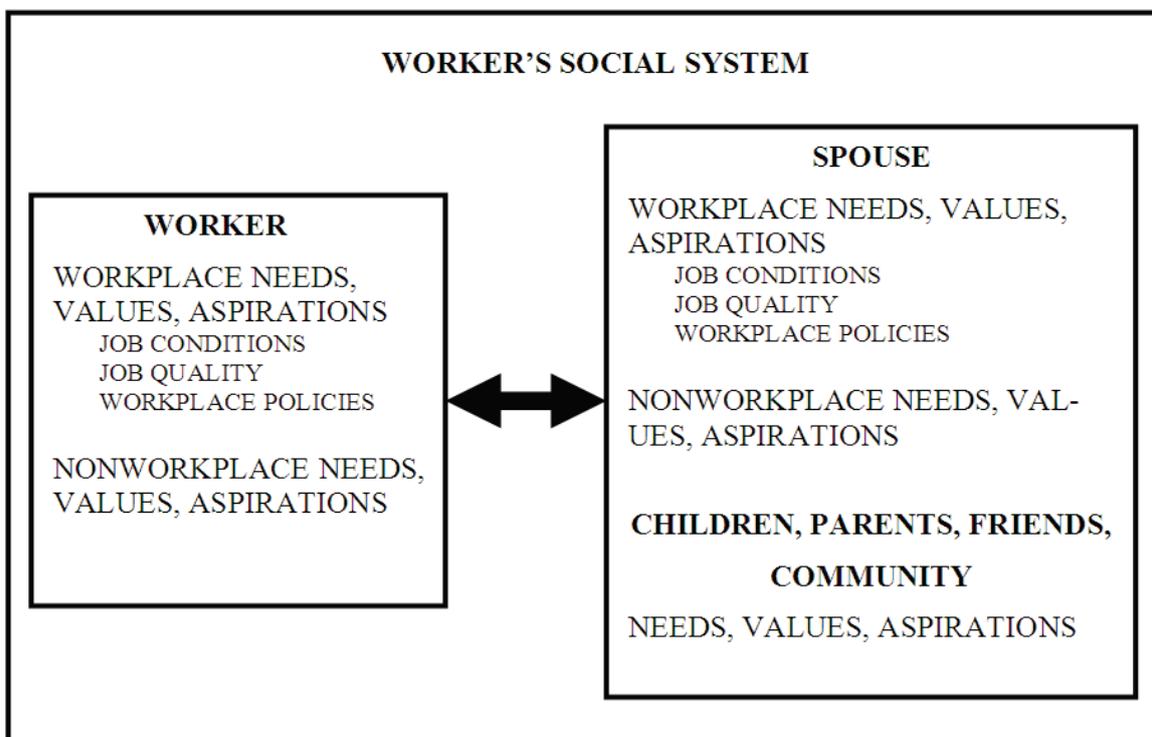
„Yet much of the empirical research on cross-domain work-family relationships has generally examined within-person effects at the intersection of work and family roles of each partner separately. Even studies in which parallel information is available for both partners, data are typically analyzed at the individual level, focusing on the work and family experiences and outcomes of each partner separately.” (Parasuraman & Greenhaus, 2002: 306f.)

Crossover-Prozesse können laut Westman & Vinokur (1998) aufgrund dreier grundlegender Mechanismen auftreten. Einmal könnte ein gemeinsamer Stressor die Belastung von beiden Partnern beeinflussen, zum anderen könnte ein direkter Transfer von Belastungen/ Stressoren von einem auf den Partner stattfinden oder zum dritten könnte durch die gegenseitige Interaktion der Partner ein aktiver Crossover-Prozess in Gang kommen.

Hier wird deutlich, dass die Untersuchung von Paaren wichtig ist, um eben jene Einflussquellen auf das individuelle Stressempfinden bzw. Wohlbefinden zu berücksichtigen. Erst wenn das Paar als ein soziales System mit in die Untersuchung einbezogen wird, können Stressprozesse sowohl auf der individuellen wie auf der dyadischen Ebene besser verstanden werden. Dabei sind neben der Erhebung von Paardaten auch dyadische Analysemethoden notwendig, welche die Abhängigkeit der Daten beider Partner berücksichtigen

(vgl. Kenny, Kashy & Cook, 2006). Um die Wechselbeziehungen zwischen erwerbstätigen Elternpaaren hinsichtlich ihres Konfliktempfindens genauer beschreiben zu können, entwickelte Barnett (1999) ein Modell, welches diese Interdependenz berücksichtigt.

Barnett (1999) versucht das Rahmenmodell der ökologischen Systemtheorie auf die Vereinbarkeitsproblematik anzuwenden. In ihrem „Work-Life Systems Model“ (vgl. Abbildung 3) wird nicht mehr vom Individuum oder dem Paar als zentrale Einheit ausgegangen, sondern von einem Arbeits-Familien System, bei dem Entscheidungen nicht in Bezug auf individuelle Bedürfnisse getroffen werden, sondern im Hinblick auf das Wohlbefinden des gesamten Systems.



**Abbildung 3: Das „Work-Life Systems“ Rahmenmodell nach Barnett (1999)**

Distress wird laut diesem Modell von allen in diesem System vorhandenen Personen beeinflusst (also z. B. durch den Partner und dessen Arbeit, aber auch Kinder, Freunde, Gemeindemitglieder). In diesem Work-Life System wird zudem nicht nur die negative Seite multipler Rollen einbezogen, sondern auch deren Potenzial, das Wohlbefinden zu bereichern (vgl. Barnett, 1999: 153f.). Bedürfnisse, Werte und Aspirationen des einen Partners werden im Zusammenhang mit denen des anderen Partners, der Kinder, der eigenen Eltern, der Freunde und der Gemeinde gesehen. So ist die Vorstellung eines dyadischen Interrollenkonflikts (vgl. Kapitel 3.4.3) auch in diesem Modell verankert, da unter-

schiedliche Bedürfnisse und Aspirationen verschiedener Personen miteinander in Einklang gebracht werden müssen. Auch positive Seiten bei der Vereinbarung multipler Rollen werden einbezogen, so dass diese als Ressourcen für eine gelungene Balance aller Anforderungen dienen können und ein insgesamt vielfältiges Zusammenspiel aller Faktoren innerhalb des Modells berücksichtigt werden kann.

Dieses unzweifelhaft äußerst komplexe Modell betrachtet jedoch eher eine Ist-Soll-Diskrepanz, weniger den konkreten psychologischen *Prozess*, wie Paare ein Gleichgewicht zwischen der gemeinsamen Familie und der Arbeit beider Partner herzustellen versuchen. Vielmehr weist es darauf hin,

„that men, as well as women, parents as well as nonparents, are multi-dimensional beings and that men, as well as women, thrive when they are engaged in several roles.” (Barnett, 1999: 152)

Barnett (1999) verdeutlicht die Notwendigkeit, nicht nur den Partner und die familiäre Seite in die Betrachtung des Work-Life Systems einer Person einzubeziehen, sondern auch Firmen und Organisationen. Diese Vielschichtigkeit menschlicher Bedürfnisse muss berücksichtigt werden, da die Lücke zwischen den Arbeitsbedingungen und den tatsächlichen Wünschen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer immer größer wird. Sie plädiert dafür, dass die Unternehmen Bedingungen schaffen müssen, um Anpassungsstrategien der Arbeitnehmer an Arbeits- und Familienbedingungen zu ermöglichen (vgl. Barnett, 1999). Eine familienfreundliche Unternehmenskultur in der angemessene Programme zur Familienunterstützung entwickelt werden und Vorgesetztenunterstützung werden als wesentliche Charakteristika genannt, um Arbeitnehmern mit ihren Partnern eine Balance zu ermöglichen. Aus diesem Grund sollen diese Charakteristika eines Arbeitsplatzes in die Untersuchung einbezogen werden (vgl. Kapitel 5.2).

Sowohl der berufliche als auch familiäre Kontext ist somit entscheidend, um die Entwicklungsaufgabe der Vereinbarung von Familie und Beruf zu meistern. Ist dies gelungen, wird als Indikator ein hohes subjektives Wohlbefinden herangezogen. (vgl. Kapitel 3.1). Im Folgenden sollen deshalb neben theoretischen Grundlagen zum subjektiven Wohlbefinden auch empirische Befunde zum Zusammenhang des Interrollenkonflikts mit dem Wohlbefinden erörtert werden, um auch Auswirkungen dieses Stressors zu erfassen.

## 4.2 Subjektives Wohlbefinden: Theoretische Ansätze im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Familie und Beruf

Die Vereinbarung von Familie und Beruf erfordert einen Prozess der Steuerung beider Lebensbereiche. Als erfolgreich wird das eigene Management dann angesehen, wenn eine Person ihr subjektives Wohlbefinden in bestimmten Teilbereichen (i. e. Beruf, Familie) und ihr eher allgemeines Wohlbefinden (i. e. Lebenszufriedenheit) als hoch einschätzt (vgl. Wiese, Freund & Baltes, 2000). So konnten Oishi, Diener & Lucas (2007) in ihrem Review viele Studien zitieren, die zeigen, dass subjektives Wohlbefinden funktional ist und zu Erfolg führt (z.B. erhalten Menschen mit hohem Wohlbefinden bessere Jobs und ein höheres Einkommen [auch noch Jahre nach dem 1. Meßzeitpunkt]; sie sind eher verheiratet und zufriedener mit ihrer Ehe als Menschen mit geringen Wohlbefinden). Subjektives Wohlbefinden kann nach Stutzer & Frey (2006: 326) wie folgt definiert werden als:

„the scientific term in psychology for an individual’s evaluation of his or her experienced positive and negative affect, happiness or satisfaction with life.“

Hier wird deutlich, dass verschiedene Begrifflichkeiten die positive emotionale Seite des subjektiven Erlebens erfassen. Wohlbefindensforschung beruht auf der Tradition der Positiven Psychologie nach Seligman & Csikszentmihalyi (2000). Auch spielt der zeitliche Aspekt eine Rolle, wenn von Wohlbefinden einmal als eher kurzfristiger Affekt (aktuelles Wohlbefinden) und zum anderen als eher langfristige Lebenszufriedenheit (habituelles Wohlbefinden) gesprochen wird.

Im Folgenden soll zunächst auf theoretischer Ebene der Zusammenhang zwischen subjektivem Wohlbefinden und dem Arbeits-Familienkonflikt erläutert werden. Gerade die Unterscheidung in aktuelles und habituelles Wohlbefinden ermöglicht spezifische Aussagen in Bezug auf den Interrollenkonflikt und seinen Einfluss auf verschiedene Wohlbefindensindikatoren. Deshalb sollen nach der theoretischen Fundierung auch empirische Studien zur Wechselbeziehung zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden die Relevanz für das bessere Verständnis einer Balance zwischen Arbeit und Familie verdeutlichen.

#### 4.2.1 Aktuelles Wohlbefinden

In der Literatur wird zwischen einem stabilen habituellen Wohlbefinden und einem flexiblen aktuellen Wohlbefinden unterschieden. Aktuelles Wohlbefinden ist laut Becker (1994: 31) abhängig „von relativ kurzfristig wirksamen (d. h. sich über Sekunden bis Stunden erstreckenden) Faktoren“. Soll das aktuelle Wohlbefinden erfasst werden, ist es notwendig, diese eher kurzfristigen Veränderungen über geeignete Erhebungsmethoden abzubilden. Dafür eignen sich insbesondere Tagebuchstudien, bei denen die Teilnehmer täglich Eintragungen bezüglich ihres aktuellen Befindens vornehmen können. Faktoren, welche das aktuelle Wohlbefinden beeinflussen können, sind entweder positive Erfahrungen (z. B. Zufriedenheit mit der aktuellen Situation, schöne Momente mit Partner bzw. Kindern, Partnerschaftsqualität) oder negative Ereignisse (vgl. Kanner, Coyne, Schaefer & Lazarus, 1981; Becker, Krieger, Kamm & Schoerer, 1989). Unter negativen Ereignissen sollen in diesem Zusammenhang insbesondere Stressoren im Sinne von „daily hassles“<sup>7</sup> verstanden werden (vgl. Kanner et al., 1981), da davon auszugehen ist, dass bei einer alltäglichen Erhebung des Wohlbefindens erwerbstätiger Eltern, krisenhafte Übergänge eher selten zu beobachten sind. Vielmehr sind es Stressoren und (Interrollen-)Konflikte, welche sich über eine Arbeitswoche hinweg anhäufen, so dass sich das aktuelle Wohlbefinden reduziert (vgl. Kanner et al., 1981). Das aktuelle Wohlbefinden sollte sich erst am Wochenende „durch die Beseitigung oder Reduktion aversiver Zustände (z. B. Schmerz, Müdigkeit, Angst und Hilflosigkeit)“ (Becker, 1994: 31) wieder bessern. Solche längsschnittlichen Betrachtungen der Beziehungen zwischen Stressoren und Wohlbefinden sind in der Literatur allerdings selten (vgl. Wiese, 2004b). Becker (1994) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Wohlbefinden auch als Prozess emotionaler Regulation verstanden werden kann. In der Literatur werden diesbezüglich Kontrastphänomene angenommen, welche durch eine Folge von positiven bzw. negativen Emotionen auf negative bzw. positive Empfindungen gekennzeichnet sind (vgl. empirische Befunde in Kapitel 4.3). Neben täglichen Widrigkeiten, ist demnach davon auszugehen, dass auch „daily uplifts“<sup>8</sup> (Kanner et al., 1981) bzw. positive Befindlichkeit (vgl. Wiese, 2004b) im Zusammenhang mit dem

---

<sup>7</sup> Definition: “Hassles are irritating, frustrating, distressing demands that to some degree characterize everyday transactions with the environment. They include annoying practical problems such as losing things or traffic jams and fortuitous occurrences such as inclement weather, as well as arguments, disappointments, and financial and family concerns.” (Kanner et al., 1981: 3).

<sup>8</sup> Definition: „daily *uplifts*, that is, positive experiences such as the joy derived from manifestations of love, relief at hearing good news, the pleasure of a good nights rest, and so on.” (Kanner et al., 1981: 6).

Interrollenkonflikt stehen. Positive Befindlichkeit kann in diesem Sinne die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts verringern (vgl. Kanner et al., 1981). Hier muss längsschnittlich geklärt werden, inwieweit ein hohes Wohlbefinden das Konfliktempfinden verringern kann bzw. ob das Wohlbefinden durch einen hohen Interrollenkonflikt beeinträchtigt wird.

#### 4.2.2 Habituelles Wohlbefinden

Im Gegensatz zum aktuellen Wohlbefinden handelt es sich beim habituellen Wohlbefinden (HW)

„um Aussagen über das für eine Person typische Wohlbefinden, d.h. um Urteile über aggregierte emotionale Erfahrungen. Durch das Wort ‚Urteile‘ soll zum Ausdruck gebracht werden, daß Aussagen über HW (z.B. Aussagen zur allgemeinen Lebenszufriedenheit) primär durch kognitive Prozesse zustande kommen“ (Becker, 1994: 15).

Habituelles Wohlbefinden ist demnach eher als relativ stabile Eigenschaft (Trait), aktuelles Wohlbefinden stattdessen als State aufzufassen (vgl. Mayring, 1994). Neben dieser kognitiven Komponente wird in der WHO-Gesundheitsdefinition auch soziales Wohlbefinden (i.e. Erfüllung sozialer Rollen; sich geliebt/gebraucht fühlen) und physisches Wohlbefinden (i.e. sich gesund/ fit fühlen) unterschieden (vgl. Becker, 1994). Neben innerpsychischen, kognitiven Prozessen sind demnach auch die physische Verfassung (z. B. Beeinträchtigung durch somatische Beschwerden) und der soziale Kontext, in dem eine Person lebt, für das habituelle Wohlbefinden ausschlaggebend.

Somit wird deutlich, dass zwischenmenschliche Beziehungen bei der Untersuchung des Wohlbefindens sowohl inhaltlich als auch methodisch eine wesentliche Rolle spielen. In der vorliegenden Arbeit liegt der Fokus deshalb auf Paaren, die ihr gemeinsames Familienleben mit den beruflichen Anforderungen sowohl des Mannes als auch der Frau in Einklang bringen müssen. Gelingt dies in einer zufriedenstellenden Weise, so kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeits-Familienkonflikt gering und das Wohlbefinden als Ausdruck gelungenen Lebensmanagements hoch ist.

### **4.3 Empirische Zusammenhänge zwischen dem Interrollenkonflikt und dem Wohlbefinden: Quer- und längsschnittliche Befunde**

Nun soll ein Überblick über die in der Literatur vorzufindenden Studien gegeben werden, um die unterschiedlichen Facetten dieses Forschungsgebiets zu verdeutlichen und Schlussfolgerungen für die eigene Arbeit zu ziehen. Beginnend mit den Zusammenhängen des Interrollenkonflikts und des Wohlbefindens auf individueller Ebene, bei dem die Daten meist mittels Fragebogen zu einem Zeitpunkt erhoben wurden, soll deutlich werden, dass ein negativer Zusammenhang zwischen beiden Variablen in der Literatur als gesichert gilt (vgl. Kapitel 4.3.1). Jedoch sind erst wenige Untersuchungen anzutreffen, welche Mechanismen innerhalb eines Paares berücksichtigen. So ist vorstellbar, dass ein sehr belasteter Partner durch den weniger belasteten Partner unterstützt wird, indem er z.B. von familiären Verpflichtungen entbunden wird. Dadurch würde eine Überlastung dieser Person verhindert werden und beide Partner würden ein geringes Konfliktempfinden und hohes Wohlbefinden aufweisen. Studien, die sich diesem Forschungsbereich zuwenden, sollen im Anschluss an die Ausführungen zu Zusammenhängen zwischen Konfliktempfinden und Wohlbefinden von Individuen erfolgen (vgl. Kapitel 4.3.2).

#### **4.3.1 Zusammenhänge zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden bei Individuen**

Zum Zusammenhang von Zielkonflikten und dem Wohlbefinden wurde in einer multimethodalen Studie von Riediger & Freund (2004) untersucht, wie sich Zielkonflikte und Zielbereicherung auf verschiedene Facetten subjektiven Wohlbefindens auswirken. Mittels gewonnener Daten aus Fragebögen und Tagebüchern wurde deutlich, dass Zielkonflikte (jedoch nicht Zielbereicherung<sup>9</sup>) zu einer Reduktion von Lebenszufriedenheit und positivem psychologischen Zustand (persönliches Wachstum, Autonomie, Mastery) führte, während Zielbereicherung (jedoch nicht Zielkonflikte) über die Zeit zu höherem Zielengagement führt. In einer Längsschnittstudie von Emmons (1986) konnte dieser Zu-

---

<sup>9</sup> Zielbereicherung (engl.: goal facilitation): "Mutually facilitative goals may be efficiently pursued simultaneously without exhausting one's resources. Mutual facilitation among goals, thus, may enhance goal-directed activities by allowing an efficient use of one's resources in the interest of one's goals" (Riediger & Freund, 2004). Dieses Konzept ist somit vergleichbar mit der Arbeits-Familienbereicherung (vgl. Kapitel 4.1.1).

sammenhang ebenfalls gefunden werden. Somit ist anzunehmen, dass auch der Interrollenkonflikt als ein Zielkonflikt sich negativ auf das Wohlbefinden auswirkt.

Viele Studien haben sich konkret diesem Thema zugewandt. Obwohl die meisten Untersuchungen mittels querschnittlichen Fragebogen- oder Interviewdaten einen negativen Zusammenhang zwischen Interrollenkonflikt und positiven Wohlbefindensindikatoren wie (*Lebens-, Arbeits- oder Familien-*)Zufriedenheit finden (vgl. Aryee, Luk et al., 1999; Beutell & Wittig-Bermann, 1999; für einen Überblick siehe auch Poelmans, 2005), weisen einige Untersuchungen darauf hin, dass sich diese Relation (evtl. unter bestimmten, bisher nicht untersuchten Bedingungen) anders darstellt. So scheint es bereichsspezifische Zusammenhänge zu geben, die je nach kulturellem Hintergrund variieren (vgl. Aryee, Fields & Luk, 1999). In diesen Studien wird von einem additiven Modell des Wohlbefindens ausgegangen, bei dem sich bereichsspezifische Wohlbefindensindikatoren (i. e. Arbeits-, Familienzufriedenheit) aufsummieren, um allgemeines Wohlbefinden (i. e. Lebenszufriedenheit) zu erklären<sup>10</sup>. Adams, King & King (1996) erhoben in ihrer Untersuchung lediglich Lebenszufriedenheit, wobei auch hier der negative Zusammenhang zwischen AFK und Lebenszufriedenheit gefunden werden konnte. Der FAK war in dieser Studie mit 163 vollzeiterwerbstätigen Männern und Frauen nicht mit Lebenszufriedenheit verbunden. Die Richtung des Interrollenkonflikts scheint demnach unterschiedlich mit dem subjektiven Wohlbefinden assoziiert zu sein.

Auch hinsichtlich *körperlichen Wohlbefindens* konnten Effekte von Stressoren gefunden werden. So wurde in einer Studie von Bamberg (1992) bei einer deutschen Stichprobe mit männlichen Arbeitnehmern deutlich, dass Arbeits- und Freizeitstressoren (im Sinne der täglichen Widrigkeiten) mit einer Erhöhung psychosomatischer Beschwerden, sowie mehr Gereiztheit/ Belastetheit einher geht. Björnberg (1998) demonstrierte in einer Untersuchung mit schwedischen Eltern, dass das psychologische Wohlbefinden (sich erschöpft, gestresst, depressiv fühlen, Kopfschmerzen verspüren) stark durch Stress bei der Arbeit und in der Familie beeinflusst wird, was wiederum die Befunde stützt, dass auch

---

<sup>10</sup> Diener (2000: 34) unterscheidet vier verschiedene Wohlbefindenskomponenten: „Life satisfaction (global judgements of one’s life), satisfaction with important domains (e.g., work satisfaction), positive affect (experiencing many pleasant emotions and moods), and low levels of negative affect (experiencing few unpleasant emotions and moods).” Meist sind im Zusammenhang mit dem Interrollenkonflikt lediglich die ersten beiden untersucht worden.

der Interrollenkonflikt als ein Stressor einen negativen Zusammenhang mit dem Wohlbefinden haben kann.

Frone, Russel et al. (1992) konnten zudem hinsichtlich *Depressivität* zeigen, dass der FAK nicht nur direkt mit Depressivität verbunden ist, sondern auch indirekt über Arbeits-Distress (als Kriterium für negative Emotionen in Bezug zur Arbeit). Depressivität stellt in diesem Kontext das Pendant zu geringer Lebenszufriedenheit dar, da der generelle psychologische Distress damit abgebildet werden soll (vgl. Frone, Russel et al., 1992). Der AFK war weder direkt noch indirekt mit Depressivität verbunden, so dass auch hier die Richtung des Konfliktempfindens eine Rolle spielte, inwiefern ein Zusammenhang zum Wohlbefinden besteht. Die Studie von Barling & Macewen (1992) konnte einen (durch verminderte Konzentration) mediierten Zusammenhang zwischen Stressoren in der Familie bzw. im Beruf und Depression ebenfalls bestätigen. In einer weiteren Studie konnte die Bedeutsamkeit beider Formen des Interrollenkonflikts für das Wohlbefinden repliziert werden (vgl. Frone, Russel & Cooper, 1995). Hier bestand der Zusammenhang zwischen einem niedrigen Wohlbefinden und hohem Interrollenkonflikt allerdings direkt, wurde also nicht moderiert oder mediiert. Auch in der Studie von Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell (1996) war ein direkter positiver Zusammenhang zwischen beiden Formen des Interrollenkonflikts und psychologischem Distress zu finden, so dass davon auszugehen ist, dass diese Relation empirisch gesichert ist (siehe auch Scheck, Kinicki & Davy, 1997).

#### **4.3.2 Crossover-Prozesse bei Paaren und der Zusammenhang zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden im Längsschnitt**

In der Wohlbefindensforschung können in Bezug auf dyadische Interdependenz hauptsächlich Untersuchungen zum Crossover bzw. zur Transmission von Affekten im Längsschnitt gefunden werden. So konnten Becker et al. (1989) in einer Längsschnittstudie zeigen, dass die eigene gedrückte Stimmung mit selbst wahrgenommenen Partnerproblemen und negativer Stimmung des Partners einhergehen. Hier findet demnach ein Crossover der Stimmung von einem Partner zum anderen statt.

Auch in der Längsschnittstudie von Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro (2005) wurden Crossover-Prozesse zwischen den Partnern aufgedeckt. So reduzierte der positive Spillover des Partners (t1) stärker die eigene Depressivität (t2) als selbst wahrgenommener positiver Spillover (t1). Allerdings waren weder AFK noch FAK (t1) mit De-

pressivität (t2) assoziiert. Damit konnten die Autoren zeigen, dass es bedeutsame Crossover-Effekte zwischen (Ehe-)Partnern gibt und dass diese Effekte sogar im Längsschnitt gefunden werden können.

In Bezug auf längsschnittliche Prozesse bei der Vereinbarung von Familie und Beruf demonstrierte die Studie von Barnett, Brennan, Raudenbush & Pleck (1995), dass Veränderungen von Arbeits- und Familienstressoren mit Veränderungen des psychologischen Distress zusammenhängen. Zudem zeigte sich, dass sich der Verlauf des Wohlbefindens innerhalb eines Paares eher ähnelt als die Verläufe verschiedener Paare. Die Autoren begründen diese Interdependenz mit der geteilten Umwelt, in der ein Paar lebt, und reziproken Effekten zwischen den Partnern, schließen aber einen Selektionseffekt (d. h. Personen mit hohem Wohlbefinden haben auch Partner mit hohem Wohlbefinden) aus. Hier besteht demnach eine direkte Beziehung zwischen den belastenden Bedingungen in Arbeit und Familie und dem Wohlbefinden des Paares.

In der Studie von Vinokur, Price & Caplan (1996) mit Arbeitssuchenden und ihren Partnern konnte ein Crossover von Depressivität des Partners auf den Arbeitssuchenden gefunden werden. Dieser Zusammenhang wurde allerdings mediiert durch soziale Unterstützung. Wenn der Partner durch die finanziellen Engpässe höhere Depressivität wahrnahm, reduzierte er/sie die Unterstützung des Arbeitssuchenden, wodurch dessen Depressivität sowohl unmittelbar als auch im Längsschnitt erhöht wurde. Auch in einer weiteren Studie von Westman & Vinokur (1998) konnten Crossover-Effekte von Depressivität zwischen den Partnern gefunden werden. Jedoch zeigte sich, dass diese Effekte nicht für beide Geschlechter gleich waren. So konnte zwar ein direkter Crossover vom Mann zur Frau gefunden werden, aber nicht umgekehrt (vgl. auch Jones & Fletcher, 1993). Die Autoren weisen an dieser Stelle darauf hin, dass gemeinsam erlebte unerwünschte Lebensereignisse und selbstwertunterminierendes Verhalten seitens der Partnerin Mediatoren darstellen, die das Fehlen eines direkten Crossover von der Frau zum Mann erklären (vgl. die Mechanismen des Crossover in Kapitel 4.1.2).

#### **4.4 Zusammenfassung**

In der Literatur sind sehr häufig Modelle des Interrollenkonflikts anzutreffen, welche Inkompatibilitäten und Ressourcenverluste in der Ausübung verschiedener Rollen betonen. So wird von einem Arbeits-Familienkonflikt gesprochen, wenn die Anforderun-

gen der Arbeit mit dem Familienleben interferieren. Dem gegenüber ist bei einem Familien-Arbeitskonflikt das Familienleben schwer mit der Arbeit vereinbar. Diese beiden Formen des Interrollenkonflikts decken somit beide Einflussrichtungen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf ab und sind deshalb für die vorliegende Arbeit zentral.

Jedoch zeigt sich in der neueren Literatur, dass es auch positive Seiten durch die gleichzeitige Ausübung der Arbeits- und Familienrolle gibt. Ausgehend von Konzept des Spillovers, welches auch die Übertragung positiver Affekte zwischen den Lebensbereichen mit berücksichtigt, wurde Hobfolls (1998) Ressourcentheorie ausgeführt. Hier wurde zwischen individuellen, dyadischen und externen Ressourcen unterschieden, um ihren spezifischen Einfluss auf den Stressprozess zu betrachten.

Auch wurde die dyadische Perspektive hinsichtlich der Vereinbarung von Familie und Beruf über das Modell des Crossover bei Paaren und Barnetts (1999) „Work-Life Systems Model“ berücksichtigt. Darauf aufbauend können wechselseitige Beeinflussungsprozesse im Stressverlauf bei Paaren untersucht werden, wobei Barnetts (1999) Modell dazu dient, die in der Ökologischen Systemtheorie angesprochenen, allgemeinen Zusammenhänge hinsichtlich der Vereinbarungsthematik zu konkretisieren. So kann der in Kapitel 3.4 eingeführte Gedanke eines dyadischen Interrollenkonflikts in einen theoretischen Rahmen eingeordnet werden.

Auch verschiedene Formen des Wohlbefindens wurden zunächst theoretisch vorgestellt. So wird in der Literatur das aktuelle und das habituelle Wohlbefinden unterschieden, um dementsprechend kurzfristiges und allgemeines Befinden treffen zu können. Auch in der vorliegenden Arbeit ist diese Unterscheidung von Bedeutung, da über die Tagebuchstudie Veränderungen im aktuellen Verhalten erfasst werden konnten, während in der Fragebogenstudie das habituelle Wohlbefinden in Form von Lebenszufriedenheit, Depressivität und somatischen Beschwerden im Mittelpunkt stand.

Die vorgestellten Studien zu Interrollenkonflikt und Wohlbefinden zeigen, dass insbesondere die direkten Zusammenhänge zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden als gesichert gelten können. Dabei ist eine Differenzierung des Interrollenkonflikts hinsichtlich der Einflussrichtung bedeutsam, da teilweise richtungsspezifische Befunde für AFK und FAK beobachtet worden sind. Zunehmend häufiger sind Studien anzutreffen, welche eine dyadische Perspektive einnehmen (z. B. Analyse von Crossover-Prozessen) und auch längsschnittliche Betrachtungen ermöglichen. Dennoch kann kritisch angemerkt werden, dass die Analyse der zu Grunde liegenden Daten bei den meisten Studien lediglich in Bezug auf Individuen erfolgte und somit dyadische Wechselwirkungen nicht be-

rücksichtigt wurden (vgl. auch den Review von Parasuraman & Greenhaus, 2002). Dies soll in der vorliegenden Arbeit besondere Berücksichtigung sowohl in der Rekrutierung der Studienteilnehmer wie auch der Datenanalyse finden. Auch wird in den meisten Studien stets davon ausgegangen, dass sich der Interrollenkonflikt negativ auf das Wohlbefinden auswirkt, jedoch nicht berücksichtigt, dass ein geringes Wohlbefinden die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts erhöhen kann. Dies soll in der vorliegenden Arbeit im Rahmen einer Tagebuchstudie untersucht werden.

Im Folgenden soll nun auf die Bedingungen in den Lebensbereichen Arbeit und Familie eingegangen werden, insbesondere auf diejenigen, die in der Literatur als Antezedenzen für einen Interrollenkonflikt gelten. Dazu soll zunächst auf Bedingungen der Arbeit genauer eingegangen werden bevor Antezedenzen im familiären Bereich erläutert werden.

## 5 Berufliche Antezedenzen des Interrollenkonflikts: Stressoren und Ressourcen

Ausgehend von möglichen Auslösern des Interrollenkonflikt durch zeitliche und belastungsbasierte Engpässe wird in der Literatur häufig die Anzahl der Arbeitsstunden und deren Flexibilität sowie die Arbeitsüberlastung untersucht (vgl. Clark, 2001). Diese Arbeitsmerkmale und das Belastungsempfinden stellen auch für die vorliegende Studie den Ausgangspunkt dar. Nach theoretischen Ausführungen zu den genannten Stressoren (vgl. Kapitel 5.1) sollen im empirischen Teil dieses Kapitels Untersuchungen aufgeführt werden, welche die Zusammenhänge spezifizieren (vgl. Kapitel 5.4). Aber auch die Passung zwischen den Arbeitsbedingungen beider erwerbstätiger Partner ist für ein vollständiges Bild der Vereinbarung von Familie und Beruf zentral (vgl. Kapitel 5.3).

Da in der vorliegenden Arbeit der Fokus ebenso auf vorhandene Ressourcen gelegt wird, sollen zudem eine familienfreundliche Unternehmenskultur und die Unterstützung des Vorgesetzten bei familienbedingten Engpässen als Moderatoren betrachtet werden. Beide Ressourcen können die Beziehung zwischen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Flexibilität und Belastungen) und Interrollenkonflikt beeinflussen (vgl. Kapitel 5.2).

### 5.1 Arbeitscharakteristika und der Interrollenkonflikt

Wie bereits in Kapitel 3.3 ausgeführt, sind Auswahl und Verfolgung von Zielen stets abhängig von gegebenen Rahmenbedingungen. So entscheiden die Bedingungen innerhalb des Betriebs/ der Firma/ Organisation darüber, ob und wie Arbeitnehmer ihr Berufs- und Familienleben konfliktfrei miteinander vereinbaren können. Gerade für Familien mit Kindern sind Anforderungen aus dem Bereich der Arbeit nicht immer mit ihren Familienpflichten in Einklang zu bringen. So herrscht in vielen Betrieben Präsenzpflcht, wobei eine Karriere nur bei Vollzeitwerbstätigkeit mit vielen Überstunden und hohem Engagement möglich ist (vgl. Abele, 2003; Moen & Yu, 2000; Moen & Sweet, 2004). Ausgehend von zeit- und belastungsbasierten Formen des Interrollenkonflikts wird deshalb in vielen Studien die *Arbeitszeit* und die *Arbeitsüberlastung* als wichtige Antezedenzen untersucht (vgl. Kapitel 5.4). Dabei wird angenommen, dass je mehr Zeit in die Arbeit investiert wird (in Form von Überstunden, Wochenendarbeit, etc.), desto weniger Zeit für

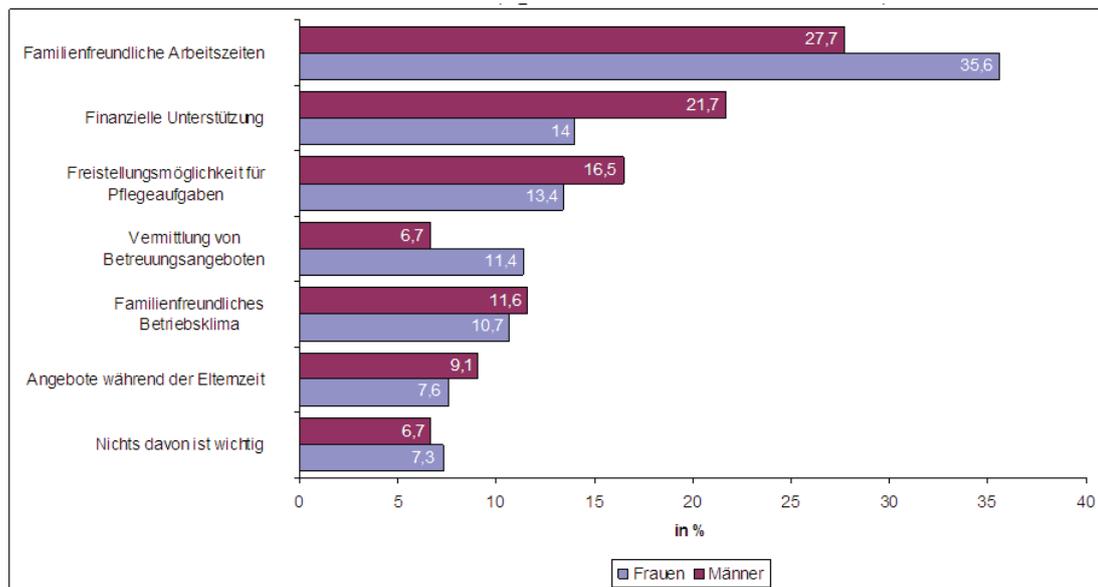
das Familienleben bleibt, wodurch Anforderungen und Pflichten in der Familie immer weniger erfüllt werden können. Auch starke berufliche Belastungen (z. B. durch einen zu großen Verantwortungsbereich, zu geringe zeitliche Spielräume) können im Sinne des Ressource Drain Modells dazu führen, dass eine Person am Ende des Arbeitstages weniger Energie und Kraft für ihre Familie zur Verfügung hat und dadurch weniger leistungsfähig agieren kann. Werden auch in der Familie hohe Anforderungen gestellt, kann diese Situation zu einer Überlastung und damit zu einer Erhöhung der Konfliktwahrnehmung führen (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985).

Aber nicht allein die Arbeitszeit und die Höhe der Arbeitsbelastung sind ausschlaggebend für die Gestaltung einer zufriedenstellenden Balance zwischen Arbeits- und Familienleben. Verschiedene Formen der Flexibilität können helfen, erwerbstätige Elternpaare zu entlasten, da gerade Eltern auf eine planbare Flexibilität (vgl. Jürgens, 2005) angewiesen sind. Darunter wird verstanden, dass Arbeitszeiten zwar innerhalb eines festen Rahmens liegen sollen, dass es aber möglich ist, diese in familiären Notsituationen anzupassen (z. B. in Form von Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeit etc.). Clark (2001) unterscheidet hierbei zwei wesentliche Formen: *die zeitliche und die operationale Flexibilität*. Zeitliche Flexibilität beinhaltet, dass eine Person einen gewissen Handlungsspielraum hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten besitzt, während unter operationaler Flexibilität die Möglichkeit verstanden wird, bezüglich der Arbeitsabläufe autonomer zu sein. Hier greift das Konzept der Kontrolle, bei dem davon ausgegangen wird, dass ein hohes Maß an Kontrolle über die Umwelt dazu beiträgt, diese als weniger bedrohlich und eher als förderlich für die eigene Entwicklung wahrzunehmen. Laut Thomas & Ganster (1995) kann das Ausmaß an verfügbarer Kontrolle über z. B. den Beginn und das Ende der Arbeitszeit die Belastung einer Person verringern und dadurch zu einer besseren Balance zwischen Arbeit und Familie beitragen. Je autonomer eine Person über die Arbeitsabläufe und die Zeiteinteilung entscheiden kann, desto eher ist es möglich, sowohl berufliche als auch familiäre Verpflichtungen mit einander in Einklang zu bringen. Gerade für Paare ist die Möglichkeit über ihre Arbeitszeit selbst zu entscheiden wichtig, um kurzfristigen familiären Engpässen zu begegnen. Jedoch zeigt sich in der Literatur immer wieder, dass gerade Elternpaare vor sehr komplexen Problemen stehen, die durch einfache „flexitime“-Programme nicht immer abgefangen werden können (vgl. Thomas & Ganster, 1995). Vielmehr ist bei erwerbstätigen Elternpaaren für eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf die Passung zwischen den Arbeitsbedingungen beider Elternteile entscheidend.

Bevor jedoch auf diese dyadische Ebene genauer eingegangen wird, sollen zunächst Einflussfaktoren auf die oben dargestellten Beziehungen betrachtet werden. Dazu sollen externe (i. e. berufliche) Ressourcen wie die Unterstützung des Vorgesetzten bei Familienangelegenheiten und eine familienfreundliche Unternehmenskultur vorgestellt werden. In der Literatur wird diesen Variablen der größte Einfluss auf den Interrollenkonflikt zugeschrieben (vgl. Kinnunen & Mauno, 2005).

## **5.2 Externe Ressourcen als Moderatoren zwischen Arbeitsbedingungen und dem Interrollenkonflikt**

Schon seit einiger Zeit wird deutlich, dass die Vereinbarung zwischen Beruf und Familie nicht allein ein Frauenproblem ist, sondern dass auch Männer davon in gleichem Maße betroffen sind, da auch sie zunehmend in Familienpflichten eingebunden sind (Burke, 1999; Rüling, 2007). Dadurch wird Familienfreundlichkeit für viele Arbeitnehmer zunehmend wichtiger. So gaben 54% der im Jahr 2007 Befragten an, die Familienfreundlichkeit eines Betriebes sei für sie eines der wichtigsten Merkmale zur Auswahl der Arbeitsstelle (vgl. BMFSFJ, 2008). Hinsichtlich der Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb nannten die meisten Eltern bei einer Repräsentativbefragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben durch das Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) familienfreundliche Arbeitszeiten als wichtigstes Kriterium (vgl. Klenner & Strauß, 2004; vgl. Abbildung 4).



**Abbildung 4: Familienfreundlicher Betrieb: Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf nach Geschlecht (vgl. Klenner & Strauß, 2004: 8)**

Die Balance zwischen Arbeit und Familie versuchen Betriebe hauptsächlich über familienfreundliche Maßnahmen wie Teilzeitangebote, flexible Arbeitszeiten, Betriebskindergärten usw. zu erreichen (für eine Übersicht familienfreundlicher Maßnahmen in der deutschen Wirtschaft, vgl. de Graat & Hasse, 2002; Frey, Kerschreiter & Raabe, 2004). So ist es nicht verwunderlich, wenn eine speziell familienfreundliche Unternehmenskultur meist mit der Einführung solch familienfreundlicher Maßnahmen assoziiert wird. Bailyn, Drago & Kochan (2001) unterscheiden hier zwischen Maßnahmen, welche es Arbeitnehmern erleichtert, familiäre Bedürfnisse zu regeln, ohne die Arbeit zu beeinträchtigen (z. B. Betriebskindergarten, Back-up Kinderbetreuung bei Krankheit, Betriebskantinen) und Bestimmungen, welche den Arbeitnehmer volle Flexibilität zugestehen, um so einen Interrollenkonflikt zu vermeiden. Diesbezüglich wurden bereits auf Arbeitskontrolle und zeitliche Flexibilität hingewiesen, die in die vorliegende Untersuchung als Antezedenzen des Interrollenkonflikts einbezogen werden sollen (vgl. Kapitel 5.1). Die Einführung dieser Maßnahmen allein macht jedoch noch keine *familienfreundliche Unternehmenskultur* aus. Vielmehr schaffen sie strukturelle Voraussetzungen für eine gelungene Balance von Arbeits- und Familienleben. Unter einer familienfreundlichen Unternehmenskultur verstehen Thompson et al. (1999: 392):

„the shared assumptions, beliefs, and values regarding the extent to which an organization supports and values the integration of employee’s work and family lives.“<sup>11</sup>

Mit Callan (2007: 676) kann gesagt werden, dass Unternehmenskultur im Allgemeinen etwas ist, das weniger sichtbar ist, aber in Form von Werten, Verhaltensweisen, Ritualen und Klima deutlich wird und für eine gewisse Stabilität innerhalb des Unternehmens sorgt. Erst, wenn die Arbeitnehmer die Werte eines Unternehmens (i. e. die Unternehmenskultur) als familienfreundlich wahrnehmen, kann dies die Einstellungen der Arbeitnehmer zum Unternehmen und die Entscheidung für oder gegen die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen positiv beeinflussen. Denn eine familienfreundliche Unternehmenskultur ermöglicht es den Arbeitnehmern, die Angebote auch ohne Abstriche in der Karriere zu nutzen, um eine günstige Arbeits-Familien-Balance zu erreichen (vgl. Thompson et al., 1999; Allen, 2001; Bailyn et al. (2001); Glass & Finley, 2002). Somit trägt nicht allein das Vorhandensein der Maßnahmen in einem Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, sondern die Unterstützung des Unternehmens hinsichtlich der Abstimmung familiärer Pflichten mit beruflichen Anforderungen.

Daneben ist laut Clark (2001) insbesondere die *Unterstützung des Vorgesetzten* für familiäre Belange wichtig, da dies auf der beruflichen Seite einen wesentlichen Teil zur Vereinbarung von Familie und Beruf beiträgt. Denn wie es Clark (2001: 351) formulierte:

„Without supervisors to encourage employees to use leave policies and flexible work policies, and to judge employee performance on the basis of output and not just “face time”, a policy-based strategy to reinforce a family-friendly culture will have limited effect.“

Besonders wichtig ist dabei auch, inwiefern der/ die Vorgesetzte offen für familienbezogene Probleme ist und dafür Verständnis zeigt (vgl. Dillitzer, 2006). Letzteres resultiert aus Vorstellungen in Bezug auf die soziale Unterstützung und ihre positive Wirkung auf das Wohlbefinden (vgl. Kapitel 6.3.1.2). Die Forschung konnte sowohl direkte als auch indirekte Zusammenhänge der Unterstützung des Vorgesetzten mit dem Interrollenkonflikt nachweisen. Diese Unterschiedlichkeit kann mit der Funktion sozialer Unterstützung erklärt werden, da sie konkrete Hilfe bei Problemen bedeutet (vgl. Frese & Semmer, 1991: 147f.). So kann der Chef seinen Mitarbeiter z. B. bei der Krankheit seines Kin-

---

<sup>11</sup> Für eine genauere Einordnung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur in die allgemeine Organisationskultur vgl. Kinnunen & Mauno (2005).

des unterstützen, indem es (sofern möglich) z. B. für den Mitarbeiter erlaubt ist, wichtige Arbeiten auch zu Hause zu erledigen. Dies entlastet von der Präsenzpflcht am Arbeitsplatz und kann so die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts direkt mindern. In der Literatur wird in Bezug auf die soziale Unterstützung auch häufig über ihre Pufferwirkung diskutiert (vgl. Cohen & Wills, 1985). Wenn also die Unterstützung des Vorgesetzten zu Copingstrategien führt, welche die Belastung reduzieren, kann von einer moderierenden Wirkung der Vorgesetztenunterstützung zwischen belastenden Bedingungen und dem Interrollenkonflikt ausgegangen werden. In der vorliegenden Arbeit sollen eine familienfreundliche Unternehmenskultur und die Unterstützung durch den Vorgesetzten als Moderatoren zwischen beruflichen Bedingungen und dem Interrollenkonflikt einbezogen werden, da anzunehmen ist, dass Arbeitnehmer mit verständnisvollen Vorgesetzten und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur eher in der Lage sein werden, ihre Arbeitszeiten und ihre Arbeitsabläufe dem persönlichen optimalen Belastungsniveau anzupassen, als Arbeitnehmer, die nicht darauf zurückgreifen können.

In Studien werden Arbeitscharakteristika stets im Hinblick auf Individuen betrachtet. Eher selten wird die Interdependenz zwischen (Ehe-)Partnern berücksichtigt. So kann davon ausgegangen werden, dass eine gelungene Balance mit den Anforderungen des Familienlebens davon abhängt, in welchem Umfang beide Partner gemeinsam in ihren Beruf involviert sind (vgl. Moen & Yu, 2000). Gerade in einer Zeit, in der viele Paare eine eher egalitäre Verteilung beruflicher und familiärer Pflichten anstreben, ist das Einverdienermodell zunehmend seltener anzutreffen (vgl. Bird, 1999; Garhammer, 1994, Rappoport & Rappoport, 1990; Statistisches Bundesamt, 2005). Dadurch entsteht eine Situation, in der beide Partner sowohl familiär als auch beruflich eingebunden sind und in beiden Lebensbereichen Aufgaben übernehmen müssen. An dieser Stelle sind insbesondere Mechanismen von Interesse, wie Paare die Vereinbarung von Familie und Beruf – trotz der erwähnten Schwierigkeiten – bewerkstelligen. Aus diesem Grund sollen im Folgenden Theorien aufgegriffen werden, die sich dieser Problematik zuwenden.

### **5.3 Dyadische Strategien hinsichtlich der Passung der Arbeitsbedingungen von Mann und Frau**

In Bezug auf die Vereinbarung von Familie kann davon ausgegangen werden, dass bei einer Familie mit zwei erwerbstätigen Partnern die Passung (engl. *Fit*) zwischen den

Arbeitsbedingungen wichtig ist, um mögliche familienbedingte Ausfälle so gering wie möglich zu halten. Es ist anzunehmen, dass nur dann ein Interrollenkonflikt vermieden werden kann, wenn die beruflichen Anforderungen (z. B. die Arbeitszeit) beider Partner gut miteinander in Einklang gebracht werden. Ist die Passung gering (i. e. hohe wöchentliche Arbeitszeit beider Partner), würde sich der Interrollenkonflikt für beide Partner erhöhen, da zusätzlich Zeit für familiäre Bedürfnisse aufgebracht werden muss. Hier wird die dyadische Dimension innerhalb der Familie deutlich. Je nachdem, ob einer der beiden Partner zeitlich die Möglichkeit hat, familiären Anforderungen zu entsprechen oder nicht, kann sich dies auf die Lebensqualität des Paares auswirken. Beide Partner beeinflussen sich demnach wechselseitig sowohl bezüglich der Entstehung und der Höhe eines Interrollenkonflikts als auch hinsichtlich der Auswirkungen auf das Wohlbefinden (vgl. Moen & Yu, 2000).

Im Rahmen des Person-Environment Fit ist die Theorie der Arbeitsanpassung (*Theory of Work Adjustment*) für diesen Zusammenhang bedeutsam:

„Work adjustment is viewed as a continuous process by which individuals and environments seek to achieve and maintain correspondence with each other“. (Tinsley, 2000: 166)

Die Abstimmung zwischen einer Person mit ihrer Umwelt im zeitlichen Verlauf ist demnach zentral, um sich an die Bedingungen der Arbeit anzupassen. Dabei wird die aktive Rolle des Individuums hinsichtlich seiner Entwicklung in den Mittelpunkt gestellt, so dass auch hier von einem dynamischen Entwicklungsmodell ausgegangen werden kann. Allerdings wird lediglich der Bereich der Arbeit angesprochen. Übertragen auf die Familie würde es bedeuten, dass nicht nur ein Individuum, sondern beide Partner versuchen, eine Balance ihrer Erwerbstätigkeiten mit ihrem Familienleben zu erhalten, indem sie sowohl die eigenen beruflichen Möglichkeiten bzw. Einschränkungen berücksichtigen sowie gleichzeitig die des Partners<sup>12</sup>.

Moen & Yu (2000) identifizierten in diesem Zusammenhang vier verschiedene Strategien, die Paare nutzen, um beide Karrieren so gut wie möglich in ihren Lebenslauf zu integrieren. Dabei wird davon ausgegangen, dass

---

<sup>12</sup> Mit Arbeits-Familien Fit ist meist lediglich die Passung zwischen den Arbeitsbedingungen und den Familienbedingungen einer Person gemeint (vgl. Pittman, 1994; Voydanoff, 2002). In der vorliegenden Arbeit soll es jedoch um die Passung der Bedingungen beider Erwerbstätigkeiten auf dyadischer Ebene gehen.

„the focus should be on couple-level lines of adaptation and how they shift or, conversely, remain constant over the life course [...]. ‘Balance’ is not simply the adjudication of two competing roles (employee versus spouse/ parent) but, for two-earner couples, the three-way juggling of his job, her job, and their family goals and responsibilities.” (Moen & Yu, 2000: 293)

In dieser Situation sind verschiedene Strategien möglich, um die Vereinbarung zweier Berufe und des Familienlebens zu erreichen (z. B. Haushaltshilfe anstellen, Kinderwunsch zurückstellen, Arbeitsstelle wechseln). In diesem Kontext sollen jedoch nur Strategien hinsichtlich der Abstimmung beider Erwerbstätigkeiten genauer betrachtet werden.

Dazu dichotomisieren die Autoren die Investitionen beider Partner in die jeweilige berufliche Karriere. Folgende Tabelle hypothetischer Arrangements können so gefunden werden (vgl. Moen & Yu, 2000: 294):

**Tabelle 3: Theoretisches Model der Anpassungsstrategien erwerbstätiger Paare (vgl. Moen & Yu, 2000: 295)**

Karriere-Engagement der Frau	Karriere-Engagement des Mannes	
	Hoch	Niedrig
Hoch	A: „Doppelt-Engagierte“	B: „Überkreuz-Engagierte“
Niedrig	C: „Neo-Traditionalisten“	D: „Alternativ Engagierte“

Nach Moen & Yu (2000) kann man diese Strategien wie folgt beschreiben. Paare, welche beruflich hoch engagiert sind (viele Überstunden machen, hohen beruflichen Status haben, Priorität dem Beruf geben) zählen zu den *Doppelt-Engagierten* (A). Eine weitere Strategie ist genau das Gegenteil, nämlich sich hauptsächlich auf die Familie zu konzentrieren und den Beruf hinten an zustellen. Solche Paare zählen zu den *Alternativ Engagierten* (D) und zeichnen sich dadurch aus, dass sie eher einen Beruf mit geringem Status ausüben und reguläre 40 Stunden pro Woche erwerbstätig sind (also keine Überstunden machen). Beide Partner geben ihren Berufen die gleiche Priorität, die allerdings nicht besonders hoch ist. Die beiden anderen Strategien entstehen, wenn der Beruf eines Partners eine höhere Priorität besitzt als der des anderen. Hier gibt es zwei Möglichkeiten: entweder ist der Mann der Hauptverdiener und investiert sehr stark in seine berufliche Karriere, während die Frau lediglich einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgeht und mehr in familiären

Verpflichtungen engagiert ist (C – *Neo-Traditionalisten*). Dies ist die häufigste Form bei erwerbstätigen Elternpaaren (vgl. Becker & Moen, 1999; Blossfeld & Hakim, 2001). Auf der anderen Seite kann es auch sein, dass die Frau einer beruflichen Karriere folgt, während der Mann im Beruf zurücksteckt (B – *Crossover-Engagierte*). Diese letzte Gruppe agiert somit entgegen den typischen Geschlechtsrollenvorstellungen, welche im Unterschied dazu durch die Neo-Traditionalisten am besten abgebildet werden (vgl. Kapitel 6). Moen & Yu (2000) konnten zeigen, dass sich diese verschiedenen Strategien erwerbstätiger Paare auch auf deren Lebensqualität (i. e. Interrollenkonflikt, Stress-Symptome, Überlastung) unterschiedlich auswirken (vgl. Kapitel 5.4). So war insbesondere die Gruppe der Doppelt-Engagierten in ihrer Lebensqualität stark beeinträchtigt, während Männer der Alternativ-Engagierten und Frauen der Neo-Traditionalisten die höchste Lebensqualität angaben. Die Passung der Arbeitscharakteristika spielt demnach eine große Rolle dahingehend, wie Paare die Anforderungen beider Erwerbstätigkeiten mit ihrer Familie in Einklang bringen können. Aus diesem Grund sollen diese Strategien auch in die vorliegende Arbeit einbezogen werden. Basierend auf Moen & Yus (2000) Modell effektiver Work/Life Stategien von Paaren können so Auswirkungen unterschiedlicher Kombinationen beruflicher Anforderungen auf die Lebensqualität (i. e. den Interrollenkonflikt und das Wohlbefinden) untersucht werden. Einschränkend muss jedoch gesagt werden, dass Paare die Entscheidung für die jeweilige Strategie immer nur vor dem Hintergrund vorhandener Bedingungen und sozialer Rollenerwartungen meistern können, die „den Rahmen für Verhandlungen, Rollenwechsel, Flexibilität u.a.m. unterschiedlich weit abstecken“ (vgl. Metz-Göckel, 2004: 121).

Im Folgenden soll nun genauer beleuchtet werden, wie sich der Zusammenhang des Interrollenkonflikts zu Variablen der Arbeitssituation (i. e. Arbeitsüberlastung, Arbeitszeit, zeitliche Flexibilität und Arbeitskontrolle auf individueller Ebene sowie die Passung zwischen den Arbeitsbedingungen beider Partner auf dyadischer Ebene) empirisch darstellt. Danach soll durch die Erläuterung bisheriger empirischer Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen externen Ressourcen (i. e. familienfreundliche Unternehmenskultur, soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten) und dem Interrollenkonflikt deutlich werden, dass es zwar schon einige Erkenntnisse in diesem Forschungszusammenhang gibt, jedoch noch erhebliche Defizite vorzufinden sind (vgl. Kossek & Ozeki, 1998; für einen Überblick siehe Kinnunen & Mauno, 2005).

## 5.4 Empirische Befunde zu Arbeitscharakteristika und dem Interrollenkonflikt

Die Darstellung der empirischen Befunde erfolgt anhand der einzelnen beruflichen Stressoren. Dazu gehören neben dem Umfang der Erwerbstätigkeit und Arbeitsüberlastung auch zeitliche Flexibilität und Arbeitskontrolle. Untersuchungsergebnisse zu den externen Ressourcen schließen dieses Kapitel ab.

### 5.4.1 Arbeitsüberlastung

Zunächst soll die *Arbeitsüberlastung* angesprochen werden. Hier zeigt sich konsistent in allen Studien, dass erhöhte Anforderungen an Arbeitnehmer zu einer höheren Wahrnehmung von Belastung bis hin zu Stress führen können (vgl. Frone, Yardley et al., 1997; Aryee, Luk et al., 1999; Parasuraman et al., 1996).

Crouter, Bumpus, Head & McHale (2001) befragten 190 erwerbstätige Elternpaare über eine Woche hinweg täglich per Telefon. Hier zeigte sich, dass die Arbeitsüberlastung des Mannes mit weniger positiver Ehequalität einherging (i. e. weniger Zuneigung, mehr Konflikte). In einer ebenfalls längsschnittlichen Studie von Britt & Adler (2005) wirkte sich die Arbeitsüberlastung zum Zeitpunkt T1 ungünstig auf physische Symptome zum Zeitpunkt T2 (ca. 3 Monate später) aus. Es wird demnach deutlich, dass sowohl in querschnittlichen als auch in längsschnittlichen Studien ein Zusammenhang zwischen hoher Arbeitsüberlastung und hohem Stress bzw. verringertem Wohlbefinden besteht.

### 5.4.2 Der Umfang der Erwerbstätigkeit

Hinsichtlich des *Umfangs der Erwerbstätigkeit* als deskriptive Ebene des Arbeitsengagements (vgl. Kline & Cowan, 1988) konnte in der Studie von Rijswijk et al. (2004) gezeigt werden, dass Teilzeiterwerbstätigkeit im Vergleich zu Vollzeiterwerbstätigkeit dazu beiträgt, den AFK zu reduzieren. Eine Reduktion des AFK wiederum erhöhte das Wohlbefinden, so dass der AFK als Mediator zwischen dem Umfang der Erwerbstätigkeit und dem Wohlbefinden fungierte.

Auch in anderen Studien, welche die konkreten Arbeitsstunden in die Analysen einbezogen, wurde ein positiver Zusammenhang mit dem AFK gefunden (vgl. Voydanoff, 2004; Clark, 2001; Frone, Yardley & Markel, 1997; Frone, 2003; Thompson, Beauvais &

Lyness, 1999; Gutek, Searle & Klepa, 1991; auf europäischer Ebene vgl. Schneewind, 2005). Je mehr Zeit somit in die Arbeit investiert wird, desto höher ist der AFK.

Jedoch scheint Teilzeiterwerbstätigkeit (also eine Arbeitszeitreduktion) keine Garantie zu sein, um einen Interrollenkonflikt zu verhindern. So zeigte sich bei Walshs (2007) Stichprobe mit teilzeiterwerbstätigen Frauen, dass Teilzeitarbeit nicht mit Flexibilität gleichgesetzt werden kann. Die Teilnehmerinnen der Studie berichteten vielmehr über eine ungünstige Verteilung ihrer Arbeitsstunden (i. e. kaum zusammenhängende Arbeitszeit), Überstunden oder Weiterbildungsangebote außerhalb der Arbeitszeiten. Dies erzeugte insbesondere bei Frauen mit Kindern zeitliche Spannungen, so dass diese durchaus häufiger zu Vereinbarungsproblemen führten (weitere Kritik an Arbeitszeitflexibilität vgl. Christensen & Staines, 1990).

### 5.4.3 Zeitliche Flexibilität

In der Studie von Clark (2001) konnten hinsichtlich *zeitlicher Flexibilität*<sup>13</sup> auf korrelativer Ebene zwar Zusammenhänge mit dem AFK gefunden werden – jedoch unter Einbezug von operationaler Flexibilität und Vorgesetztenunterstützung verschwand diese Beziehung in der Regression, so dass nicht von einem direkten Zusammenhang auszugehen ist. Die Untersuchung von Keene & Reynolds (2005) zeigte hingegen, dass hohe Kontrolle über die Arbeitszeiten mit einer besseren Vereinbarung von Familie und Beruf insbesondere für Frauen verbunden war, da diese dadurch flexibler auf Familienangelegenheiten reagieren können (vgl. auch Thomas & Ganster, 1995; Frone & Yardley, 1996; Thompson et al., 1999; Parasuraman et al., 1996; Wallace & Young, 2007). Auch zeigt sich in der Studie von Grzywacz & Butler (2005), dass Arbeitszeitflexibilität positiv mit Arbeits-Familienbereicherung, jedoch negativ mit dem AFK verbunden ist. In einer Metaanalyse zur flexiblen Arbeitszeit konnte zudem ein positiver Effekt auf das Wohlbefinden (i. e. Arbeitszufriedenheit) nachgewiesen werden (vgl. Baltes, Briggs et al., 1999). Zeitliche Flexibilität, kann somit helfen, den AFK zu verringern und das Wohlbefinden zu erhöhen.

---

<sup>13</sup> In den meisten Studien zur Flexiblen Arbeitszeit werden Zusammenhänge mit Abwesenheit („absenteeism“), Produktivität und Wechselabsichten („turnover“) erforscht (vgl. Baltes, Briggs, Huff & Wright, 1999). An dieser Stelle werden jedoch nur Untersuchungen aufgeführt, die den Interrollenkonflikt oder das Wohlbefinden einbeziehen.

Auf der Paarebene konnten Galambos & Walters (1992) Crossover-Effekte hinsichtlich hoher Arbeitszeiten, zeitlicher Flexibilität und dem Wohlbefinden ermitteln. Partner von vollzeiterwerbstätigen Frauen erleben mehr Depressivität und Ängstlichkeit als Partner von teilzeiterwerbstätigen Frauen. Für Frauen konnten keine Crossover-Effekte gefunden werden. Rollenbelastungen erlebten beide Partner hingegen lediglich bei hoher eigener Arbeitszeit und geringer zeitlicher Flexibilität. Die Autoren schließen aus den Resultaten, dass Männer die Fürsorge einer wenig arbeitenden bzw. nicht arbeitenden (Haus-)Frau für ihr eigenes Wohlbefinden benötigen (im Sinne des traditionellen Modells der Arbeitsteilung mit dem Mann als Hauptverdiener und der Frau als Verantwortliche für das Wohlergehen der Familie). Sind Frauen demnach durch höhere Arbeitszeiten weniger in der Lage, die traditionelle Rolle zu übernehmen, verringert sich das Wohlbefinden der Männer. Auf die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts scheint allerdings der Arbeitszeitumfang des Partners keinen Einfluss zu haben. Auch in der Studie von Moen & Yu (2000) waren Männer durch den Umfang der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerin beeinflusst. Der Umstand, eine teilzeiterwerbstätige Partnerin im Vergleich zu einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin zu haben, war für Männer mit höherem Überlastungsempfinden verbunden. Teilzeiterwerbstätige Frauen erleben hingegen geringere Stresssymptome als Vollzeiterwerbstätige. In dieser Stichprobe scheint also die Reduktion der Arbeitszeit für Frauen eine adaptive Strategie zu sein, um ihren eigenen Stress zu verringern. Jedoch vermuten die Autoren, dass Frauen deshalb nicht zufriedener sind. Die Unzufriedenheit der Frauen wirkt sich dann wiederum auf ihre Partner aus, so dass diese ein höheres Überlastungsempfinden angeben (vgl. Moen & Yu, 2000).

Es zeigt sich insgesamt, dass in vielen Studien positive Effekte geringerer Arbeitszeit zu verzeichnen sind, jedoch können bestimmte Bedingungen innerhalb des Unternehmens diese Effekte aufheben oder sogar in ihr Gegenteil verkehren. Die Befundlage zu diesem Thema ist demnach teilweise gemischt (vgl. Glass & Finley, 2002). Jedoch sind mit zeitlicher Flexibilität, die mit einer größeren Autonomie einhergeht (vgl. Christensen & Staines, 1990) meist positive Effekte für die Arbeitnehmer verbunden<sup>14</sup>, so dass hier

---

<sup>14</sup> Baltes, Briggs et al. (1999) weisen jedoch darauf hin, dass für Arbeitgeber durchaus Probleme, wie erhöhter Abstimmungsaufwand der einzelnen Arbeitszeiten verschiedener Mitarbeiter, Unmöglichkeit der vollen Anwesenheit des Chefs über die Arbeitszeiten aller Mitarbeiter hinweg und Kosten für die Einführung dieser Maßnahme, entstehen können. Zudem sind bestimmte Formen flexibler Arbeitszeit nicht für alle Betriebe geeignet (z. B. nicht für Fließbandarbeiten, die aufeinander angewiesen sind).

von einem direkten Zusammenhang zwischen hoher zeitlicher Flexibilität und geringem Interrollenkonflikt ausgegangen werden kann. Da Crossover-Prozesse in diesem Kontext noch sehr wenig untersucht wurden und auch kaum längsschnittliche Studien vorliegen, ist in diesen Bereichen noch Forschung notwendig, um einen genaueren Einblick in Mechanismen der Wirkung zeitlicher Flexibilität bzw. des Umfangs der Arbeitszeit auf den Interrollenkonflikt aufdecken zu können (vgl. Christensen & Staines, 1990; Grzywacz & Marks, 2000)

#### 5.4.4 Arbeitskontrolle

Der *Arbeitskontrolle* (auch: *operationale Flexibilität oder Autonomie*) wird ebenfalls ein positiver Effekt zugeschrieben. In der Untersuchung von Clark (2001) zeigten sich Zusammenhänge zwischen hoher operationaler Flexibilität und einem geringen AFK – dieser Zusammenhang verschwand allerdings in der Regression nach Einbezug zeitlicher Flexibilität und Vorgesetztenunterstützung, so dass keine direkte Beziehung nachgewiesen werden konnte. In der Studie von Parasuraman et al. (1996) war die Relation von Autonomie und AFK ebenfalls nicht signifikant. Jedoch reduzierte Autonomie den FAK. In anderen Studien zum Zusammenhang von Arbeitsautonomie und dem AFK war es hingegen möglich, eine bedeutsame Assoziation festzustellen. So zeigte sich sowohl in Moen & Yus (2000) als auch Grzywacz & Butlers (2005) Untersuchungen negative Zusammenhänge zwischen Arbeitsautonomie und Arbeitsüberlastung bzw. AFK. Auch bei Grzywacz & Marks (2000) war das Fehlen ökologischer Ressourcen (wie Arbeitsautonomie) insbesondere für Frauen mit höherem negativen Arbeits-Familien-Spillover verbunden. Hinsichtlich der Auswirkungen auf das Wohlbefinden wurde in der Untersuchung von de Jonge, Dollard, Dorman, Le Blanc & Houtman (2000) nachgewiesen, dass geringe Arbeitsautonomie bei hohen Arbeitsanforderungen mit hohen somatischen Beschwerden und emotionaler Erschöpfung verbunden ist. Hohe Autonomie (bei hohen Anforderungen) war hingegen mit hoher Arbeitszufriedenheit verbunden, hatte also einen positiven Effekt auf das Wohlbefinden. Dies weist darauf hin, dass mit mehr Autonomie auch flexibler auf die Anforderungen von Arbeit und Familie reagiert werden kann, was den AFK verringert bzw. das Wohlbefinden erhöht. Allerdings demonstrieren Greenhaus & Beutell (1985) in ihrem Review von älteren Studien einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitsautonomie und AFK. Dies wird damit erklärt, dass sich eine Person mit mehr Autonomie auch

mehr bei der Arbeit engagiert, was zu einer höheren Belastung führen könnte und so einen AFK begünstigt.

#### 5.4.5 Externe Ressourcen

In den meisten Studien zeigte sich ein positiver direkter Effekt der *Unterstützung durch den Vorgesetzten* auf den Interrollenkonflikt. So ist die Unterstützung seitens des Vorgesetzten hinsichtlich der Vereinbarung von Familie und Beruf mit geringerer Belastung und geringerem AFK verbunden (vgl. Nielson, Carlson & Lankau, 2001; King, Matimore, King & Adams, 1995; Viswesvaran, Sanchez & Fisher, 1999; Thomas & Ganster, 1995; Moen & Yu, 2000). Allen (2001) machte in seiner Studie jedoch deutlich, dass die Beziehung zwischen der Unterstützung durch den Vorgesetzten und dem AFK von der Wahrnehmung des Mitarbeiters, in einem familienfreundlichen Unternehmen zu arbeiten (i. e. *familienfreundliche Unternehmenskultur*), voll mediiert wird. Damit wird deutlich, dass sowohl direkte als auch indirekte Effekte der Vorgesetztenunterstützung wirksam sind und den Arbeitnehmern dadurch die Wahrnehmung des Unternehmens als familienfreundlich erleichtern. In der Studie von Allen (2001) wird außerdem ersichtlich, dass die Wahrnehmungen einer Person über die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens eine bedeutende Rolle dabei spielen, inwieweit ein AFK erlebt wird (vgl. auch Thompson et al., 1999). Dillitzer (2006) konnte zudem zeigen, dass Familienfreundlichkeit (als globales Maß für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Unterstützung durch den Vorgesetzten hinsichtlich familiärer Belange) ein Moderator zwischen dem Arbeits-Familienkonflikt und der Arbeitszufriedenheit bei Frauen, sowie zwischen Arbeitsstress und Familien-Arbeitskonflikt bei Männern darstellte. Die genannten externen Ressourcen werden somit als Moderatoren zwischen Arbeitsbedingungen und dem Interrollenkonflikt in die Studie einbezogen.

### 5.5 Zusammenfassung

Ausgehend von der individuellen Betrachtung der beruflichen Situation konnten wichtige berufliche Einflussfaktoren auf das Gelingen der Vereinbarung von Familie und Beruf gefunden werden. Insbesondere hohe Arbeitszeiten wurden hier in Beziehung zu einer erhöhten Wahrnehmung eines AFK gesetzt. Doch auch das Ausmaß an zeitlicher

Flexibilität und Arbeitskontrolle ist entscheidend dafür, wie gut beide Lebensbereiche in Einklang gebracht werden können. Zusätzlich ist die Höhe beruflicher Belastungen bedeutsam, da im Sinne des Ressource Drain Modells nicht nur die Zeit begrenzt ist, sondern auch die Energie und Kraft einer Person. Ist diese beruflich so stark belastet, dass kaum Energie für die Familie übrig bleibt, ist ein AFK wahrscheinlich, da auch für die Familie ein gewisses Engagement notwendig ist.

Diese direkten Beziehungen, so wurde argumentiert, werden durch externe Ressourcen moderiert. Hier waren besonders die familienfreundliche Unternehmenskultur und die Unterstützung des Vorgesetzten für familiäre Belange von Bedeutung. Denn Arbeitnehmer können eine zufriedenstellende Balance zwischen Arbeits- und Familienleben nur dann herstellen, wenn sie sich des vollen Rückhalts seitens des Unternehmens und des Vorgesetzten sicher sein können. Beide Faktoren fungieren demnach als Puffer zwischen Anforderungen der Arbeit und der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts. Deshalb soll in der vorliegenden Arbeit davon ausgegangen werden, dass die Vorgesetztenunterstützung und die Wahrnehmung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur den Zusammenhang zwischen den genannten Arbeitsbedingungen und dem Interrollenkonflikt moderieren.

Daran anschließend wurde der Blickwinkel von der individuellen Ebene auf die dyadische verschoben und die Passung der beruflichen Bedingungen beider Partner als ein wichtiger Indikator für eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf herausgestellt. Denn mittels der von Moen & Yu (2000) vorgeschlagenen Gruppen kann die Lebensqualität (i. e. die Höhe des Interrollenkonflikts und des Wohlbefindens) der Paare in Abhängigkeit der Passung ihrer Arbeitsbedingungen gekennzeichnet werden. Deshalb sollen diese Gruppen auch in die Analysen der vorliegenden Arbeit einbezogen werden.

Im Folgenden sollen die familiären Bedingungen thematisiert werden, die für das Erleben eines Interrollenkonflikts ausschlaggebend sind. Dabei wird wiederum besonders auf zeitliche Engpässe und erlebte Belastungen durch die Verteilung der Hausarbeit zwischen den Partnern eingegangen. Dazu gibt es in der Literatur vielfältige Theorien und Studien, die zusammenfassend vorgestellt werden.

## **6 Die Aufteilung der Familienarbeit als Ressourcenbalance zwischen den Partnern**

Besonders Doppelverdiener-Elternpaare stehen vor der Aufgabe, neben der Erwerbstätigkeit beider Partner auch noch die Familienarbeit zu koordinieren. Unter Familienarbeit werden alle Arbeiten verstanden, die für einen funktionierenden Alltag unerlässlich sind. Dazu gehört neben der Hausarbeit auch die Kinderbetreuung (vgl. Freudenthaler, 1999). Zunächst sollen auf der Grundlage der Theorien zum Interrollenkonflikt wesentliche familiäre Charakteristika dahingehend betrachtet werden, inwiefern diese die Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen.

Basierend auf den in Kapitel 5.3 erläuterten Strategien sollen auch hinsichtlich familiärer Charakteristika Unterschiede zwischen den Gruppen erläutert werden (vgl. Kapitel 6.1). Um die Passung zwischen Familie und Beruf zu erreichen, müssen Paare auch auf der familiären Seite Möglichkeiten finden, wie sie allen Anforderungen gerecht werden. Die Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Partnern kann hierbei als ein Mittel gesehen werden, diese Passung zu erzielen. Insbesondere soziologische und sozialpsychologische Ansätze haben sich diesem Thema zugewandt. Dabei ist von besonderem Interesse, wie sich eine mögliche Ungleichverteilung familiärer Aufgaben zwischen Männern und Frauen auf das individuelle Wohlbefinden und das Erleben eines Arbeits-Familienkonflikts auswirken (vgl. Kapitel 6.2). Im Anschluss daran werden individuelle und dyadische Ressourcen erläutert und Studien zum Einfluss auf den Interrollenkonflikt und das Wohlbefinden angeführt (vgl. Kapitel 6.3).

### **6.1 Familiencharakteristika als Antezedenzen für einen Interrollenkonflikt bei Individuen**

Ausgehend von Greenhaus & Beutells (1985) Theorie des Interrollenkonflikts wurden in der Literatur auch im Bereich der Familie insbesondere zeit- und belastungsbaute Auslöser für einen Interrollenkonflikt untersucht. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Anzahl und das Alter der Kinder deutlich die Zeit für die Hausarbeit beeinflussen und damit auch den Grad der familiären Belastungen bestimmt. So ist es nicht verwunderlich, wenn in den meisten empirischen Studien demonstriert werden kann, dass ein hohes Ausmaß an Hausarbeitszeit (vgl. Clark, 2001; Eagle, Miles & Icenogle, 1997; Greenhaus

& Beutell, 1985; Parasuraman et al., 1996), ein geringes Alter und eine hohe Anzahl an Kindern (e. g. Crouter & Manke, 1997; Eagle et al., 1997), sowie hohe elterliche Überlastung (e. g. Frone, Yardley et al., 1997) mit einem hohen Interrollenkonflikt einhergehen. Diese Zusammenhänge scheinen demnach gesichert.

Jedoch ist bisher noch nicht untersucht, ob sich diese Zusammenhänge zwischen Paaren unterscheiden. Anzunehmen ist, dass sich die Aufteilung der Familienarbeit je nach Umfang der Erwerbstätigkeit beider Partner anders gestaltet. Ein teilzeiterwerbstätiger Partner kann wesentlich mehr Familienarbeit übernehmen, als ein Partner, der regulär über 45 Stunden pro Woche arbeitet. Auch können Paare, bei denen beide voll erwerbstätig sind, im familiären Bereich kaum die gleiche Zeit aufwenden, wie Paare bei denen ein oder beide Partner seine Arbeitszeit reduziert hat. Diese Unterschiede im zeitlichen Arrangement der Berufs- und Familienarbeit können dementsprechend auch Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß eines Interrollenkonflikts haben. Aus diesem Grund soll die in Kapitel 5.3 vorgestellte Typologie von Moen & Yu (2000) auch dazu genutzt werden, um unterschiedliche Muster in der familiären Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau aufzudecken. Dies ermöglicht einen neuen Blickwinkel darauf, unter welchen Bedingungen die Lebensqualität eines Paares reduziert wird bzw. eine günstige Balance des Familien- und Arbeitslebens erreicht werden kann. Die Aufteilung der Familienarbeit ist demnach ein wichtiger Indikator, inwieweit eine Passung zwischen Arbeits- und Familienleben hergestellt werden kann.

In Bezug auf die Familienarbeit wurde in vielen Studien der Fokus auf die unterschiedliche Aufteilung familiärer Aufgaben zwischen Mann und Frau gelegt. Zur Erklärung dieser geschlechtsspezifischen Differenzen beziehen sich bisherige Theorien auf strukturelle Rahmenbedingungen, Machtverhältnisse innerhalb der Beziehung, funktionale Nutzenmaximierung und Geschlechtsrollen, an denen ein Paar die Aufteilung orientiert. Einen Überblick dazu bietet neben Shelton (1996) auch Freudenthaler (1999), der insbesondere auf gerechtigkeitspsychologische Zusammenhänge zwischen der Aufteilung der Hausarbeit und dem (Un-)Gerechtigkeitsempfinden eingeht. Im Folgenden sollen die Theorien vorgestellt werden, welche für die vorliegende Arbeit relevant sind.

## **6.2 Soziologische und sozialpsychologische Theorien und empirische Befunde zur Aufteilung der Hausarbeit**

Die Aufteilung der Familienarbeit ist insbesondere in der Soziologie und Sozialpsychologie schon seit längerer Zeit ein Thema, mit dem sich zahlreiche Autoren auseinandergesetzt haben. Zentral bei den meisten Studien ist dabei der zeitliche Umfang, der für Erwerbs- und Familienarbeit aufgewendet wird. Deshalb soll der Zeitbudgetansatz zu Beginn auch genauer erläutert werden (vgl. Kapitel 6.2.1). Der gerechtigkeitspsychologische Equityansatz spielt insbesondere im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf das Wohlbefinden eine große Rolle, da angenommen wird, dass eine ungleiche Verteilung von Familienarbeit zu Rollenüberlastung führt und das Wohlbefinden negativ beeinflusst werden kann (vgl. Kapitel 6.2.2). Auch geschlechtsrollenideologische Theorien sollen erläutert werden, da der Sozialisationshintergrund bei der Aufteilung der Familienarbeit bestimmt, inwiefern eine Aufteilung als (un-)fair erlebt wird (vgl. Kapitel 6.2.3).

### **6.2.1 Der Zeitbudgetansatz und die Relevanz des Arbeitszeitumfangs nach Blossfeld & Hakim (2001)**

#### *6.2.1.1 Theoretische Annahmen*

Dieser Ansatz basiert auf der ökonomischen Theorie der Familie, welche davon ausgeht, dass alle Aufgaben zwischen den Mitgliedern einer Familie so zu verteilen sind, dass der Nutzen für die Familie insgesamt am größten ist. Verdient der Mann am meisten und hat die Frau zusätzlich eine besondere Befähigung den Haushalt zu führen, dann ist es im Interesse der Familie eine traditionelle Aufteilung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit zu praktizieren (vgl. Hill & Kopp, 2002).

Bei der Frage wie Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau verteilt werden spielt beim Zeitbudgetansatz insbesondere die Verfügbarkeit der Zeit eine wesentliche Rolle. In Abhängigkeit von demografischen Faktoren wie Kinderzahl und -alter, sowie in Abhängigkeit der Haushaltsgröße und Ausstattung, besteht eine bestimmte Nachfrage nach zeitlichem Engagement im Haushalt. Hat die Frau durch ihre eigene Erwerbstätigkeit demnach weniger Zeit als der Mann, würde diese Theorie davon ausgehen, dass der Mann mehr Zeit in die Familienarbeit investiert als die Frau (vgl. Hill & Kopp, 2002).

Bei dem Zeitbudgetansatz ist demnach der Umfang der Erwerbstätigkeit ein entscheidendes Kriterium für die Verteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen. Jedoch scheint es nicht unerheblich zu sein, ob Frauen in Vollzeit oder Teilzeit<sup>15</sup> arbeiten. Blossfeld & Hakim (2001) entwickelten zwei gegensätzliche theoretische Annahmen bezüglich der Rolle des Umfangs der Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit familiärer Arbeitsteilung.

Einmal gehen sie von der so genannten „Equalization Thesis“ aus, die besagt, dass Frauen durch ihre Teilnahme an Erwerbsarbeit ihre Abhängigkeit von ihren Männern reduzieren, was zu einer größeren Gleichheit sowohl in der beruflichen wie auch in der familiären Rollenverteilung führt (vgl. Blossfeld & Hakim, 2001). Unabhängig vom Umfang der Erwerbstätigkeit könnte dies für beide Partner mit einer größeren Gleichheit in Bezug auf die Hausarbeitsanteile zusammenhängen. Diese Entlastung des Einzelnen würde darüber hinaus auch zu einem höheren Wohlbefinden führen.

Zum anderen wird die „Marginalization Thesis“ angesprochen, die von der untergeordneten Rolle der Teilzeitarbeit ausgeht, während Vollzeitarbeit als Norm angenommen wird und volle Statusrechte, soziale Absicherung und Anerkennung mit sich bringt (vgl. Blossfeld & Hakim, 2001). Hier wird davon ausgegangen, dass eher die Vollzeiterwerbstätigen von positiven beruflichen Aspekten (Anerkennung, Absicherung) profitieren und Teilzeiterwerbstätige eher als Randgruppe fungieren. Allein vollzeiterwerbstätigen Frauen wäre es nach diesem Verständnis möglich, ihren Hausarbeitsanteil und den ihres Mannes einander anzugleichen und damit ihr Wohlbefinden zu erhöhen. Teilzeiterwerbstätigen wäre dies nicht möglich, so dass diese Gruppe durch die fehlende familiäre Unterstützung seitens des vollzeiterwerbstätigen Partners einer Mehrfachbelastung deutlich stärker ausgesetzt ist. Dies kann unter psychologischem Gesichtspunkt zu einer Reduzierung des Wohlbefindens führen.

#### *6.2.1.2 Empirische Befunde zum Zeitbudgetansatz*

Empirisch konnten Richter & Helfmann (1998) und Helfmann (2003) zeigen, dass je nach Ausmaß der Arbeitszeit Unterschiede in den Belastungen zwischen Frauen und Männern bestehen. Insgesamt weisen vollzeiterwerbstätige Männer und Frauen im Ver-

---

<sup>15</sup> „part-time work is considered to be any reduction of working time in relation to regular full-time work.“ (Strohmeier & Tonoyan, 2007) In der vorliegenden Arbeit wird von einem Arbeitszeitumfang von höchstens 39 Wochenstunden ausgegangen, wenn von Teilzeiterwerbstätigkeit die Rede ist.

hältnis zu teilzeiterwerbstätigen ein größeres Risiko auf, sich nur ungenügend zu erholen, zunehmenden arbeitsbedingten Stress zu erleben und weniger zu schlafen, was bis hin zur Ausbildung klinisch relevanter Schlafstörungen führen kann (vgl. Richter & Helfmann, 1998; Helfmann, 2003). In Bezug auf teilzeiterwerbstätige Frauen kann laut Helfmann (2003) jedoch nicht generell davon ausgegangen werden, dass sie weniger belastet sind als vollzeiterwerbstätige, da sich die Beanspruchung beider Frauengruppen über den gesamten Tagesverlauf angleicht. Das heißt, dass teilzeiterwerbstätige Frauen im privaten Bereich mehr Aufgaben erledigen als vollzeiterwerbstätige Frauen und dadurch ebenso beansprucht sind wie diese. Jedoch sind bei Frauen in Teilzeit während der Arbeit weniger Stress und geringere Ermüdungserscheinungen zu beobachten als bei Frauen in Vollzeit (vgl. Richter & Helfmann, 1998). Hier wird also deutlich, dass eher Blossfeld & Hakims (2001) „Equalization These“ unterstützt wird und es für das Wohlbefinden der Frauen unerheblich ist, ob sie voll- oder teilzeiterwerbstätig sind, da sich das Beanspruchungsniveau im Tagesverlauf angleicht. Somit ist anzunehmen, dass beide Frauengruppen ähnliche Wohlbefindensangaben machen und sich kein Unterschied finden lässt. Allerdings weisen die Befunde zu den Männern darauf hin, dass das Wohlbefinden bei einem höheren Arbeitszeitpensum auch beeinträchtigt werden kann. Dies erlaubt einen Hinweis darauf, dass nicht allein der Umfang der Erwerbstätigkeit für das Wohlbefinden ausschlaggebend ist, sondern ebenso das Konflikt- bzw. Belastungsempfinden.

In der Studie von Booth & van Ours (2005) wurde in diesem Zusammenhang die Beziehung zwischen dem Umfang der Erwerbstätigkeit und den verschiedenen Zufriedenheitsindikatoren (Lebenszufriedenheit, Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit der Stundenzahl) untersucht. Die Autoren konnten zeigen, dass auf Mittelwertebene teilzeiterwerbstätige Frauen (im Vergleich zu vollzeiterwerbstätige Frauen) und vollzeiterwerbstätige Männer (im Vergleich zu teilzeiterwerbstätigen Männern) die höchste Lebenszufriedenheit aufweisen. Dieser Befund bleibt auch über mehrere Messzeitpunkte stabil (vgl. Booth & van Ours, 2005). Dieses Ergebnis ließe sich nicht ohne weiteres aus einer der Theorien von Blossfeld & Hakim (2001) herleiten, da vollzeiterwerbstätige Frauen ein mindestens ebenso gutes Befinden haben müssten wie Teilzeiterwerbstätige (oder sogar ein besseres). Erklärbar ist dieser Befund dadurch, dass vollzeiterwerbstätige Frauen durch die Übernahme größerer Anteile der Hausarbeit oft mehr belastet sind als ihre Männer, wodurch ihr Befinden auch stärker beeinträchtigt sein könnte. Hier kommt die Geschlechtsrollenideologie der Partner zum tragen, welche den beiden Geschlechtern bestimmte Aufgaben nach normativen Gesichtspunkten zuordnet (vgl. 6.2.3.1).

Insgesamt wird deutlich, dass es für das Befinden wichtig ist, in welchem Umfang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen wird – auch wenn noch weitere Aspekte (wie die Geschlechtsrollenideologie) einen Einfluss auf die Aufgabenteilung und damit auf die Gesamtbelastung haben können. Aus diesem Grund werden auch in der vorliegenden Untersuchung gemäß der Typologie von Moen & Yu (2000) Paare nach deren Arbeitszeitgestaltung unterschieden.

Allein Erklärungen, welche die Zeitverfügbarkeit der Partner zu Grunde legen, sind nicht ausreichend, um die Aufteilung der Familienarbeit zwischen beiden Partnern zu erfassen. Auch der im Folgenden vorgestellte Equityansatz, welcher auf die Auswirkungen von Ungleichheit eingeht, ist dabei von besonderem Interesse, da dieser gesellschaftliche Normen und Erwartungen bei der Betrachtung familiärer Aufgabenteilung berücksichtigt.

## **6.2.2 Die Equity-Theorie nach Walster, Walster & Berscheid (1978)**

### *6.2.2.1 Theoretische Annahmen*

Die Equity-Theorie basiert auf der Austauschtheorie nach Thibaut & Kelley (1959). Darin sind Ressourcen innerhalb der sozialen Interaktion zentral, wobei von einem eher ökonomischen Modell des Austauschs ausgegangen und dieses auf soziale Beziehungen übertragen wird. Als Kriterien werden bestimmte Erwartungen an einen Austausch von Ressourcen, die damit verbundenen Belohnungen, aber auch die Abhängigkeit zwischen den Tausch- bzw. Ehepartnern herangezogen (vgl. Hill & Kopp, 2002). Wichtig für einen sozialen Tausch, wie er zwischen Ehemann und Ehefrau stattfindet, ist neben der Reziprozitätsnorm auch das Ziel der Nutzenmaximierung. Es wird angenommen, dass bei einem sozialen Tausch keine spezifizierten Ressourcen (wie Geld gegen Waren) getauscht werden. Dennoch wird ein angemessener Ausgleich erwartet, wenn z. B. finanzielle Sicherheit gegen Fürsorge und Unterstützung gelöst wird (vgl. Hill & Kopp, 2002).

Aufgrund dieser Annahmen geht die Equity-Theorie nach Walster, Walster & Berscheid (1978) davon aus, dass bestimmte Normen (insbesondere die Verteilungsnormen bezüglich Belohnungen) von allen Mitgliedern der Gesellschaft durch Sozialisation gelernt werden. Es wird demnach von allen Individuen eine bestimmte Verteilungsnorm hinsichtlich eigener Beiträge und erhaltener Ergebnisse angestrebt. Dabei ist das eher psycho-

logische Konstrukt der Fairness zentral. Nimmt eine Person eine Verteilung als unfair wahr, verursacht dies Stress und es wird versucht, eine neue – faire – Verteilung zu erreichen (vgl. Frisco & Williams, 2003; Rohmann, 2000). Im Unterschied zur Austauschtheorie nach Thibaut & Kelley (1959) ist es also in der Equity-Theorie nicht wichtig Nutzenmaximierung anzustreben, sondern hier ist die Ausgewogenheit oder Fairness zwischen eigenen Beiträgen (z.B. Übernahme von Haushaltsaufgaben) und erhaltenen Ergebnissen (z.B. Anerkennung vom Partner; finanzielle Unterstützung) von Bedeutung. Wird die Beziehung als fair eingeschätzt, sind beide Partner zufriedener – auch dann wenn ein Partner trotz gleicher Erwerbstätigkeit anteilig mehr Hausarbeit übernimmt.

#### 6.2.2.2 *Empirische Befunde zur Equity-Theorie im Zusammenhang mit Zufriedenheit*

In Bezug auf die *Zufriedenheit mit der Aufteilung der Hausarbeit* konnte Suito (1991) zeigen, dass Frauen die geringste Zufriedenheit berichteten, wenn ihre Kinder im Vorschulalter waren und sie im Vergleich zu ihren Männern mehr im Haushalt leisten mussten. Die höchste Zufriedenheit mit der Aufteilung zeigten hingegen Paare, die angaben, ihre Partner erledigten mehr als den von ihnen erwarteten Anteil an der Hausarbeit (vgl. Kluwer, Heesink & Van de Vliert, 1996).

Hinsichtlich der *Fairness von Hausarbeitsbeiträgen* stellen Frisco & Williams (2003) heraus, dass nicht die tatsächliche Menge der Hausarbeit, die von den einzelnen Partnern erledigt wird, sondern eher die subjektiv wahrgenommene Fairness der übernommenen Hausarbeitsanteile ausschlaggebend für eheliche Zufriedenheit bzw. Konflikt ist. Die Menge an Hausarbeit, welche als unfair erlebt wird, ist bei Männern und Frauen verschieden. So gaben in Frisco & Williams (2003) Studie ca. 62% der Frauen an, die Aufteilung der häuslichen Arbeiten sei zwischen ihnen und ihrem Partner fair, obwohl sie mehr als die Hälfte oder die meiste Hausarbeit erledigten. Ein ähnlich hoher Prozentsatz der Männer hingegen leisteten weniger als die Hälfte oder gar keinen Beitrag, wenn sie die Aufteilung der Hausarbeit zwischen sich und ihrer Partnerin als fair einstufen (vgl. Frisco & Williams, 2003). Bei der Einschätzung der Fairness in Bezug auf die Aufteilung der Hausarbeit spielen demnach ebenfalls Geschlechtsrollenorientierungen eine Rolle. Da von Frauen ein im Vergleich zu ihren Männern höherer Anteil an Hausarbeit erwartet wird, erleben sie diese Ungleichheit nicht in jedem Fall auch als unfair (vgl. Kapitel 6.2.3). Subjektive Einschätzungen in Bezug auf den Anteil an der Hausarbeit sind demnach wichtiger

für die Zufriedenheit mit der Aufteilung der Hausarbeit, als der tatsächlich erbrachte Umfang an häuslichem Engagement. Einen Erklärungsansatz dafür bietet Thompson (1991) in ihrem Überblicksartikel. Es wird deutlich, dass bei der Wahrnehmung von Fairness hinsichtlich der Aufteilung der Familienarbeit nicht immer das Ideal der Gleichverteilung angestrebt wird. Thompson (1991) konnte zeigen, dass Frauen insbesondere drei Faktoren für ihre subjektive Einschätzung heranziehen, inwiefern sie die Aufteilung der Hausarbeit zwischen sich selbst und ihrem Mann als fair einstufen:

1. Die Auswirkungen, welche mit Familienarbeiten verbunden sind (Anerkennung, Ruhezeiten, Zeit für besondere Gelegenheiten),
2. Same-Sex- vs. Opposite-Sex-Vergleiche: ob sie sich hinsichtlich des Umfangs an Hausarbeit mit anderen Frauen oder mit ihrem Mann vergleichen und
3. Die Rechtfertigung, welche die Ungleichheit der Hausarbeitsteilung zwischen den Partnern erklärt.

Nehmen die Frauen positive Auswirkungen wahr, vergleichen sie ihren Hausarbeitsanteil mit dem anderer Frauen (und nicht mit dem ihres Mannes) oder rechtfertigen sie die ungleiche Aufteilung der Hausarbeit zwischen sich und ihrem Mann, dann besteht eine große Wahrscheinlichkeit, dass Frauen diese Mehrbelastung nicht bemerken und sie als fair einschätzen (vgl. Thompson, 1989). Die Autoren gehen also von subjektiven Vergleichsprozessen aus, welche die einzelnen Partner u. a. hinsichtlich des eigenen Umfangs und dem des Partners vornehmen. Vor diesem Hintergrund ist es auch in der vorliegenden Studie zentral, den Zusammenhang subjektiver Einschätzungen in Bezug auf den eigenen und den vom Partner erbrachten Anteil an Hausarbeit mit dem Erleben eines Interrollenkonflikts zu untersuchen. Gemäß den Annahmen der Equity-Theorie kann in diesem Zusammenhang davon ausgegangen werden, dass die Wahrnehmung einer ungleichen Verteilung an Familienarbeit zwischen sich selbst und dem Partner zu einer Einschätzung der Situation als unfair führen kann, woraus eine Rollenüberlastung des mehr arbeitenden Partners resultieren und die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts erhöht werden kann. Eine hohe Differenz zwischen der selbst erbrachten Hausarbeit und der eigenen Einschätzung der vom Partner erbrachten Hausarbeit kann hier als Indikator für die Wahrnehmung einer solch ungleichen Verteilung dienen. Studien, welche sich konkret diesem Zusammenhang zuwenden, sind jedoch nicht bekannt.

Auch in Bezug auf die Equity-Theorie wird deutlich, dass die häufig zugrunde gelegte Annahme der Gleichverteilung von Familienarbeit als Norm nicht erklären kann, warum Paare trotz offensichtlicher Mehrbelastung der Frau die Familienarbeit als zwischen sich fair verteilt ansehen. Geschlechtsrollenspezifische Erwartungen bzw. die Sozialisation als Mann bzw. Frau sollten ebenfalls in die Untersuchung mit einbezogen werden (vgl. Freudenthaler, 1999; Frisco & Williams, 2003). In vielen Studien wurde das Geschlecht sogar als stärkster Prädiktor für die interindividuelle Verteilung von Hausarbeit herangezogen (vgl. Mikula, 1998; Thompson & Walker, 1989). Ansätze, welche das Geschlecht als zentrale Ursache für die ungleiche Verteilung der Hausarbeit ansehen, gehen in Bezug auf ihre Einschätzung der Fairness von familiärer Arbeitsteilung insbesondere auf Wunsch und Wertvorstellungen einer Person ein. Dabei wird angenommen, dass diese Mechanismen vor allem über die Sozialisation und geschlechtsspezifische Identitätsbildung wirken (vgl. Busch, 2007). Einige der vorherrschenden theoretischen Annahmen in Bezug zur geschlechtsspezifischen Aufteilung der Hausarbeit sollen deshalb im Folgenden genauer vorgestellt werden.

### **6.2.3 Geschlechtsrollenideologische Annahmen in Bezug auf die Aufgabenteilung in Partnerschaften**

#### *6.2.3.1 Theoretische Annahmen in Bezug auf den Einfluss des Geschlechts auf die familiäre Aufgabenteilung*

Hinsichtlich der Sozialisation zeigt sich, dass Mädchen und Frauen im Vergleich zu Jungen und Männern zunächst ähnlich aufwachsen (Liberalisierung der Eltern-Kind-Interaktion; Norm der Gleichbehandlung der Geschlechter für Eltern handlungsleitend). Spätestens bei der Frage der Familiengründung müssen sie sich jedoch an gegensätzlichen Leitbildern orientieren, in denen „das Leitbild der ‚guten Mutter‘ und das der selbständigen, berufstätigen Frau oft in einem spannungsreichen Nebeneinander stehen“ (vgl. Geissler & Oechsle, 2000: 7). Für Frauen scheint demnach die Wahrnehmung eines Arbeits-Familienkonflikts zu ihrem Leben dazu zu gehören, wenn sie sich entscheiden, neben ihrem Beruf eine Familie zu gründen. Männer werden dagegen traditionell als Ernährer der Familie angesehen, die gute Väter sind, indem sie genügend Geld für die Familie erarbeiten (vgl. Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000). Hier besteht demnach kein Widerspruch in den Rollenanforderungen (vgl. Schulz & Blossfeld, 2006).

In der Literatur wird nun angenommen, dass die traditionelle vs. egalitäre Geschlechtsrollenideologie bzw. -orientierung bei der Aufteilung der Familienarbeit eine moderierende Funktion in der Art übernehmen kann, dass sie die Wahrnehmung von Fairness beeinflusst (vgl. Lavee & Katz, 2002). Ist die Geschlechtsrollenorientierung des Paares eher traditionell, werden familiäre als weibliche und berufliche als männliche Aufgaben bewertet und dementsprechend zwischen den Geschlechtern aufgeteilt. Ein größerer Anteil an Familienarbeit auf Seiten der Frauen entspricht hier demnach den Wünschen und Wertvorstellungen des Paares und wird auch trotz gleichzeitiger Erwerbstätigkeit der Frau als fair angesehen (vgl. Shelton, 1996; Lavee & Katz, 2002).

Demgegenüber sind bei egalitärer Geschlechtsrollenorientierung im Idealfall sowohl Erwerbs- als auch familiäre Aufgaben gleich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt, so dass keiner von beiden Partnern einer zu großen Belastung ausgesetzt wäre. Die Übernahme von Familienarbeit durch nur einen Partner würde von einem egalitär eingestellten, gleichermaßen erwerbstätigen Paar als sehr unfair eingeschätzt. Zwischen diesen beiden Polen wird ein Kontinuum angenommen, da viele Paare weder eindeutig traditionelle noch eindeutig egalitäre Orientierungen aufweisen, sondern einer transitionalen Geschlechtsrollenideologie (i. e. Einbindung von sowohl traditionellen als auch egalitären Elementen) zugeordnet werden können (vgl. Lavee & Katz, 2002). Je nachdem, welche individuellen Wunsch- und Wertvorstellungen beide Partner verwirklichen möchten, kann es auf der Paarebene zu Übereinstimmungen oder Differenzen zwischen den Partnern kommen (vgl. Bowen & Orthner, 1983). Angenommen wird, dass Paare, die übereinstimmende Geschlechtsrollenorientierungen haben, weniger eheliche Konflikte angeben, als Paare, bei denen die Geschlechtsrollenorientierungen nicht übereinstimmen.

Obwohl in der Literatur von deutlichen Veränderungen in den Einstellungen von Individuen hin zu eher egalitären Rollenvorstellungen bezüglich familiärer Aufgabenteilung gesprochen wird, ist auf der Verhaltensebene kaum eine Veränderung eingetreten (vgl. Kaufmann, 2000). Dieser Umstand wird damit begründet, dass es gerade im familiären Bereich um die symbolische Konstruktion der Hausarbeit als Aufgabe der Frauen zu gehen scheint, die damit ihre Liebe für die Familie aufzeigen (vgl. Baxter, 2005). Hier setzt das Gender Display Modell an, bei dem das Konzept des „Doing Gender“<sup>16</sup> zentral

---

<sup>16</sup> „Gender“ ist im Unterschied zu „Sex“ ein soziales Konstrukt, welches von Brannon (2005: 15) wie folgt definiert wird: „*Gender* is thus a social label and not a description of biology. This label includes

ist. Dieses Konzept geht davon aus, dass durch die täglichen Interaktionen zwischen Männern und Frauen geschlechtsspezifische Rollenstereotype immer wieder neu konstituiert und bestätigt werden (vgl. Kaufmann, 2000; Prince Cooke, 2006). Frauen übernehmen demnach die meiste Hausarbeit, weil sie die Rolle der Hausfrau internalisiert haben und diese Funktion im täglichen Zusammenleben mit ihrem Partner bekräftigen. Darüber wird letztlich ihre Weiblichkeit definiert, während Männlichkeit dadurch gekennzeichnet ist, dass sich Männer *nicht* an Hausarbeit beteiligen (vgl. Schulz & Blossfeld, 2006). Dieser eher soziologische Ansatz lehnt sich stark an Überlegungen der sozialen Lerntheorie an, welche davon ausgeht, dass durch soziale Interaktionen die verschiedenen Rollen in Bezug auf weibliches und männliches Verhalten gelernt werden. Dieses Wissen über eine spezifische Rolle wird dann angewandt, um die Rollenerwartungen in einer bestimmten Situation zu erfüllen (vgl. Brannon, 2005). Für erwerbstätige Frauen bedeutet dieser Umstand, dass von ihnen hinsichtlich der Hausarbeit *erwartet* wird, einen größeren Anteil zu übernehmen – was sie dann auch tun, um ihre Rolle als Frau zu erfüllen. Derzeit wird, wie bereits angedeutet, von Frauen beides verlangt – eine gute Mutter und erfolgreich im Beruf zu sein. Dadurch sind insbesondere Frauen einer stärkeren Belastung bis hin zu einer Doppelbelastung ausgesetzt. Für Männer wird hingegen der berufliche Erfolg als Indikator für die Erfüllung ihrer Familienrolle herangezogen. Die Übernahme von typisch weiblichen Haushaltsaufgaben wird von ihnen hingegen nur begrenzt erwartet, so dass sie auch nur einen geringen Umfang an Hausarbeit übernehmen.

#### 6.2.3.2 Empirische Befunde

Im Bamberger Ehepaar-Panel wurde bezüglich des Verlaufs familiärer Aufgabenteilung über insgesamt 14 Ehejahre sehr deutlich, dass hauptsächlich die geschlechtsspezifische Sozialisation als Mann oder Frau die Aufgabenteilung erklären konnte (vgl. Schulz, 2006). Interessant ist, dass zu Beginn der Ehe fast die Hälfte aller untersuchten Paare eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit praktizierte, dass dieser Anteil sich aber im Laufe des Untersuchungszeitraums auf 14% reduzierte. Damit wird laut Schulz & Blossfeld (2006) die sogenannte „Honeymoon-Hypothese“ bestätigt, bei der sich insbesondere die Männer zu Beginn der Ehe stärker an der Hausarbeit beteiligen, um attraktiver zu wirken. Spätestens bei der Geburt des ersten Kindes ziehen sich die Männer jedoch immer stärker

---

the characteristics that the culture ascribes to each sex and the sex-related characteristics that individuals assign to themselves.”

aus diesem Bereich zu zurück, so dass ein Traditionalisierungseffekt eintritt (vgl. Schulz & Blossfeld, 2006). Schulz & Blossfeld (2006: 39) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich Frauen gegen „normative Widerstände traditioneller Rollenerwartungen durchsetzen müssen“ und so die traditionelle Form der Aufgabenteilung sehr häufig anzutreffen ist.

Studien zum Zusammenhang von traditionellen vs. egalitären Geschlechtsrollenorientierungen und der Wahrnehmung von Fairness können laut einem Review von Shelton (1996) zwar einen solchen Zusammenhang nachweisen, jedoch ist dieser als eher schwach zu bezeichnen. Dagegen bezeichnen Mikula & Freudenthaler (2002) die Befundlage als eher gemischt. Die Autoren weisen zudem darauf hin, dass man in vielen Studien einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht an sich und der Fairness finden kann. So nehmen generell Frauen die Aufteilung der Familienarbeit als weniger fair wahr als Männer. Dabei war die Geschlechtsrollenorientierung nicht von Bedeutung.

Kluwer (1998) untersuchte, warum es nur selten zu Änderungen bei der Aufteilung der Familienarbeit kommt. Sie konnte in ihrer Untersuchung zeigen, dass es stets auf Seiten der Frauen zu Unzufriedenheit über die ungleiche Aufteilung der Hausarbeit kommt, während sich Männer meist als zufrieden beschreiben. Diese ungleiche subjektive Wahrnehmung zwischen Männern und Frauen hat zur Folge, dass die Frau aktiv werden muss, um etwas zu ändern. Dies führte in gemeinsamen Gesprächen über das Thema jedoch zum Rückzug des Mannes (in Form von Gesprächsabbrüchen; nicht zuhören), da er sich von seiner Frau bedrängt fühlt (vgl. Kluwer, 1998). Dadurch konnten die Frauen ihr Problem nicht zufriedenstellend lösen und die Verteilung der Hausarbeit änderte sich kaum.

Wie sich hier deutlich zeigt, hat das Geschlecht einen großen Einfluss auf das Verhalten der Individuen einmal durch gesellschaftliche Erwartungen an ein männliches bzw. weibliches Verhalten, welches im Verlauf der Familienentwicklung einem Traditionalisierungseffekt unterliegt. Laut Pleck (1977) ist sogar das Geschlecht der stärkste Prädiktor für die familiäre Aufgabenteilung – noch vor den Arbeitszeiten. Zum anderen wird deutlich, dass es gerade auf Seiten der Frauen häufig zu einer gewissen Unzufriedenheit mit dieser Ungleichverteilung kommt, welche jedoch nur gegen enormen normativen Widerstand verändert werden kann. Entgegen dem Befund, dass zunehmend mehr Paare angeben, egalitäre Orientierungen zu haben, kann in den absoluten Zahlen stets die traditionelle Aufteilung gefunden werden. Diese deutliche Mehrbelastung der Frauen, trotz gleichzeitiger Erwerbstätigkeit, führt nicht selten zu einem höheren Stressempfinden und geringerem Wohlbefinden der Frauen. Diese sind allerdings nur eingeschränkt in der Lage, die vor-

herrschenden Normen innerhalb ihrer Partnerschaft auszublenden und eine für beide Partner geeignete Aufteilung der Hausarbeit – auch entgegen gesellschaftlichen Rollenerwartungen – zu finden. Für Frauen besteht demnach eine größere Wahrscheinlichkeit einer Rollenüberlastung und einem daraus resultierenden Rollenkonflikt. Da in der Forschung stets individuelle Beiträge berücksichtigt wurden, sind jedoch keine Studien bekannt, welche sich konkret dem Zusammenhang zwischen hohen Differenzen in der Hausarbeit zwischen den Partnern und dem Interrollenkonflikt zuwenden. Dies soll in dieser Studie genauer untersucht werden.

### **6.3 Individuelle und dyadische Ressourcen**

Da in Bezug zu den bereits geschilderten Zusammenhängen stets auch Persönlichkeitseigenschaften sowie in Partnerschaften auch Eigenschaften des Paares eine Rolle bei der Ausgestaltung einer zufriedenstellenden Balance zwischen Beruf und Familie spielen, sollen im Folgenden individuelle und dyadische Ressourcen bei der Vereinbarung beider Lebensbereiche vorgestellt werden (vgl. Kapitel 6.3.1). Im Anschluss daran erfolgt wiederum eine Übersicht über vorhandene Studien zu diesem Thema (vgl. Kapitel 6.3.2).

#### **6.3.1 Theoretischer Hintergrund**

Laut Frone, Russel et al. (1992: 132) sind individuelle psychische Ressourcen generalisierte Einstellungen, die als vorteilhaft über verschiedenste Situationen hinweg eingeschätzt werden. Dazu gehören Einstellungen über das Selbst (z. B. Selbstwertgefühl) und über die Welt (z. B. Selbstwirksamkeit), sowie Fähigkeiten intellektueller (z. B. Problemlösefähigkeit) und interpersonaler Art (z. B. dyadisches Coping, Stresskommunikation). Laut Lazarus (1999) ermöglichen persönliche Ressourcen die Bewältigung von Stressoren, mit denen sich Personen aufgrund von an sie gestellten Anforderungen, Beschränkungen oder Möglichkeiten auseinandersetzen müssen. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass diese psychologischen Ressourcen die Beziehung zwischen Arbeits- bzw. Familiencharakteristika und dem Interrollenkonflikt moderieren können. Allerdings liegen diesbezüglich kaum Forschungsergebnisse vor (vgl. FamWork Research Consortium, 2004). Einige der genannten Ressourcen sollen jedoch in die vorliegende Arbeit einbezogen werden (i. e. Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit, dyadisches Coping, Stress-

kommunikation).

Nach theoretischen Erläuterungen zu den einzelnen Ressourcen sollen deshalb einige Studien vorgestellt werden, welche Hinweise auf die Moderationswirkungen der einzelnen Variablen liefern.

#### 6.3.1.1 Individuelle Ressourcen: Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit

Ausgehend von Lazarus' Stresskonzept ist die Wahrnehmung eines Stressors der entscheidende Schritt im Stressprozess, denn danach richtet sich die (Stress-)Reaktion. Gerade die Persönlichkeit spielt in diesem Zusammenhang eine Rolle, da personale Charakteristika die Wahrnehmung von Stressoren beeinflussen (vgl. Lazarus & Folkman, 1996; Lazarus, 1999; Dewe, 2001).

*Selbstwirksamkeit* (oder Selbstwirksamkeitserwartung) bezieht sich auf

„beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations. Efficacy beliefs influence how people think, feel, motivate themselves, and act.“ (Bandura, 1997: 2)

Kann eine Person auf Erfahrungen zurückgreifen, in denen sie eine Situation erfolgreich gemeistert hat, stärkt dies ihren Glauben an die eigene Selbstwirksamkeit, also den Glauben Kontrolle über die eigene Umwelt ausüben zu können. Bandura (1997) führt zudem aus, dass je höher die eigene Selbstwirksamkeit eingeschätzt wird, desto höhere Ziele gesetzt werden und desto verbundener sich die Person diesem Ziel fühlt. In Bezug zur Wahrnehmung von Stress führen Jerusalem & Mittag (1997) aus, dass Personen mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung eine Situation eher als Herausforderung wahrnehmen, so dass sie die Situation mit mehr Selbstvertrauen angehen und sich hoch motiviert fühlen. Personen mit niedriger Selbstwirksamkeitserwartung hingegen neigen eher zu Selbstzweifeln, Ängstlichkeit und der Wahrnehmung einer Situation als Bedrohung, wodurch diese Gruppe eher dazu neigt, in einer Situation mit Distress zu reagieren (bzgl. der stresspuffernden Wirkung von Selbstwirksamkeit bzw. Mastery vgl. auch Pearlin & Turner, 1995). Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass die Selbstwirksamkeitserwartung einer Person als Moderator zwischen Arbeits- bzw. Familiencharakteristika und dem Interrollenkonflikt fungiert, da sie die Einschätzung der Situation (als Herausforderung oder Bedrohung) beeinflusst und damit auch in welchem Ausmaß Stress wahrgenommen wird.

*Problemlösefähigkeit* als einer individuellen Ressource wird ebenfalls zugeschrie-

ben, dass sie die Beziehung zwischen Stressoren und Distress moderieren kann. Unter Problemlösefähigkeit versteht man eine Fähigkeit, Probleme unter Rückgriff auf deklaratives (z. B. Elaborationsstrategien) und prozedurales Wissen (z. B. Problemanalyse und Planung des Vorgehens) selbständig zu lösen<sup>17</sup> (vgl. Sembill, 1992: 93f). In diesbezüglichen Theorien wird neben dem Wissen zum Problemlöseprozess auch die Rolle der Selbststeuerung hervorgehoben. Die Problemlösefähigkeit ermöglicht es einer Person somit aktiv einzugreifen und auch flexibel auf verschiedene Situationen zu reagieren. Dies sollte der Person die Möglichkeit geben, im Stressprozess adaptiv zu reagieren und so den Stress gering zu halten. In diesem Sinne ist Problemlösefähigkeit auch als Handlungskompetenz zu verstehen (vgl. Sembill, 1992, allerdings ist die Handlungskompetenz hier noch um emotionale Befindlichkeit erweitert). In der Literatur kann man zudem ein der Problemlösefähigkeit vergleichbares Konzept des aktiven Copingstils finden, welcher durch einen aktiven, problemlösenden Zugang gekennzeichnet ist (vgl. Frone, Russel et al., 1995). In diesem Sinne ist Problemlösefähigkeit dem individuellen Coping zuzuordnen. Skinner (1995: 83) macht zudem deutlich, dass Problemlösefähigkeit im Stressprozess dann eingesetzt wird,

„when a situation is seen as a challenge to the competence system stemming from the self [...]. This results in active attempts to discover how the contingencies in the context can be operated, through effort, strategizing, problem-solving, and experimentation.”

Wird eine Situation demnach als eine Herausforderung und nicht als Bedrohung angesehen, sind aktive Bewältigungsbemühungen wahrscheinlich, die wiederum zu einer schnellen Reduktion des Stresses beitragen. Ein aus familiären und beruflichen Stressoren resultierender Interrollenkonflikt sollte so verringert und negative Wirkungen auf das Wohlbefinden vermieden werden. In diesem Sinne wird auch Problemlösefähigkeit in der vorliegenden Arbeit als Moderator zwischen Arbeits- bzw. Familiencharakteristika und dem Interrollenkonflikt konzeptionalisiert, da das Ausmaß der Problemlösefähigkeit einen konstruktiven Umgang mit Stressoren ermöglichen bzw. erschweren kann.

---

<sup>17</sup> Für eine genauere Ausführung hinsichtlich der Dimensionen des Problemlösens s. Sembill (1992: 93f.).

### 6.3.1.2 Dyadische Ressourcen: Dyadisches Coping und Stresskommunikation

Soziale Unterstützung hat eine hohe Bedeutsamkeit, da Mitmenschen (insbesondere Partner, Kinder, Arbeitskollegen) für die Bedürfnisbefriedigung zentral sind (Becker, 1994). Insbesondere die instrumentelle Unterstützung von Seiten des Partners ist in Situationen, in welchen eine Person Stress erlebt, von Bedeutung (vgl. Bodenmann, 2001).

„Ohne daß der Partner oder auch Freunde darauf hingewiesen werden müssen, nehmen sie oft die Belastung wahr und können unaufgefordert Unterstützung geben, die deshalb auch weniger selbstwert-reduzierend wirkt“ (Perkonigg, 1993: 126).

So kann das individuelle Stressempfinden der Person z. B. durch die Übernahme von zusätzlichen Tätigkeiten durch den Partner reduziert und ihr aktuelles Wohlbefinden verbessert werden, ohne ungünstige Wirkungen auf den Selbstwert zu verursachen<sup>18</sup> (vgl. Ludwig-Mayerhofer & Grail, 1993; Perkonigg, 1993). In diesem Zusammenhang plädiert Bodenmann (2001) dafür, soziale Unterstützung durch den Partner als *dyadisches Coping*<sup>19</sup> zu bezeichnen, da dies eine spezielle Form der Bewältigung darstellt. Dafür gibt Bodenmann (2001) mehrere Gründe an, u. a. dass die soziale Unterstützung durch den Partner qualitativ und auch in ihrer Wirkung von derjenigen durch andere Unterstützer (i. e. Freunde, Kollegen) verschieden ist. Dyadisches Coping wird laut Bodenmann (2001) dann angewandt, wenn die Copingkompetenzen des einen Partners nicht ausreichen bzw. dyadenrelevante Ereignisse eintreffen (z. B. Geburt eines Kindes, Wohnungswechsel), welche durch beide Partner bewältigt werden müssen. So ist vorstellbar, dass in Bezug zum Interrollenkonflikt dann dyadisches Coping relevant wird, wenn sich Stressoren (i. e. Arbeits-/Familienüberlastung, zeitliche Engpässe) derart erhöhen, dass es einem Partner nicht ohne die Unterstützung des anderen Partners gelingt, diese Situation zu bewältigen. Dyadisches Coping fungiert demnach als Moderator zwischen belastenden Bedingungen des Arbeits-

---

<sup>18</sup> In der Literatur wird die Wirkung sozialer Unterstützung auch negativ betrachtet, da davon auszugehen ist, dass sich eine Person, die Hilfe bei der Bewältigung ihrer Probleme benötigt, in ihrem Selbstwert bedroht sehen kann (vgl. Laireiter, 1993 für weitere negative Wirkungen).

<sup>19</sup> Laut Bodenmann (1999: 224) werden verschiedene Formen dyadischen Copings unterschieden, „in deren Rahmen (a) Stresssignale des einen Partners und Antwortreaktionen (verbale und nonverbale Copingreaktionen) des anderen Partners auf diese Stressäußerungen berücksichtigt werden (supportives dyadisches Coping), (b) Aufgaben und Tätigkeiten in Belastungssituationen an den Partner/die Partnerin abgetreten werden können (delegiertes dyadisches Coping) oder (c) Belastungen gemeinsam angegangen werden können (gemeinsames dyadisches Coping).“

bzw. Familienlebens und dem Interrollenkonflikt. Hohe Unterstützungsleistungen können demnach über die Reduktion des Interrollenkonflikts auch das Wohlbefinden erhalten.

Auch *Stresskommunikation* – also der Kommunikation des Paares in Stresssituationen - wird in die vorliegende Studie als eine Ressource mit einbezogen. Laut einem Überblick von Bodenmann (2000: 158f.) zeigt sich in der Forschung ein negativer Zusammenhang zwischen Stress und der Stresskommunikation des Paares. Unter Stress nimmt die Kommunikationsqualität um bis zu 40% ab (d. h. höhere verbale Negativität [mehr Vorwürfe, Kritik], geringere verbale Positivität [Zustimmung, Lob, Anerkennung], stärkere Emotionalisierung der Kommunikation, häufiger Blickkontakt zwischen den Partnern), was in der Folge zu einem ungünstigen Partnerschaftsverlauf bis hin zur Scheidung führen kann.

„How partners communicate with each other [...] is a strong determinant of how each will feel about the marriage, and how the partners behave towards each other in times of stress and relaxation.“ (Kline & Cowan, 1988: 76)

Eine hohe Kommunikationsqualität des Paares kann demnach Stress reduzieren, während eine geringe Kommunikationsqualität sogar Stress erhöhen kann. Wenn die Kommunikation scheitert, ist dies mit einem Fehlen einer gemeinsamen Basis für die Stressbewältigung zu erklären. In diesem Sinne ist die Stresskommunikation essentiell im dyadischen Stressprozess (vgl. Bodenmann, 2000). Allerdings wird dieser Umstand in Studien zum Interrollenkonflikt bisher nicht einbezogen. Zu vermuten ist jedoch, dass Paare, welche hohen Belastungen ausgesetzt sind, aber keine Möglichkeit finden, sich konstruktiv über gemeinsame Lösungsmöglichkeiten auszutauschen, einen wesentlich höheren Interrollenkonflikt angeben als Paare, die auch in Belastungssituationen gut miteinander kommunizieren können. Bereits Kline & Cowan (1988: 65) stellten fest, dass „the quality of the couple relationship also has a direct effect on how men and women feel about each major aspect of their life“. Die Art und Weise der Kommunikation in Stresssituationen beeinflusst, wie sowohl Partnerschaft als auch Beruf insgesamt wahrgenommen werden. Es wird also auch hier von einem Moderatoreffekt der Stresskommunikation zwischen beruflichen bzw. familiären Stressoren und dem Interrollenkonflikt ausgegangen.

Insgesamt wird also deutlich, dass neben individuellen Ressourcen (Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit) auch dyadische Ressourcen (dyadisches Coping, Stresskommunikation) für den Stressprozess eines erwerbstätigen Elternpaares relevant

sind. Im Folgenden sollen Studien angeführt werden, welche die o. g. Zusammenhänge verdeutlichen sollen.

### 6.3.2 Empirische Befunde zu individuellen Ressourcen

In Bezug auf *Selbstwirksamkeit* gibt es viele Untersuchungen, die den Einfluss von Familienprozessen (vgl. Schneewind, 1997) auf die Selbstwirksamkeit oder die Abhängigkeit von Berufswahl bzw. beruflicher Entwicklung von der Selbstwirksamkeit (vgl. Hackett, 1997) erfassen. Auch weist Thoits (1995) in ihrem Überblicksartikel auf die Vielzahl an Studien hin, in denen nachgewiesen wurde, dass Kontrolle über sein Leben zu haben (personal control/ mastery) den Effekt von Stressoren auf das Wohlbefinden reduzierte. Jedoch untersuchten wenige Studien den Einfluss von Selbstwirksamkeit auf den Interrollenkonflikt. Dillitzer (2006) konnte innerhalb ihrer Dissertation zeigen, dass in Bezug auf die Vereinbarung von Familie und Beruf Selbstwirksamkeit ein Moderator darstellt. So war diese individuelle Ressource insbesondere für Männer ein Moderator zwischen Familiencharakteristika und dem FAK. Für Frauen waren in diesem Zusammenhang eher soziale Unterstützung und Empathie Moderatoren. Die Autorin erklärt dies damit, dass für Männer bei gegebenen Schwierigkeiten die eigenen Fähigkeiten wichtiger sind als für Frauen. Letztere integrieren sich dafür mehr in soziale Netzwerke und holen sich von diesen auch eher Unterstützung als auf eigene Fähigkeiten zu vertrauen. Jedoch hat Selbstwirksamkeit auch bei Frauen einen Einfluss. In einer Längsschnittstudie von Stief (2001) wurde der direkte Einfluss von Selbstwirksamkeit auf das Verfolgen multipler Ziele und dem späteren Berufserfolg untersucht. Es zeigte sich, dass für Frauen Selbstwirksamkeit einen direkten und einen über multiple Ziele indirekten Einfluss auf Berufserfolg hatte, während für Männer lediglich der direkte Einfluss zu finden war. Der Befund in Bezug auf Frauen zeigt, dass sich Frauen mit höherer Selbstwirksamkeit auch häufiger berufliche Ziele setzen (mit oder ohne familiären Zielen) und sie dadurch auch erfolgreicher waren, während für Männer wiederum deutlich wird, dass deren Selbstwirksamkeit unmittelbar mit ihrem Berufserfolg zusammenhängen.

*Problemlösefähigkeit* wird in der Studie von Frone, Russel et al. (1995) als aktiver Copingstil operationalisiert, der die Beziehung zwischen beruflichen und familiären Stressoren und dem psychologischen Distress (Depressivität, somatische Beschwerden) moderieren soll. Es zeigte sich allerdings, dass dies nicht der Fall war, obwohl auf korrelativer Ebene eine negative Beziehung zum psychologischen Distress gefunden werden konnte.

Studien, welche die Moderatorwirkung von Problemlösefähigkeit in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Stressoren und dem Interrollenkonflikt thematisieren sind bisher nicht bekannt.

### 6.3.3 Empirische Befunde zu dyadischen Ressourcen

In Bezug auf dyadische Ressourcen konnte insbesondere Bodenmann (1997) im Rahmen des Experimentally-Induced-Stressful-Interaction (EISI)-Experiments nachweisen, dass Paare unter Stress deutlich mehr verbale und nonverbale Stresssignale aussenden. Der Autor macht in seinem Überblick der zu diesem Thema (im Quer- und Längsschnitt) durchgeführten Studien deutlich, dass die positiven Formen des *dyadischen Copings* (i. e. supportives dyadisches Coping, gemeinsames dyadisches Coping) und der *Stresskommunikation* zu höherem Wohlbefinden der Paare führt. Es wird demnach deutlich, wie wichtig die Kommunikation und die gemeinsame Stressbewältigung in Partnerschaften ist, so dass beide Variablen als Moderatoren auch in der vorliegenden Arbeit einbezogen werden sollen. Im Folgenden sollen noch weitere Studien angeführt werden, welche die Bedeutsamkeit der sozialen Unterstützung durch den Partner bzw. der ehelichen Interaktion dokumentieren.

Hinsichtlich der sozialen Unterstützung durch den Partner konnten z. B. Scheck et al. (1997) zeigen, dass eine hohe soziale Unterstützung zu einer geringeren Wahrnehmung negativer Stressoren führt. In der Studie von Parasuraman et al. (1996) konnte emotionale Unterstützung seitens des Partners lediglich den FAK reduzieren, während zum AFK keine Beziehungen bestanden. Unterstützung des Ehemannes konnte dagegen laut Matsui, Oshawa & Onglatco (1995) sowohl den AFK als auch den FAK reduzieren. Es zeigt sich demnach relativ konsistent, dass dyadisches Coping bzw. Unterstützung durch den Partner zur Reduktion der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts beiträgt. Die Moderationswirkung dieser Variablen wurde allerdings noch nicht untersucht.

Bezüglich ehelicher Interaktion (Wärme, Rückzug, Konflikt) konnten Doumas, Margolin & John (2003) in ihrer Tagebuchstudie zeigen, dass sich insbesondere die hohe zeitliche Eingebundenheit (Arbeits- und Familienzeit) für Männer negativ auf die eheliche Interaktion am selben Tag auswirkte, da Paare weniger Gelegenheit hatten, gegenseitige Wärme (geringere Häufigkeit von Küssen/ Umarmungen/ Kommunikation) zu zeigen. Dies führte dazu, dass Männer am nächsten Tag mehr arbeiteten. Frauen erlebten geringere Wärme in der ehelichen Interaktion, wenn ihre Männer zeitlich stark im Beruf engagiert

sind. Auch Frauen arbeiteten mehr am Tag nachdem ihre Männer geringe Wärme berichteten (Crossover-Effekt). Das berufliche Stressempfinden wirkte sich hingegen nicht auf die Paare aus. Deutlich wird jedoch, dass eheliche Interaktionen bei wenig gemeinsamer Zeit leiden und Paare zunehmend mehr in ihren Beruf investieren, was zu einer erneuten Belastung der ehelichen Interaktion führt. Hier wird ersichtlich, wie wichtig gelungene Kommunikation in einer Partnerschaft ist, um eine gemeinsame Basis aufrecht zu erhalten. Dazu sollen das dyadische Coping und die Fähigkeit zur Stresskommunikation beitragen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Familienarbeit je nach zeitlichem Umfang und je nach Belastungsempfinden zu einer erhöhten Wahrnehmung des Interrollenkonflikts beitragen kann. Zudem stellt auf der dyadischen Ebene die Aufteilung der Familienarbeit insbesondere für Frauen einen wichtigen Aspekt der Vereinbarung von Familie und Beruf dar, da sie immer noch den größten Anteil an den familiären Pflichten übernehmen. Die Aufteilung der Familienarbeit bestimmt, inwieweit eine Passung zwischen beruflichen und familiären Anforderungen gelingt oder nicht. Ein hohes familiäres Engagement kann zu einer Doppelbelastung bei gleichzeitig berufstätigen Frauen und Männern führen und dementsprechend den Interrollenkonflikt erhöhen. Jedoch können sowohl individuelle wie auch dyadische Ressourcen helfen, einen Interrollenkonflikt zu reduzieren und so das Wohlbefinden zu erhalten. Im Folgenden werden diese Beziehungen noch einmal in einem Überblick dargestellt, bevor die Forschungsfragen erläutert und die Analyseergebnisse dieser Studie vorgestellt werden.

## 7 Forschungsfragen

Bevor auf die Forschungsfragen genauer eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über die für die vorliegende Studie relevanten Merkmale des Arbeits- und Familienlebens gegeben werden, für die ein Zusammenhang mit dem Interrollenkonflikt postuliert wird. Zusätzlich sollen die Moderationswirkungen der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen und Auswirkungen auf das Wohlbefinden thematisiert werden. Neben dieser individuellen Perspektive soll jedoch auch der dyadische Blickwinkel in die Untersuchung einbezogen werden. Zusätzlich sind Wechselbeziehungen zwischen dem Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden über die Zeit von Bedeutung.

### 7.1 Überblick

Unter Bezugnahme auf die vorangegangenen Ausführungen der in der Literatur zur Vereinbarung von Familie und Beruf vorgestellten Arbeits- und Familiencharakteristika, des Spillovers und Interrollenkonflikts, sowie der Wohlbefindensmaße und Ressourcen sollen nun die Fragestellungen und Hypothesen vorgestellt werden, welche der vorliegenden Arbeit zugrunde liegen. Ausgehend von der Annahme, dass ein Interrollenkonflikt dann entsteht, wenn Anforderungen eines Lebensbereichs mit den Aufgaben des anderen Lebensbereichs nicht in Einklang zu bringen sind, sollen sowohl auf familiärer als auch beruflicher Seite Merkmale identifiziert werden, welche zur Vorhersage dieses Konflikts dienen. So ist anzunehmen, dass hohe Arbeitszeiten, geringe Flexibilität, hohe Belastungen der Erwerbstätigkeit und hohe Familienarbeitszeit, geringes Alter und hohe Anzahl der Kinder, sowie elterliche Überlastung im familiären Bereich mit einem hohen Interrollenkonflikt einher gehen. Diese Zusammenhänge wurden mittels der querschnittlichen Fragebogenstudie getestet.

Daneben sind Auswirkungen des Interrollenkonflikts auf das Wohlbefinden von Interesse. Insbesondere soll überprüft werden, ob der Interrollenkonflikt mit dem Wohlbefinden negativ zusammenhängt oder ob ein umgekehrter Zusammenhang besteht. Die durch die Tagebuchstudie erhaltenen Daten ermöglichen eine längsschnittliche Betrachtung der Zusammenhänge zwischen Interrollenkonflikt und dem Wohlbefinden. So kann mittels eines Cross-lagged Strukturgleichungsmodells getestet werden, ob ein hoher Interrollenkonflikt am nächsten Tag mit einem geringeren Wohlbefinden oder ob ein geringes

Wohlbefinden am nächsten Tag mit einem höheren Interrollenkonflikt zusammenhängt (vgl. Kapitel 4.3). Ebenfalls von Interesse wird sein, welche Crossover-Prozesse zwischen den Partnern hinsichtlich des Interrollenkonfliktempfindens und Wohlbefindens über die Zeit stattfinden.

Neben der Analyse dieser direkten Beziehungen zwischen Stressoren, Interrollenkonflikt und Wohlbefinden sind allerdings auch moderierende Einflüsse von Interesse. Angelehnt an die Arbeit von Dillitzer (2006) bezieht die vorliegende Arbeit auch Ressourcen mit ein, um die positiven Aspekte der Vereinbarung von Familie und Beruf zu berücksichtigen (vgl. 4.1.2). Jedoch sollen die erhobenen individuellen, dyadischen und externen Ressourcen nicht die Beziehung zwischen Interrollenkonflikt und dem Wohlbefinden, sondern bereits die Beziehung zwischen Stressoren und dem Interrollenkonflikt moderieren. Denn ausgehend von der Stresstheorie von Lazarus entscheidet der Abgleich zwischen Wahrnehmung der Stressoren (Primary Appraisal) und der Wahrnehmung vorhandener Ressourcen (Secondary Appraisal), ob eine Person eine Begebenheit als Herausforderung oder Bedrohung einschätzt. Somit kann eine Situation mit hohen Stressoren und hohen Ressourcen durchaus positive Resultate hervorbringen und nicht in jedem Fall mit einem erhöhten Interrollenkonflikt einhergehen. Aus diesem Grund wird angenommen, dass die vorhandenen Ressourcen die Beziehung zwischen Stressoren und Interrollenkonflikt moderieren.

Um die gegenseitige Abhängigkeit beider Partner besser modellieren zu können, wurden dyadische Variablen aus den individuellen Angaben generiert. So wird davon ausgegangen, dass im familiären Bereich eine hohe Differenz in den Hausarbeitszeiten der Partner zu einer höheren Belastung und damit zu einem höheren Interrollenkonflikt des mehr belasteten Partners führen kann. Im beruflichen Bereich können mit Hilfe der Angaben beider Partner bezüglich ihrer Arbeitszeiten Gruppen gebildet werden. Diese Gruppen reflektieren unterschiedliche Strategien erwerbstätiger Elternpaare mit der Aufgabe umzugehen, eine zufrieden stellende Balance von Arbeits- und Familienleben herzustellen. Überprüft werden soll, ob Unterschiede zwischen den Gruppen bedeutsam sind und ob die Zusammenhänge zwischen Stressoren und dem Interrollenkonflikt für die jeweiligen Gruppen differieren (vgl. Abbildung 5).

Im Folgenden werden die den obigen Ausführungen zugrundeliegenden Forschungsfragen aufgeführt und die entsprechenden Hypothesen vorgestellt. Dabei soll stets von einer individuellen Perspektive ausgegangen werden, bevor auch der dyadische Blickwinkel Beachtung findet. Die Forschungsfragen sind des Weiteren so geordnet, dass

zunächst Zusammenhänge im Querschnitt erläutert werden, bevor auf die längsschnittliche Perspektive eingegangen wird.

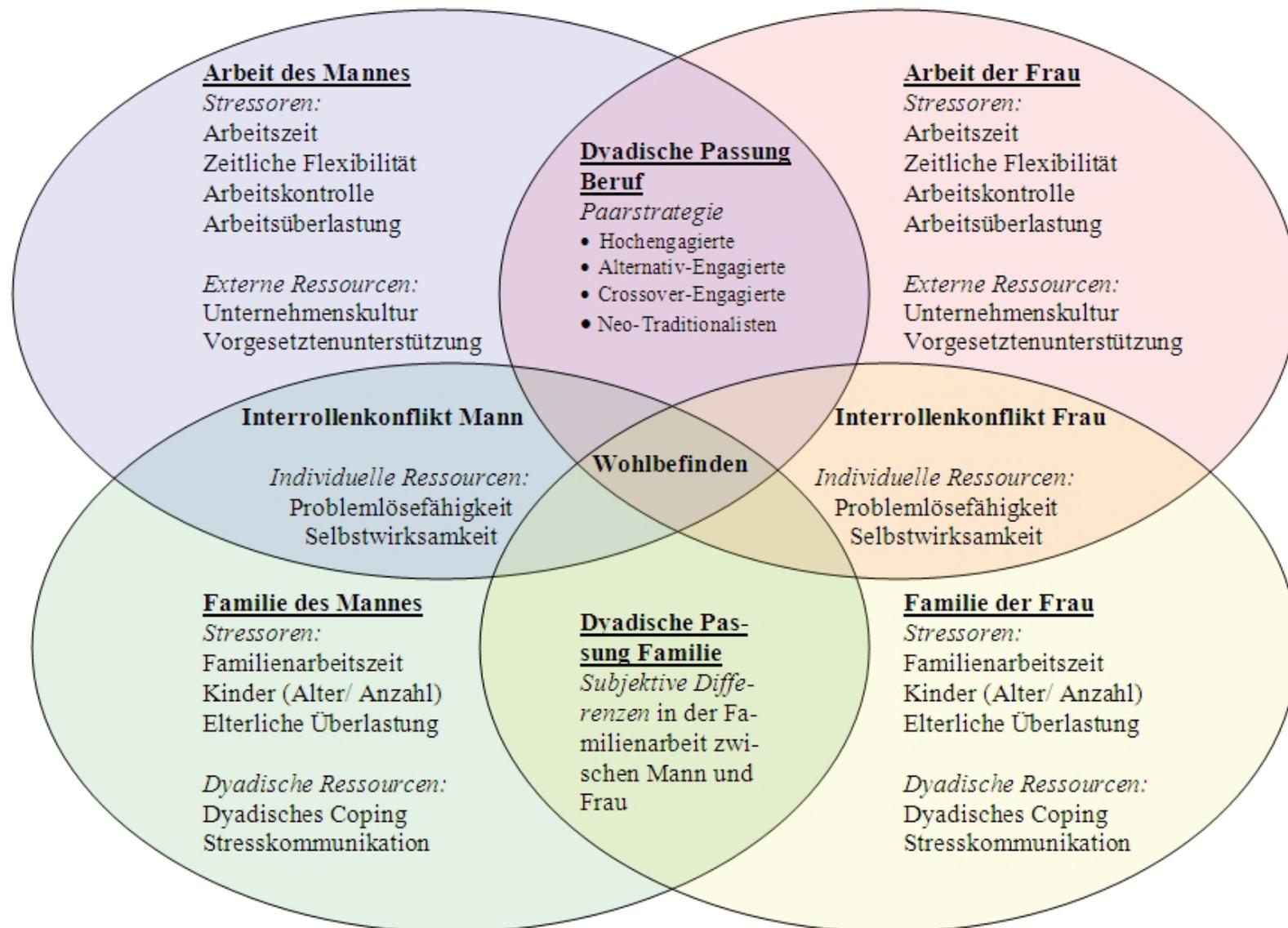


Abbildung 5: Überblick über die untersuchten Variablen

## **7.2 Zusammenhänge zwischen familiären bzw. beruflichen Stressoren und dem Interrollenkonflikt**

Es wurden sowohl familiäre, als auch berufliche Stressoren vorgestellt, die sich hauptsächlich auf zeitliche und belastungsbedingte Anforderungen beziehen (vgl. Kapitel 4 und 5). Hier besteht größtenteils Konsens in der Forschung, dass eine hohe Anzahl an Arbeitsstunden bzw. ein hohes zeitliches Engagement im familiären Bereich sowie hohe Belastungen in beiden Lebensbereichen zu einer erhöhten Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts führen können. Als positive Arbeitscharakteristika wurden zudem zeitliche Flexibilität und Kontrolle der Arbeitsabläufe herausgestellt, da so auf Familienangelegenheiten reagiert und ein Interrollenkonflikt gering gehalten werden kann. Die Anzahl und das Alter der Kinder sollen als Kontrollvariablen in die Analysen einbezogen werden, um eine Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Familien herzustellen. Aus diesen Befunden früherer Forschungsarbeiten leiten sich für die eigene Arbeit folgende Hypothesen ab:

### **7.2.1 Der Zusammenhang zwischen beruflichen Stressoren (Arbeitszeit, zeitliche Flexibilität, Arbeitskontrolle, Arbeitsüberbelastung) und dem Interrollenkonflikt**

- 1a. Eine hohe Arbeitszeit geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.
- 1b. Eine geringe zeitliche Flexibilität geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.
- 1c. Eine geringe Arbeitskontrolle geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.
- 1d. Eine hohe Arbeitsüberlastung geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.

### **7.2.2 Der Zusammenhang zwischen familiären Stressoren (elterliche Überlastung, Hausarbeitszeit) und dem Interrollenkonflikt**

- 2a. Eine hohe Hausarbeitszeit geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.
- 2b. Eine hohe elterliche Überlastung geht mit einem hohen Interrollenkonflikt einher.

### **7.3 Die Bedeutung von individuellen, dyadischen und externen Ressourcen für die Beziehungen zwischen Arbeits- bzw. Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

Generell soll davon ausgegangen werden, dass individuelle, dyadische und externe Ressourcen eine positive Funktion im Stressprozess haben. So ist es einer Person durch *individuelle Ressourcen* (i. e. Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit) eher möglich, einen Stressor als Herausforderung und nicht als Bedrohung wahrzunehmen (vgl. Kapitel 5.3). Individuelle Ressourcen moderieren somit die Zusammenhänge zwischen familiären bzw. beruflichen Stressoren und dem Interrollenkonflikt.

*Dyadische Ressourcen* (i. e. dyadisches Coping und Stresskommunikation) werden relevant, wenn eine Person nicht mehr in der Lage ist eine Situation allein zu bewältigen bzw. wenn beide Partner betroffen sind. Über dyadisches Coping kann sich eine Person somit Unterstützung vom Partner beim individuellen Stressprozess sichern und ist besser in der Lage allen Anforderungen beider Lebensbereiche gerecht zu werden. Eine konstruktive Kommunikation ist dabei hilfreich, da sich das Paar nur so über Lösungsmöglichkeiten austauschen kann, um den Stress zu verringern (vgl. Kapitel 5.3). Hier wird von einer stresspuffernden Wirkung dyadischer Ressourcen insbesondere hinsichtlich familiärer Stressoren und dem Interrollenkonflikt ausgegangen, da der Partner lediglich im familiären Setting verfügbar ist.

Als *externe Ressourcen* wurden positive Aspekte des Arbeitskontexts bezeichnet. Ebenso wie die Unterstützung vom Partner in Bezug auf familiäre Stressoren ist auch die Unterstützung des Vorgesetzten bei beruflichen Stressoren wichtig für eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf. Unterstützend wirkt dabei eine Unternehmenskultur, in der es möglich ist, familienfreundliche Maßnahmen zu nutzen, ohne Abstriche in der Karriere befürchten zu müssen (vgl. Kapitel 4.2). Auch hier soll von der stresspuffernden Wirkung sozialer Unterstützung des Vorgesetzten und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur ausgegangen werden. Folgende Hypothesen sollen somit die Analysen leiten:

### **7.3.1 Individuelle Ressourcen (Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Arbeits- bzw. Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

- 3a. Eine hohe Selbstwirksamkeit schwächt die Beziehungen zwischen der Arbeitsüberlastung und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3b. Eine hohe Selbstwirksamkeit schwächt die Beziehung zwischen beruflicher Arbeitszeit und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3c. Eine hohe Selbstwirksamkeit schwächt die Beziehung zwischen elterlicher Überlastung und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3d. Eine hohe Selbstwirksamkeit schwächt die Beziehung zwischen familiärer Arbeitszeit und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3e. Eine hohe Problemlösefähigkeit schwächt die Beziehungen zwischen der Arbeitsüberlastung und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3f. Eine hohe Problemlösefähigkeit schwächt die Beziehung zwischen beruflicher Arbeitszeit und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3g. Eine hohe Problemlösefähigkeit schwächt die Beziehung zwischen elterlicher Überlastung und dem Interrollenkonflikt ab.
- 3h. Eine hohe Problemlösefähigkeit schwächt die Beziehung zwischen familiärer Arbeitszeit und dem Interrollenkonflikt.

### **7.3.2 Dyadische Ressourcen (Dyadisches Coping & Stresskommunikation) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

- 4a. Dyadisches Coping reduziert den Effekt der elterlichen Überlastung auf den Interrollenkonflikt.
- 4b. Dyadisches Coping reduziert den Effekt der familiären Arbeitszeit auf den Interrollenkonflikt.
- 4c. Stresskommunikation reduziert den Effekt von elterlicher Überlastung und dem Interrollenkonflikt.
- 4d. Stresskommunikation reduziert den Effekt von familiärer Arbeitszeit und dem Interrollenkonflikt.

### **7.3.3 Externe Ressourcen (familienfreundliche Unternehmenskultur, Unterstützung durch Vorgesetzte) als Moderatoren für die Beziehungen zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt**

- 5a. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur (i. e. geringe zeitliche Anforderungen, geringe negative Karrierekonsequenzen, hohe positive Karrierekonsequenzen) verringert den Effekt der Arbeitszeit auf den Interrollenkonflikt.
- 5b. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur (i. e. geringe zeitliche Anforderungen, geringe negative Karrierekonsequenzen, hohe positive Karrierekonsequenzen) verringert den Effekt der Arbeitsüberlastung auf den Interrollenkonflikt.
- 5c. Die Unterstützung des Vorgesetzten verringert den Effekt der Arbeitszeit auf den Interrollenkonflikt.
- 5d. Die Unterstützung des Vorgesetzten verringert den Effekt der Arbeitsüberlastung auf den Interrollenkonflikt.

### **7.4 Unterschiede zwischen beruflich hoch-engagierten Paaren und beruflich geringer-engagierten Paaren hinsichtlich ihrer Lebensqualität**

Angelehnt an Moen & Yus (2000) Vorschlag der Einordnung erwerbstätiger Paare hinsichtlich des Umfangs der gemeinsam erbrachten Arbeitszeit soll auch in der vorliegenden Arbeit versucht werden, bestimmte Belastungsmuster zu charakterisieren, welche sich in der wahrgenommenen Lebensqualität (i. e. Grad des Wohlbefindens und der Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts) widerspiegeln. Es ist davon auszugehen, dass beruflich geringer-engagierte Paare kaum einen Interrollenkonflikt verspüren, da beide Partner genügend Zeit und Kraft für die Familie erübrigen können. Demgegenüber wird angenommen, dass beruflich hoch-engagierte Paare eher Schwierigkeiten mit der Vereinbarung von Familie und Beruf angeben, da sie durch ihr hohes zeitliches und emotionales Engagement im Beruf weniger Ressourcen für die Familie erübrigen können (vgl. Kapitel 3). Anzunehmen ist somit, dass hoch-engagierte Paare durch ihre höheren Belastungen auch ein höheres Konfliktempfinden und ein geringeres Wohlbefinden angeben als geringer-engagierte Paare. Konkret soll folgender Hypothese nachgegangen werden:

6. Paare mit hohem Engagement im Beruf weisen eine geringere Lebensqualität (hohen Interrollenkonflikt, geringes Wohlbefinden) im Vergleich zur Gruppe der geringer-engagierten Paare auf.

## **7.5 Zusammenhänge zwischen objektiven und subjektiven Differenzen in der Familienarbeit und dem Interrollenkonflikt**

Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf dyadischen Wechselbeziehungen zwischen beiden Partnern liegt, soll überprüft werden, ob objektive und subjektive Differenzen in der familiären Aufgabenteilung zwischen Mann und Frau mit dem Interrollenkonflikt zusammenhängen. Gemäß der Equity-Theorie (vgl. Walster et al., 1978) ist anzunehmen, dass eine Ungleichverteilung der Haus- und Erwerbsarbeit zu Ungunsten eines Partners zu einer Belastung für diesen wird und sich somit die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts erhöhen kann. Dem gegenüber postuliert das Gender-Display Modell, dass Frauen aufgrund ihrer Sozialisation stets einen größeren Anteil an Hausarbeit übernehmen als ihre Männer. Die Annahmen, welche der vorliegenden Untersuchung zugrunde liegen, müssen dementsprechend je nach beruflicher Situation spezifiziert werden.

Für *beruflich geringer-engagierte Paare* ist zu vermuten, dass in dieser Gruppe die meist teilzeiterwerbstätige Frau üblicherweise einen größeren Anteil der Familienarbeit übernimmt, um eine Überlastung beider Partner zu vermeiden. Geringe Differenzen in der Hausarbeit sollten demnach mit einem hohen Interrollenkonflikt insbesondere für die Männer verbunden sein, da dies auf eine Ungleichverteilung der Haus- und Erwerbsarbeit hinweist. Sowohl Equity-Theorie als auch Gender-Display Modell führen in diesem Fall zu derselben Annahme.

Für *beruflich stark eingebundene Paare* ist hingegen gemäß der Equity-Theorie anzunehmen, dass eine im Vergleich zum Partner erhöhte Mehrarbeit einen Interrollenkonflikt begünstigen kann. Eine Gleichverteilung, d. h. geringe Differenzen in der Hausarbeit, wären hier folglich mit einem geringen Interrollenkonflikt verbunden. Das Gender-Display Modell kommt hier jedoch zu einer anderen Annahme. Eine hohe Differenz in der Hausarbeit wäre gemäß dieser Theorie mit einem geringen Interrollenkonflikt assoziiert, da Frauen durch diese Mehrarbeit die Möglichkeit haben, ihre Weiblichkeit zu reproduzieren. Aus diesem Grund sollen die Annahmen beider Ansätze überprüft werden.

Ebenso sind Crossover-Prozesse zu vermuten, da die Differenzen in der Hausarbeit vom Ausmaß des Engagements beider Partner abhängen. Muss ein Partner z. B. aufgrund beruflicher Anforderungen seinen Anteil an der Hausarbeit reduzieren, ist anzunehmen, dass der andere Partner dies durch eigene Mehrarbeit kompensiert (vgl. Bolger et al., 1989) bzw. eine höhere Differenz zwischen eigener und vom Partner erbrachter Hausarbeit wahrnimmt. Aus diesen Annahmen leiten sich folgende Hypothesen ab:

- 7a. Für beruflich geringer-engagierte Paare: Je geringer die objektiven und subjektiven Differenzen in den Hausarbeitszeiten zwischen Mann und Frau, desto höher der Interrollenkonflikt des mehr belasteten Partners.
- 7b. Für beruflich hoch-engagierte Paare: Gemäß der Equity-Theorie wird angenommen, dass je höher die objektiven und subjektiven Differenzen in den Hausarbeitszeiten zwischen Mann und Frau, desto höher der Interrollenkonflikt des mehr belasteten Partners.
- 7c. Für beruflich hoch-engagierte Paare: Gemäß dem Gender-Display Modell wird angenommen, dass je höher die objektiven und subjektiven Differenzen in den Hausarbeitszeiten zwischen Mann und Frau, desto geringer der Interrollenkonflikt der Frau.
- 7d. Die Wahrnehmung eines hohen Interrollenkonflikts seitens des Mannes hängt mit der Einschätzung einer hohen subjektiven Differenz der Frau zusammen und vice versa (Crossover).

## **7.6 Der gleichzeitige Zusammenhang von Interrollenkonflikt und habituellem Wohlbefinden, sowie die Assoziation der Verläufe von negativem Spillover und dem aktuellen Wohlbefinden über die Zeit**

Zunächst soll der in der Fragebogenstudie erhobene *Interrollenkonflikt* in Beziehung zum habituellen Wohlbefinden gebracht werden, um die Auswirkungen einer ungenügenden Balance von Arbeits- und Familienleben zu verdeutlichen. Empirische Befunde konnten stets einen negativen Zusammenhang demonstrieren, der in der vorliegenden Studie überprüft werden soll (vgl. Kapitel 3.3). Dabei ist zusätzlich von Interesse, ob beide Formen des Interrollenkonflikts gleichermaßen zur Vorhersage des Wohlbefindens beitragen können. Studien belegen die stärkere Ausprägung des AFK im Vergleich zum FAK (vgl. Eagle et al., 1997). Davon ausgehend ist ein im Vergleich zum FAK stärkerer Zu-

sammenhang des AFK mit den Wohlbefindensindikatoren zu erwarten. Auch dieser Annahme soll in der vorliegenden Studie nachgegangen werden.

Innerhalb der Tagebuchstudie wurden der *negative Spillover* und das aktuelle Wohlbefinden auf der Basis täglicher Angaben erhoben. Dadurch können die Verläufe beider Variablen dahingehend untersucht werden, welchen Einfluss sie aufeinander ausüben. Der Zusammenhang zwischen Spillover und Wohlbefinden wird stets in die Richtung interpretiert, dass der Rollenkonflikt das Wohlbefinden beeinflusst. Es könnte aber auch sein, dass Menschen mit einem geringen Wohlbefinden dazu tendieren, mehr Stress wahrzunehmen (vgl. Kapitel 3.2.1). Es wird also erwartet, dass die Verursachung in beide Richtungen gehen kann. Dies zu überprüfen erlauben längsschnittliche Daten. Die folgenden Hypothesen sollen die Analysen leiten:

#### **7.6.1 Der gleichzeitige Zusammenhang zwischen Interrollenkonflikt und dem habituellen Wohlbefinden**

- 8a. Je höher der Interrollenkonflikt, desto geringer das habituelle Wohlbefinden.
- 8b. Im Vergleich zum FAK weist der AFK einen stärkeren Zusammenhang mit dem habituellen Wohlbefinden auf.

#### **7.6.2 Der Zusammenhang zwischen den Verläufen des negativen Spillovers und des aktuellen Wohlbefindens**

- 8c. Ein hoher negativer Spillover an einem Arbeitstag  $t$  ist mit einem geringeren aktuellen Wohlbefinden am Tag  $t+1$  verbunden.
- 8d. Ein geringes aktuelles Wohlbefinden an einem Arbeitstag  $t$  ist mit einem höheren negativen Spillover am Tag  $t+1$  verbunden.

## **7.7 Crossover-Prozesse zwischen Männern und Frauen bei der Wahrnehmung des Interrollenkonflikts und ihres Wohlbefindens über die Zeit**

Hinsichtlich des Ausgangsniveaus (Intercept) und des zeitlichen Verlaufs des negativen Spillovers und des Wohlbefindens (Slope) soll auch die wechselseitige Beeinflussung von Mann und Frau berücksichtigt werden, da von einer Interdependenz zwischen beiden Partnern auszugehen ist (vgl. Kapitel 3.3.2). Es wird angenommen, dass das Ausgangsniveau und die Änderungen im Wohlbefinden zwischen Mann und Frau durch gegenseitige Crossover-Prozesse parallel verlaufen.

Wechselbeziehungen zwischen dem negativen Spillover des Mannes (bzw. der Frau) und dem Wohlbefinden der Frau (bzw. des Mannes) können sowohl gleichzeitige, als auch zeitversetzte Effekte aufweisen. Diese Annahme basiert darauf, dass Crossover-Prozesse während eines Arbeitstags erst am Ende des Tages stattfinden können, wenn gemeinsame Zeit mit dem Partner verbracht wird. Durch gegenseitige Interaktionen können beide Partner die Wahrnehmung ihres Befindens gemeinsam regulieren (vgl. Westman & Vinokur, 1998). Dies kann dazu führen, dass ein hohes Konfliktempfinden eines Partners das Wohlbefinden des anderen Partners am selben Tag reduziert. Ebenso kann das hohe Wohlbefinden eines Partners durch wechselseitige Interaktion dazu beitragen, dass eine Person ein geringeres Konfliktempfinden am nächsten Tag verspürt. Daraus werden folgende Hypothesen abgeleitet:

- 9a. Ein hohes Ausgangsniveau des Wohlbefindens der Frau geht mit einem hohen Ausgangsniveau des Wohlbefindens des Mannes einher (und umgekehrt).
- 9b. Je höher die Veränderung des Wohlbefindens der Frau, desto höher die Veränderung des Wohlbefindens des Mannes (und umgekehrt).
- 9c. Ein hoher negativer Spillover des Mannes am Tag  $t$  ist mit einem geringeren Wohlbefinden der Frau am Tag  $t$  verbunden.
- 9d. Ein hohes Wohlbefinden des Mannes am Tag  $t$  ist mit einem geringeren negativen Spillover der Frau am Tag  $t+1$  verbunden.

## 8 Methode

### 8.1 Beschreibung des Vorgehens

Da psychologische Untersuchungen zur Doppelbelastung durch Arbeit und Familie im deutschen Sprachraum selten sind, lagen zu Beginn dieser Studie keine etablierten deutschsprachigen Erhebungsinstrumente vor. Daher wurden die einschlägigen in U.S. - amerikanischen Studien verwendeten Skalen übersetzt und in Vorstudien auf ihre Verständlichkeit, Relevanz und Messgüte überprüft. Die internen Konsistenzen der Skalen erwiesen sich als zufrieden stellend (vgl. Kapitel 8.2). Die hier berichteten Ergebnisse basieren auf verschiedenen Studien. Für die Fragebogenstudie standen bereits Daten von 38 Elternpaaren aus dem Ostthüringer Raum zur Verfügung, welche im Rahmen der von der Autorin angefertigten Magisterarbeit im Jahr 2002 erhoben wurden (vgl. Spiegler, 2003). Im Jahr 2004 konnten zusätzlich 32 Paare aus dem Mittelthüringischen und 31 Paare aus dem Hessischen Raum für die Fragebogenstudie gewonnen werden. An der Fragebogenstudie nahmen somit insgesamt 101 Paare teil. Um auch längsschnittliche Daten zur Vereinbarung von Beruf und Familie in die Untersuchung einzubeziehen, wurden im Jahr 2006 insgesamt 71 Paare aus Gesamtdeutschland für die Tagebuchstudie über ein Schneeballverfahren rekrutiert.

In die Studie wurden ausschließlich Paare einbezogen. Bedingung für die Teilnahme war, dass beide Eltern berufstätig sein und mindestens ein Kind im Kindergarten- oder Grundschulalter haben sollten, da bei kleinen Kindern mit einem vergleichsweise höheren Betreuungsaufwand zu rechnen ist (vgl. Suitor, 1991).

Die Paare der Tagebuchstudie wurden gebeten, ein standardisiertes Tagebuch über 14 aufeinanderfolgende Tage auszufüllen. Zusätzlich wurde von den Teilnehmern eine gekürzte Version des für die Fragebogenstudie verwendeten Fragebogens ausgefüllt. Aus dem Tagebuch wurden die täglichen Angaben zu Wohlbefinden und Konfliktempfinden der einen Woche des Befragungszeitraums mit der zweiten Woche zusammengefasst. Da es keine systematischen Differenzen in den Mittelwerten der jeweiligen Tage beider Wochen gibt, kann durch dieses Vorgehen eine höhere Validität erreicht werden. Auf diese Weise können generelle Verlaufsmuster aufgedeckt werden (vgl. Kapitel 9.1.2).

Die Auswertung der Fragebogendaten erfolgte mit Hilfe des Statistik-Programms SPSS mittels Korrelationen, Varianzanalysen und Regressionen. Um dyadische Abhängigkeiten zwischen den Partnern zu modellieren, wurden Strukturgleichungsmodelle mit

AMOS 6.0 gerechnet (vgl. Kenny et al., 2006). Längsschnittliche Analysen wurden ebenfalls mittels AMOS 6.0 durchgeführt, so dass es möglich war, den Einfluss des Konflikterlebens und des Wohlbefindens von einem Partner auf den anderen mittels eines Latent Growth Curve Modells zu untersuchen (vgl. Kapitel 8.4).

## 8.2 Beschreibung der Stichproben

Wie im Vorgehen beschrieben, wurden die Daten der ostdeutschen Paare bei der Fragebogenstudie zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten erhoben. Hinzu kommt die westdeutsche Stichprobe, die ebenfalls für die Fragebogenstudie rekrutiert werden konnte. Die Differenzen im Zeitpunkt und der Region der Erhebung wurden zum Anlass genommen, Unterschiede in den deskriptiven Kennwerten und den Skalenmittelwerten zu überprüfen. Da sich zwischen den *beiden ostdeutschen Stichproben* der Fragebogenstudie lediglich Unterschiede in der Arbeitsortgestaltung und dem Familien-Arbeitskonflikt der Frauen finden, wurden die Stichproben zu einer Gesamtstichprobe zusammengefasst. Aufgrund von Unterschieden zwischen diesen *ostdeutschen und den westdeutschen Paaren* sollen jedoch sowohl die Stichprobenbeschreibung, als auch die deskriptiven Kennwerte (Mittelwerte und Standardabweichungen) dieser Stichproben zunächst separat dargestellt werden. Daneben soll auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Bildungsstand, Arbeitspensum, beruflicher Status und Arbeitsortgestaltung bei der Stichprobenbeschreibung hingewiesen werden.

### 8.2.1 Die ost- und westdeutsche Stichprobe der Fragebogenstudie

**Die 70 ostdeutschen Paare** der Fragebogenstudie sind zu 75,8% verheiratet und seit durchschnittlich 8,3 Jahren ein Paar (SD = 4,51). Frauen sind im Mittel 32,2 Jahre (SD = 4,25) alt und damit jünger als ihre Männer mit im Mittel 34,5 Jahren (SD = 4,70) ( $t = -5,530$ ,  $df=69$ ,  $p < .000$ ). Die Paare haben durchschnittlich 1,7 Kinder (SD = 0,78) (41,4% haben 1 Kind, 50,0% haben 2 Kinder, 7,1% haben 3 Kinder und 1,4% haben 6 Kinder), wobei das jüngste Kind durchschnittlich 3,7 Jahre (SD = 2,40) alt ist. Die Frauen in dieser Stichprobe haben etwa den gleichen Schulabschluss wie ihre Männer (Frauen: 54,3% Abitur, 44,3% 10. Klasse Abschluss und 1,4% 8. Klasse Abschluss; Männer: 50% Abitur, 47,1% 10. Klasse Abschluss und 2,9% 8. Klasse Abschluss). Die Paare hatten etwa zur

Hälfte einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Frauen: 31,4% Universität, 10% Fachhochschule, 32,9% Fachschule, 22,9% Lehre, 2,9% kein Abschluss; Männer: 37,1% Universität, 5,7% Fachhochschule, 8,6% Fachschule, 48,6% Lehre) und stellen damit im Vergleich zur ostdeutschen Gesamtbevölkerung eine bildungsmäßig privilegierte Gruppe dar (vgl. Statistisches Amt der DDR, 1990), wobei Frauen eine bedeutsam höhere Bildung haben im Vergleich zu ihren Männern ( $z = -2,394$  bei  $p < .05$ ). Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses können keine Unterschiede festgestellt werden ( $t = -1,632$ ,  $df = 69$ ,  $p > .10$ ). Die Mehrheit beider Geschlechter ist angestellt in der Privatwirtschaft (Frauen: 44,3%; Männer: 57,1%) oder im öffentlichen Dienst (Frauen: 35,7%; Männer: 17,1%). Auch die Anteile verbeamteter (Frauen: 8,6%; Männer: 10,0%) und selbständiger (Frauen: 4,3%; Männer: 7,1%) Männer und Frauen sind ähnlich. Des Weiteren widmen sich noch 5,7% der Frauen dem Studium, während 1,4% der Männer angeben, sich in einer Umschulung zu befinden und 1,4% neben der Selbständigkeit auch eine Ausbildung machen. Jeweils 1,4% der Männer und der Frauen geben an, mithelfende Familienangehörige im heimischen Betrieb zu sein und 4,3% der Männer machen sonstige Angaben. Die Arbeitsortgestaltung ist bei Männern und Frauen gleich ( $z = -,878$  bei  $p > .10$ ). Ausschließlich am Arbeitsplatz arbeiten 82,9% der Frauen und 77,1% der Männer. Daneben arbeiten 11,4% der Frauen und 20,0% der Männer teilweise im Betrieb und teilweise zu Hause, während nur 4,3% der Frauen und 2,9% der Männer ganz zu Hause arbeiten. Deutliche Unterschiede können jedoch in Bezug auf die Arbeitsstunden pro Woche zwischen den Geschlechtern festgestellt werden ( $t = -7,606$ ,  $df = 68$ ,  $p < .000$ ). Frauen gaben an durchschnittlich 32,10 Stunden ( $SD = 10,18$ ) zu arbeiten, während die Männer im Mittel 42,16 Stunden ( $SD = 7,02$ ) arbeiten. Von den Frauen gaben 57,1% an, unter 39 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein, 38,6% erledigten zwischen 39 und 45 Stunden und lediglich 1,4% über 45 Stunden an Erwerbsarbeit. Nur 11,9% der Männer arbeiten dagegen unter 39 Stunden, die Mehrheit von 65,2% investiert zwischen 39 und 45 Stunden in ihre Arbeit und immerhin noch 18,6% leisten über 45 Stunden pro Woche für ihre Erwerbstätigkeit inklusive aller Überstunden. Unter Einbezug staatlicher Unterstützung, wie Kinder- und Erziehungsgeld, liegt das Nettoeinkommen der Familie zwischen 2000-3000 Euro.

**Die 31 westdeutschen Paare** der Fragebogenstudie sind zu 80,6% verheiratet und seit durchschnittlich 8,3 Jahren ein Paar ( $SD = 3,89$ ). Das Alter der Frauen ist mit durchschnittlich 34,9 Jahren ( $SD = 3,70$ ) etwas höher als bei den ostdeutschen Frauen ( $t = -2,549$ ,  $df = 99$ ,  $p < .05$ ). Die Männer sind mit im Mittel 38,2 Jahren ( $SD = 5,02$ ) älter als ihre Frauen ( $t = -6,058$ ,  $df = 30$ ,  $p < .000$ ) und als ostdeutsche Männer ( $t = -2,556$ ,  $df = 99$ ,

$p < .05$ ). Mit einem zu ostdeutschen Paaren vergleichbar hohem Nettoeinkommen zwischen im Mittel 2000-3000 Euro müssen in dieser Gruppe durchschnittlich 1,81 Kinder ( $SD = 0,65$ ) versorgt werden (32,3% haben 1 Kind, 54,8% haben 2 Kinder, 12,9% haben 3 Kinder). Das jüngste Kind in der Familie ist durchschnittlich 3,97 Jahre alt ( $SD = 1,47$ ). Die Männer und Frauen dieser Stichprobe erwarben vergleichbare Schulabschlüsse (Frauen: 58,1% Abitur, 38,7% 10. Klasse Abschluss und 3,2% 8. Klasse Abschluss; Männer: 61,3% Abitur, 35,5% 10. Klasse Abschluss und 3,2% 8. Klasse Abschluss). Die Ausbildungsabschlüsse der Frauen sind nur marginal höher im Vergleich zu ihren Männern (Frauen: 41,9% Universität, 0% Fachhochschule, 19,4% Fachschule, 32,3% Lehre, 3,2% kein Abschluss; Männer: 32,3% Universität, 9,7% Fachhochschule, 0% Fachschule, 54,9% Lehre, 3,2% keinen Abschluss) ( $z = -1,878$  bei  $p = .060$ ). Im Vergleich mit der ostdeutschen Stichprobe ergibt sich lediglich ein marginaler Unterschied in Bezug auf den Schulabschluss des Mannes ( $z = -1,838$  bei  $p < .10$ ). Westdeutsche Männer weisen einen etwas höheren Schulabschluss auf als ostdeutsche Männer. Bei den Ausbildungsabschlüssen unterscheiden sie sich hingegen nicht. Insgesamt stellen auch die westdeutschen Paare eine für Deutschland bildungsmäßig privilegierte Gruppe dar (vgl. Statistisches Bundesamt, 2008). Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses konnten keine Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Paaren und zwischen den Geschlechtern festgestellt werden. Auch hier sind beide Partner mehrheitlich Angestellte des öffentlichen Dienstes (Frauen: 32,3%; Männer: 12,9%) oder der Privatwirtschaft (Frauen: 22,6%; Männer: 45,2%). Die Paare sind zudem relativ häufig verbeamtet (Frauen: 16,1%; Männer: 12,9%) oder selbständig (Frauen: 19,4%; Männer: 19,4%). Je ein Mann und eine Frau befinden sich außerdem in einer Ausbildung (je 3,2%) und eine Frau in einer Umschulung (3,2%). Eine Frau gibt an, Mithelfende in einem Familienunternehmen zu sein (3,2%), während zwei Männer (6,5%) sonstige Angaben machen. In Bezug auf die Arbeitsortgestaltung können Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Frauen festgestellt werden ( $z = -4,503$ , bei  $p < .001$ ). So arbeiten 82,9% der ostdeutschen im Vergleich zu 41,9% der westdeutschen Frauen ausschließlich im Betrieb. Dagegen geben lediglich 11,4% der ostdeutschen im Vergleich zu der Mehrheit von 58,1% der westdeutschen Frauen an, teilweise zu Hause arbeiten zu können. Bei den Männern arbeiten 77,4% der westdeutschen im Vergleich zu 77,1% der ostdeutschen Männer ausschließlich im Betrieb, während 20% der ostdeutschen im Vergleich zu 19,4% der westdeutschen Männer teilweise zu Hause arbeiten konnten. Der Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern der westdeutschen Stichprobe ist bedeutsam ( $z = -2,668$  bei  $p < .01$ ). Die Frauen arbeiten signifikant mehr zu

Hause als ihre Männer. Auch hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit gibt es deutliche geschlechts- und regionalspezifische Unterschiede. So arbeiten westdeutsche Frauen mit durchschnittlich 22,9 Stunden (SD= 9,637) deutlich weniger als ostdeutsche Frauen ( $t= 3,509$ ,  $df= 94$ ,  $p < .01$ ). In dieser Gruppe arbeiten 80,6% der Frauen unter 39 Stunden pro Woche, 6,4% zwischen 39 und 45 Stunden, sowie 3,2% mehr als 45 Stunden pro Woche. Westdeutsche Männer arbeiten mit durchschnittlich 41,56 Stunden (SD = 10,497) etwa genauso viel wie die ostdeutschen Männer, engagierten sich zeitlich für ihren Beruf aber bedeutend mehr als ihre Frauen ( $t= -6,068$ ,  $df= 23$ ,  $p < .001$ ). Immerhin 28,9% der Männer arbeiteten unter 39 Stunden pro Woche, 38,7% zwischen 39-45 Stunden pro Woche und noch 19,4% über 45 Stunden pro Woche. 4 Männer (12,9%) haben keine Angaben über den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit gemacht, da ihre Arbeitszeiten stark auftragsabhängig sind.

### 8.2.2 Die Stichprobe der Tagebuchstudie

**Die 71 Paare der Tagebuchstudie** sind seit durchschnittlich 13,7 Jahren ein Paar (SD = 5,844) und haben im Mittel 1,9 Kinder (SD = ,886) (34,8% haben 1 Kind, 50,0% haben 2 Kinder, 10,6% haben 3 Kinder, 1,5% haben 4 Kinder und 3,0% haben 5 Kinder). Das jüngste Kind ist mit durchschnittlich 4,88 Jahren (SD = 2,60) etwas älter als bei den Paaren der Fragebogenstudie. Die Frauen sind im Mittel 35,20 Jahre alt (SD = 4,92), während die Männer mit durchschnittlich 38,52 Jahren (SD = 7,83) deutlich älter als ihre Frauen sind ( $t= -4,171$ ,  $df=66$ ,  $p < .001$ ). Beide Geschlechter unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Schul- und Ausbildungsabschlüsse, sowie hinsichtlich ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht bedeutsam. So haben 1,5% der Frauen und 3,0% der Männer einen Schulabschluss der 8. Klasse, eine Mehrheit von 62,1% der Frauen und 53,0% der Männer einen 10. Klasse Abschluss und 36,3% der Frauen und 44,0% der Männer Abitur. Bei den Frauen haben 6%, bei den Männern 3% keinen Abschluss bzw. machten keine Angaben. Während eine Mehrheit von 51,5% der Männer eine handwerkliche oder kaufmännische Lehre absolvierte, sind es bei den Frauen 28,8%. Dagegen gibt eine Mehrheit von 40,8% der Frauen an, einen Fachschulabschluss zu besitzen, während dies lediglich auf 16,6% der Männer zutrifft. In gleichem Umfang von 10,6% haben sowohl Frauen als auch Männer einen Fachhochschulabschluss. Auch der Universitätsabschluss unterscheidet sich mit 13,6% der Frauen und 18,2% der Männer kaum zwischen den Geschlechtern. Die Mehrheit der Frauen und Männer ist in der Privatwirtschaft (Frauen: 37,9%; Männer: 56,1%)

oder im öffentlichen Dienst (Frauen: 28,8%; Männer: 10,6%) angestellt. Zu gleichen Teilen sind sie verbeamtet (beide Geschlechter: 6,1%), die Männer sind jedoch mit 17,1% fast doppelt so häufig selbstständig wie die Frauen mit 9,1%. Mithelfende Familienangehörige sind nur 3% der Frauen. Angehörige beider Geschlechter befinden sich außerdem in einer Ausbildung (Frauen: 1,5%; Männer: 4,5%), aber nur 4,5% der Frauen machen eine Weiterbildung oder Umschulung. Sonstige Angaben machen noch 7,6% der Frauen und 4,5% der Männer. Unterschiede existieren wiederum zwischen den Geschlechtern hinsichtlich des Umfangs der Erwerbstätigkeit. Frauen investieren mit durchschnittlich 29,12 Stunden (SD = 8,58) deutlich weniger Zeit in ihre Arbeit als Männer mit im Mittel 40,83 Stunden (SD = 10,78) ( $t = -8,932$ ;  $df = 52$  bei  $p < .001$ ). Auch hier bewegt sich das Nettoeinkommen der Familie zwischen 2000-3000 Euro. Da lediglich 11 Paare (16,7%) angaben in Teilen Westdeutschlands zu leben, wurde auf eine regionale Differenzierung der Stichproben bei den Analysen verzichtet.

### **8.3 Beschreibung der Erhebungsinstrumente**

Zunächst werden die verwendeten Skalen der Fragebogenstudie vorgestellt, danach wird das Tagebuch näher erläutert. Der besseren Übersichtlichkeit willen, wurden die Angaben zu den Reliabilitäten der Skalen in Tabellen an das Ende jedes Abschnitts gestellt.

#### **8.3.1 Die Instrumente der Fragebogenstudie**

Der Fragebogen umfasst folgende Themenblöcke: die demografischen Angaben, die berufliche und die familiäre Situation, die individuellen, dyadischen und externen Ressourcen, die Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Familienleben sowie das Wohlbefinden.

### 8.3.1.1 Erfassung der demografischen Angaben

Neben dem Alter, dem Geschlecht, dem Familienstand, dem Schul- und Ausbildungsabschluss, dem/den erlernten Beruf/en wurden auch das gegenwärtige Beschäftigungsverhältnis und der aktuell ausgeübte Beruf erhoben. Zusätzlich wurden bezüglich der beruflichen Situation erfasst, an welchem Ort eine Person überwiegend arbeitet (1=ganz im Betrieb; 2=ganz zu Hause; 3=teils im Betrieb/teils zu Hause) und welche Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung sie nutzen kann (1=Vollzeitarbeit; 2=Teilzeitarbeit; 3=Schichtarbeit; 4=Gleitzeit; 5=flexible Arbeitszeit; 6=Jobsharing; 7=Wochenendarbeit; 8=Auftragsabhängige Arbeitszeit; 9=Sonstige). Die Antwortmöglichkeiten ließen bei dieser Frage Mehrfachnennungen zu. Außerdem wurden die Teilnehmer zu ihrer finanziellen Situation befragt (Notwendigkeit zweier Einkommen [1= Ja; 0= Nein] und monatliches Nettoeinkommen [1= 1000 DM oder weniger; 2= 1001-2000 DM; ... ; 8= über 7000 DM bzw. 1= 500 Euro oder weniger; 2= 501-1000 Euro;...; 8= über 3500 Euro]). In Bezug zur familiären Situation wurden zudem die Anzahl und das Alter des/r Kindes/r erhoben.

### 8.3.1.2 Erfassung von Stressoren des Arbeitslebens

Ein wichtiger Stressor im Zusammenhang mit dem Arbeits-Familienkonflikt ist die wöchentliche **Arbeitszeit** einer Person. Die Teilnehmer wurden deshalb gebeten, ihre durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Woche zu notieren.

In Bezug auf die subjektiven Einschätzungen des Arbeits- und Familienlebens wurde größtenteils auf Skalen zurückgegriffen, die im englisch-sprachigen Raum verbreitet sind. Diese wurden von der Autorin übersetzt. Die englischen Originalversionen werden zusammen mit den Übersetzungen im Anhang 1 dargestellt.

Ein weiterer Stressor ist die **Arbeitsüberlastung**, welche mit Hilfe einer von Camman, Fishman, Jenkins & Klesh (1979) entwickelten Skala erhoben wurde. Diese soll das Ausmaß des Überlastungsempfindens durch arbeitsbedingte Anforderungen erfassen und setzt sich aus den drei folgenden Items zusammen: „Ich habe zu viel bei der Arbeit zu tun, um alles gut machen zu können.“, „Ich habe den Eindruck, nie genügend Zeit zu haben, um alles zu schaffen.“, „Meine Arbeit überfordert mich oft.“ Die Antwortkategorien lagen zwischen 1=stimmt nicht bis 5=stimmt völlig.

Als positive Merkmale des Arbeitslebens wurde neben der Arbeitskontrolle auch die zeitliche Flexibilität erhoben. Die Skala **Arbeitskontrolle** soll das Ausmaß des Handlungsspielraums während der Arbeit erfassen und setzt sich aus sechs von Kohn & Schooler (1982) entwickelten Items zusammen. Ein Beispielitem ist: „In welchem Maße können Sie Ihre Arbeit frei und unabhängig planen und durchführen?“ Die fünf möglichen Antworten lagen zwischen 1=in sehr geringem Maße und 5=in vollem Maße.

Die Skala **zeitliche Flexibilität**, d. h. der Grad sich die Arbeitszeit seinen Bedürfnissen entsprechend einzuteilen, wurde von Clark (2001) entwickelt und beinhaltet insgesamt 5 Items. Auch hier konnten die Teilnehmer zwischen fünf Antwortkategorien wählen (1=trifft nicht zu bis 5=trifft völlig zu). Das Item „Es ist für meinen Arbeitgeber in Ordnung, wenn ich zu Hause arbeite statt im Betrieb“ soll als Beispiel für diese Skala dienen.

Wie aus Tabelle 4 ersichtlich, sind die Reliabilitäten der erhobenen Skalen zufriedenstellend bis gut.

**Tabelle 4: Skalenreliabilitäten der Arbeitstressoren für ost- und westdeutsche Elternpaare der Fragebogenstudie getrennt nach Geschlecht ( $\alpha$ -Reliabilität)**

Skala	Ost		West	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Arbeitskontrolle</b>	.73	.83	.66	.78
<b>Zeitliche Flexibilität</b>	.73	.83	.83	.71
<b>Arbeitsüberlastung</b>	.79	.80	.79	.77

### 8.3.1.3 Erfassung von Stressoren des Familienlebens

Ebenso, wie der Umfang der Arbeitszeiten, wurde auch die **Hausarbeitszeit** als ein wichtiger Stressor im Überschneidungsbereich zwischen Arbeit und Familie erhoben. Die Teilnehmer wurden gebeten, die Zeit anzugeben, welche sie selbst für Haushaltstätigkeiten an einem Arbeitstag und am Wochenende aufwenden. Zusätzlich sollte sie die Menge an Zeit einschätzen, die andere Personen (der/die Partner/in; die Kinder, Familienangehörige, Haushälterin, Stundenhilfe, sonstige Personen) dafür an einem Arbeitstag und am Wochenende investieren. Die Instruktionen für diese Frage wurden bei der zweiten Erhebung

leicht verändert. Es wurde nun nicht mehr nach dem durchschnittlichen zeitlichen Umfang der Familienarbeiten am *gesamten* Wochenende gefragt, sondern nach *einem Tag* des Wochenendes, um die Angaben des Wochenendes mit den Angaben des Wochentages vergleichbar zu machen. Für die erste ostdeutsche Stichprobe wurden die Werte des Wochenendes dazu durch 2 geteilt.

Als weiterer Stressor im familiären Bereich wurde die von Aryee, Luk et al. (1999) entwickelte Skala zur *elterlichen Überlastung* erhoben. Damit sollte das Ausmaß erfasst werden, inwieweit sich Personen durch die Anforderungen als Elternteil überlastet fühlt und ist damit inhaltlich ein Pendant zur Arbeitsüberlastung. Die drei Items lauten wie folgt: „Wie oft denken Sie, dass Ihr/e Kind/er zu viel von Ihnen abverlangen?“, „Wie oft denken Sie, dass Sie als Elternteil zu viel zu tun haben?“ und „Generell gesehen, wie oft fühlen Sie sich von den Anforderungen an Ihr Elterndasein überfordert?“ Die zur Verfügung stehenden Antwortoptionen waren 1=niemals, 2=selten, 3= ab und zu, 4=häufig und 5=immer. Die Reliabilität dieser Skala war sowohl für die ostdeutschen Frauen mit  $\alpha = .73$  als auch für die westdeutschen Paare mit  $\alpha = .77$  für beide Geschlechter zufriedenstellend. Für die ostdeutschen Männer ist sie jedoch  $\alpha = .58$  als nicht genügend zu bezeichnen. Befunde im Zusammenhang mit der elterlichen Überlastung der Männer besitzen demnach nur eingeschränkte Zuverlässigkeit.

#### 8.3.1.4 Erfassung von individuellen, dyadischen und externen Ressourcen

Als *individuelle Ressourcen* wurden Problemlösefähigkeit und Selbstwirksamkeit erhoben. Die 4 Items der Skala **Selbstwirksamkeit** wurden von Schwarzer (1986) entnommen und beinhalten z. B. Items wie „Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen.“ Damit sollte die Kompetenzerwartung der Teilnehmer erfasst werden, da sie einen Einfluss auf die Wahrnehmung eines Stressors haben kann. Die Teilnehmer konnten wiederum auf einer Skala zwischen 1 (stimmt nicht) bis 5 (stimmt völlig) einschätzen, ob die Items auf sie zutrafen.

Mit den 6 Items der von Hofer, Noack, Wild & Kracke (1996) entwickelten Skala wurde **Problemlösefähigkeit** erfasst. Ein Beispielitem, welches die Handlungskompetenz einer Person widerspiegelt, ist: „Wenn ich Schwierigkeiten habe, überlege ich, wodurch ich sie ändern kann.“ Den Teilnehmern standen wiederum fünf Antwortoptionen (1= stimmt nicht bis 5= stimmt völlig) zur Verfügung.

Dyadisches Coping und Stresskommunikation gehören zu den *dyadischen Ressourcen*. Mit Hilfe von 7 Items wurde **Dyadisches Coping** erfasst (z. B. „Ich gebe meinem/r Partner/in das Gefühl, dass ich ihn/sie verstehe.“), während **Stresskommunikation** mittels 5 Items erhoben wurde (z. B. „Ich sage meinem/r Partner/in offen, wie ich mich fühle und dass ich froh über seine/ihre Unterstützung wäre.“). Beide Skalen wurden von Bodenmann (1995) entwickelt. Die Antwortoptionen lagen zwischen 1 (niemals) bis 5 (immer). Es sei bemerkt, dass die Skala zum dyadischen Coping zwei der drei von Bodenmann (1995) unterschiedenen Formen umfasst, und zwar delegiertes dyadisches Coping und supportives dyadisches Coping (jedoch nicht hostiles dyadisches Coping). Dies soll die Fähigkeit einer Person wiedergeben, dem Partner in Stresssituationen Hilfe und Unterstützung zu gewähren, während Stresskommunikation die Mitteilung eigener Bedürfnisse beinhaltet.

Zu den *externen Ressourcen* zählen die Unterstützung durch den Vorgesetzten in Bezug auf familiäre Bedürfnisse und eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Zur Erfassung dieser Konstrukte wurden stets Skalen verschiedener Autoren herangezogen. Um jedoch eine eindimensionale Skala zu erhalten, wurden Faktorenanalysen mit Varimax-Rotation durchgeführt.

Zur Erhebung der **Unterstützung des Vorgesetzten** wurde sowohl die Skala von Clark (2001) als auch von Thompson et al. (1999) verwendet. Zudem wurden einige Items selbst entwickelt, welche zusätzliche Aspekte der Vereinbarung von Familie und Beruf abdecken sollten (z. B. die Berücksichtigung familiärer Verpflichtung bei der Absprache von Terminen). Insgesamt wurden so 15 Items genutzt, um die Unterstützung des Vorgesetzten zu erheben. Eine mit diesen Items durchgeführte Faktorenanalyse resultierte in einer Vier-Faktoren-Lösung, die für ostdeutsche Männer 68,5% (West: 71,4%) der Varianz aufklärten, wobei Faktor 1 bereits 41,1% (West: 37,7%) zur Varianzaufklärung beitrug. Für ostdeutsche Frauen klärten 4 Faktoren 72,5% (West: 73,9%) der Varianz auf, wobei wiederum der erste Faktor mit 48,7% (West: 48,6%) die meiste Varianzaufklärung leistete. Eine Beurteilung des Varianzdiagramms machte deutlich, dass stets nach dem ersten Faktor eine deutliche Diskontinuität auftritt, so dass eine Beschränkung auf einen Faktor für sinnvoll erachtet wird. Diese auf 6 Items reduzierte Version erwies sich als am besten geeignet, die Unterstützung des Vorgesetzten zu erfassen. Die Items lauten: „Mein Vorgesetzter versteht, dass ich auch familiäre Pflichten habe.“; „Mein Vorgesetzter hört mir zu, wenn ich über meine Familie spreche.“; „Mein Vorgesetzter, versteht meine familienbezogenen Anforderungen.“; „Das mittlere Management und die Geschäftsführung

haben Verständnis dafür, dass sich Mitarbeiter um ältere Familienangehörige kümmern.“; „Im Allgemeinen sind die Vorgesetzten in diesem Unternehmen den familienbezogenen Bedürfnissen der Mitarbeiter sehr entgegenkommend.“; „Mein Vorgesetzter berücksichtigt familiäre Angelegenheiten bei der Festsetzung von Terminen.“ Die drei erstgenannten Items wurden von Clark (2001) konstruiert, während die beiden vorletzten Items aus der Studie von Thompson et al. (1999) stammen und das letzte Item selbst entwickelt wurde. Alle weiteren Items, welche der Studie von Thompson et al. (1999) entnommen wurden, konnten keine Berücksichtigung bei der Skalenbildung finden.

In Bezug auf die **Familienfreundlichkeit eines Unternehmens** wurden ebenfalls von Thompson et al. (1999) verschiedene Skalen einbezogen. Neben zeitlichen Anforderungen wurden auch Karrierekonsequenzen durch Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen als Merkmal einer familienfreundlichen Unternehmenskultur in der Untersuchung erhoben. Zusätzlich wurde eine selbstentwickelte Skala verwendet, welche die Auswirkungen der Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Karriere erfassen sollte.

Die Skala zu *zeitlichen Anforderungen* besteht aus 4 Items mit den Antwortmöglichkeiten 1=trifft nicht zu bis 5= trifft völlig zu. Inhaltlich lässt sich diese Skala auch mit den Erwartungen an Präsenzzeiten gleichsetzen, wenn eine Person in ihrer Karriere vorankommen möchte. Dementsprechend kennzeichnet diese Skala eine familienunfreundliche Unternehmenskultur. Ein Beispielitem ist: „Um in diesem Unternehmen voran zu kommen, wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie mehr als 50h die Woche arbeiten (sei es am Arbeitsplatz oder zu Hause).“

Bei den *Karrierekonsequenzen* in Bezug auf die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen wurden zusätzlich zu den von Thompson et al. (1999) entwickelten 4 Items, sechs selbstentwickelte Items erhoben, welche konkreter den Einfluss einer Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Karriere beleuchten sollten. Auch hier wurde eine Faktorenanalyse mit Varimax-Rotation mit allen 10 Items gerechnet. Es konnten 3 Faktoren extrahiert werden, wobei das Varianzdiagramm eine deutliche Diskontinuität nach dem 2. Faktor zeigte und somit 2 Faktoren beibehalten wurden. Die selbstentwickelten Items luden bis auf zwei Items auf dem ersten Faktor, während die Items der Skala von Thompson et al. (1999) den zweiten Faktor bildeten (bei den westdeutschen Männern war die Verteilung der Items auf die Faktoren umgekehrt). Insgesamtklärte der erste Faktor für ostdeutsche Frauen 68,9% der Gesamtvarianz auf (West: 68,0%), wobei auf den ersten Faktor bereits 37,1% (West: 35,9%) und auf dem 2. Faktor 20,9% (West: 18,4%) der Varianzaufklärung entfiel. Bei den ostdeutschen Männern wurden 63,2% (West: 76,2%) der Varianz aufgeklärt, wobei

32,9% (West: 37,5%) auf den ersten Faktor und 19,0% (West: 28,2%) auf den zweiten Faktor entfielen.

Die 4 selbstentwickelten Items des ersten Faktors wurden als *positive Karrierekonsequenzen* bezeichnet und lauten wie folgt: „In meinem Unternehmen ist Teilzeitarbeit kein Karrierehindernis.“; „In meinem Unternehmen kann man auch mit Teilzeit verantwortungsvolle Positionen einnehmen.“; „In meinem Unternehmen kann man auch mit Teilzeit anspruchsvolle Tätigkeiten erledigen.“; „In meinem Unternehmen ist es akzeptiert in Teilzeit zu arbeiten, wenn man Kinder hat.“

Die 4 Items des zweiten Faktors wurden als *negative Karrierekonsequenzen* bezeichnet und wurden von Thompson et al. (1999) entwickelt. Sie lauten: „Mitarbeiter, die Familienunterstützende Maßnahmen (z. B. Jobsharing, Teilzeit) in Anspruch nehmen, werden im Vergleich zu anderen Mitarbeitern als weniger ernsthaft in ihrer Karriere interessiert beurteilt.“; „In diesem Unternehmen haben Mitarbeiter, die sich auf flexible Arbeitszeiten einlassen, geringere Aufstiegschancen als andere Mitarbeiter.“; „Viele Mitarbeiter sind verärgert, wenn Frauen längeren Erziehungsurlaub nehmen.“; „Viele Mitarbeiter sind verärgert, wenn Männer längeren Erziehungsurlaub nehmen.“ Um die Familienfreundlichkeit des Unternehmens abzubilden, wurden diese Items recodiert. Dennoch sollen diese Items als negative Karrierekonsequenzen bezeichnet werden, um sie von den positiv formulierten Items des ersten Faktors abzugrenzen. Auch hier konnten die Teilnehmer auf einer Skala zwischen 1= „trifft nicht“ zu bis 5=„trifft völlig zu“ einschätzen, in wieweit die Items ihre Situation adäquat beschreiben.

Insgesamt erwiesen sich die internen Konsistenzen der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen als zufriedenstellend bis gut, so dass von einer hinreichenden Zuverlässigkeit der Ergebnisse ausgegangen werden kann (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Skalenreliabilitäten der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen für ost- und westdeutsche Paare der Fragebogenstudie getrennt nach Geschlecht ( $\alpha$ -Reliabilitäten)**

Skala	Ost		West	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Selbstwirksamkeit	.74	.84	.86	.87
Problemlösefähigkeit	.79	.86	.65	.90
Dyadisches Coping	.86	.86	.83	.90
Stresskommunikation	.67	.74	.60	.63
Unterstützung durch den Vorgesetzten	.92	.89	.93	.94
Zeitliche Anforderungen	.83	.84	.82	.70
Negative Karrierekonsequenzen	.80	.69	.78	.87
Positive Karrierekonsequenzen	.84	.85	.77	.89

### 8.3.1.5 Erfassung von Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Familienleben

Zur Erfassung von Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Familienleben wurde in der Fragebogenstudie der **Arbeits-Familienkonflikt (AFK)** bzw. der **Familien-Arbeitskonflikt (FAK)** von Netemeyer & McMurrian (1996) herangezogen. Diese Skala enthält jeweils fünf Items zu beiden Formen des Interrollenkonflikts. So ist „Meine Arbeit erzeugt Belastungen, die es schwierig machen, Familienpflichten zu erfüllen.“ ein Beispielitem für den AFK und „Die Anforderungen meiner Familie bzw. meines/r Partners/in beeinträchtigen meine Tätigkeiten bei der Arbeit.“ ein Beispiel für den FAK. Antwortoptionen lagen wiederum zwischen 1=stimmt gar nicht bis 5=stimmt völlig. Wie Tabelle 6 zeigt, sind die Reliabilitäten der beiden Formen des Interrollenkonflikts sowohl für ostdeutsche als auch westdeutsche Männer und Frauen als gut bis sehr gut zu bezeichnen.

**Tabelle 6: Skalenreliabilitäten von AFK/FAK für ost- und westdeutschen Paare der Fragebogenstudie getrennt nach Geschlecht ( $\alpha$ -Reliabilitäten)**

Skala	Ost		West	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeits- → Familienkonflikt (AFK)	.91	.91	.93	.94
Familien- → Arbeitskonflikt (FAK)	.90	.83	.87	.91

### 8.3.1.6 Erfassung des Wohlbefindens

Das Wohlbefinden wurde über drei verschiedene Skalen erhoben. Neben einer kognitiven Komponente (i. e. die Lebenszufriedenheit), wurde ebenfalls eine emotionale (i. e. Depressivität) und körperliche Facette (i. e. somatische Beschwerden) des Wohlbefindens in die Untersuchung einbezogen.

Die *Lebenszufriedenheit* der Teilnehmer wurde mittels einer von Diener, Emmersons, Larsen & Griffin (1985) entwickelten Skala erfasst. Diese bestand aus fünf Items (z. B. „Ich bin völlig zufrieden mit meinem Leben.“), für die wiederum zwischen fünf Antwortoptionen ausgewählt werden konnte (1=stimmt nicht bis 5=stimmt völlig).

Die Skala zur *Depressivität* wurde von Goldberg (1972) erarbeitet. Sie bestand aus fünf Items mit Antwortoptionen von 1 (stimmt nicht) bis 5 (stimmt völlig). Ein Beispielim ist: „Ich habe mich in letzter Zeit häufig niedergeschlagen und betrübt gefühlt.“

*Somatischen Beschwerden* wurden über Angaben zur Häufigkeit des Auftretens von körperlichen Beschwerden (i. e. Kopfschmerzen, viel Müdigkeit, Schlafstörungen, Magen- und Bauchschmerzen, sowie Herzprobleme) in den letzten drei Monaten erfasst. Die Teilnehmer bekamen wiederum folgende Antwortmöglichkeiten zur Auswahl: 1=nie, 2=Ein- bis zweimal, 3=drei- bis fünfmal; 4=sechs- bis achtmal; 5=öfter. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Skala eher eine Aufzählung einzelner Befindenszustände ist, wodurch die Reliabilität nicht sehr hoch ausfällt (vgl. Tabelle 7). Allerdings erweisen sich die Reliabilitäten der Lebenszufriedenheit und der Depressivität als zufriedenstellend bis gut.

**Tabelle 7: Skalenreliabilitäten der Lebenszufriedenheit, der Depressivität und der somatischen Beschwerden für ost- und westdeutsche Paare der Fragebogenstudie getrennt nach Geschlecht ( $\alpha$ -Reliabilitäten)**

Skala	Ost		West	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Lebenszufriedenheit	.84	.90	.76	.87
Depressivität	.74	.67	.79	.77
Somatische Beschwerden	.57	.60	.63	.78

### 8.3.2 Die Instrumente der Tagebuchstudie

Das in der vorliegenden Arbeit verwendete quantitative Tagebuch wurde erstmals im Rahmen des Projekts „Stressreduktion in Arbeit, Freizeit und Familie“ (StrAFF) der Universität Jena eingesetzt (vgl. Trimpop, Förster, Kracke & Kalveram, 2003), um Belastungen im Überschneidungsbereich zwischen Arbeit und Familie auf einer täglichen Basis zu erfassen. Im Rahmen dieses Pilotprojekts wurde das Tagebuch anhand einschlägiger Literatur entwickelt und erwies sich als valide (vgl. Krause, 2004).

Das Tagebuch besteht aus insgesamt drei Abschnitten. Im ersten Teil wurden die Teilnehmer gebeten, das aktuelle *Datum und die Uhrzeit* anzugeben und ihre an diesem Tag geleisteten *Arbeitsstunden* zu notieren (falls zutreffend). Auch die *momentane Stimmung* (entspannt, neutral, angespannt) und die gegenwärtige *Situation*, in der sie sich befinden (d. h. ob sie allein, mit Partner/in zusammen oder mit Kind/ern zusammen sind) waren von Interesse.

Der zweite Teil war untergliedert in „Ihr heutiger Arbeitstag“, „Ihr heutiger Tag zu Hause“ und „Ihr heutiger Tag im Überblick“. Die Teilnehmer wurden gebeten einzuschätzen, inwieweit die einzelnen Aussagen auf sie zutreffen. Die Antwortoptionen reichten von 5=„stimmt völlig“ bis 1=„stimmt gar nicht“. Für arbeitsbezogene Fragen gab es zusätzlich die Option 0=„nicht zutreffend“ für Tage, an denen nicht gearbeitet wurde.

Im letzten Teil wurden die Teilnehmer gebeten, Angaben zum zeitlichen Umfang verschiedener Aktivitäten zu machen („Ich habe heute \_\_\_ Minuten mit meinem Partner/ den Kindern/ mit dem Haushalt bzw. allein verbracht.“). Zudem wurde erfragt, ob diese Zeit ausreichend oder nicht ausreichend für sie war.

Im Folgenden sollen die aus den Items des 2. Tagebuchteils gebildeten Skalen vorgestellt werden, die im weiteren Verlauf der vorliegenden Arbeit relevant sind.

Im Teil „Ihr heutiger Arbeitstag“ wurde die Skala des *negativen Spillover von der Familie zur Arbeit* durch 3 Items erhoben, welche sich mit der gedanklichen Beschäftigung mit familiären Verpflichtungen befassen (Items: „Bei der Arbeit habe ich häufig an meine Aufgaben, die mich heute zu Hause erwarten (Einkauf, Haushalt, Kinder, Partner) gedacht.“; „Bei der Arbeit habe ich häufig an Probleme gedacht, die mich heute zu Hause erwarten.“; „Die Gedanken an Dinge, die mich heute zu Hause erwarten, haben meine Arbeit gestört.“). Diese Skala war an die Skala des negativen Spillovers von Grzywacz & Marks (2000) angelehnt, jedoch hinsichtlich der täglichen Erfassung modifiziert.

Im Teil „Ihr heutiger Tag zu Hause“ wurde der *negative Spillover von der Arbeit zur Familie* durch zwei Items erfasst, die sich wiederum inhaltlich an die Arbeit von Grzywacz & Marks (2000) anlehnten. Die Items lauteten: „Zu Hause habe ich noch viel an die Arbeit gedacht“; „Die Gedanken, die ich zu Hause an die Arbeit hatte, habe ich als störend empfunden“.

Der folgende Teil „Ihr heutiger Tag im Überblick“ enthält hauptsächlich Wohlfindensmaße und inwieweit der Teilnehmer den Alltag gut bewältigen konnte. Das *subjektive Wohlbefinden* kann mit vier Items erfasst werden, von denen die letzten beiden revidiert werden mussten, da sie negative Aspekte des Wohlbefindens erfassten („Den heutigen Tag habe ich mit dem Gefühl begonnen, für anstehende Aufgaben ausreichend erholt zu sein.“; „Ich habe den heutigen Tag genossen.“; „Am heutigen Tag war ich schlecht gelaunt.“; „Der heutige Tag hat mich erschöpft.“). Lediglich das erste und das letzte Item entstammen dem Originaltagebuch (vgl. Krause, 2004). Die weiteren Items wurden selbst entwickelt vor dem Hintergrund, mehr über die konkrete emotionale Verfassung der Teilnehmer zu erfahren, so dass sich das subjektive Wohlbefinden sowohl aus der körperlichen Verfassung (Erholung/Erschöpfung) als auch einer emotionalen Komponente (Stimmung) zusammensetzt (vgl. Kapitel 3.2.2). Die Reliabilitäten sind insgesamt als zufriedenstellend einzuschätzen. Lediglich an einzelnen Tagen war die Zuverlässigkeit ungenügend (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Skalenreliabilitäten aller Skalen der Paare der Tagebuchstudie getrennt nach Geschlecht ( $\alpha$ -Reliabilitäten)**

Skala	Frauen	Männer
Negativer Spillover von Arbeit zur Familie	<b>.91</b> (Bereich: .78-.98)	<b>.88</b> (Bereich: .70-.96)
Negativer Spillover von der Familie zur Arbeit	<b>.83</b> (Bereich: .70-.92)	<b>.80</b> (Bereich: .66-.91)
Subjektives Wohlbefinden	<b>.69</b> (Bereich: .54-.77)	<b>.63</b> (Bereich: .43-.78)

*Anmerkung: Alle Reliabilitäten sind Mittelwerte der Reliabilitäten der erhobenen 14 Tage. Bereich gibt kleinsten und größten Reliabilitätswert an.*

## 8.4 Statistische Auswertungsmethoden

Im Folgenden sollen die verwendeten statistischen Auswertungsmethoden kurz vorgestellt werden, um einen Überblick über wichtige Voraussetzungen zu ihrer Anwendung und der Analyse der vorliegenden Daten zu erhalten.

### 8.4.1 Methoden zum Testen von Unterschieden

Zur Überprüfung von Unterschieden zwischen der ost- und westdeutschen Stichprobe bzw. zwischen Männern und Frauen wurden verschiedene Verfahren angewandt. Sollten lediglich Unterschiede in einem Merkmal untersucht werden, wurden **T-Tests** durchgeführt. Dabei wird die Differenz der Mittelwerte zweier Stichproben durch die geschätzte Streuung geteilt, um so eine t-verteilte Prüfgröße für die Signifikanzprüfung zu erhalten. Voraussetzung muss dabei allerdings sein, dass die untersuchten Merkmale mindestens intervallskaliert sind und normalverteilt vorliegen. Für Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Paaren wurde der T-Test für unabhängige Stichproben genutzt, während für Geschlechterdifferenzen der T-Test für abhängige Stichproben verwendet wurde. Lagen lediglich kategoriale Merkmale (z. B. bei den Ausbildungsabschlüssen) vor, wurde für den Ost-West-Vergleich der **Mann-Whitney-U-Test** durchgeführt, welcher die Unterschiedlichkeit zweier Merkmale über den Vergleich von Rängen der Stichproben überprüft. Es wird in diesem Zusammenhang lediglich der z-Wert berichtet, da über diesen Wert die Bedeutsamkeit der Unterschiede festgestellt werden kann. Der **Wilcoxon-Test**

wird angewandt, wenn Differenzen zwischen den Geschlechtern aufgedeckt werden sollen, aber lediglich kategoriale Merkmale vorliegen. Auch hier werden die Merkmale hinsichtlich ihrer zentralen Tendenz miteinander verglichen, wobei wiederum die Prüfgröße  $z$  genutzt wird, um das Signifikanzniveau zu bestimmen.

Sollen hingegen Unterschiede sowohl innerhalb als auch zwischen *verschiedenen* Gruppen überprüft werden, wird eine **Varianzanalyse** durchgeführt. Ziel einer Varianzanalyse ist es, mittels Zerlegung der abhängigen Variable in Varianzkomponenten die Gesamtvarianz anhand der Unterschiedlichkeit der Gruppenmittelwerte und einer Fehlervarianzkomponente zu erklären. Die Varianzzerlegung erfolgt mittels Quadratsummenzerlegung, bei der die Summe der Abweichungsquadrate vom Gruppen- bzw. Gesamtmittelwert berechnet wird. Mittels des Quotienten aus der Varianz zwischen den Gruppen und der Fehlervarianz (auch Varianz innerhalb der Gruppen genannt) wird der F-Wert ermittelt, um die Bedeutsamkeit der Gruppenunterschiede zu überprüfen.

Vorteil einer Varianzanalyse ist es, dass automatisch die erhöhte Wahrscheinlichkeit eines  $\alpha$ -Fehlers korrigiert wird, wenn zahlreiche Gruppenvergleiche mittels t-Tests durchgeführt werden sollen. Es wird zwischen univariaten Varianzanalysen (ANOVA: eine abhängige Variable wird untersucht) und multivariaten Varianzanalysen (MANOVA: mehrere abhängige Variablen werden analysiert) unterschieden. MANOVAs haben zudem den Vorteil, dass sie Gruppenunterschiede von zwei oder mehr Variablen überprüfen können, wobei die wechselseitigen Korrelationen zwischen den Variablen einbezogen werden. Voraussetzungen für alle Varianzanalysen sind neben dem Intervallskalenniveau und der Normalverteilung aller Variablen auch die Varianzhomogenität der abhängigen Variablen zwischen den Gruppen (zu testen z. B. über den Levene-Test), sowie eine Gruppenstärke von mindestens 20, wobei sich die Gruppengrößen ähneln müssen (d. h.  $n_{\max}/n_{\min} < 1,5$ ).

Varianzanalysen wurden genutzt, um Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder zwischen verschiedenen Messzeitpunkten aufzudecken. Der daraus resultierenden Abhängigkeit der Daten wurde Rechnung getragen, indem das Geschlecht bzw. der Zeitpunkt als Messwiederholungsfaktor einbezogen wurde.

#### 8.4.2 Methoden zum Testen von Zusammenhängen

Um der Frage nach einem linearen Zusammenhang zwischen Variablen nachzugehen, können sowohl bivariate Pearson-Korrelationen als auch Regressionen gerechnet werden. Bei den **Korrelationen** gibt der Produkt-Moment-Korrelationskoeffizient  $r$  die

Höhe des Zusammenhangs an. Werte nahe -1 bzw. +1 geben einen starken Zusammenhang an, wohingegen Werte nahe 0 einen schwachen Zusammenhang anzeigen. Ein aufgedeckter Zusammenhang kann jedoch nicht kausal interpretiert werden. Hohe Werte der einen Variable gehen lediglich einher mit hohen (bzw. geringen) Werten der anderen Variable – ohne eine direkte Kausalität nachzuweisen. Auch deckt die Korrelation lediglich lineare Zusammenhänge auf. Sollten die Variablen nicht linear zusammenhängen (z. B. in Form eines U), erscheinen die Variablen unkorreliert. Um der Abhängigkeit zwischen den Geschlechtern Rechnung zu tragen, werden diese Analysen stets separat für Männer und Frauen durchgeführt.

Bei der einfachen **Regression** soll eine Kriteriumsvariable durch eine Prädiktorvariable vorhergesagt werden. In der vorliegenden Arbeit werden meist mehrere Prädiktorvariablen zur Vorhersage einer Kriteriumsvariable herangezogen. In diesem Fall spricht man von multipler Regression. Nach der Methode der kleinsten Quadrate wird stets versucht eine Regressionsgerade zu finden, bei der die Summe der quadrierten Abweichungen der Variablen möglichst klein ist. Die Kriteriumsvariable kann umso präziser geschätzt werden, desto mehr Varianz durch die Prädiktorvariable erklärbar ist (also umso geringer die Fehlervarianz der Residuen ist). Als Bestimmtheitsmaß oder Determinationskoeffizient wird die quadrierte Korrelation  $R^2$  herangezogen (i. e. Quotient aus dem Anteil erklärter Varianz und der Gesamtvarianz). Dieser Wert gibt somit den Anteil der durch die Prädiktorvariable erklärten Varianz wieder und liegt zwischen 0 und +1. Ein korrigiertes  $R^2$  ermöglicht die Güte der Anpassung der Geraden an die Daten zu ermitteln, welche hinsichtlich des Stichprobenumfangs und der Anzahl der Variablen bereinigt wurde. Voraussetzungen für eine Regression sind neben der Normalverteilung der Variablen (i. e. bei einem Prädiktor müssen die Variablen bivariat normalverteilt, bei mehreren Prädiktoren multivariat normalverteilt sein) auch die Homoskedastizität (homogene Streuung der zu den einzelnen Werten der Prädiktorvariablen gehörenden Werte der Kriteriumsvariable) sowie die Unabhängigkeit der Werte von Prädiktor- und Kriteriumsvariable (vgl. Bortz, 1999: 184) und ein Residuen Mittel von 0, d.h. dass keine systematischen Messfehler vorliegen. Bei mehreren Prädiktorvariablen ist zudem zu beachten, dass diese nicht zu hoch miteinander korrelieren (Multikollinearität), um die Präzision der Schätzung nicht zu vermindern. Um der Abhängigkeit zwischen den Partnern eines Paares Rechnung zu tragen, sollen auch hier alle Analysen getrennt für die Geschlechter erfolgen. Multiple Regressionen werden genutzt, um die Anteile jedes Prädiktors an der Vorhersage des Kriteriums

bereinigt um die Anteile der anderen Prädiktoren zu erfassen und so Informationen über die Bedeutsamkeit jedes Prädiktors für die Vorhersage des Kriteriums zu erhalten.

### 8.4.3 Methoden zum Testen von Moderatoreffekten

Von einer Moderatorwirkung spricht man dann, wenn die Beziehung zwischen Prädiktor X und Kriterium Y von einer dritten Variable (dem Moderator Z) beeinflusst wird. Anhand einer zweistufigen Regressionsanalyse kann geprüft werden, ob diese dritte Variable ein Moderator ist. Erst dann, wenn der im zweiten Schritt eingeführte Interaktionsterm von Prädiktor und Moderator einen zusätzlich bedeutsamen Beitrag (zu den im ersten Schritt eingeführten Haupteffekten von Prädiktor und Moderator) zur Aufklärung des Kriteriums leistet, kann von einer Moderation gesprochen werden. Die Haupteffekte dürfen in einem solchen Fall nicht mehr interpretiert werden. Die Moderatoranalysen wurden eingesetzt, um die Bedeutung von Ressourcen im Stressprozess zu ermitteln, wobei getrennte Analysen für Männer und Frauen der Abhängigkeit zwischen den Geschlechtern Rechnung trugen.

In Bezug auf die Interpretation des Interaktionsterms ist zu beachten, dass dessen Regressionsgewicht nicht Art und Umfang der Moderatorwirkung zeigt. Erst eine Überprüfung anhand folgender Formel ermöglicht es, die Art zu bestimmen, wie sich die Beziehung zwischen Prädiktor und Kriterium in Abhängigkeit vom Moderator ändert (vgl. Dalbert & Schmitt, 1986). Ausgehend von der Erwartungsgleichung für einen linearen Zusammenhang von Prädiktor und Kriterium ( $E(Y|X,Z) = g_0(z) + g_1(z)x$ ), kann die Moderationswirkung wie folgt dargestellt werden:

$$g_1(z) = c_0 + c_1z$$

$g_1$  = lineare Funktion für die Zunahme des Effektes von X auf Y mit Z

X = Prädiktor

Y = Kriterium

Z = Moderator

$c_0$  = Regressionsgewicht von x

$c_1$  = Regressionsgewicht von  $x \cdot z$

Durch Einsetzen der Regressionsgewichte  $c_0$  und  $c_1$  und den einzelnen Werten der Moderatorvariable  $Z$  kann die Wirkung von  $Z$  auf die Beziehung von Prädiktor und Kriterium spezifiziert werden.

#### 8.4.4 Methoden zur Analyse der Längsschnittdaten

Zur Analyse der Tagebuchdaten eignen sich besonders **Strukturgleichungsmodelle**. Diese werden als Erweiterungen des Allgemeinen Linearen Modells gesehen, so dass es möglich ist, eine Reihe von Regressionsanalysen gleichzeitig zu testen. Dadurch können sowohl übliche Standardmodelle als auch komplexere Modelle gerechnet werden. Zur Analyse der Längsschnittdaten wurden insbesondere das latente Wachstumskurvenmodell und das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell genutzt, bei denen der Verlauf einer Variablen bzw. Wechselwirkungen zwischen Variablen über die Zeit getestet werden. Bevor auf diese Spezialfälle der Strukturgleichungsmodelle eingegangen wird, sollen jedoch Vorzüge und Voraussetzungen für die Anwendung dieser Methode ausgeführt werden.

Die Spezifizierung von Strukturgleichungsmodellen erfolgt anhand einer Theorie. Dieses Modell wird hinsichtlich der Passung auf die vorhandenen Daten geprüft. Die Vorteile der Nutzung von Strukturgleichungsmodellen liegen darin, dass erstens alle zu untersuchenden Beziehungen im Modell gleichzeitig auf Passung (engl. *fit*) getestet werden können, dass zweitens ein Vergleich von Regressionskoeffizienten, Mittelwerten und Varianzen gleichzeitig stattfinden kann (Multi-Gruppen Analyse), dass drittens die Beziehungen zwischen latenten Variablen (i. e. nicht beobachtete Variablen, welche aus den Beziehungen zwischen den beobachteten Variablen geschätzt werden) weniger durch Messfehler belastet sind. Viertens können Modelle angepasst werden, welche eine flexible Handhabung von Längsschnittdaten ermöglichen (z. B. nicht-normal verteilte Daten oder unvollständige Daten können an das Modell angepasst werden). Durch die Korrelation der Fehlerterme kann fünftens der Abhängigkeit zwischen Daten Rechnung getragen werden, wie sie z.B. bei Paaren zu finden ist.

Wichtig ist eine ausreichende Stichprobengröße (ca. 15 Fälle pro gemessene Variable), d. h. bei 70 Personen können ca. 5 Variablen miteinander in Beziehung gesetzt werden. Bei zu geringer Stichprobengröße kann es zu Konvergenz-Fehlern kommen (d. h. es kann keine zufrieden stellende Lösung gefunden werden) oder es werden ungeeignete Lösungen erzeugt (z. B. negative Fehlervarianzen für die beobachteten Variablen), was zu

einer geringeren Akkuratheit der Schätzungen und der Standardfehler führt. Da Längsschnittdaten vorliegen und lediglich zwei Variablen untersucht werden, kann die Datenlage als ausreichend betrachtet werden.

Eine weitere Voraussetzung für die Anwendung eines Strukturgleichungsmodells ist, dass die abhängige Variable mindestens kontinuierlich verteilt ist und normalverteilte Residuen aufweist. Auch ist die Identifikation eines Modells von Bedeutung. Ein unteridentifiziertes Modell, welches potenziell endlose Schätzungen der Parameter ermöglicht, sollte stets vermieden werden. Meist sollte ein überidentifiziertes Modell bevorzugt werden, bei dem mehr als eine mögliche Lösung (aber genau eine optimale Lösung) für jeden Parameter gefunden wird, um geeignete Gütekriterien für die Passung des Modells zu erhalten. Meist werden neben der Chi-Quadrat-Statistik, als ein Gütekriterium für die relative Passung des Modells, der sogenannte Normed Fit Index (NFI), der Tucker-Lewis-Index (TLI), sowie der Comparative Fit Index (CFI) und der Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) für die absolute Passung des Modells herangezogen. Der TLI und der CFI vergleichen den absoluten Fit des spezifizierten Modells mit dem absoluten Fit des unabhängigen bzw. gesättigten Modells (welches automatisch als Vergleichsmodell zum spezifizierten Modell in die Analyse einbezogen wird). Je größer die Werte von NFI, TLI und CFI, desto besser die Passung des spezifizierten Modells (im Bereich zwischen 0 und 1 wird ein guter Fit mit Werten über .90 angezeigt). In Bezug auf den RMSEA geben Werte unter .06 eine gute Passung des Modells wieder.

Modellvergleiche wurden anhand des AIC (Aiken's Information Criterion) durchgeführt. Je geringer der Wert des AIC, desto mehr entspricht das Modell den Daten. Ein Modellvergleich für genestete Modelle, d. h. Modelle, bei denen lediglich ein Element geändert wurde (z. B. eine Korrelation hinzugefügt bzw. entfernt wurde), werden üblicherweise nach dem „Chi-Square Difference Test“ getestet (vgl. Satorra & Bentler, 2001). Für diesen Test benötigt man jedoch den Satorra-Bentler- Chi-Quadrat Wert. Da alle Analysen mit AMOS 6.0 durchgeführt wurden, steht dieser Wert jedoch nicht zur Verfügung. Aus diesem Grund kann lediglich ein Vergleich der Chi-Quadrat Werte anhand der folgenden Formel erfolgen:

$$\text{Chi}^2_1 - \text{Chi}^2_2 / \text{df}_1 - \text{df}_2.$$

**Latente Wachstumskurvenmodelle** ermöglichen sowohl die Stabilität eines Konstrukts als auch dessen Veränderung über die Zeit zu erfassen. Dazu werden zwei latente Faktoren spezifiziert. Das Intercept gibt dabei das mittlere Ausgangsniveau (gemittelt über alle Zeitpunkte) wieder, während der Slope den Verlauf über die Zeit (i. e. die Wachstumskurve) abbildet. In Abhängigkeit von der Spezifikation des Modells können sowohl lineare als auch quadratische oder mehrphasige Verläufe (durch den Einbezug eines zusätzlichen quadratischen Slope-Faktors bzw. eines zweiten Slope-Faktors für die zweite Phase) modelliert werden. Eine Erweiterung dieses Einzelmodells wäre mittels Kovarianzen möglich, welche die Intercepte und Slopes zweier Konstrukte miteinander in Beziehung setzen. Durch diese Verbindung zweier latenter Wachstumskurvenmodelle (z. B. des Wohlbefindens von Mann und Frau), kann überprüft werden, ob die Ausgangsniveaus oder die Verläufe beider Konstrukte sich ähneln.

Mit Hilfe des **bivariaten cross-lagged Latent-Curve Modells** können Wechselwirkungsprozesse zwischen zwei Konstrukten über die Zeit modelliert werden. Dabei wird wie bei latenten Wachstumskurvenmodellen berücksichtigt, wie sich die Stabilität und der Verlauf eines Konstrukts über die Zeit darstellen. Zusätzlich werden autoregressive Prozesse zwischen den einzelnen Zeitpunkten eines Konstrukts in das Modell einbezogen, welche die Abhängigkeit der Ausprägungen eines Konstrukts zu einem Zeitpunkt von der Ausprägung des vorhergehenden Zeitpunkts modelliert. Wechselwirkungsprozesse zwischen zwei Konstrukten sollen darüber hinaus Vorhersagen erlauben, ob eines der Konstrukte am Tag  $t$  mit dem anderen Konstrukt am Tag  $t+1$  zusammenhängt. Werden bedeutende cross-lagged Beziehungen gefunden, sind diese um die autoregressiven Prozesse und den Verlauf des Konstrukts bereinigt und stellen somit darüber hinaus gehende Zusammenhänge dar.

## 8.5 Fehlende Werte

Da sowohl in der Fragebogen wie in der Tagebuchstudie fehlende Werte auftraten, wurde in der Fragebogenstudie so verfahren, dass bis zu 5% fehlende Werte bei einer Variablen durch den Mittelwert ersetzt wurden. Fehlten mehr als 5% wurden die Werte nicht ersetzt, sondern die betreffenden Fälle aus den Analysen ausgeschlossen. Bei der Tagebuchstudie wurden stets Analysen mit Strukturgleichungsmodellen durchgeführt. Dies

ermöglichte es, die fehlenden Werte durch die vom Programm vorhergesagten Werte zu ersetzen, was eine bessere Schätzung ermöglicht.

## 8.6 Normalverteilungsprüfung

Mittels des Kolmogorov-Smirnov Tests wurde geprüft, ob alle Skalen normalverteilt vorliegen. Wird dieser Test signifikant, zeigt das eine bedeutsame Abweichung der Skala von der Normalverteilung an. Bei den meisten Skalen waren die Daten hinreichend normalverteilt, jedoch nicht bei allen (z. B. der FAK der Frauen, die Differenzmaße der Hausarbeitszeiten). Aus diesem Grund können die Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov-Tests zu den einzelnen Skalen im Anhang 2 eingesehen werden.

Auch für die Skalen der Tagebuchstudie wurde dieser Test durchgeführt. Die für jeden Tag erhaltenen Werte der beiden Formen des negativen Spillovers verletzen meist diese Voraussetzung, jedoch ist das Wohlbefinden hinreichend normal verteilt. Die aus den Daten erzeugten Diagramme erweisen sich jedoch als hinreichend normalverteilt (keine zweigipfligen oder extrem schiefen Verteilungen). Zudem schätzen Lei & Lomax (2005) Verfahren, welche wie Strukturgleichungsmodelle auf einer Maximum-Likelihood-Schätzung beruhen, als relativ robust gegenüber solchen Verletzungen der Normalverteilung ein.

## 9 Ergebnisse

Bevor die Ergebnisse zu den Forschungsfragen erläutert werden, sollen vorbereitende Analysen dazu dienen, die deskriptiv-statistischen Kennwerte der verwendeten Skalen (i. e. Mittelwerte und Standardabweichungen), sowie die Korrelationen innerhalb der einzelnen Bereiche (i. e. Arbeitsstressoren, Familienstressoren, Ressourcen, Interrollenkonflikt und Wohlbefinden für die Fragebogenstudie und negativer Spillover und Wohlbefinden für die Tagebuchstudie) darzustellen. Auf diese Weise soll ein Überblick über die Datengrundlage für die weiterführenden Analysen in Bezug auf die Forschungsfragen gegeben werden.

### 9.1 Mittelwerte und Standardabweichungen sowie korrelative Zusammenhänge innerhalb der Bereiche der verwendeten Skalen

Zunächst sollen Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Fragebogenstudie separat für jeden der fünf Bereiche (i. e. Arbeitsstressoren, Familienstressoren, Ressourcen, Interrollenkonflikt und Wohlbefinden) dargestellt werden, bevor auf die Skalen des Wohlbefindens und des negativen Spillovers in der Tagebuchstudie eingegangen wird. Dabei sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den ost- und westdeutschen Paaren der Fragebogenstudie hinsichtlich der Ausprägung der einzelnen Skalen erläutert werden. Es soll deutlich gemacht werden, dass die Daten der Paare beider Regionen vergleichbar sind und zu einer Gesamtstichprobe zusammengefasst werden können.

Daran anschließend werden korrelative Zusammenhänge innerhalb der fünf oben genannten Bereiche dargestellt. Bei der Tagebuchstudie veranschaulichen die korrelativen Zusammenhänge der einzelnen Zeitpunkte eines Konstrukts die Retestrelabilität. Zudem ist die Art des Zusammenhangs (i. e. positiv oder negativ) zwischen dem Wohlbefinden und negativen Spillover von Interesse für die spätere Analyse mittels Strukturgleichungsmodellen (vgl. Christ, Schmidt, Schlüter & Wagner, 2006).

### 9.1.1 Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Fragebogenstudie

Im Folgenden sollen die deskriptiv-statistische Kennwerte der verwendeten Skalen getrennt nach Geschlecht und der jeweiligen Region aufgeführt werden. Obwohl in den weiteren Analysen die Daten der ost- und westdeutschen Paare zusammengefasst werden, soll so auf Unterschiede zwischen den Mittelwerten aufmerksam gemacht werden. Da es hierzu jedoch keine expliziten Hypothesen gab, dienen diese Ausführungen lediglich der transparenten Darstellung der Datengrundlage.

#### 9.1.1.1 Merkmale der Arbeitsstressoren

Hinsichtlich der Arbeitsstressoren wurden neben Arbeitskontrolle und Arbeitsüberlastung, auch die zeitliche Flexibilität untersucht. Die Höhe der Mittelwerte für Arbeitskontrolle ist im mittleren Skalenbereich zu verorten, während zeitliche Flexibilität und Arbeitsüberlastung im Mittel geringer ausgeprägt waren. Wie durch die Tabelle 9 deutlich wird, zeigen sich bedeutsame *Unterschiede zwischen Männern und Frauen* insbesondere hinsichtlich Arbeitskontrolle (Ost:  $t= 1,95$ ;  $df= 69$ ;  $p< .06$ ; West:  $t= 4,61$ ;  $df= 30$ ;  $p< .001$ ) und zeitlicher Flexibilität (nur Ost:  $t= 2,19$ ;  $df= 69$ ;  $p< .05$ ). Frauen geben an, über weniger Arbeitskontrolle zu verfügen als ihre Männer. Während sich westdeutsche Männer und Frauen nicht bedeutsam hinsichtlich zeitlicher Flexibilität unterscheiden, geben ostdeutsche Frauen für zeitliche Flexibilität geringere Werte an als ihre Männer.

*Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Frauen* sind bei der Arbeitskontrolle ( $t= -2,49$ ;  $df= 99$ ;  $p< .05$ ) zu finden. Ostdeutsche Frauen berichten eine höhere Arbeitskontrolle im Vergleich zu westdeutschen Frauen. Dagegen unterscheiden sich ost- und westdeutsche Männer in keinem der hier vorgestellten Konstrukte. Weder Ost- noch Westdeutsche und weder Männer noch Frauen unterscheiden sich hinsichtlich der Arbeitsüberlastung (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Mittelwerte und Standardabweichungen der Arbeitsstressoren getrennt nach Geschlecht für ost- und westdeutsche Paare**

Skalen	Ost				West			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>Arbeitskontrolle</b>	<b>3,34</b>	<b>0,71</b>	<b>3,58</b>	<b>0,74</b>	<b>2,96</b>	<b>0,74</b>	<b>3,21</b>	<b>0,88</b>
Arbeitsüberlastung	2,40	0,92	2,56	0,98	2,54	1,09	2,84	0,87
<b>Zeitliche Flexibilität</b>	<b>2,23</b>	<b>0,84</b>	<b>2,52</b>	<b>1,06</b>	2,34	1,11	2,68	0,93

Anmerkung: Auf dem Niveau von  $p < .05$  signifikante **Unterschiede zwischen Männern und Frauen** sind fett gedruckt, während die *Unterschiede zwischen Ost und West* kursiv sind.

#### 9.1.1.2 Merkmale der Familienstressoren

Im familiären Bereich wurden sowohl Angaben hinsichtlich der Hausarbeitszeit erfragt, als auch zur elterlichen Überlastung (vgl. Tabelle 10). In Bezug auf den Umfang der Hausarbeit während eines Arbeitstages wird deutlich, dass Frauen wesentlich mehr Zeit investieren als ihre Männer (Ost:  $t = 6,91$ ,  $df = 69$ ;  $p < .001$ ; West:  $t = 3,07$ ,  $df = 30$ ,  $p < .01$ ). Bei Angaben in Bezug auf die Hausarbeitszeiten des Partners scheinen Frauen den Anteil ihres Partners eher zu unterschätzen, während Männer die Investition ihrer Partnerinnen eher überschätzen. Jedoch verschätzen sich lediglich westdeutsche Männer marginal bedeutsam ( $t = -2,04$ ;  $df = 27$ ;  $p < .06$ ) zugunsten ihrer Partnerinnen.

Am Wochenende übernehmen sowohl Männer als auch Frauen deutlich mehr Hausarbeit. Hier unterschätzen sowohl beide Frauengruppen ihre Männer als auch die ostdeutschen Männer ihre Frauen hinsichtlich der geleisteten Stunden, während allein westdeutsche Männer die Zeitinvestition ihrer Frauen leicht überschätzen. Jedoch unterscheidet sich lediglich die Einschätzung ostdeutscher Frauen bedeutsam von der tatsächlich erbrachten Hausarbeit der Männer ( $t = 3,16$ ;  $df = 69$ ;  $p < .01$ ). Insgesamt wird deutlich, dass auch regionale Unterschiede bestehen, allerdings sind diese lediglich bei der Hausarbeit am Wochentag bei den Frauen marginal bedeutsam ( $t = -1,93$ ;  $df = 99$ ;  $p < .06$ ). Westdeutsche Frauen investieren etwas mehr Zeit für die Hausarbeit als ostdeutsche (vgl. Tabelle 10).

Aus diesen Angaben wurden für Wochentage und Wochenende getrennte Differenzmaße gebildet, indem die eigenen Angaben der Männer zu ihrem zeitlichen Engagement von dem der Frauen abgezogen wurden. Diese Differenz wurde als *objektive Differenz* bezeichnet, auch wenn bewusst ist, dass die Zeitangaben auf subjektiven Einschät-

zungsprozessen basieren. Jedoch wird davon ausgegangen, dass die Angaben zum Umfang des eigenen Engagements „objektiver“ sind als die Angaben in Bezug auf den Partner bzw. die Partnerin.

Aus den Angaben zur eigenen Zeitinvestition in Hausarbeit und den Angaben, welche eine Person über das zeitliche Engagement ihres Partners macht, wurden die *subjektiven Differenzen* gebildet. Um stets einen positiven Differenzbetrag zu erhalten, wurden bei den Frauen die Einschätzungen in Bezug auf den Partner vom eigenen Beitrag abgezogen, während bei den Männern die Differenz umgekehrt gebildet wurde, d. h. der eigene Beitrag wurde von den Einschätzungen hinsichtlich der Partnerin abgezogen. Sowohl bei den objektiven Differenzen, als auch bei den subjektiven Differenzen traten keine Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Paaren auf (vgl. Tabelle 10). Jedoch zeigten sich Differenzen zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die subjektive Einschätzung des Engagements am Wochenende für ostdeutsche Paare ( $t= 3,06$ ;  $df= 65$ ;  $p< .01$ ), d. h. Frauen schätzen die Differenz in der Hausarbeit zwischen sich selbst und ihren Männern um fast das doppelte höher ein als die Männer. Die westdeutschen Männer und Frauen schätzen dagegen die Höhe der Differenzen ähnlich ein.

**Tabelle 10: Mittelwerte und Standardabweichungen der Familiencharakteristika getrennt nach Geschlecht für ost- und westdeutsche Paare**

Skalen	Ost				West			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Eigene Hausarbeitsstunden am Tag	1,86	0,98	0,98	0,66	2,27	1,05	1,28	1,40
Geschätzte Hausarbeitsstunden des/r Partners/in am Tag	0,92	0,85	2,16	1,37	1,07	1,16	2,58	1,70
Eigene Hausarbeitsstunden am Wochenende	3,43	1,81	2,08	1,15	3,55	1,69	2,32	1,81
Geschätzte Hausarbeitsstunden des/r Partners/in am Wochenende	1,64	1,53	3,12	1,95	1,97	1,29	3,79	2,86
Objektive Differenz am Tag	0,88	1,07	0,88	1,07	0,99	1,79	0,99	1,79
Objektive Differenz am Wochenende	1,36	1,40	1,36	1,40	1,23	2,22	1,23	2,22
Subjektive Differenz am Tag	1,02	1,07	1,17	1,30	1,03	1,50	1,28	2,38
Subjektive Differenz am Wochenende	1,84	1,63	1,01	1,86	1,42	1,48	1,32	2,89
Elterliche Überlastung	2,66	0,63	2,31	0,56	2,77	0,74	2,23	0,75

Anmerkung: Auf dem Niveau von  $p< .05$  signifikante **Unterschiede zwischen Männern und Frauen** sind fett gedruckt, während die *Unterschiede zwischen Ost und West* kursiv sind.

Zusätzlich wurde überprüft, inwieweit sich die objektiven und subjektiven Differenzen unterscheiden. Es zeigt sich für die Gesamtstichprobe, dass sich die objektiven und subjektiven Differenzen am Tag bei den Männern ( $t = -2,38$ ;  $df = 92$ ;  $p = .019$ ) und am Wochenende bei den Frauen ( $t = -3,24$ ;  $df = 100$ ;  $p = .002$ ) verschieden gestalten. Männer nehmen demnach während der Arbeitswoche eine deutlich höhere Differenz wahr, als tatsächlich gegeben ist, während dies auf die Frauen am Wochenende zutrifft. Hier könnten bestimmte Erwartungen (z. B. könnten Männer erwarten, dass Frauen während der Woche deutlich mehr als sie selbst im Haushalt tun, während Frauen mehr Unterstützung am Wochenende von ihrem Partner erwarten) eine Rolle spielen, welche die Wahrnehmung höherer subjektiver Differenzen bewirkt.

Hinsichtlich elterlicher Überlastung traten Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf. So geben stets Frauen höhere Werte an als ihre Männer (Ost:  $t = 4,90$ ;  $df = 69$ ;  $p < .001$ ; West:  $t = 3,65$ ;  $df = 29$ ;  $p < .001$ ). Regionale Unterschiede bestehen hingegen nicht.

#### 9.1.1.3 Merkmale der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen

Neben den individuellen (Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit) und dyadischen Ressourcen (dyadisches Coping, Stresskommunikation), wurden auch die externen Ressourcen (Vorgesetztenunterstützung, zeitliche Anforderungen, sowie positive und negative Karrierekonsequenzen) erhoben (vgl. Tabelle 11).

Die individuellen Ressourcen werden sowohl bei Selbstwirksamkeit und als auch bei Problemlösefähigkeit recht hoch eingeschätzt. Die Angaben der westdeutschen Paare unterscheiden sich nicht hinsichtlich des Geschlechts, jedoch weisen westdeutsche Männer im Vergleich zu ostdeutschen Männern marginal geringere Problemlösefähigkeiten auf ( $t = -1,93$ ;  $df = 44,4$ ;  $p < .10$ ). Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit der ostdeutschen Frauen sind jedoch signifikant geringer als die ihrer Männer ( $t = 3,90$ ;  $df = 69$ ;  $p < .001$  für Selbstwirksamkeit bzw.  $t = 2,80$ ;  $df = 69$ ;  $p < .01$  für Problemlösefähigkeit).

Demgegenüber unterscheiden sich ostdeutsche Männer und Frauen beim dyadischen Coping und der Stresskommunikation nicht voneinander und sind ebenfalls mit den westdeutschen Paaren vergleichbar. Lediglich westdeutsche Männer schätzen ihre dyadischen Copingfähigkeiten und ihre Stresskommunikation deutlich geringer ein als die Frauen ( $t = -2,34$ ;  $df = 30$ ;  $p < .05$  für dyadisches Coping bzw.  $t = -3,03$ ;  $df = 30$ ;  $p < .01$  für Stresskommunikation).

Als externe Ressourcen sind zudem die Vorgesetztenunterstützung und eine familienfreundliche Unternehmenskultur (bestehend aus zeitlichen Anforderungen und den positiven und negativen Karrierekonsequenzen) relevant. *Unterschiede zwischen Männern und Frauen* konnten insbesondere für die zeitlichen Anforderungen (Ost:  $t = -2,20$ ;  $df = 69$ ;  $p < .05$ ; West:  $t = -2,25$ ;  $df = 30$ ;  $p < .05$ ), sowie die positiven Karrierekonsequenzen (nur Ost:  $t = -6,50$ ;  $df = 69$ ;  $p < .001$ ) aufgedeckt werden. Frauen geben im Vergleich zu ihren Männern generell höhere zeitliche Anforderungen an. Ostdeutsche Frauen nehmen allerdings eine positivere Unternehmenskultur (i. e. höhere positive Karrierekonsequenzen) als ihre Männer wahr. Westdeutsche Männer und Frauen unterscheiden sich hier nicht bedeutend.

**Tabelle 11: Mittelwerte und Standardabweichungen der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen getrennt nach Geschlecht für ost- und westdeutsche Paare**

Skalen	Ost				West			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>Selbstwirksamkeit</b>	<b>3,30</b>	<b>0,47</b>	<b>3,64</b>	<b>0,56</b>	3,41	0,68	3,47	0,66
<b>Problemlösefähigkeit</b>	<b>3,86</b>	<b>0,47</b>	<b>4,09</b>	<b>0,55</b>	3,91	0,46	3,80	0,76
<b>Dyadisches Coping</b>	3,51	0,55	3,21	0,66	<b>3,66</b>	<b>0,61</b>	<b>3,38</b>	<b>0,69</b>
<b>Stresskommunikation</b>	3,41	0,62	3,57	0,56	<b>3,53</b>	<b>0,62</b>	<b>3,09</b>	<b>0,71</b>
<b>Vorgesetztenunterstützung</b>	3,37	1,00	3,19	0,83	3,15	0,95	3,34	0,84
<b>Zeitliche Anforderungen</b>	<b>3,70</b>	<b>1,00</b>	<b>3,33</b>	<b>0,99</b>	<b>3,43</b>	<b>0,93</b>	<b>2,93</b>	<b>0,91</b>
<b>Negative Karrierekonsequenzen</b>	4,06	0,89	3,89	0,81	3,38	0,99	3,32	1,13
<b>Positive Karrierekonsequenzen</b>	<b>3,40</b>	<b>1,06</b>	<b>2,38</b>	<b>1,12</b>	3,10	0,92	3,45	1,17

Anmerkung: Auf dem Niveau von  $p < .05$  signifikante **Unterschiede zwischen Männern und Frauen** sind fett gedruckt, während die *Unterschiede zwischen Ost und West* kursiv sind.

*Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Frauen* bei negativen Karrierekonsequenzen ( $t = -5,51$ ;  $df = 99$ ;  $p < .001$ ) verdeutlichen, dass ostdeutsche Frauen insgesamt stärkere Befürchtungen in Bezug auf ihre Karriere angeben, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen nutzen. *Differenzen zwischen ost- und westdeutschen Männern* sind bei Angaben zu zeitlichen Anforderungen ( $t = -1,94$ ;  $df = 99$ ;  $p < .06$ ) und negativen Karrierekonsequenzen ( $t = -2,88$ ;  $df = 99$ ;  $p < .01$ ) zu beobachten. Ostdeutsche Männer fühlen sich zeit-

lich stärker unter Druck gesetzt als westdeutsche und haben ebenfalls größere Befürchtungen ihrer Karriere durch die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen zu schaden.

#### 9.1.1.4 Merkmale des Interrollenkonflikts

Die Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Familienleben wurden über die beiden Formen des Interrollenkonflikts erhoben (vgl. Tabelle 12). Wie sich zeigte, variiert die Höhe der untersuchten Variablen richtungsspezifisch. So ist der AFK stets höher als der FAK. Die Mittelwerte beider Interrollenkonflikte sind insgesamt eher im mittleren bis unteren Bereich einzuordnen.

Ostdeutsche Frauen berichten einen deutlich geringeren AFK als ihre Männer ( $t=2,87$ ,  $df=69$ ;  $p<.01$ ) – die westdeutschen unterscheiden sich nicht. Auch in Bezug auf den FAK gibt es keine bedeutsamen Unterschiede in der Höhe des Mittelwertes zwischen den Geschlechtern und den Regionen.

**Tabelle 12: Mittelwerte und Standardabweichungen der Spillover- und Interrollenkonfliktskalen getrennt nach Geschlecht für ost- und westdeutsche Paare**

Skalen	Ost				West			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>AFK</b>	<b>2,49</b>	<b>0,81</b>	<i>2,87</i>	<i>0,89</i>	<i>2,55</i>	<i>0,96</i>	<i>2,53</i>	<i>1,00</i>
<b>FAK</b>	1,72	0,67	1,71	0,51	1,89	0,74	1,78	0,72

Anmerkung: Auf dem Niveau von  $p<.05$  signifikante **Unterschiede zwischen Männern und Frauen** sind fett gedruckt die *Unterschiede zwischen Ost und West* sind kursiv.

#### 9.1.1.5 Merkmale des Wohlbefindens

In Bezug auf das habituelle Wohlbefinden wurden neben Lebenszufriedenheit auch Depressivität und somatische Beschwerden erhoben (vgl. Tabelle 13). Während die Lebenszufriedenheit tendenziell als hoch eingeschätzt wird, ist die Depressivität eher gering. Der Mittelwert der somatischen Beschwerden kann dem mittleren bis unteren Bereich zugeordnet werden und liegt dementsprechend zwischen den Ausprägungen von Lebenszufriedenheit und Depressivität.

In Bezug auf ihre Lebenszufriedenheit unterscheiden sich die ost- und westdeutschen Paare nicht. Jedoch geben ostdeutsche Frauen eine höhere Depressivität und höhere somatische Beschwerden an als ihre Männer ( $t = -2,40$ ;  $df = 69$ ;  $p < .05$  für Depressivität;  $t = -2,72$ ;  $df = 69$ ;  $p < .01$  für somatische Beschwerden), während sich westdeutsche Männer und Frauen diesbezüglich nicht voneinander und auch nicht von den ostdeutschen Paaren unterscheiden.

**Tabelle 13: Mittelwerte und Standardabweichungen der Wohlbefindensindikatoren getrennt nach Geschlecht für ost- und westdeutsche Paare**

Skalen	Ost				West			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
<b>Lebenszufriedenheit</b>	3,49	0,65	3,43	0,81	3,47	0,66	3,59	0,76
<b>Depressivität</b>	<b>1,82</b>	<b>0,63</b>	<b>1,59</b>	<b>0,52</b>	1,97	0,81	1,68	0,62
<b>Somatische Beschwerden</b>	<b>2,48</b>	<b>0,68</b>	<b>2,20</b>	<b>0,72</b>	2,50	0,75	2,37	0,99

Anmerkung: Auf dem Niveau von  $p < .05$  signifikante **Unterschiede zwischen Männern und Frauen** sind fett gedruckt, während die *Unterschiede zwischen Ost und West* kursiv sind.

Insgesamt wird deutlich, dass sich die Geschlechter eher voneinander unterscheiden als die Regionen, wobei Unterschiede hier hauptsächlich auf die ungleichen Arbeitsbedingungen zurückgehen. Im familiären Bereich, bei den Ressourcen, den Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Familie und dem Wohlbefinden konnten hingegen kaum Differenzen festgestellt werden, so dass die Angaben von ost- und westdeutschen Paaren als vergleichbar angenommen werden können. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass aufgrund der relativ geringen Zahl westdeutscher Paare in der vorliegenden Studie, die Daten aller Paare insgesamt hinsichtlich der Forschungsfragen untersucht werden sollen, also keine regionale Differenzierung vorgenommen wird. Es wird jedoch vorgeschlagen, den in deskriptiver Hinsicht bestehenden Differenzen systematischer anhand größerer Datensätze nachzugehen. Unterschieden zwischen den Geschlechtern wird dahingehend Rechnung getragen, dass die Angaben von Männern und Frauen separaten Analysen unterzogen werden.

### 9.1.2 Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Tagebuchstudie

Wie bereits im Kapitel 8 erläutert, wurden die Werte von Wohlbefinden und Konfliktempfinden der beiden Wochen zu einer Woche aggregiert. Bevor auf die resultierenden Mittelwerte und Standardabweichungen eingegangen wird, soll deshalb an dieser Stelle eine Übersicht erfolgen, welche verdeutlichen soll, dass es keine systematischen Differenzen zwischen den einzelnen Tagen der beiden Wochen gibt. Dazu wurden stets univariate Varianzanalysen mit dem Meßwiederholungsfaktor Zeit für jeden Wochentag gerechnet. Tabelle 14 macht deutlich, dass es lediglich in einem Fall beim F→A Spillover der Frauen einen bedeutsamen Unterschied zwischen den Angaben der ersten und der zweiten Woche gibt, ansonsten sind alle anderen Angaben der ersten Woche mit den Angaben der zweiten Woche vergleichbar. Da mittels Aggregation der Daten beider Wochen die Validität erhöht werden kann, wurde dieses Vorgehen gewählt, um so eher einen typischen Verlauf über eine Arbeitswoche hinweg zu erhalten.

**Tabelle 14: Ergebnisse der univariaten Varianzanalysen mit Messwiederholung zu den Unterschieden im Wohlbefinden und Konfliktempfinden zwischen den Tagen der ersten und der zweiten Woche des Erhebungszeitraums getrennt nach Geschlecht**

Konstrukt	Frauen		Männer	
	F	df/ df <sub>Fehler</sub>	F	df/ df <sub>Fehler</sub>
Wohlbefinden.Mo	0,02	1/38	0,00	1/38
Wohlbefinden.Di	3,00 <sup>+</sup>	1/43	0,69	1/43
Wohlbefinden.Mi	0,43	1/46	0,05	1/46
Wohlbefinden.Do	1,43	1/18	0,10	1/18
Wohlbefinden.Fr	0,11	1/22	0,00	1/22
Familien→ Arbeitsspillover.Mo	0,53	1/38	0,44	1/38
Familien→ Arbeitsspillover.Di	7,57**	1/43	2,95 <sup>+</sup>	1/43
Familien→ Arbeitsspillover.Mi	0,12	1/46	1,04	1/46
Familien→ Arbeitsspillover.Do	0,03	1/18	0,07	1/18
Familien→ Arbeitsspillover.Fr	0,05	1/24	0,22	1/24
Arbeits→Familienspillover.Mo	0,43	1/38	0,01	1/38
Arbeits→Familienspillover.Di	0,40	1/43	0,06	1/43
Arbeits→Familienspillover.Mi	0,75	1/46	0,01	1/46
Arbeits→Familienspillover.Do	0,29	1/18	0,53	1/18
Arbeits→Familienspillover.Fr	2,26	1/23	0,04	1/23

Anmerkung: \*\*p< .01; <sup>+</sup>p< .10. F: Prüfgröße.

Nun sollen konkret die aus diesem Vorgehen resultierenden Mittelwerte und Standardabweichungen des Wohlbefindens und Konfliktempfindens vorgestellt werden. Wie aus Tabelle 15 deutlich wird, weisen die Mittelwerte auf eine Abnahme des Wohlbefindens bei Frauen hin, wobei der stärkste Abfall zwischen den ersten beiden Wochentagen zu verzeichnen ist. Nachdem sich das Wohlbefinden der Frauen dann wieder leicht erholt, sinkt es ab der Mitte der Woche kontinuierlich ab. Bei den Männern startet die Woche jedoch mit dem geringsten Wert, welcher bis zur Mitte der Woche kontinuierlich ansteigt. Nachdem das Wohlbefinden danach leicht sinkt, hat es am Ende der Woche eine ähnliche Höhe wie am Mittwoch.

**Tabelle 15: Mittelwerte und Standardabweichungen der Skalen der Tagebuchstudie getrennt nach Geschlecht**

Skalen	Frauen		Männer	
	MW	SD	MW	SD
<b>Wohlbefinden.Mo</b>	3,60	0,61	3,43	0,69
<b>Wohlbefinden.Di</b>	3,48	0,75	3,50	0,69
<b>Wohlbefinden.Mi</b>	3,54	0,69	3,56	0,64
<b>Wohlbefinden.Do</b>	3,45	0,75	3,53	0,60
<b>Wohlbefinden.Fr</b>	3,51	0,70	3,55	0,57
<b>Familien → Arbeitsspillover.Mo</b>	1,61	0,64	1,47	0,60
<b>Familien → Arbeitsspillover.Di</b>	1,65	0,72	1,45	0,63
<b>Familien → Arbeitsspillover.Mi</b>	1,62	0,70	1,52	0,64
<b>Familien → Arbeitsspillover.Do</b>	1,58	0,72	1,50	0,77
<b>Familien → Arbeitsspillover.Fr</b>	1,52	0,73	1,49	0,80
<b>Arbeits → Familienspillover.Mo</b>	2,00	1,07	1,98	1,01
<b>Arbeits → Familienspillover.Di</b>	1,90	1,04	1,73	0,91
<b>Arbeits → Familienspillover.Mi</b>	1,74	1,01	1,64	0,94
<b>Arbeits → Familienspillover.Do</b>	1,76	1,07	1,51	0,92
<b>Arbeits → Familienspillover.Fr</b>	1,68	0,94	1,54	0,87

Der Familien-Arbeitskonflikt der Frauen hingegen erhöht sich zunächst am Dienstag, fällt dann jedoch kontinuierlich ab. Bei den Männern ist zunächst ein Abfall des FAK zu verzeichnen, bevor der höchste Wert am Mittwoch angegeben wird. Für Donnerstag und Freitag werden wiederum geringere Werte angegeben, die jedoch über den Werten des Montags liegen.

Der Arbeitsfamilienkonflikt der Frauen beginnt mit dem höchsten Wert und sinkt dann kontinuierlich ab, während dieser Abwärtstrend bei den Männern lediglich bis Donnerstag anhält, um dann am Freitag wiederum in einem leicht höheren AFK-Wert zu resultieren.

Um Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der hier erhobenen Skalen bzw. Items zu ermitteln, wurden Varianzanalysen mit den Messwiederholungsfaktoren Geschlecht und Zeit gerechnet. Obwohl Frauen im Vergleich zu ihren Männern einen höheren A→F Spillover und einen höheren F→A Spillover angeben, unterscheiden sich die Geschlechter in diesen Variablen nicht bedeutsam voneinander. Jedoch zeigt sich ein deutlicher Effekt der Zeit beim A→F Spillover. Beide Geschlechter geben an, am Anfang der Woche einen deutlich höheren A→F Spillover zu verspüren als am Ende ( $F=4,49$ ,  $df=38$ ,  $p<.01$ ). Frauen geben tendenziell ein geringeres Wohlbefinden an als ihre Männer, jedoch ist der Unterschied nicht bedeutsam, was auf eine gewisse Ähnlichkeit im Wohlbefinden der Frauen und Männer hinweist ( $F=1,52$ ,  $df=41$ ,  $p>.10$ ). Allerdings unterscheiden sich Männer und Frauen hinsichtlich der Interaktion zwischen Geschlecht und Zeit marginal ( $F=2,40$ ,  $df=38$ ,  $p<.10$ ). Dies weist darauf hin, dass das Wohlbefinden der Frauen über die Arbeitswoche leicht abnimmt, während das Wohlbefinden der Männer über die Arbeitswoche leicht zunimmt.

Als vorbereitende Analysen soll nun die Zusammenhangsstruktur der Daten innerhalb der jeweiligen Bereiche (i. e. innerhalb des Bereichs der Arbeitsstressoren, der Familienstressoren, des Wohlbefindens und der beiden Formen des Interrollenkonflikts) betrachtet werden, bevor auf die Beantwortung der Forschungsfragen eingegangen wird.

### **9.1.3 Korrelationen innerhalb der Bereiche der Arbeits- bzw. Familienstressoren, der Ressourcen, dem Interrollenkonflikt und den Wohlbefindensmaßen der Fragebogenstudie**

Bevor mittels Regressionsanalysen und Strukturgleichungsmodellen die Beantwortung der Forschungsfragen erfolgt, ist die Darstellung der Korrelationsstruktur der einzelnen familiären und beruflichen Merkmale, der Ressourcen sowie der Maße des Konfliktempfindens und des Wohlbefindens unerlässlich.

**Tabelle 16: Korrelationen der Arbeitsstressoren für Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männer (oberhalb der Diagonale)**

Skalen	1	2	3	4
1 Arbeitskontrolle	-	,158	,224*	,633**
2 Arbeitsüberlastung	,088	-	,154	,077
3 Arbeitsstunde pro Woche	,218*	,203*	-	,171
4 Zeitliche Flexibilität	,227*	-,043	-,010	-

Anmerkung: \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$  (2-seitig).

Bei Frauen und Männern gehen mit einer hohen Arbeitskontrolle auch mehr Arbeitsstunden pro Woche und mehr zeitliche Flexibilität einher. Männer und Frauen, die über ein hohes Ausmaß an Arbeitskontrolle verfügen, geben demnach ebenfalls an, mehr Zeit für ihre Erwerbstätigkeit zu investieren, aber auch über mehr zeitliche Flexibilität zu verfügen (vgl. Tabelle 16).

Zusätzlich korreliert für die Frauen eine hohe Anzahl an Arbeitsstunden positiv mit der Arbeitsüberlastung. Investieren Frauen mehr Zeit in ihren beruflichen Lebensbereich, geben sie demnach an, stärker unter Arbeitsüberlastung zu leiden als Frauen mit geringerem beruflichem Engagement.

**Tabelle 17: Korrelationen der Familiencharakteristika bei Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männern (oberhalb der Diagonale)**

Skalen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Elterliche Überlastung	-	-,053	,085	,014	,166	,108	,049	,045	,126
2 Hausarbeit Tag	,178	-	,458**	,161	,210*	-,648**	-,262**	-,441**	-,074
3 Hausarbeit WE	,236*	,502**	-	,292**	,345**	-,091	-,346**	-,004	-,273**
4 Hausarbeit pro Tag durch Partner/in	,021	,162	,181	-	,656**	,260*	,138	,815**	,486**
5 Hausarbeit des/r Partners/in am WE	,108	,273**	,509**	,389**	-	,079	,231*	,482**	,809**
6 Objektive Differenz der Hausarbeit Tag	,184	,696**	,306**	-,240*	,031	-	,397**	,612**	,125
7 Objektive Differenz der Hausarbeit WE	,165	,271**	,680**	,046	,134	,397**	-	,262*	,435**
8 Subjektive Differenz der Hausarbeit Tag	,134	,657**	,248*	-,638**	-,083	,737**	,239*	-	,495**
9 Subjektive Differenz der Hausarbeit WE	,162	,307**	,641**	-,156	-,334**	,307**	,626**	,343**	-

Anmerkung: \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$  (2-seitig).

In Bezug auf die familiären Merkmale zeigen sich vielfältige Zusammenhänge für Männer und Frauen, wobei die meisten Korrelationen auf den zeitlichen Angaben zum Umfang der Hausarbeit basieren und dementsprechend nicht inhaltlich zu interpretieren sind. Deshalb sollen nur die Zusammenhänge berichtet werden, welche in Tabelle 17 fett markiert sind.

Zunächst wird deutlich, dass für Frauen eine hohe Investition in die Hausarbeit am Wochenende mit mehr elterlicher Überlastung einhergeht. Frauen geben demnach eine stärkere Überlastung in Bezug auf die Versorgung der Kinder an, je stärker sie während des Wochenendes mit Hausarbeit konfrontiert sind. Für Männer hat das Ausmaß der Familienarbeit jedoch keine Bedeutung hinsichtlich ihres Belastungserlebens als Elternteil.

Für Zusammenhänge bezüglich des Umfangs der Hausarbeit wird deutlich, dass sowohl für die Männer als auch für die Frauen ein hohes Engagement in der Hausarbeit während der Arbeitswoche mit einem hohen Engagement während des Wochenendes korreliert ist. Dementsprechend investieren Männer und Frauen auch am Wochenende viel Zeit in die Hausarbeit, je mehr Zeit sie während der Arbeitswoche dafür aufgebracht haben. Zeitlich geringer engagierte Männer und Frauen investieren dagegen sowohl am Arbeitstag wie am Wochenende weniger in den Haushalt.

Je höher Frauen den Umfang einschätzen, den sie selbst am Tag bzw. am Wochenende für Hausarbeit investieren, desto höher nehmen sie den Anteil ihres Partners an der Hausarbeit am Wochenende wahr. Auch für Männer kann dieses Muster bestätigt werden. Männer und Frauen, die viel in die Hausarbeit investieren, nehmen auch ein höheres Engagement ihres Partners bzw. ihrer Partnerin am Wochenende wahr als Individuen, die weniger Zeit dafür aufwenden. Der Umfang des eigenen Engagements scheint demnach die Wahrnehmung der Hausarbeitszeiten des Partners/der Partnerin zu beeinflussen. Hier wird die dyadische Ebene deutlich, da sich beide Partner in ihren Wahrnehmungen und Handlungen aufeinander zu beziehen scheinen. Noch deutlicher wird dies, da für Männer die Wahrnehmung eines hohen Engagements seitens der Partnerin mit höherer Eigenbeteiligung an der Hausarbeit am Wochenende assoziiert ist. Männer, welche die Zeitinvestition ihrer Frau in familiäre Tätigkeiten stärker wahrnehmen, geben an, sich am Wochenende auch selbst stärker daran zu beteiligen.

**Tabelle 18: Korrelationen der Ressourcen für Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männer (oberhalb der Diagonale)**

Skalen	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1 Selbstwirksamkeit</b>	-	,640**	,256**	,261**	,379**	-,189	,189	,106
<b>2 Problemlösefähigkeit</b>	,478**	-	,375**	,327**	,234*	-,059	,180	,136
<b>3 Stresskommunikation</b>	,290**	,421**	-	,536**	,175	-,293**	,039	,091
<b>4 Dyadisches Coping</b>	,476**	,435**	,508**	-	,131	-,239*	,014	,215*
<b>5 Vorgesetztenunterstützung</b>	,052	-,104	-,082	,036	-	-,388**	,374**	-,017
<b>6 Zeitliche Anforderungen</b>	-,075	,051	,033	-,082	-,462**	-	-,111	-,267**
<b>7 Positive Karrierekonsequenzen</b>	,051	-,132	-,010	,001	,403**	-,317**	-	-,024
<b>8 Negative Karrierekonsequenzen</b>	,043	-,014	-,023	,019	,085	-,366**	,212*	-

Anmerkung: \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$  (2-seitig).

Hinsichtlich der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen sind ebenfalls vielfältige Interkorrelationen für Männer und Frauen bedeutsam (vgl. Tabelle 18). So ist Selbstwirksamkeit bei beiden Geschlechtern mit Problemlösefähigkeit, Stresskommunikation und dyadischem Coping assoziiert. Für Männer besteht zudem ein Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und Vorgesetztenunterstützung. Individuen, welche sich als selbstwirksam einschätzen, geben folglich eine höhere Fähigkeit an, mit eigenen Problemen umzugehen, teilen die eigenen Belastungen dem Partner häufiger mit und unterstützen den Partner häufiger bei dessen Problembewältigung. Zudem erleben sich selbstwirksamere Männer als stärker von ihren Vorgesetzten unterstützt.

Des Weiteren ist eine höhere Problemlösefähigkeit mit mehr Stresskommunikation und mehr dyadischem Coping für beide Geschlechter verbunden. Zusätzlich hängt bei den Männern die Problemlösefähigkeit mit Vorgesetztenunterstützung positiv zusammen. Männer und Frauen, die mit Problemen gut umgehen können, kommunizieren ihrem Partner häufiger, wenn sie sich belastet fühlen, und versuchen bei Schwierigkeiten des Partners/der Partnerin auch häufiger ihn/sie zu unterstützen. Männer fühlen sich zudem mehr von ihren Vorgesetzten unterstützt, wenn sie sich selbst als gute Problemlöser einschätzen.

Männer und Frauen mit hohen Werten bei der Stresskommunikation geben auch hohe Werte beim dyadischen Coping an. Bei den Männern ist Stresskommunikation zudem mit hohen zeitlichen Anforderungen assoziiert. Personen, welche ihre Schwierigkeiten ihrem Partner mitteilen, versuchen auch den Partner bei dessen Problembewältigung

zu unterstützen. Außerdem scheinen Männer häufiger ihrer Partnerin die Belastungen zu zeigen, je mehr Zeit sie in ihre Arbeit investieren müssen.

Dyadisches Coping ist für Männer außerdem mit zeitlichen Anforderungen und negativen Karrierekonsequenzen<sup>20</sup> verbunden. Männer, welche ihre Fähigkeiten als hoch einschätzen, den Partner bei dessen Problemen zu unterstützen, geben gleichzeitig weniger zeitliche Anforderungen im Beruf an und befürchten weniger negative Karrierekonsequenzen, wenn sie sich stärker für die Familie einsetzen wollen.

Wiederum für beide Geschlechter ist die Vorgesetztenunterstützung mit zeitlichen Anforderungen und positiven Karrierekonsequenzen verbunden. Fühlen sich Männer und Frauen stärker von ihrem Vorgesetzten hinsichtlich der Vereinbarung von Familie und Beruf unterstützt, geben sie geringere Anforderungen hinsichtlich des zeitlichen Engagements und höhere positive Karrierekonsequenzen (z. B. anspruchsvollere Tätigkeit trotz Teilzeiterwerbstätigkeit) an. Ein Vorgesetzter unterstützt demnach eine positive Unternehmenskultur in der die Mitarbeiter durch geringere zeitliche Verpflichtungen und bessere Arbeitsbedingungen trotz familiärer Anforderungen eher ein Gleichgewicht hinsichtlich Beruf und Familie herstellen können.

Hohe zeitliche Anforderungen sind wiederum mit geringen negativen Karrierekonsequenzen für beide Geschlechter und mit geringen positiven Karrierekonsequenzen für die Frauen verbunden. Geben Männer und Frauen demnach an, sich zeitlich stark für den Beruf engagieren zu müssen, befürchten sie deutlich mehr Karrierekonsequenzen bei der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen, was für Frauen ebenfalls mit geringeren positiven Karrierekonsequenzen bei Teilzeit einhergeht (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 19: Korrelationen des Interrollenkonflikts für Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männer (oberhalb der Diagonale)**

Skalen	1	2
1 Arbeits-Familienkonflikt	-	,460**
2 Familien-Arbeitskonflikt	,485**	-

Anmerkung: \*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

<sup>20</sup> Hinweis zur Interpretation: Die Skala der negativen Karrierekonsequenzen wurde umcodiert und gibt somit die Familienfreundlichkeit des Unternehmens wieder. Die Interpretation erfolgt somit entgegen dem Vorzeichen der Korrelation.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen sind die beiden Rollenkonflikte bedeutsam miteinander korreliert, so dass von einem gemeinsamen Auftreten beider Konflikte auszugehen ist. Geben Männer und Frauen somit einen höheren Arbeits-Familienkonflikt an, nehmen sie meist auch einen hohen Familien-Arbeitskonflikt wahr (vgl. Tabelle 19). Jedoch weist die lediglich mittlere Höhe des Zusammenhangs darauf hin, dass beide Konstrukte unterschiedliche Facetten der Vereinbarungsleistung erwerbstätiger Elternpaare erfassen. Aus diesem Grund sollen auch die weiteren Analysen für beide Formen des Interrollenkonflikts getrennt erfolgen.

**Tabelle 20: Korrelationen der Wohlbefindensmaße für Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männer (oberhalb der Diagonale)**

Skalen	1	2	3
<b>1 Lebenszufriedenheit</b>	-	-,488**	-,351**
<b>2 Depressivität</b>	-,427**	-	,368**
<b>3 Somatische Beschwerden</b>	-,321**	,268**	-

Anmerkung: \*\* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Wie Tabelle 20 zeigt, sind alle Wohlbefindensmaße bei den Männern und Frauen hoch miteinander korreliert. Dabei geht eine hohe Lebenszufriedenheit stets mit geringerer Depressivität und geringeren somatischen Beschwerden einher, während eine hohe Depressivität auch mit hohen somatischen Beschwerden verbunden ist. Geben die Männer und Frauen folglich eine hohe Zufriedenheit mit ihrem Leben an, erleben sie sich als weniger niedergeschlagen und berichten geringere somatische Beschwerden als bei geringer Lebenszufriedenheit. Demgegenüber haben depressive Männer und Frauen mehr somatische Beschwerden als weniger depressive Personen.

#### **9.1.4 Korrelationen des negativen Spillovers und des Wohlbefindens in der Tagebuchstudie**

Im Rahmen der Tagebuchstudie wurden die Angaben zum negativen Spillover und dem Wohlbefinden täglich erfasst. Es wurden Pearson-Korrelationen gerechnet, welche die Zusammenhangsstruktur der längsschnittlichen Daten verdeutlichen sollen. Wie Tabelle 21 zeigt, sind insbesondere die verschiedenen Messzeitpunkte innerhalb des

Wohlbefindens, des  $A \rightarrow F$  Spillovers und  $F \rightarrow A$  Spillovers miteinander assoziiert. Dies weist auf eine ausreichende Retestrelabilität zwischen den meisten Messzeitpunkten hin (vgl. Christ et al., 2006). Allerdings wird ebenfalls deutlich, dass diese Konstrukte über die Zeit schwanken, so dass nicht von stabilen Merkmalen ausgegangen werden kann.

In Bezug auf die Zusammenhänge zwischen den drei Konstrukten erweist sich bei den Frauen die Zusammenhängestruktur als zumeist erwartungskonform. Durchgängig hängt ein hohes Wohlbefinden mit geringem  $A \rightarrow F$  Spillover zusammen, während beide Spilloverformen positiv miteinander korreliert sind. Jedoch bestehen kaum Zusammenhänge in Bezug auf das Wohlbefinden und den  $F \rightarrow A$  Spillover (vgl. Tabelle 21). Für Frauen reduziert sich demnach ihr Wohlbefinden, je höher sie den  $A \rightarrow F$  Spillover wahrnehmen. Außerdem geht ein höherer  $A \rightarrow F$  Spillover mit einem höheren  $F \rightarrow A$  Spillover einher. Wohlbefinden und  $F \rightarrow A$  Spillover erscheinen jedoch unkorreliert.

Auch bei den Männern kann ein negativer Zusammenhang zwischen dem Wohlbefinden und dem  $A \rightarrow F$  Spillover und teilweise positive Korrelationen zwischen beiden Spilloverformen gefunden werden. Zudem ist der  $F \rightarrow A$  Spillover ebenfalls kaum mit dem Wohlbefinden assoziiert. Lediglich 3 Korrelationen zwischen unterschiedlichen Meßzeitpunkten beider Konstrukte wurden signifikant. Auch sind diese Zusammenhänge positiv und nicht wie erwartet negativ. Denken Männer demnach vermehrt während der Arbeit an ihre Familie (i. e.  $F \rightarrow A$  Spillover), geben sie an den Folgetagen ein hohes Wohlbefinden an. Jedoch geht das Denken an Arbeitsprobleme während der Zeit zu Hause (i. e.  $A \rightarrow F$  Spillover) auch bei den Männern mit einem geringeren Wohlbefinden einher.

Zur Identifizierung potenzieller Trends wurde auf ein heuristisches Verfahren in SPSS zurückgegriffen. Damit kann zum einen überprüft werden, ob sich das Niveau der Zeitreihe im zeitlichen Verlauf ändert und zum anderen ob die Beantwortung des Tagebuchs durch Testeffekte (z. B. Langeweile, nachlassende Gewissenhaftigkeit) beeinflusst wurde (vgl. Schmitz, 1989). Verschiedene Trendfunktionen, die lineare, polynomiale und nichtlineare Trends erfassen, werden bei diesem Verfahren auf die Daten angepasst. Der ermittelte  $R^2$ -Koeffizient zeigt an, wie gut die jeweilige Trendfunktion auf die Daten passt. Je höher der Koeffizient, desto besser ist die Passung der jeweiligen Funktion. Da alle Werte für das Wohlbefinden und für beide Formen des negativen Spillovers lediglich zwischen  $R^2 = .00$  und  $R^2 = .04$  lagen, ist davon auszugehen, dass nur ein sehr geringer Varianzanteil durch die Trendfunktionen aufgeklärt werden kann. Demnach enthalten sowohl das Wohlbefinden als auch der negative Spillover keine sinnvollen Trends, die in der Analyse Berücksichtigung finden müssten.

**Tabelle 21: Korrelationen des Wohlbefindens und der beiden Formen des negativen Spillovers über eine Arbeitswoche hinweg für Frauen (unterhalb der Diagonale) und Männer (oberhalb der Diagonale)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>1 Wohlbefinden Mo</b>	-	,593**	,469**	,382**	,335*	-,370**	-,354**	-,082	-,056	-,125	-,029	,049	-,110	,176	,143
<b>2 Wohlbefinden Di</b>	,352**	-	,414**	,441**	,516**	-,225 <sup>+</sup>	-,283*	,048	-,001	-,049	,047	,014	-,037	,227 <sup>+</sup>	,034
<b>3 Wohlbefinden Mi</b>	,461**	,547**	-	,612**	,434**	-,264*	-,332**	-,405**	-,282*	-,283*	-,012	,280*	-,070	,046	,015
<b>4 Wohlbefinden Do</b>	,258 <sup>+</sup>	,447**	,582**	-	,593**	,042	-,174	-,256 <sup>+</sup>	-,271*	-,141	,068	,240 <sup>+</sup>	,095	-,001	,220
<b>5 Wohlbefinden Fr</b>	,261 <sup>+</sup>	,497**	,400**	,537**	-	,012	-,003	,054	,092	-,041	-,188	,019	-,139	,012	-,160
<b>6 A→F Spillover Mo</b>	-,230 <sup>+</sup>	-,354**	-,341**	-,064	-,145	-	,544**	,350**	,262 <sup>+</sup>	,579**	,133	,101	-,032	,113	,061
<b>7 A→F Spillover Di</b>	-,141	-,490**	-,389**	-,349**	-,385**	,551**	-	,562**	,530**	,610**	-,010	,055	,061	,267 <sup>+</sup>	,146
<b>8 A→F Spillover Mi</b>	-,063	-,369**	-,353**	-,177	-,305*	,611**	,684**	-	,643**	,664**	,074	,078	,047	,321*	,187
<b>9 A→F Spillover Do</b>	-,098	-,399**	-,208	-,156	-,221	,633**	,695**	,653**	-	,596**	-,078	,023	-,097	,365**	,187
<b>10 A→F Spillover Fr</b>	-,214	-,369**	-,152	,084	-,424**	,520**	,499**	,454**	,559**	-	-,022	,095	,110	,273 <sup>+</sup>	,210
<b>11 F→A Spillover Mo</b>	-,194	-,084	-,030	-,008	-,095	,160	,243	,232 <sup>+</sup>	,221	,319*	-	,733**	,286*	,370**	,494**
<b>12 F→A Spillover Di</b>	-,041	-,289*	-,166	-,175	-,049	,293*	,323**	,493**	,487**	,190	,547**	-	,342**	,478**	,453**
<b>13 F→A Spillover Mi</b>	,038	-,147	-,191	-,129	-,209	,202	,226 <sup>+</sup>	,509**	,223 <sup>+</sup>	,131	,423**	,528**	-	,504**	,499**
<b>14 F→A Spillover Do</b>	,007	-,047	-,221	-,327*	,053	,268 <sup>+</sup>	,270*	,313*	,166	,016	,516**	,596**	,403**	-	,614**
<b>15 F→A Spillover Fr</b>	-,111	-,043	,118	-,111	-,064	,078	,202	,148	,245 <sup>+</sup>	,241 <sup>+</sup>	,603**	,544**	,414**	,530**	-

Anmerkung: \*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; <sup>+</sup> p< .10.

## 9.2 Befunde zum Zusammenhang von familiären und beruflichen Stressoren mit dem Interrollenkonflikt

Für beide Geschlechter und für jeden Lebensbereich wurden separate Regressionsanalysen gerechnet, so dass anhand von insgesamt vier Regressionsanalysen untersucht wurde, welche beruflichen bzw. familiären Antezedenzen den Interrollenkonflikt vorherhersagen können.

### 9.2.1 Der Zusammenhang zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt

Als berufliche Prädiktoren für beide Formen des Interrollenkonflikts wurden neben Arbeitsüberlastung und der wöchentlichen Arbeitszeit auch die zeitliche Flexibilität und die Arbeitskontrolle im zweiten Schritt eingeführt, nachdem das Alter und Anzahl der Kinder im ersten Schritt kontrolliert wurden. Aufgrund der hohen Interkorrelation von Arbeitskontrolle und zeitlicher Flexibilität wurde mit beiden Variablen eine Faktorenanalyse gerechnet. Es zeigte sich sowohl für Männer als auch für Frauen, dass beide Variablen auf nur einem Faktor luden und damit für Männer 81,66% und für Frauen 61,37% der Gesamtvarianz aufgeklärt wurde. Dieser Faktor wurde berufliche Flexibilität genannt und erneut in die Regressionsanalyse eingeführt.

Insgesamt konnten so für Männer 22,3% der Variation des AFK durch die verwendeten beruflichen Charakteristika vorhergesagt werden, für Frauen waren es sogar 40,3% (vgl. Tabelle 22). Stärkster Prädiktor ist sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Arbeitsüberlastung. Je höher die Arbeitsüberlastung wahrgenommen wird, desto höher wird der Arbeits-Familienkonflikt angegeben. Auch eine hohe Arbeitszeit sagt einen hohen AFK für Männer und Frauen voraus. Für Männer konnte zudem eine hohe Kinderanzahl zu Erklärung eines hohen AFK beitragen. Jedoch konnte die Variation des AFK weder für Männer noch für Frauen durch berufliche Flexibilität erklärt werden.

Auch für den FAK wurde geprüft inwieweit berufliche Charakteristika zur Vorhersage dieser Variablen herangezogen werden können. Es zeigte sich, dass wiederum die Arbeitsüberlastung für beide Geschlechter am stärksten einen FAK vorhersagen konnte. Für Männer war wiederum die Höhe der Arbeitszeit bedeutsam – entgegen den Annahmen *reduzierte* jedoch eine höhere Arbeitszeit den FAK. Je mehr Zeit Männer in die Arbeit

investieren, desto weniger FAK geben sie an. Jedoch kann eine höhere Kinderanzahl bei den Männern wiederum zur Erklärung eines höheren FAK herangezogen werden. Insgesamt können die beruflichen Charakteristika in diesem Modell für Frauen mit 39,8% und für Männer mit 20,9% Aufklärungsanteil einen ähnlich hohen Beitrag zur Vorhersage des FAK liefern wie für den AFK.

**Tabelle 22: Standardisierte Regressionskoeffizienten der Effekte von Arbeitsstressoren auf das Konfliktempfinden getrennt nach Geschlecht**

Prädiktoren	AFK				FAK			
	Mann		Frau		Mann		Frau	
Alter der Kinder	-0,052	-0,038	0,147	0,101	-0,148	-0,104	-0,148	-0,143 <sup>+</sup>
Anzahl der Kinder	0,225*	0,187*	-0,033	-0,073	0,224*	0,227*	0,198 <sup>+</sup>	0,103
Arbeitszeit		0,249**		0,298***		-0,282**		0,014
Arbeitsüberlastung		0,354***		0,518***		0,356***		0,599***
Berufliche Flexibilität		-0,016		-0,111		0,073		0,099
<b>Modellzusammenfassung:</b>								
<b>Korrigiertes R<sup>2</sup></b>	0,033	0,223	0,002	0,403	0,053	0,209	0,042	0,398
<b>Änderung in F (df)</b>	2,572 <sup>+</sup>	8,409***	1,091	21,800***	3,599*	7,009***	3,082 <sup>+</sup>	19,339***
	(91)	(88)	(93)	(90)	(91)	(88)	(93)	(90)

Anmerkung:\*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; <sup>+</sup> p< .10;

AFK = Arbeits-Familienkonflikt; FAK = Familien-Arbeitskonflikt

Insgesamt können die untersuchten Hypothesen teilweise bestätigt werden. Es wurde angenommen, dass Arbeitszeit sowie Arbeitsüberlastung positiv mit dem Interrollenkonflikt zusammenhängen, während zeitliche Flexibilität und Arbeitskontrolle negativ verbunden sind. Wie demonstriert werden konnte, gehen eine hohe Arbeitszeit und eine hohe Arbeitsüberlastung mit einem höheren AFK einher. Jedoch kann lediglich eine hohe Arbeitsüberlastung für beide Geschlechter einen höheren FAK vorhersagen. Die Arbeitszeit ist hingegen nur bei den Männern und überdies negativ mit dieser Form des Interrollenkonflikts assoziiert. Zeitliche Flexibilität und Arbeitskontrolle konnten jedoch keinen bedeutsam Beitrag zur Vorhersage des Interrollenkonflikts leisten.

### 9.2.2 Der Zusammenhang von Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt

Auch auf der familiären Seite sollen Zusammenhänge mit beiden Formen des Interrollenkonflikts untersucht werden. Angenommen wurde, dass die Höhe der Hausarbeitszeit und der elterlichen Überlastung auch die Höhe des Interrollenkonflikts beeinflusst, wobei stets von einem positiven Zusammenhang ausgegangen wurde.

Die Ergebnisse zeigen, dass neben Zusammenhängen der familiären Stressoren mit dem FAK, ebenfalls cross-domain Effekte vorliegen, da die Prädiktoren auch den AFK beeinflussen (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Standardisierte Regressionskoeffizienten der Effekte von Familienstressoren auf das Konfliktempfinden getrennt nach Geschlecht**

Prädiktoren	AFK				FAK			
	Mann		Frau		Mann		Frau	
Alter der Kinder	-0,045	-0,053	0,134	0,094	-0,163 <sup>+</sup>	-0,203*	-0,151	-0,202*
Anzahl der Kinder	0,265**	0,231*	-0,029	-0,133	0,256**	0,126	0,198*	0,083
Hausarbeitszeit		-0,247*		-0,308**		0,140		-0,078
Elterliche Überlastung		0,178 <sup>+</sup>		0,399***		0,359***		0,294**
<b>Modellzusammenfassung:</b>								
<b>Korrigiertes R<sup>2</sup></b>	0,053	0,139	-,001	0,184	0,075	0,181	0,044	0,096
<b>Änderung in F (df)</b>	3,794* (97)	5,796** (95)	0,940 (98)	12,154*** (96)	5,009** (97)	7,250*** (95)	3,308* (98)	3,787* (96)

Anmerkung:\*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; <sup>+</sup> p< .10;

AFK = Arbeits-Familienkonflikt; FAK = Familien-Arbeitskonflikt

Für *Männer* konnten insbesondere eine hohe Kinderanzahl und (marginal bedeutsam) eine hohe elterliche Überlastung neben einem geringen Engagement in der Hausarbeit einen hohen AFK vorhersagen. Die Arbeit der Männer konfliktierte somit dann am meisten mit ihrem Familienleben, wenn eine hohe Anzahl an Kindern in der Familie lebt und wenn sie eine höhere Belastung durch elterliche Pflichten angaben, aber weniger in Hausarbeit investierten. Allerdings konnte dieses Modell lediglich 13,9% zur Varianzaufklärung des AFK beitragen. Für die Vorhersage des FAK war bei den Männern neben der

elterlichen Überlastung auch das Alter der Kinder ausschlaggebend. Je höher die elterliche Belastung und je geringer das Alter der Kinder war, desto stärker gaben Männer an einen FAK zu verspüren. Mit 18,1% konnte bei den Männern durch familiäre Charakteristika ein ähnlich hoher Anteil der Variation des FAK aufgeklärt werden, wie mit den Arbeitscharakteristika.

Für *Frauen* war insbesondere die elterliche Überlastung stärkster Prädiktor bei der Vorhersage von sowohl AFK wie FAK. Zusätzlich konnte eine geringe Hausarbeitszeit einen hohen AFK und ein geringes Alter der Kinder einen hohen FAK vorhersagen. Damit konnten 18,4% der Variation des AFK, aber lediglich 9,6% der Variation des FAK der Frauen durch diese familiären Charakteristika erklärt werden (vgl. Tabelle 23).

Insgesamt können somit die Annahmen weitestgehend bestätigt werden. Insbesondere hohe elterliche Überlastung konnte für beide Geschlechter einen hohen AFK und FAK vorhersagen. Die Hausarbeitszeit war insbesondere für die Vorhersage des AFK bedeutsam, jedoch nicht für den FAK. Bei beiden Geschlechtern sagte eine geringe Hausarbeitszeit einen hohen AFK vorher. Dies steht im Widerspruch zur Hypothese, bei der von einem positiven Zusammenhang ausgegangen wurde. Zusätzlich konnte die Anzahl der Kinder in einer Familie den AFK der Männer bedeutsam vorhersagen, während ein geringes Alter der Kinder für beide Geschlechter mit einem hohen FAK assoziiert war.

### **9.3 Befunde zur Bedeutung von Ressourcen für die Beziehungen zwischen Arbeits- und Familiencharakteristika und dem Interrollenkonflikt**

Davon ausgehend, dass die meisten der erhobenen Arbeits- und Familiencharakteristika (i. e. Arbeitszeit/ Familienarbeitszeit, Arbeits- bzw. Familienüberlastung) mit dem Interrollenkonflikt positiv assoziiert sind, sollen vorhandene individuelle, dyadische und externe Ressourcen als Moderatoren dieser Beziehung herangezogen werden. Angenommen wird, dass das Vorhandensein dieser Ressourcen dazu führt, dass der Effekt der Arbeits- und Familiencharakteristika auf den Interrollenkonflikt abgeschwächt wird, während das Fehlen dieser Ressourcen deren Wirkung verstärkt (vgl. Hobfoll, 1998; vgl. Kapitel 3.1.2).

Um diese Annahmen zu testen wurden Moderatoranalysen mittels einer zweistufigen Regressionsanalyse durchgeführt. Im ersten Schritt werden ein Arbeits- bzw. Familiencharakteristikum und eine Ressource eingeführt, während der Interaktionsterm zwischen

diesen beiden unabhängigen Variablen erst im 2. Schritt eingeführt wird. Ist dieser Interaktionsterm signifikant, kann von einer bedeutsamen Moderatorwirkung ausgegangen werden. Hinsichtlich der familienfreundlichen Unternehmenskultur, welche aus drei Merkmalen (i. e. zeitliche Anforderungen, positive und negative Karrierekonsequenzen) besteht, wurden die Hypothesen relativ global formuliert. Insgesamt wurden so 3 Analysen separat durchgeführt, um diese Hypothese zu testen. Dies führt laut Bortz (1999) zu einer Alpha-Fehler-Kummulation, was durch eine sequenzielle Bonferoni-Korrektur nach Holm (1979) berücksichtigt werden soll<sup>21</sup>. Im Folgenden werden nur die nach dieser Methode signifikanten Ergebnisse präsentiert.

### **9.3.1 Moderationswirkung der individuellen Ressourcen auf die Effekte der Arbeits- bzw. Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

In Bezug auf die individuellen Ressourcen wurde angenommen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeits- bzw. Familiencharakteristika und dem Interrollenkonflikt in Abhängigkeit von den Ausprägungen von Selbstwirksamkeit und Problemlösefähigkeit variieren. Für die Selbstwirksamkeit zeigten sich mehrere bedeutsame Moderationseffekte (vgl. Tabelle 24).

---

<sup>21</sup> Eine Bonferoni-Korrektur berücksichtigt die Anzahl durchgeführter Analysen für den Test einer Hypothese. Dazu wird das Alpha-Niveau durch die Anzahl der Einzeltests geteilt ( $\text{Alpha}' = \text{Alpha}/m$ ). Für die sequenzielle Alpha-Korrektur werden alle erhaltenen Alpha-Werte der Einzeltests der Größe nach sortiert. Erreicht oder unterschreitet der erste Alpha-Wert diesen korrigierten Alpha-Wert, ist der Einzeltest signifikant. Dann wird der nächst größere Alpha-Wert nach der Formel  $\text{Alpha}' = \text{Alpha}/m-1$  überprüft usw. (allgemein:  $\text{Alpha}' = \text{Alpha}/m-k$ ) bis ein Einzeltest den  $\text{Alpha}'$ -Wert überschreitet.

**Tabelle 24: Ergebnisse der Moderationswirkung der Selbstwirksamkeit auf die Beziehung zwischen beruflicher Arbeitszeit und dem AFK für Frauen sowie auf die Beziehung zwischen elterlicher Überlastung und dem FAK für Männer**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup>	r	b	Änderung in F	df/df <sub>Fehler</sub>
AFK der Frau	Arbeitszeit			,40***	,41***		
	Selbstwirksamkeit	,41	,15	-,03	-,19 <sup>+</sup>	9,76***	2/98
	Interaktion	,45	,17	-,16 <sup>+</sup>	-,21*	4,09*	1/97
	Konstante				2,58***		
Gesamt-F = 8,07***; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
FAK des Mannes	Elterliche Überlastung			,37***	,33***		
	Selbstwirksamkeit	,37	,12	-,10	-,06	7,85***	2/97
	Interaktion	,42	,15	,25**	,19*	4,20*	1/96
	Konstante				1,25**		
Gesamt-F = 6,81***; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/96							

Anmerkung: \*\*\*p < .001; \*\*p < .01; \*p < .05; <sup>+</sup>p < .10.

Gemäß der im Methoden-Kapitel vorgestellten Formel zur Überprüfung des Moderationseffekts (vgl. Kapitel 8.4), reduziert die Selbstwirksamkeit den Effekt der Arbeitszeit der Frau auf den AFK. Nehmen sich demnach Frauen als selbstwirksamer wahr, kann eine hohe berufliche Arbeitszeit in geringerem Maße einen AFK vorhersagen, während bei Frauen mit geringerer Selbstwirksamkeit die Arbeitszeit mit einem deutlich höheren AFK einhergeht. Mit diesem Modell können 17,5% Varianz des AFK aufgeklärt werden.

Bei den Männern bedeuten hohe Ausprägungen dieser individuellen Ressource, dass der Effekt der elterlichen Belastung auf den FAK sich verstärkt. Damit können immerhin 15% der Varianz des FAK aufgeklärt werden. Nehmen sich Männer demnach selbstwirksamer wahr, ist der Zusammenhang zwischen elterlicher Belastung und dem FAK deutlich höher. Dagegen geben Männer mit geringerer Selbstwirksamkeit an, bei hohen elterlichen Überlastungen eine geringere Interferenz des Familienlebens mit ihrer Arbeit zu spüren. Dieser Befund steht im Widerspruch zu der Annahme, dass individuelle Ressourcen helfen können, mit Stressoren besser umzugehen, so dass die Beziehung zwischen elterlicher Überlastung und dem Interrollenkonflikt schwächer werden sollte. Mögliche Ursachen für diesen Befund sollen in Kapitel 10 diskutiert werden.

Für die Problemlösefähigkeit konnten keine signifikanten Moderationswirkungen hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen den Arbeits- bzw. Familiencharakteristika und den beiden Arten des Interrollenkonflikts für *Frauen* gefunden werden. Das Ausmaß über Problemlösefähigkeiten zu verfügen, wirkt sich demnach bei den Frauen nicht darauf aus, in wie weit Arbeits- und Familiencharakteristika einen Einfluss auf den Interrollenkonflikt ausüben.

Für *Männer* konnte lediglich eine Moderationswirkung aufgedeckt werden. So moderiert die Problemlösefähigkeit die Beziehung zwischen der Hausarbeit am Tag und dem AFK (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25: Ergebnisse der Moderationswirkung der Problemlösefähigkeit auf die Beziehung zwischen der Hausarbeitszeit und dem AFK für Männer**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup>	r	b	Änderung in F	df/df <sub>Fehler</sub>
AFK	Hausarbeitszeit des Mannes			-,25**	-,27**		
	Problemlösefähigkeit	,27	,05	,11	,09	3,73*	2/98
	Interaktion	,33	,08	-,17*	-,20*	4,37*	1/97
	Konstante				2,54***		
Gesamt-F = 4,030**; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/97							

Anmerkung: \*\*\*p < .001; \*\*p < .01; \*p < .05; +p < .10.

Für Männer mit hohen Problemlösefähigkeiten scheint demnach der negative Zusammenhang der Hausarbeitszeit und des AFK stärker zu sein als für Männer mit geringen Problemlösefähigkeiten. Männer mit hohen Problemlösefähigkeiten reduzieren demnach ihre Hausarbeitszeiten stärker bei einem hohen AFK als Männer mit geringen Problemlösefähigkeiten. Allerdings ist die Varianzaufklärung dieses Modells mit 8,3% sehr gering, so dass davon auszugehen ist, dass andere Arbeits- und Familiencharakteristika bei den Männern zur Vorhersage eines AFK herangezogen werden müssen.

Neben den in den Hypothesen angenommenen Moderationswirkungen zeigten sich jedoch auch direkte Effekte der individuellen Ressourcen. Diese sollen nun in einer Übersicht kurz vorgestellt werden, um ein vollständiges Bild der Wirkungen zu erhalten.

**Tabelle 26: Direkte Effekte der individuellen Ressourcen auf den Interrollenkonflikt**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup> <sub>korr.</sub>	r	b	Änderung in F	df/ df <sub>Fehler</sub>
FAK der Frau	Arbeitsüberlastung			,62***	,60***		
	Selbstwirksamkeit	,64	,40	-,21*	-,18*	33,92***	2/98
	Interaktion	,64	,39	-,13	-,05	0,46	1/97
	Konstante				1,48***		
	Gesamt-F= 22,64***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97						
AFK der Frau	elterliche Überlastung			,30***	,31**		
	Problemlösefähigkeit	,36	,11	,15 <sup>+</sup>	,21*	7,30***	2/98
	Interaktion	,38	,12	,17*	,14	2,11	1/97
	Konstante				-,07		
	Gesamt-F= 5,63***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97						
AFK des Mannes	Arbeitsüberlastung			,40***	,60***		
	Problemlösefähigkeit	,43	,17	,15 <sup>+</sup>	,30*	11,00***	2/97
	Interaktion	,45	,18	,30***	-,28	2,20	1/96
	Konstante				,02		
	Gesamt-F= 8,15***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/96						

Anmerkung: \*\*\*p< .001; \*\*p< .01; \*p< .05; <sup>+</sup>p< .10.

Wie in Tabelle 26 deutlich wird, zeigen sich direkte Effekte der Selbstwirksamkeit und der Problemlösefähigkeit auf den Interrollenkonflikt auch nach Einbezug des (nicht bedeutsamen) Interaktionsterms. Eine hohe Selbstwirksamkeit der Frauen kann demnach einen geringeren FAK vorhersagen trotz des starken positiven Effekts der Arbeitsüberlastung auf den FAK. Selbstwirksamkeit kann hier zusammen mit Arbeitsüberlastung 39,7% einen hohen Beitrag zur Aufklärung des FAK leisten.

Eine hohe Problemlösefähigkeit der Männer und Frauen sagt eine höhere Wahrnehmung eines AFK vorher. Schätzen Männer und Frauen demnach ihre Problemlösefähigkeiten hoch ein, nehmen sie einen AFK auch stärker wahr. Mit diesen Modellen können zwischen 11,2% für die Frauen und 16,8% für die Männer der Variation des AFK aufgeklärt werden.

### 9.3.2 Moderationswirkung der dyadischen Ressourcen auf die Effekte der Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt

Auch für die dyadischen Ressourcen wurde angenommen, dass sie eine Pufferwirkung auf die Beziehung zwischen Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt haben. Insbesondere für die Stresskommunikation konnte eine Moderationswirkung nachgewiesen werden. So zeigte sich, dass die Interaktion zwischen elterlicher Überlastung der Frauen und der Stresskommunikation sowohl den AFK als auch den FAK signifikant vorher sagte und damit 11,6% der Varianz des FAK, sowie 15,9% der Varianz des AFK aufklärte (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Ergebnisse der Moderationswirkung von Stresskommunikation auf die Beziehung zwischen Elterlicher Überlastung und den zwei Formen des Interrollenkonflikts der Frauen**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup>	r	b	Änderung in F	df/df <sub>Fehler</sub>
AFK der Frau	Elterliche Überlastung			.30***	,02		
	Stresskommunikation	.35	.10	.17*	-,12	6,86***	2/98
	Interaktion	.43	.16	.42***	,48**	7,27***	1/97
	Konstante				3,05***		
Gesamt-F = 7,29***; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
FAK der Frau	Elterliche Überlastung			.28**	-,03		
	Stresskommunikation	.28	.06	.01	-,29*	4,09*	2/98
	Interaktion	.38	.12	.31***	,50**	7,44**	1/97
	Konstante				2,99***		
Gesamt-F = 5,39**; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/97							

Anmerkung: \*\*\*p < .001; \*\*p < .01; \*p < .05; +p < .10.

Hinsichtlich der Interaktion von Stresskommunikation und elterlicher Überlastung bei Frauen zeigt sich ein starker positiver Effekt auf beide Formen des Interrollenkonflikts. Je höher demnach Frauen ihre Fähigkeiten angeben, ihren Stress dem Partner mitzuteilen, desto stärker wirkt sich die elterliche Überlastung auf den Interrollenkonflikt aus. Dieser Befund widerspricht Hobfolls (1998) Theorie, bei der das Vorhandensein von Res-

ourcen zu einer Verringerung des Stresses führt. Hier spielen demnach andere Mechanismen eine Rolle, auf die in Kapitel 10 genauer eingegangen werden soll.

Bei den dyadischen Ressourcen zeigte sich des Weiteren ein marginal bedeutsamer direkter Effekt des dyadischen Copings. Hohes dyadisches Coping kann den AFK des Mannes tendenziell reduzieren – *unabhängig* vom Ausmaß elterlicher Überlastung. Damit konnten 9,6% der Varianz des AFK aufgedeckt werden.

**Tabelle 28: Direkter Effekt des dyadischen Copings auf den AFK des Mannes**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup> <sub>kor.</sub>	r	b <sub>standard.</sub>	Änderung in F	df/ df <sub>Fehler</sub>
AFK des Mannes	Elterliche Überlastung			,27**	,14		
	Dyadisches Coping	,34	,10	-,27**	-,28 <sup>+</sup>	6,26**	2/97
	Interaktion	,34	,09	,05	,10	0,38	1/96
	Konstante				3,79**		
Gesamt-F= 4,28**; df= 3/96							

Anmerkung: \*\*\*p< .001; \*\*p< .01; \*p< .05; <sup>+</sup>p< .10.

### 9.3.3 Moderationswirkung der externen Ressourcen auf die Effekte der Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt

Auch hinsichtlich der externen Ressourcen wurde angenommen, dass diese die Beziehung zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt abschwächen. In Bezug auf die Unternehmenskultur und die Vorgesetztenunterstützung konnten wiederum Moderationswirkungen festgestellt werden (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Ergebnisse der Moderationswirkung der externen Ressourcen auf die Beziehung zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt bei Männern und Frauen**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup> <sub>korrr.</sub>	r	b <sub>standard.</sub>	Änderung in F	df/ df <sub>Fehler</sub>
FAK der Frau	Arbeitsstunden			,12	,15		
	negative Karrierekonsequenzen	,36	,11	-,32***	-,43***	7,41***	2/98
	Interaktion	,42	,15	-,07	-,23*	4,96*	1/97
	Konstante				2,94***		
Gesamt-F = 6,79***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
AFK des Mannes	Arbeitsstunden			,31***	,36***		
	Vorgesetztenunterstützung	,42	,16	-,26**	-,43***	10,58***	2/98
	Interaktion	,46	,18	-,05	,23 <sup>+</sup>	3,92 <sup>+</sup>	1/97
	Konstante				2,53		
Gesamt-F = 8,57***; df/df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
FAK des Mannes	Arbeitsüberlastung			,34***	,32***		
	negative Karrierekonsequenzen	,40	,14	-,24**	-,21*	9,24***	2/97
	Interaktion	,44	,17	-,18*	-,19*	4,32*	1/96
	Konstante				1,65***		
Gesamt-F = 7,81***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/96							

Anmerkung: \*\*\*p < .001; \*\*p < .01; \*p < .05; <sup>+</sup>p < .10.

Bei den Frauen moderieren negative Karrierekonsequenzen die Beziehung zwischen Arbeitsstunden und dem FAK und können damit einen Anteil von 14,8% zur Erklärung der Varianz des FAK beitragen. Bei der Interpretation negativer Karrierekonsequenzen ist zu beachten, dass je höher diese sind, desto positiver wird die Familienfreundlichkeit eingeschätzt. Demnach sagt eine hohe Anzahl an Arbeitsstunden einen geringeren FAK vorher, je weniger Frauen negative Karrierekonsequenzen aufgrund ihrer familiären Situation befürchten. Bei Frauen, welche diese Befürchtungen jedoch angeben, sind hohe Arbeitszeiten nicht mit einem höheren FAK assoziiert. Auch dieser Befund soll in Kapitel 10 näher betrachtet werden.

Bei den Männern verpasst der Interaktionsterm der Vorgesetztenunterstützung mit den Arbeitsstunden nur knapp die Signifikanz. Demnach geben die Männer mit einer hohen Anzahl an Arbeitsstunden einen marginal höheren AFK an, wenn sie sich von ihrem Vorgesetzten hinsichtlich familiärer Angelegenheiten unterstützt fühlen. Mit diesem Modell können 18,5% der Varianz des AFK aufgeklärt werden. Die Interaktion zwischen Arbeitsüberlastung und negativen Karrierekonsequenzen ist jedoch bedeutsam. Obwohl Ar-

beitsüberlastung den FAK des Mannes erhöht, reduzieren negative Karrierekonsequenzen diese Beziehung. Je weniger negative Karrierekonsequenzen Männer demnach befürchten, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen nutzen wollen, desto unbedeutender wird der Effekt der Arbeitsüberlastung auf den FAK. Mit  $R^2 = ,171$  wird deutlich, dass ein gewisser Anteil der Varianz des FAK damit erklärt werden kann.

Für zeitliche Anforderungen und positive Karrierekonsequenzen konnten hingegen keine Moderationswirkungen festgestellt werden. Unabhängig davon, ob Teilzeitarbeit einer Karriere abträglich ist oder nicht und unabhängig davon, wie die zeitlichen Anforderungen des Unternehmens sich darstellen, gestalten sich die Beziehungen zwischen den Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt.

Jedoch wurden direkte Effekte aller externen Ressourcen auf beide Formen des Interrollenkonflikts für beide Geschlechter aufgedeckt (vgl. Tabelle 30). Um Übersichtlichkeit zu gewährleisten, sollen zuerst die direkten Effekte für die Frauen, danach die für die Männer vorgestellt werden.

Für Frauen wird deutlich, dass sowohl hohe *negative Karrierekonsequenzen* als auch hohe *positive Karrierekonsequenzen* geringere Ausprägungen des Interrollenkonflikts vorhersagen. Geringe Befürchtungen der Frauen in ihrer Karriere Einschränkungen durch die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen hinnehmen zu müssen bzw. die Einschätzung, dass eine Karriere auch mit Teilzeitarbeit möglich ist, reduziert ihr Konfliktempfinden bedeutsam. Hohe *zeitliche Anforderungen* im Beruf haben die gegenteilige Wirkung auf den AFK. Sind Frauen hohen Ausprägungen dieser (negativen) externen Ressource ausgesetzt, erhöht sich ihr Konfliktempfinden bedeutsam. Trotz des relativ hohen Zusammenhangs zwischen Arbeitsüberlastung bzw. Arbeitsstunden und dem AFK weist zudem die *Unterstützung des Vorgesetzten* bei der Koordination familiärer Angelegenheiten eine hohe negative Beziehung zum AFK auf. Frauen, die sich von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlen, geben demnach ein geringeres Konfliktempfinden an als Frauen, welche diese Unterstützung geringer einschätzen. Demnach zeigen die externen Ressourcen bei den Frauen eher einen direkten Effekt auf den Interrollenkonflikt, wobei positive und negative Karrierekonsequenzen sowie Vorgesetztenunterstützung, wie angenommen, den Interrollenkonflikt reduzieren, während hohe zeitliche Anforderungen den Interrollenkonflikt erhöhen. Durch diese direkten Effekte der externen Ressourcen können in nicht unerheblichem Ausmaß zwischen 24,9% und 40,1% der Varianz beider Formen des Interrollenkonflikts aufgeklärt werden.

**Tabelle 30: Direkte Effekte der externen Ressourcen auf beide Formen des Interrollenkonflikts bei den Frauen**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup> <sub>korr</sub>	r	b <sub>standard</sub>	Änderung in F	df/ df <sub>Fehler</sub>
FAK der Frau	Arbeitsüberlastung			,62***	,58***		
	negative Karrierekonsequenzen	,64	,40	-,32***	-,18*	34,43***	2/98
	Interaktion	,64	,40	,04	-,05	0,36	1/97
	Konstante				1,37***		
Gesamt-F= 22,926***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
AFK der Frau	Arbeitsstunden			,40***	,43***		
	negative Karrierekonsequenzen	,52	,26	-,29**	-	18,43***	2/98
	Interaktion	,54	,27	-,05	,415***	2,67	1/97
	Konstante				-,15 3,18***		
Gesamt-F= 13,391***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
AFK der Frau	Arbeitsüberlastung			,56***	,53***		
	positive Karrierekonsequenzen	,60	,35	-,28**	-,22**	26,86***	2/94
	Interaktion	,60	,34	,11	,03	0,11	1/93
	Konstante				2,01***		
Gesamt-F= 17,778***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/93							
AFK der Frau	Arbeitsüberlastung			,56***	,51***		
	zeitliche Anforderungen	,60	,35	,34***	,23**	27,99***	2/98
	Interaktion	,60	,34	-,14 <sup>+</sup>	-,03	0,09	1/97
	Konstante				0,96***		
Gesamt-F= 18,45***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
AFK der Frau	Arbeitsstunden			,40***	,41***		
	zeitliche Anforderungen	,54	,27	,35***	,37***	18,90***	2/92
	Interaktion	,54	,27	-,08	,03	0,08	1/91
	Konstante				,74*		
Gesamt-F= 12,51***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/91							
AFK der Frau	Arbeitsüberlastung			,55***	,52***		
	Vorgesetztenunterstützung	,63	,38	-,34***	-,31***	30,45***	2/93
	Interaktion	,63	,38	,17*	,04	0,23	1/92
	Konstante				2,29***		
Gesamt-F= 20,21***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/92							
AFK der Frau	Arbeitsstunden			,40***	,39***		
	Vorgesetztenunterstützung	,52	,25	-,34***	-,31**	16,75***	2/93
	Interaktion	,52	,24	,21*	,04	0,180	1/92
	Konstante				2,51***		
Gesamt-F= 11,13***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/92							

Anmerkung: \*\*\*p< .001; \*\*p< .01; \*p< .05; <sup>+</sup>p< .10.

Bei den Männern können ebenfalls für alle externen Ressourcen direkte Effekte auf den Interrollenkonflikt gefunden werden – trotz gleichzeitig bedeutsamer Effekte von Arbeitsstunden und Arbeitsüberlastung (vgl. Tabelle 31).

So sagen auch bei den Männern hohe *zeitliche Anforderungen* im Beruf eine Erhöhung des AFK vorher. Fühlen sich Männer demnach zeitlich stark unter Druck gesetzt, geben sie auch ein höheres Konfliktempfinden an. Des Weiteren sind sowohl *positive*, wie *negative Karrierekonsequenzen* mit einem geringen Konfliktempfinden verbunden. Während die Aussicht auf eine Karriere trotz Teilzeiterwerbstätigkeit mit weniger AFK einhergeht, sind geringe Befürchtungen in Bezug auf die eigene Karriere mit einem geringeren FAK verbunden. *Vorgesetztenunterstützung* reduzierte wiederum den AFK der Männer bedeutsam. Jedoch scheint eine hohe Arbeitsüberlastung diesen Effekt zu vermindern, da diese lediglich marginal bedeutsam ist.

Wie bei den Frauen kann somit insgesamt gesagt werden, dass die meisten externen Ressourcen den Interrollenkonflikt in einer erwartungskonformen Richtung vorhersagen konnte. Diese Modelle konnten in weit geringerem Maße zur Varianzaufklärung beider Formen des Interrollenkonflikts beitragen. So liegen die Werte lediglich zwischen  $R^2 = ,090$  und  $R^2 = ,195$ .

Zusammenfassend konnten Moderationswirkungen demnach für Hypothesen 3b und 3c nachgewiesen werden, bei denen die Selbstwirksamkeit die Beziehung zwischen Arbeitszeit bei den Frauen bzw. elterlicher Überlastung bei den Männern und dem Interrollenkonflikt moderiert. Allerdings ist der Moderationseffekt bei den Männern entgegen der Annahme einer Reduzierung des Effekts elterlicher Überlastung auf den FAK. In Bezug auf Hypothese 3h kann zwar für die Männer ein Moderationseffekt der Problemlösefähigkeit auf die Beziehung zwischen Hausarbeitszeiten und dem AFK aufgedeckt werden, allerdings in erwartungswidriger Richtung. Stresskommunikation ist lediglich für die Frauen eine Ressource. Die Bedeutsamkeit der Interaktion zwischen Stresskommunikation und elterlicher Überlastung bei beiden Formen des Interrollenkonflikts zeigt, dass gerade für Frauen diese dyadische Ressource wichtig ist, um mit familiärem Stress umzugehen. Hypothese 4c kann somit für die Frauen bestätigt werden. Allerdings konnten weder für Männer noch für Frauen eine Moderationswirkung des dyadischen Copings aufgedeckt werden. Auch bei den externen Ressourcen konnten lediglich die Hypothesen 5a für die Frauen, sowie 5b und 5c für die Männer bestätigt werden. Negative Karrierekonsequenzen moderieren den Zusammenhang zwischen den Arbeitsstunden der Frauen und der Arbeitsüberlastung der Männer und dem FAK. Zusätzlich variiert die Beziehung zwischen Ar-

beitsstunden und AFK in Abhängigkeit vom Ausmaß der Unterstützung durch den Vorgesetzten. Für positive Karrierekonsequenzen und zeitliche Anforderungen konnten jedoch keine Moderationswirkungen gefunden werden. Damit können Hypothesen 5a und 5b nur für negative Karrierekonsequenzen bestätigt werden. Zudem muss Hypothese 5d verworfen werden. Die Beziehung von Arbeitsüberlastung und dem Interrollenkonflikt wird nicht durch die Unterstützung des Vorgesetzten moderiert.

**Tabelle 31: Direkte Effekt der externen Ressourcen auf beide Formen des Interrollenkonflikts bei den Männern**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup> <sub>korr</sub>	r	b <sub>standard</sub>	Änderung in F	df/ df <sub>Fehler</sub>
AFK des Mannes	Arbeitsüberlastung			,40***	,32**		
	zeitliche Anforderungen	,46	,19	,35***	,24**	12,99***	2/97
	Interaktion	,46	,19	,02	,00	0,00	1/96
	Konstante				1,35***		
Gesamt-F= 8,57***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/96							
AFK des Mannes	Arbeitsstunden			,31***	,25**		
	zeitliche Anforderungen	,44	,18	,37***	,29*	11,97***	2/98
	Interaktion	,45	,17	,28**	,07	0,36	1/97
	Konstante				,77		
Gesamt-F= 8,41***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							
AFK des Mannes	Arbeitsüberlastung			,40***	,41***		
	positive Karrierekonsequenzen	,44	,18	-,18*	-,18 <sup>+</sup>	11,83***	2/97
	Interaktion	,45	,18	-,07	-,09	0,91	1/96
	Konstante				2,12***		
Gesamt-F= 8,18***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/96							
AFK des Mannes	Arbeitsüberlastung			,40***	,36***		
	Vorgesetztenunterstützung	,44	,18	,26**	-,19 <sup>+</sup>	11,79***	2/97
	Interaktion	,44	,17	,01	,01	0,012	1/96
	Konstante				2,52***		
Gesamt-F= 7,79***; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/96							
FAK des Mannes	Arbeitsstunden			-,21*	-,20*		
	negative Karrierekonsequenzen	,33	,09	-,26**	-,26*	5,92**	2/98
	Interaktion	,33	,08	-,05	,02	0,04	1/97
	Konstante				2,949***		
Gesamt-F= 3,92*; df/ df <sub>Fehler</sub> = 3/97							

Anmerkung: \*\*\*p< .001; \*\*p< .01; \*p< .05; <sup>+</sup>p< .10.

Jedoch weisen die aufgedeckten direkten Effekte darauf hin, dass alle externen Ressourcen, aber auch die individuellen Ressourcen und das dyadische Coping gemein-

sam mit den untersuchten Arbeits- bzw. Familiencharakteristika den Interrollenkonflikt vorhersagen können. So kann davon ausgegangen werden, dass die Moderationswirkungen zwar teilweise bestehen, dass jedoch die untersuchten Ressourcen eher eine direkte Wirkung entfalten und so den Interrollenkonflikt verringern.

#### **9.4 Befunde zu den Unterschieden zwischen beruflich hoch-engagierten Paaren und beruflich gering-engagierten Paaren hinsichtlich ihrer Lebensqualität**

Es wurde angenommen, dass ein hohes berufliches Engagement zu einem erhöhten Interrollenkonflikt und einem geringen Wohlbefinden führt. Aus diesem Grund sollten sich Paare, die sich wenig in ihrem Beruf engagieren (i. e. einer oder beide Partner arbeiten weniger als 39 Stunden pro Woche), von Paaren die sich stark in den Beruf engagieren (i. e. beide Partner arbeiten mehr als 39 Stunden pro Woche) derart unterscheiden, dass erstere im Vergleich zu letzteren eine höhere Lebensqualität im Sinne von geringem Interrollenkonflikt und hohem Wohlbefinden angeben.

##### **9.4.1 Unterschiede im Konfliktempfinden zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren**

Um Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich des Konfliktempfindens zu klären, wurden multivariate Varianzanalysen mit dem Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares sowie dem Messwiederholungsfaktor Geschlecht und dem Interrollenkonflikt gerechnet. Tabelle 32 zeigt die Ergebnisse:

**Tabelle 32: Unterschiede im Konfliktempfinden: F-Werte der multivariaten Varianzanalyse mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktor Geschlecht (df = 94)**

	F-Werte	Mittel der Quadrate
<b>Geschlecht (Mann/ Frau)</b>	1,56	0,95
<b>Konflikt (AFK/ FAK)</b>	207,72***	76,07
<b>Arbeitszeit des Paares</b>	0,36	0,39
<b>Geschlecht * Arbeitszeit des Paares</b>	0,28	0,17
<b>Konflikt * Arbeitszeit des Paares</b>	7,60**	2,78
<b>Geschlecht * Konflikt</b>	4,76*	1,79
<b>Geschlecht * Konflikt * Arbeitszeit des Paares</b>	0,35	0,13

Anmerkung:\*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; + p< .10. Die Arbeitszeit des Paares bezieht sich auf die gebildeten Gruppen der beruflich hoch- vs. gering-engagierten Paare.

Das Konfliktempfinden unterscheidet sich bei der Betrachtung der Haupteffekte demnach nicht hinsichtlich der Geschlechter bzw. der Arbeitszeit des Paares, jedoch besteht ein bedeutsamer Unterschied zwischen den Konfliktarten (AFK vs. FAK). So ist insgesamt der FAK stets geringer als der AFK. Zudem wird deutlich, dass sowohl die Interaktion zwischen der Konfliktart und der Arbeitszeit, als auch zwischen der Konfliktart und dem Geschlecht signifikant ist. Es bestehen demnach Unterschiede in den Ausprägungen von AFK und FAK zwischen Männern und Frauen und je nach Arbeitszeit des Paares. Frauen berichten über einen höheren FAK, während Männer einen höheren AFK angeben. Paare, welche zeitlich gering in den Beruf engagiert sind, haben deutlich geringe Werte in Bezug auf den AFK und höhere Ausprägungen des FAK im Vergleich zu Paaren mit höherer zeitlicher Investition in den Beruf. Die Dreifach-Interaktion ist nicht bedeutsam. In Tabelle 33 sollen die deskriptiven Statistiken die gefundenen Unterschiede noch einmal verdeutlichen.

**Tabelle 33: Deskriptive Statistiken des Interrollenkonflikts nach Geschlecht und Arbeitszeit des Paares**

	Arbeitszeit des Paares	MW	SD	N
Arbeits-Familienkonflikt der Frau	gering	2,44	0,83	49
	hoch	2,59	0,92	47
	Gesamt	2,51	0,87	96
Familien-Arbeitskonflikt der Frau	gering	1,82	0,73	49
	hoch	1,70	0,66	47
	Gesamt	1,76	0,70	96
Arbeits-Familienkonflikt des Mannes	gering	2,59	0,81	49
	hoch	2,91	1,02	47
	Gesamt	2,75	0,93	96
Familien-Arbeitskonflikt des Mannes	gering	1,77	0,70	49
	hoch	1,67	0,43	47
	Gesamt	1,72	0,58	96

Um die Quelle dieser Differenzen genauer bestimmen zu können wurden daran anschließend univariate Varianzanalysen mit dem Messwiederholungsfaktor Geschlecht und dem Zwischen-Personen Faktor Arbeitszeit des Paares gerechnet. Tabelle 34 zeigt die Ergebnisse:

**Tabelle 34: Unterschiede im Konfliktempfinden: F-Werte der univariaten Varianzanalysen getrennt nach AFK und FAK mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktor Geschlecht (df = 94)**

	AFK	FAK
Geschlecht	4,05*	0,21
Arbeitszeit des Paares	2,77 <sup>+</sup>	1,08
Geschlecht*Arbeitszeit des Paares	0,46	0,00

Anmerkung:\*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; <sup>+</sup> p< .10

In Bezug auf den AFK zeigt sich, dass zwischen den Geschlechtern Unterschiede im Konfliktempfinden bestehen, wobei Männer angeben, stärker betroffen zu sein. Die Arbeitszeitgestaltung des Paares hat einen marginalen Einfluss auf die Höhe des AFK. So geben tendenziell beruflich hoch-engagierte Paare einen höheren AFK an als beruflich

gering-engagierte Paare. Die Interaktion zwischen Geschlecht und Arbeitszeit des Paares ist nicht signifikant. Dies bedeutet, dass sowohl Männer als auch Frauen innerhalb ihrer jeweiligen Gruppe ähnliche Angaben zur Höhe des AFK machen.

In Bezug auf den FAK konnten keine bedeutsamen Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und der Arbeitszeit des Paares gefunden werden. Somit gehen die signifikanten Unterschiede im Konfliktempfinden allein darauf zurück, dass sich die Geschlechter voneinander und die Paare tendenziell in Abhängigkeit von ihrer Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich des AFK voneinander unterscheiden.

#### 9.4.2 Unterschiede im Wohlbefinden zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren

Auch für die Unterschiede hinsichtlich des Wohlbefindens wurden multivariate Varianzanalysen mit dem Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und dem Meßwiederholungsfaktor Geschlecht mit den drei Wohlbefindensindikatoren gerechnet.

Wie Tabelle 35 zeigt, bestehen Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts und der Wohlbefindensmerkmale. Der Haupteffekt zur Arbeitszeit des Paares und die Interaktionen konnten hingegen keine bedeutsamen Unterschiede aufdecken.

**Tabelle 35: Unterschiede im Wohlbefinden: F-Werte der multivariaten Varianzanalyse mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktor Geschlecht (bei  $df = 93$ )**

	F-Werte	Mittel der Quadrate
<b>Geschlecht</b>	13,98***	4,22
<b>Wohlbefinden</b>	163,92***	289,57
<b>Arbeitszeit des Paares</b>	1,01	0,35
<b>Geschlecht * Arbeitszeit des Paares</b>	0,59	0,18
<b>Wohlbefinden * Arbeitszeit des Paares</b>	1,00	0,79
<b>Geschlecht * Wohlbefinden</b>	1,79	0,78
<b>Geschlecht * Wohlbefinden * Arbeitszeit des Paares</b>	0,91	0,27

Anmerkung: \*\*\*  $p < .001$

Gemäß den deskriptiven Statistiken (vgl. Tabelle 36) geben Frauen eine geringere Lebenszufriedenheit, höhere Depressivität und höhere somatischere Beschwerden an im

Vergleich zu den Männern. Der Unterschied zwischen den Wohlbefindensmaßen ist darauf zurückzuführen, dass Lebenszufriedenheit positive Aspekte erfasst, während Depressivität und somatische Beschwerden eher die negative Seite des Wohlbefindens abdeckt.

**Tabelle 36: Deskriptive Statistiken der Wohlbefindensmaße nach Geschlecht und Arbeitszeit des Paares**

Wohlbefindensmaße	Arbeitszeit des Paares	MW	SD	N
Lebenszufriedenheit der Frau	gering	3,55	0,66	49
	hoch	3,40	0,66	47
	Gesamt	3,48	0,66	96
Depressivität der Frau	gering	1,86	0,62	49
	hoch	1,89	0,77	47
	Gesamt	1,87	0,69	96
Somatische Beschwerden der Frau	gering	2,45	0,61	49
	hoch	2,52	0,79	47
	Gesamt	2,48	0,70	96
Lebenszufriedenheit des Mannes	gering	3,56	0,69	49
	hoch	3,34	0,87	47
	Gesamt	3,45	0,79	96
Depressivität des Mannes	gering	1,57	0,50	49
	hoch	1,69	0,59	47
	Gesamt	1,63	0,55	96
Somatische Beschwerden des Mannes	gering	2,31	0,89	49
	hoch	2,17	0,69	47
	Gesamt	2,25	0,80	96

Auch hier wurden univariate Varianzanalysen angeschlossen, um die Quelle der Differenzen genauer bestimmen zu können (vgl. Tabelle 37). Deutlich wird hier nochmals, dass der Umfang der Arbeitszeit des Paares keinen Einfluss auf das Ausmaß des Wohlbefindens hat. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern insbesondere hinsichtlich der Depressivität und der somatischen Beschwerden bedeutsam. So geben Frauen insgesamt ein höheres Ausmaß an Depressivität und somatischen Beschwerden an.

**Tabelle 37: Unterschiede im Wohlbefinden: F-Werte der univariaten Varianzanalysen getrennt nach Lebenszufriedenheit, Depressivität und somatischen Beschwerden mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktor Geschlecht (df = 94)**

	Lebenszufriedenheit	Depressivität	Somatische Beschwerden
<b>Geschlecht</b>	0,11	8,95**	6,33*
<b>Arbeitszeit des Paares</b>	2,02	0,58	0,11
<b>Geschlecht * Arbeitszeit</b>	0,25	0,23	1,28

Anmerkung: \*\* p< .01; \* p< .05

Insgesamt kann die Hypothese 6 nur für den AFK bestätigt werden. Unterschiede zwischen den hoch-engagierten und geringer-engagierten Paaren gibt es hier marginal, d. h. hoch-engagierte Paare geben tendenziell einen höheren AFK an im Vergleich zu den geringer-engagierten Paaren. Sowohl für den FAK als auch die Wohlbefindensmaße hat jedoch der Umfang der Erwerbstätigkeit des Paares keinen Einfluss auf die Höhe ihrer Ausprägungen.

## 9.5 Befunde zum Zusammenhang zwischen subjektiven Differenzen in der Hausarbeit und dem Interrollenkonflikt

Die dritte Forschungsfrage geht davon aus, dass nicht nur individuelle Faktoren für das Ausmaß eines Interrollenkonflikts ausschlaggebend sind. Da Paare untersucht werden, stellte sich die Frage, ob eine hohe Differenz in der Hausarbeit zwischen den Partnern durch die Mehrbelastung des zeitlich höher engagierten Partners mit einem Interrollenkonflikt positiv zusammenhängt. Dazu wurden objektive und subjektive Differenzen gebildet. Da sowohl Angaben zum Umfang der eigenen Hausarbeit, als auch Angaben zur Hausarbeit des Partners von beiden Partnern erfragt wurden, konnten sowohl objektive Differenzen (i. e. die Angaben der eigenen Beiträge wurden voneinander abgezogen), als auch subjektive Differenzen (i. e. Differenz aus Angabe über eigene Hausarbeit und Angabe über Hausarbeit des Partners) gebildet werden. Da gezeigt werden konnte, dass neben dem familiären auch das berufliche Engagement einen Einfluss auf die Wahrnehmung insbesondere eines AFK hat, werden die Analysen in Bezug auf die Gruppen zur Arbeitszeit des Paares separat gerechnet.

### 9.5.1 Unterschiede zwischen beruflich hoch- und gering-engagierten Paaren hinsichtlich der objektiven und subjektiven Differenzen der Hausarbeit

Zunächst soll überprüft werden, ob sich die Gruppen hinsichtlich der objektiven und subjektiven Differenzen im Umfang der Hausarbeit unterscheiden. Für die objektiven Differenzen wurden multivariate Varianzanalysen mit dem Messwiederholungsfaktor Wochentag vs. Wochenende und dem Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares gerechnet.

**Tabelle 38: Unterschiede in den objektiven Differenzen: F-Werte der multivariaten Varianzanalyse mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktor Wochentag (bei  $df = 94$ )**

	F-Werte	Mittel der Quadrate
Wochentag vs. Wochenende	6,32*	9,22
Arbeitszeit des Paares	0,01	0,04
Wochentag * Arbeitszeit des Paares	0,19	0,18

Anmerkung: \*  $p < .05$ .

Wie aus Tabelle 38 ersichtlich, kann lediglich ein Unterschied in den objektiven Differenzen der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Wochentag vs. Wochenende gefunden werden. Am Wochenende sind die Differenzen höher als an einem Wochentag (vgl. Tabelle 39 für die deskriptiven Statistiken). Da positive Differenzen stets die Mehrarbeit der Frauen widerspiegeln, übernehmen demnach Frauen besonders am Wochenende einen größeren Anteil an Hausarbeit im Vergleich zu ihren Männern.

**Tabelle 39: Deskriptive Statistiken der objektiven Differenzen der Hausarbeit am Arbeitstag und am Wochenende je nach Arbeitszeit des Paares**

	Arbeitszeit des Paares	MW	SD	N
Objektive Differenz der Hausarbeit am Tag	gering	0,89	1,31	49
	hoch	0,85	1,32	47
	Gesamt	0,87	1,31	96
Objektive Differenz der Hausarbeit am Wochenende	gering	1,26	1,77	49
	hoch	1,36	1,62	47
	Gesamt	1,31	1,69	96

Im Anschluss daran wurden multivariate Varianzanalysen zu den subjektiven Dif-

ferenzen gerechnet mit dem Meßwiederholungsfaktoren Geschlecht und Wochentag vs. Wochenende sowie dem Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares.

**Tabelle 40: Unterschiede in den subjektiven Differenzen: F-Werte der multivariaten Varianzanalyse mit Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und Messwiederholungsfaktoren Geschlecht und Wochentag vs. Wochenende (bei  $df = 81$ )**

	F-Werte	Mittel der Quadrate
<b>Geschlecht</b>	2,42	6,68
<b>Wochentag vs. Wochenende</b>	5,71*	12,88
<b>Arbeitszeit des Paares</b>	1,67	8,42
<b>Geschlecht * Arbeitszeit des Paares</b>	15,58***	43,15
<b>Wochentag * Arbeitszeit des Paares</b>	0,24	0,53
<b>Geschlecht * Wochentag</b>	11,33***	14,77
<b>Geschlecht * Wochentag * Arbeitszeit des Paares</b>	6,50*	8,48

Anmerkung: \*\*\*  $p < .001$ ; \*\*  $p < .01$ ; \*  $p < .05$ .

Es wird deutlich, dass auch bei den subjektiven Differenzen der Unterschied zwischen Wochentag und Wochenende bedeutsam ist, dass jedoch kein Haupteffekt für das Geschlecht und die Arbeitszeit des Paares besteht. Folglich kann gesagt werden, dass Männer und Frauen sowie beruflich hoch- und gering-engagierte Paare die Differenz in der Hausarbeit ähnlich einschätzen und dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen am Wochenende höher eingeschätzt wird als an einem Wochentag (vgl. Tabelle 40; für deskriptive Statistiken vgl. Tabelle 41).

Diese Interpretation der Haupteffekte muss jedoch noch verfeinert werden, da bis auf die Interaktion zwischen Wochentag und der Arbeitszeit des Paares, alle weiteren Zweifach- und die Dreifach-Interaktion signifikant sind. So geben bei beruflich gering-engagierten Paaren *die Männer* eine höhere Differenz zwischen sich selbst und ihrer Partnerin an, während bei den hoch-engagierten Paaren *die Frauen* einen deutlicheren Unterschied im familiären Engagement wahrnehmen. Auch hinsichtlich des Wochentages kann eine solche geschlechtsspezifische Wahrnehmung gefunden werden. Männer schätzen die Differenz in der Hausarbeit *an einem Arbeitstag* höher ein als ihre Frauen, während die Frauen *am Wochenende* den eigenen Beitrag als deutlich höher einschätzen als den ihres Mannes.

**Tabelle 41: Deskriptive Statistiken der subjektiven Differenzen in der Hausarbeit getrennt nach Geschlecht und Arbeitszeit des Paares**

	Arbeitszeit des Paares	MW	SD	N
Subjektive Differenz der Hausarbeit am Tag der Frau	gering	,98	1,17	46
	hoch	,99	1,20	37
	Gesamt	,98	1,18	83
Subjektive Differenz der Hausarbeit am Wochenende der Frau	gering	1,40	1,39	46
	hoch	2,21	1,76	37
	Gesamt	1,76	1,61	83
Subjektive Differenz der Hausarbeit am Tag des Mannes	gering	1,53	1,75	46
	hoch	,72	1,48	37
	Gesamt	1,17	1,67	83
Subjektive Differenz der Hausarbeit am Wochenende des Mannes	gering	1,74	2,50	46
	hoch	,45	1,75	37
	Gesamt	1,17	2,28	83

Die Dreifach-Interaktion weist schließlich darauf hin, dass die Männer und Frauen in Abhängigkeit vom Wochentag und dem beruflichen Engagement die Unterschiede in der Hausarbeit als mehr oder weniger deutlich angeben. So nehmen *Männer der beruflich gering-engagierten Paare* insbesondere am Wochentag, aber auch am Wochenende eine höhere Differenz wahr als ihre Frauen, während *Männer der hoch-engagierten Paare* am Wochentag, aber hauptsächlich am Wochenende die geringsten Differenzen verspüren. *Frauen der beruflich geringer- und hoch-engagierten Paare* unterscheiden sich in Bezug auf die Hausarbeitsdifferenzen hingegen nicht an den Wochentagen, jedoch nehmen Frauen hoch-engagierter Paare *am Wochenende* die höchsten Differenzen wahr (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7).

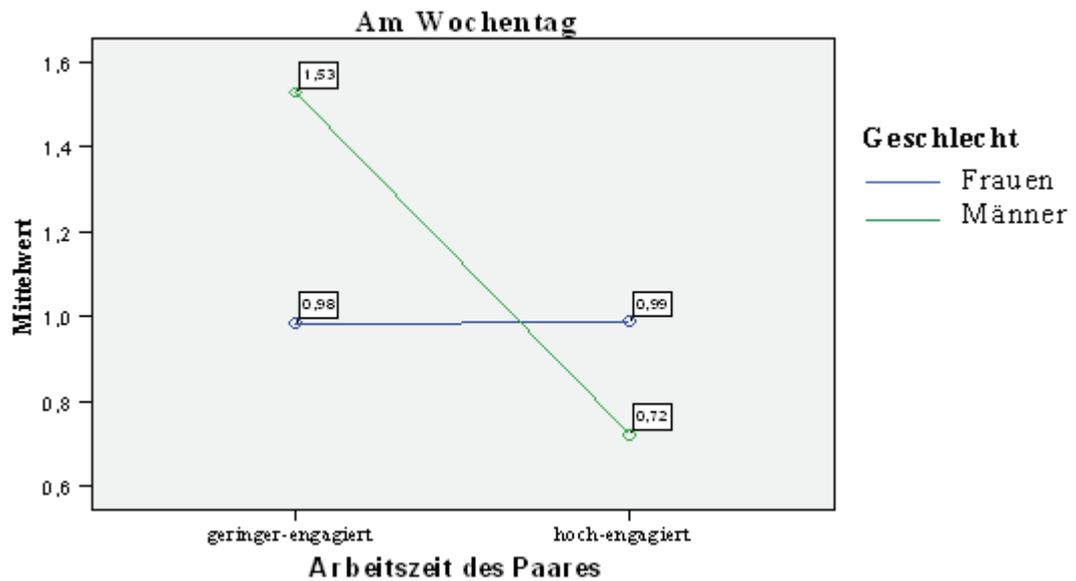


Abbildung 6: Mittelwerte der subjektiven Differenzen in der Hausarbeit an einem Wochentag getrennt nach Geschlecht und der Arbeitszeit des Paares

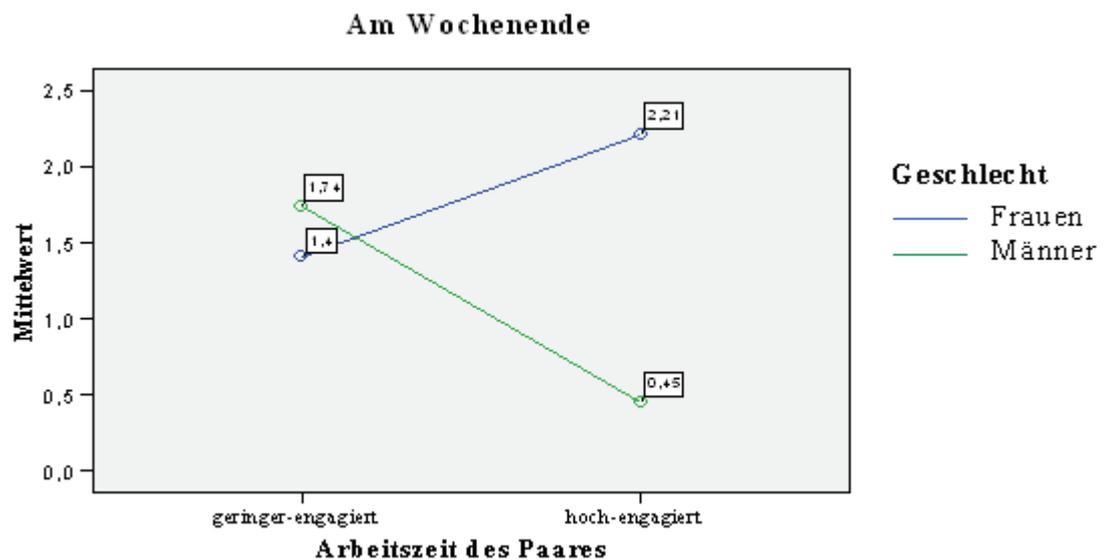


Abbildung 7: Mittelwerte der subjektiven Differenzen in der Hausarbeit am Wochenende getrennt nach Geschlecht und der Arbeitszeit des Paares

Aufgrund dieser Interaktion zwischen Geschlecht, Arbeitszeit des Paares und dem Wochentag, sollen die folgenden Analysen jeweils getrennt nach diesen Merkmalen durchgeführt werden. Unter Berücksichtigung der theoretischen Annahmen der Equity-Theorie wurde davon ausgegangen, dass hohe positive Differenzen bei *Paaren mit geringerem beruflichen Engagement* die Arbeitsteilung der Paare widerspiegeln, bei der die Männer hauptsächlich der Erwerbstätigkeit und die Frauen neben ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit einen größeren Anteil an Hausarbeit übernehmen. Hier wurde angenommen, dass geringe Differenzen mit einem höheren Interrollenkonflikt einhergehen. Dies resultiert aus der Überlegung, dass Frauen bei hohen beruflichen Belastungen ihr familiäres Engagement reduzieren und/oder dass die Männer einen größeren Interrollenkonflikt verspüren je größer ihr Anteil an Hausarbeit ist.

Demgegenüber wurde bei den *beruflich hoch-engagierten Paaren* davon ausgegangen, dass beide aufgrund gleicher beruflicher Belastungen eine eher egalitäre familiäre Aufgabenteilung anstreben, so dass hohe Differenzen der Hausarbeit zu Lasten eines Partners mit dessen höherem Konfliktempfinden zusammenhängen. Anhand des Gender-Display Modells kann allerdings für diese Gruppe auch eine gegenteilige Annahme gemacht werden. Hausarbeit dient dazu die Weiblichkeit im Alltag zu definieren, so dass Frauen ihren Anteil an Hausarbeit nur bei einem deutlichen Konfliktempfinden reduzieren bzw. Männer ihren Anteil eher wenig erhöhen. Die Paare folgen bei der familiären Aufgabenteilung trotz gleichen beruflichen Engagements demnach dem traditionellen Modell. In diesem Fall würde ein hoher Interrollenkonflikt mit geringen Differenzen zusammenhängen.

Aufgrund des dyadischen Charakters der objektiven und subjektiven Differenzen in der Hausarbeit sind ebenfalls Crossover-Prozesse zu erwarten. So ist anzunehmen, dass bei beruflichen Belastungen des einen Partners der andere Partner die familiären Aufgaben stärker übernimmt (vgl. Bolger et al., 1989). Insbesondere Frauen scheinen hier die Reduktion des familiären Engagements ihrer Männer angesichts höherer beruflicher Verpflichtungen zu kompensieren. Demnach ist anzunehmen, dass das höhere Konfliktempfinden des Mannes mit einer höheren Wahrnehmung der subjektiven Differenz durch die Frauen korreliert.

### 9.5.2 Korrelationen zwischen Rollenkonflikten bzw. dem Wohlbefinden und den objektiven und subjektiven Differenzen in der Hausarbeit bei Paaren

Um die Zusammenhänge zwischen Rollenkonflikten und den objektiven und subjektiven Differenzen bei der Hausarbeit zu untersuchen, wurden bivariate Pearson-Korrelationen gerechnet. Dabei ergaben sich wie erwartet sehr unterschiedliche Zusammenhänge für beruflich geringer- und hoch-engagierten Paare (vgl. Tabelle 42).

**Tabelle 42: Bedeutsame Pearson-Korrelationen der objektiven und subjektiven Differenzen in der Hausarbeit mit beiden Formen des Interrollenkonflikts getrennt nach Geschlecht und Arbeitszeit des Paares (n = 42 für beruflich geringer-engagierte und n = 47 für beruflich hoch-engagierte Paare)**

	AFK des Mannes	FAK des Mannes	AFK der Frau	FAK der Frau
<b>Objektive Differenz der Hausarbeit am Tag</b>	.25 <sup>+</sup>		<b>-.44**</b>	
<b>Objektive Differenz der Hausarbeit am WE</b>			.26 <sup>+</sup>	
<b>Subjektive Differenz der Hausarbeit am Tag der Frau</b>	.32*	<b>-.28<sup>+</sup></b>	<b>-.47**</b>	
<b>Subjektive Differenz der Hausarbeit am WE der Frau</b>	.28 <sup>+</sup>		<b>-.26<sup>+</sup></b>	
<b>Subjektive Differenz der Hausarbeit am Tag des Mannes</b>				
<b>Subjektive Differenz der Hausarbeit am WE des Mannes</b>	<b>-.30*</b>	<b>-.38**</b>		

Anmerkung:\*\*\* p< .001; \*\* p< .01; \* p< .05; <sup>+</sup> p< .10.

Zusammenhänge für **beruflich hoch engagierte Paare** sind fettgedruckt; WE = Wochenende.

Bei *beruflich hoch engagierten Paaren* zeigt sich, dass ein hoher Arbeits-Familienkonflikt der Frauen sowohl mit einer geringen objektiven Differenz der Hausarbeit am Tag als auch mit der subjektiven Einschätzung der Frauen assoziiert ist, an einem Wochentag genauso viel im Haushalt zu leisten wie ihre Männer (i. e. nur eine geringe oder gar keine Differenz bei den Hausarbeitszeiten wahrzunehmen; vgl. Tabelle 42). Beruflich hoch-engagierte Frauen übernehmen demnach einen geringeren Anteil an Hausarbeit, wenn sie gleichzeitig einen erhöhten Konflikt des Arbeitslebens mit ihrem Familienleben wahrnehmen. Auch ist eine geringe subjektive Differenz der Hausarbeit am Wochenende, welche durch die Frauen eingeschätzt wird, tendenziell mit einem hohen AFK

verbunden, was die vorher berichteten Befunde nochmals stützt. Frauen, welche einen hohen Interrollenkonflikt wahrnehmen, können demnach nur wenig Zeit für ihr familiäres Engagement aufbringen, so dass nur geringe Differenzen in der Hausarbeit zu ihren Männern bestehen. Geben Frauen jedoch ein geringes Konfliktempfinden an, übernehmen sie deutlich mehr bei der Hausarbeit als ihre Männer. Dies stützt eher die Annahmen des Gender-Display Modells, bei dem stets von einer geschlechtstypischen Aufgabenteilung ausgegangen wird – trotz vergleichbarer Erwerbstätigkeit beider Partner.

Weiterhin wurde ein marginal bedeutsamer Zusammenhang zwischen einem geringen FAK der Männer und einer als hoch eingeschätzten Differenz in der Hausarbeit seitens der Frauen aufgedeckt. Gibt der Mann demnach kaum Konflikte des Familienlebens mit seiner Arbeit an, schätzt die Frau die Differenz in der Hausarbeit zwischen sich selbst und ihrem Mann als höher ein als bei einem hohen FAK des Mannes. Dieser Befund stützt die Annahme, dass Crossover-Prozesse zwischen den Partnern stattfinden. Wenn sich beide Partner stark im Beruf engagieren und die Frau einen größeren Unterschied zwischen sich selbst und ihrem Partner hinsichtlich des häuslichen Engagements angibt, nimmt der Mann weniger FAK wahr als Männer von Paaren, bei denen die Frau eine geringere Differenz wahrnimmt. Die Frauen in diesen Beziehungen scheinen demnach ihre Männer dahingehend zu unterstützen, dass sie ihren Männern die Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen durch eine Übernahme eines größeren Anteils an Hausarbeit erleichtern.

Bei *beruflich geringer engagierten* Paaren stellt sich ein teilweise anderes Bild dar. Wie Tabelle 42 zeigt, geben die Männer dieser Gruppe eine *geringere* subjektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende an, je höher sie einen AFK und je höher sie den FAK wahrnehmen. Insbesondere am Wochenende schätzen Männer demnach ihren Anteil an der Hausarbeit im Vergleich zu ihren Frauen als ähnlich groß ein (i. e. die Differenz ist gering), je höher sie die beiden Formen des Interrollenkonflikts einschätzen. Diese Befunde stehen im Einklang mit den Annahmen der Equity-Theorie, bei der hohe berufliche Anforderungen des einen Partners durch vermehrtes familiäres Engagement des anderen Partners aufgefangen werden sollen. Ist dies nicht der Fall – i. e. sind die Differenzen in der Hausarbeit gering – ist der beruflich stärker eingebundene Partner mehr belastet und nimmt einen höheren Interrollenkonflikt wahr.

Zusätzlich kann ebenfalls ein Crossover-Zusammenhang berichtet werden. So ist die subjektive Einschätzung der Frauen bezüglich *hoher* Hausarbeitsdifferenzen am Tag mit einem höheren AFK der Männer assoziiert. Ein hoher AFK des Mannes während der

Arbeitswoche scheint dazu beizutragen, dass ihre Frauen eine deutlich höhere subjektive Differenz in der Hausarbeit wahrnehmen als bei einem geringen AFK der Männer. Hier spiegeln sich höhere Verpflichtungen gegenüber der Arbeit zu Ungunsten der Familie in der ungleichen Verteilung der Hausarbeit wieder: Je mehr die Männer den Konflikt zwischen Arbeits- und Familienanforderungen als das Familienleben beeinträchtigend wahrnehmen, desto stärker belastet nehmen sich Frauen hinsichtlich der Differenz in der Hausarbeit wahr. Bei den Männern dieser Gruppe gehen demnach hohe Rollenkonflikte mit einer höheren Einschätzung der Differenz bei der Hausarbeit durch die Frauen einher.

Einige marginal bedeutsame Zusammenhänge können dieses Bild untermauern. So ist die objektive Differenz in der Hausarbeit am Tag ( $r = .25$  bei  $p < .10$ ) und die von den Frauen eingeschätzte Differenz am Wochenende ( $r = .28$  bei  $p < .10$ ) tendenziell mit dem Arbeits-Familienkonflikt der Männer positiv korreliert. Auch hier zeigt sich wiederum, dass ein hoher AFK der Männer mit geringerem Engagement in der Hausarbeit einhergeht und von den Frauen eine Mehrbelastung bei der Hausarbeit wahrgenommen wird. Seitens der Frauen zeigen sich hingegen keine signifikanten Zusammenhänge. Lediglich die objektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende ist mit dem Arbeits-Familienkonflikt der Frauen marginal positiv assoziiert ( $r = .26$  bei  $p < .10$ ), was auf eine erhöhte Konfliktwahrnehmung durch die Mehrbelastung der Frauen hinweist.

Zusammenfassend konnten die postulierten Zusammenhänge größtenteils bestätigt werden. Frauen der beruflich hoch engagierten Paare gleichen ihren Anteil der Hausarbeit bei hohem Arbeits-Familien-Konflikt an den Anteil ihres Mannes an, wodurch die Differenz geringer wird. Dies macht eine kompensatorische Strategie deutlich, bei der die Frauen die berufliche Mehrbelastung durch Rückzug aus dem familiären Engagement ausgleichen. Dies steht im Gegensatz zur Equity-Theorie, welche davon ausgeht, dass eine höhere Differenz mit einer erhöhten Konfliktwahrnehmung assoziiert ist. Gemäß dem Gender-Display Modell versuchen somit selbst vollzeiterwerbstätige Frauen ihre Weiblichkeit durch Mehrarbeit in der Hausarbeit zu reproduzieren und verringern ihren Anteil erst dann, wenn erhebliche berufliche Anforderungen das familiäre Engagement einschränken. Die Männer der beruflich geringer engagierten Paare nutzen die gleiche Strategie, sobald sie hohe Rollenkonflikte wahrnehmen. In diesem Fall bestätigt es jedoch die Equity-Theorie, da die beruflich stärker eingebundenen Männer dann einen hohen Interrollenkonflikt wahrnehmen, wenn sie einen ähnlich großen Beitrag zur Hausarbeit leisten wie ihre Frauen.

In beiden Gruppen sind wechselseitige Beeinflussungen durch die Partner in der Form zu beobachten, dass die Wahrnehmung einer hohen Differenz durch die Frauen mit einem hohen Interrollenkonflikt der Männer einhergeht. Auf der dyadischen Ebene versuchen die Paare demnach eine Balance zwischen der Erwerbstätigkeit des Mannes und der gemeinsamen Familie zu ermöglichen, indem beide Partner die Zeit für die häusliche und außerhäusliche Arbeit geschlechtsspezifisch unter sich aufteilen und somit eher dem traditionellen Rollenmodell folgen. Frauen nehmen hier deutlicher wahr, wenn Männer ihren Anteil an der Hausarbeit reduzieren, da dies für sie mit einer Mehrbelastung einhergeht.

## **9.6 Quer- und längsschnittliche Befunde zum Zusammenhang von Wohlbefinden und Interrollenkonflikt bzw. negativem Spillover**

Die Daten der Fragebogenstudie wurden zunächst genutzt, um den *gleichzeitigen* Zusammenhang zwischen beiden Formen des Interrollenkonflikts mit den drei Wohlbefindensindikatoren (i. e. Lebenszufriedenheit, Depressivität und somatische Beschwerden) mittels einer univariaten Regressionsanalyse zu überprüfen. Angenommen wurde, dass das habituelle Wohlbefinden mit einem Interrollenkonflikt negativ zusammenhängt. Zusätzlich war von Interesse, inwieweit beide Formen des Interrollenkonflikts die Wohlbefindensmaße vorhersagen, um so richtungsspezifische Effekte des Interrollenkonflikts einzu beziehen.

Anhand der Daten der Tagebuchstudie soll der Frage nach *längsschnittlichen* Zusammenhängen zwischen dem Wohlbefinden und dem negativen Spillover nachgegangen werden. Konkret soll überprüft werden, ob nicht nur das Konfliktempfinden mit dem Wohlbefinden am Folgetag verbunden ist, sondern auch das Ausmaß des Wohlbefindens mit der Höhe des Konfliktempfindens assoziiert ist. Dazu wurde ein autoregressives Wachstumskurvenmodell gerechnet.

### **9.6.1 Ergebnisse zum gleichzeitigen Zusammenhang zwischen habituellem Wohlbefinden und dem Konfliktempfinden**

Univariate Regressionsanalysen mit jedem der Wohlbefindenscharakteristika als Kriterium und beiden Formen des Interrollenkonfliktes als Prädiktoren konnten die Hypothese 8a zum großen Teil bestätigen (vgl. Tabelle 43). Mittels sequenzieller Bonferonikorrektur wurde wiederum der Tatsache Rechnung getragen, dass insgesamt 6 Berechnungen

durchgeführt wurden, um die Hypothese zu prüfen. Es zeigte sich, dass alle gerechneten Regressionen auch nach dieser Korrektur bedeutsam sind.

**Tabelle 43: Ergebnisse der univariaten Regressionsanalysen zu den Zusammenhängen zwischen den Wohlbefindenscharakteristika und den beiden Formen des Interrollenkonflikts für Männer und Frauen (N = 101)**

Kriterium	Effekte	R	R <sup>2</sup>	r	b	Änderung in F	df/df <sub>Fehler</sub>
Lebenszufriedenheit des Mannes	AFK	.40	.14	-.40***	-.32***	9,43***	2/98
	FAK			-.17*	-.10		
	Konstante				4,54***		
Lebenszufriedenheit der Frau	AFK	.40	.14	-.40***	-.30***	9,35***	2/98
	FAK			-.21*	-.02		
	Konstante				4,26***		
Depressivität des Mannes	AFK	.29	.06	.22*	.10	4,39*	2/98
	FAK			.24**	.19 <sup>+</sup>		
	Konstante				1,03***		
Depressivität der Frau	AFK	.37	.12	.30***	.15 <sup>+</sup>	7,52***	2/98
	FAK			.33***	.23*		
	Konstante				1,07***		
Somatische Beschwerden des Mannes	AFK	.40	.14	.34***	.25**	9,32***	2/98
	FAK			.29**	.30*		
	Konstante				1,03***		
Somatische Beschwerden der Frau	AFK	.26	.05	.25**	.19*	3,48*	2/98
	FAK			.15 <sup>+</sup>	.04		
	Konstante				1,94***		

Anmerkung: \*\*\* p < .001; \*\* p < .01; \* p < .05; + p < .10; AFK = Arbeits-Familienkonflikt;

FAK = Familien-Arbeitskonflikt.

Insbesondere ein hoher **AFK** kann für *beide Geschlechter* eine geringere Lebenszufriedenheit und höhere somatische Beschwerden vorhersagen, während ein **FAK** mit einer höheren Depressivität der Frauen und höheren somatischen Beschwerden der Männer einhergeht. Lediglich marginal bedeutsam sind die Zusammenhänge zwischen dem FAK und der Depressivität des Mannes und zwischen dem AFK und der Depressivität der Frau. Insgesamt kann so zwischen 5% und 14% der Varianz der Wohlbefindenscharakteristika aufgeklärt werden. Dies zeigt, dass der Interrollenkonflikt durchaus einen gewissen Teil der Schwankungen im Wohlbefinden erklären kann. Die Annahme, dass ein hoher Interrollenkonflikt geringes Wohlbefinden vorhersagen kann, ist somit größtenteils bestätigt worden.

Jedoch sagen beide Konstrukte die verschiedenen Wohlbefindensindikatoren in unterschiedlichem Ausmaß vorher. Während der AFK alleiniger Prädiktor für die Lebenszufriedenheit beider Geschlechter und für die somatischen Beschwerden der Frauen war, konnte die Depressivität beider Geschlechter durch den FAK teilweise erklärt werden. Damit wird die Annahme gestützt, dass die drei Wohlbefindensindikatoren richtungsspezifisch mit dem Interrollenkonflikt assoziiert sind. Auf diese differenziellen Befunde wird in Kapitel 10 näher eingegangen.

### **9.6.2 Ergebnisse zu den Wechselwirkungen zwischen negativem Spillover und dem Wohlbefinden über die Zeit**

Um der Frage nach der Richtung der Wechselbeziehungen zwischen negativem Spillover nachzugehen, wurde ein autoregressives latentes Wachstumskurvenmodell gerechnet, wodurch es möglich ist, nicht nur die Veränderung über die Zeit zu modellieren, sondern auch die Zusammenhänge zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden hinsichtlich der Wirkrichtung zu überprüfen (vgl. Christ et al., 2006). Mit diesem Modell ist es möglich, sogenannte cross-lagged bzw. Kreuzbeziehungen aufzudecken. Üblicherweise erfolgt die Beurteilung der Wirkrichtung stets anhand der Höhe der jeweiligen Kreuzbeziehung, jedoch soll in der vorliegenden Arbeit dem Vorschlag von Christ et al. (2006) gefolgt werden, die Überprüfung der Wirkrichtung anhand der folgenden vier Schritte durchzuführen:

1. Berechnung des bivariaten Modells mit beiden Wirkrichtungen gleichzeitig.
2. Berechnung des Modells mit der Wirkrichtung negativer Spillover → Wohlbefinden.
3. Berechnung des Modells mit der Wirkrichtung Wohlbefinden → negativer Spillover.
4. Berechnung des Modells ohne cross-lagged Beziehungen.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass eine unterschiedliche Variabilität der Konstrukte *nicht* zu einer Unterschätzung einer der beiden Wirkrichtungen führt. Durch den Vergleich dieser vier Modelle kann gewährleistet werden, dass eine ggf. vorliegende Unidirektionalität der Effekte direkt gegen die anderen Modelle getestet werden kann.

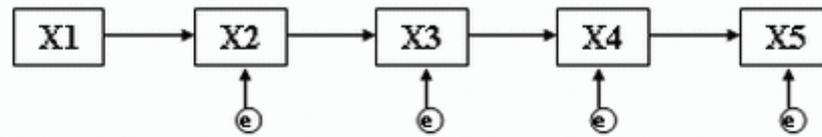
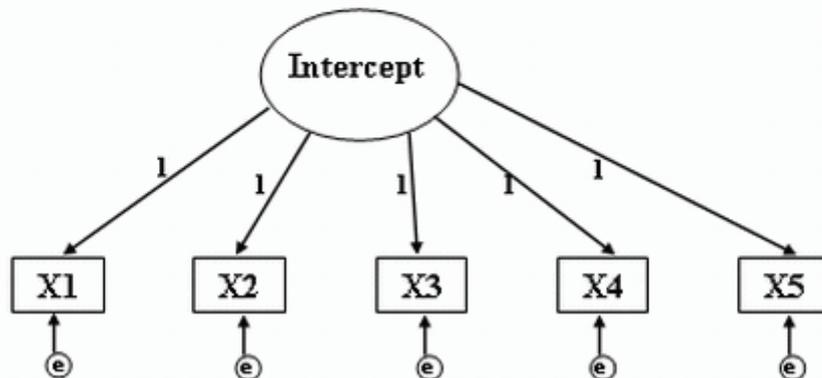
Um ein solch komplexes Modell zu testen, wird in der Literatur zunächst mit der Darstellung der einfachen Modelle begonnen, bevor das Gesamtmodell vorgestellt wird. Curran & Bollin (2001) beginnen zunächst damit, dass für beide Konstrukte getrennt geprüft wird, ob die Mittelwerte über die Zeit gleich sind. Durch die Berechnung einer Varianzanalyse mit dem Meßwiederholungsfaktor Zeit wird deutlich, dass sich lediglich die Mittelwerte des A→F Spillover der Männer ( $F=5,775$ ,  $df=38$ ;  $p=.001$ ) über die Arbeitswoche hinweg unterscheiden. Demnach nehmen Männer zu Beginn der Woche in deutlich höherem Ausmaß einen negativen A→F Spillover wahr als am Ende der Woche. Das Niveau des A→F Spillovers der Frauen ändert sich nicht bedeutsam ( $F=1,879$ ,  $df=38$  bei  $p>.10$ ). Auch die Mittelwerte des Wohlbefindens beider Geschlechter (Frauen:  $F=1,645$ ;  $df=38$  bei  $p>.10$ ; Männer:  $F=0,632$ ;  $df=38$ ;  $p>.10$ ) sowie des negativen F→A Spillover (Frauen:  $F=0,579$ ,  $df=38$  bei  $p>.10$ ; Männer:  $F=0,785$ ;  $df=38$ ;  $p>.10$ ) unterscheiden sich nicht signifikant über die Zeit.

#### 9.6.2.1 Das Autoregressive Modell

Nun wird für alle Konstrukte das einfache autoregressive Modell gerechnet (vgl. Abbildung 8). Bei diesem Modell werden die Werte eines Zeitpunkts aus dem vorhergehenden Zeitpunkt vorhergesagt. Zunächst werden weder Mittelwerte und Varianz des ersten Messzeitpunkts, noch die Intercepte und Fehlervarianzen der Zeitpunkte 2, 3, 4 und 5 gleichgesetzt (Modell ohne Beschränkungen). Dieses Modell repräsentiert sowohl die Daten des negativen A→F Spillover als auch des Wohlbefindens nur ungenügend. Auch für den negativen F→A Spillover der Frauen ist der Modell-Fit schlecht, jedoch weist dieses Modell für die Männer einen recht akzeptablen Fit auf, was der hohen Stabilität des F→A Spillover für die Männer Rechnung trägt. Diesem Modell werden nun schrittweise Einschränkungen auferlegt. So wurden zunächst die autoregressiven Parameter, dann die Fehlervarianzen und zuletzt die Intercepte der vier Zeitpunkte gleichgesetzt. Der Fit für resultierenden Modelle ist für alle Konstrukte jedoch ähnlich dem Ausgangsmodell. So repräsentierte auch das Endmodell nicht die beobachtete Kovarianz- und Mittelwertsstruktur der drei Konstrukte über die Zeit (vgl. Tabelle 44).

**Tabelle 44: Fit-Indizes des autoregressiven Modells ohne Beschränkungen und mit Gleichsetzung der autoregressiven Parameter, der Fehlervarianzen und der Intercepte für beide Formen des Spillovers und des Wohlbefindens bei Männern und Frauen**

Modell	Konstrukt	Chi <sup>2</sup>	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
<b>Autoregressives Modell ohne Beschränkungen</b>	A→F Spillover Frau	31,558	6	.000	.779	.499	.800	.238	59,558
	F→A Spillover Frau	38,201	6	.000	.645	.131	.652	.268	66,201
	Wohlbefinden Frau	16,711	6	.010	.804	.618	.847	.154	44,711
	A→F Spillover Mann	33,049	6	.000	.737	.389	.755	.245	61,049
	F→A Spillover Mann	9,558	6	.145	.910	.902	.961	.089	37,558
	Wohlbefinden Mann	18,815	6	.004	.826	.655	.862	.169	46,815
<b>Autoregressives Modell mit Gleichsetzung der autoregressiven Parameter, der Fehlervarianzen und der Intercepte</b>	A→F Spillover Frau	37,008	15	.001	.741	.828	.828	.140	47,008
	F→A Spillover Frau	41,672	15	.000	.613	.712	.712	.154	51,672
	Wohlbefinden Frau	22,865	15	.087	.731	.888	.888	.084	32,865
	A→F Spillover Mann	35,159	15	.002	.720	.818	.818	.134	45,159
	F→A Spillover Mann	30,031	15	.012	.716	.835	.835	.116	40,031
	Wohlbefinden Mann	27,987	15	.022	.741	.860	.860	.107	37,987

**Autoregressives Modell****Einfaktorielles latentes Wachstumskurvenmodell**

**Abbildung 8: Autoregressives und einfaktorielles latentes Wachstumskurvenmodell**

### 9.6.2.2 Das einfaktorielle Random-Intercept-Modell

Im nächsten Schritt wird geprüft, ob ein einfaktorielles Random-Intercept-Modell der Datenstruktur besser entspricht. Dieses Modell ähnelt einem latenten Wachstumskurvenmodell, beinhaltet jedoch nur einen Intercept-, jedoch keinen Slope-Faktor. Dieses Modell ist mit einer einfaktoriellen Varianzanalyse mit Messwiederholung mit zufälligen Effekten vergleichbar (vgl. Raudenbush & Bryk, 2005). Es wird angenommen, dass es lediglich einen Faktor gibt, durch den alle Daten zu den jeweiligen Messzeitpunkten beeinflusst werden. Dieser Faktor verändert sich nicht über die Zeit und zeigt somit die Stabilität über die Messzeitpunkte hinweg an.

Die Fit-Indizes der drei Konstrukte können der Tabelle 45 entnommen werden. Insgesamt wird deutlich, dass sich sowohl für den negativen  $A \rightarrow F$  Spillover der Männer als auch für das *Wohlbefinden* beider Geschlechter die Passung im Vergleich zum Ausgangsmodell nur leicht verbessert hat und insgesamt eher als schlecht zu bezeichnen ist. Die Fit-Indizes für den  $A \rightarrow F$  Spillover der Frauen weisen jedoch auf eine zufrieden stel-

lende Passung hin. Der geringe Wert des NFI kann dahingehend begründet werden, dass dieser Fit-Index stark von der Stichprobengröße abhängig ist, so dass im vorliegenden Fall der Wert die Grenze von .90 knapp unterschreitet. Jedoch weisen alle Konstrukte bedeutsamen Werte der Varianz (Frauen:  $\text{Var}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,59$ ,  $p < .001$ ;  $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,20$ ,  $p < .001$ ; Männer:  $\text{Var}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,45$ ,  $p < .001$ ;  $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,20$ ,  $p < .001$ ) und des Mittelwerts des Intercepts (Frauen:  $\text{MW}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 1,78$ ,  $p < .001$ ;  $\text{MW}_{\text{Wohlbefinden}} = 3,52$ ,  $p < .001$ ; Männer:  $\text{MW}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 1,64$ ,  $p < .001$ ;  $\text{MW}_{\text{Wohlbefinden}} = 3,50$ ,  $p < .001$ ) auf. Dies deutet auf eine stabile Komponente hin, welche den fünf Meßzeitpunkten unterliegt. Es wird jedoch deutlich, dass es eines Wachstumsfaktors bedarf, um die Verläufe des negativen  $A \rightarrow F$  Spillover und des Wohlbefindens zu erklären und die Passung des Modells zu erhöhen.

Das Random-Intercept-Modell zeigt beim negativen  $F \rightarrow A$  Spillover der Frauen eine sehr gute Übereinstimmung mit der beobachteten Kovarianz- und Mittelwertsstruktur. Der  $F \rightarrow A$  Spillover erweist sich somit als sehr stabil über die Zeit. Dennoch sind auch hier sowohl Mittelwert ( $\text{MW} = 1,61$  bei  $p < .001$ ) als auch Varianz ( $\text{Var} = 0,25$  bei  $p < .001$ ) des Intercepts bedeutsam. Für den negativen  $F \rightarrow A$  Spillover der Männer weisen die meisten Fit-Indizes auf einen schlechten Fit dieses Modell hin, lediglich der AIC ist mit 36,601 etwas besser als beim autoregressiven Modell mit 37,558. Da auch bei den Männern sowohl der Mittelwert des Intercepts ( $\text{MW} = 1,46$  bei  $p < .001$ ) und die Varianz ( $\text{Var} = 0,23$  bei  $p < .001$ ) bedeutsam sind, soll wiederum für alle Konstrukte im nächsten Schritt das bivariate latente Wachstumskurvenmodell (mit einem Intercept- und einem Slope-Faktor als latente Variablen) angepasst werden.

**Tabelle 45: Fit-Indizes des Random-Intercept Modells für beide Formen des negativen Spillover und des Wohlbefindens bei Männern und Frauen**

Modell	Konstrukt	Chi <sup>2</sup>	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
Random-Intercept Modell	A→F Spillover Frau	16,556	13	.220	.884	.968	.972	.060	30,556
	F→A Spillover Frau	7,014	13	.901	.935	1.075	1.000	.000	21,014
	Wohlbefinden Frau	17,530	13	.176	.794	.925	.935	.068	31,530
	A→F Spillover Mann	26,617	13	.014	.788	.858	.877	.118	40,617
	F→A Spillover Mann	22,601	13	.047	.787	.878	.894	.099	36,601
	Wohlbefinden Mann	17,889	13	.162	.834	.939	.947	.071	31,889

### 9.6.2.3 Das latente Wachstumskurven-Modell

Für den negativen A→F Spillover zeigt sich, dass dieses Modell die Daten bei beiden Geschlechtern deutlich besser beschreibt (vgl. Tabelle 46). Allerdings trat bei den Frauen im ursprünglichen Modell eine negative Varianz des Slope-Faktors auf, was durch die Kovarianz der Fehlerterme zwischen erstem und zweitem Messzeitpunkt behoben werden konnte. Eine solche Kovarianz der Fehlerterme ist stets dann sinnvoll, wenn anzunehmen ist, dass es gemeinsame Ursachen gibt, welche den A→F Spillover zu beiden Zeitpunkten erklären können. Da es sich hier um Wiederholungsmessungen handelt, ist dieser Fall in der Praxis nie auszuschließen und wird dementsprechend mit einbezogen. Aufgrund dessen, dass Wachstumskurvenmodelle die Kovarianz der Fehlerterme nicht explizit postulieren, wurde die Anzahl der kovariierenden Fehlerterme jedoch so gering wie möglich gehalten. Auch bei den Männern konnte ein guter Fit erst durch die Kovarianz zwischen den Fehlertermen des ersten und fünften Messzeitpunkts erreicht werden. Die so erhaltenen Fit-Indizes können aus Tabelle 46 entnommen werden und zeigen einen deutlich besseren Fit als die vorherigen Modelle. Mittelwert und Varianz des Intercepts sind für beide Geschlechter wiederum hoch bedeutsam (Frauen: MW= 1,95 bei  $p < .001$ ; Var= 0,83 bei  $p < .001$ ; Männer: MW= 1,84 bei  $p < .001$ ; Var= 0,51 bei  $p < .001$ ). Für den Slope-Faktor konnte zwar ein signifikanter Mittelwert für beide Geschlechter, jedoch lediglich bei den Männern eine bedeutsame Varianz festgestellt werden (Frauen: MW= -0,08 bei  $p < .010$ ; Var= 0,02 bei  $p > .10$ ; Männer: MW= -0,09 bei  $p < .001$ , Var= 0,03 bei

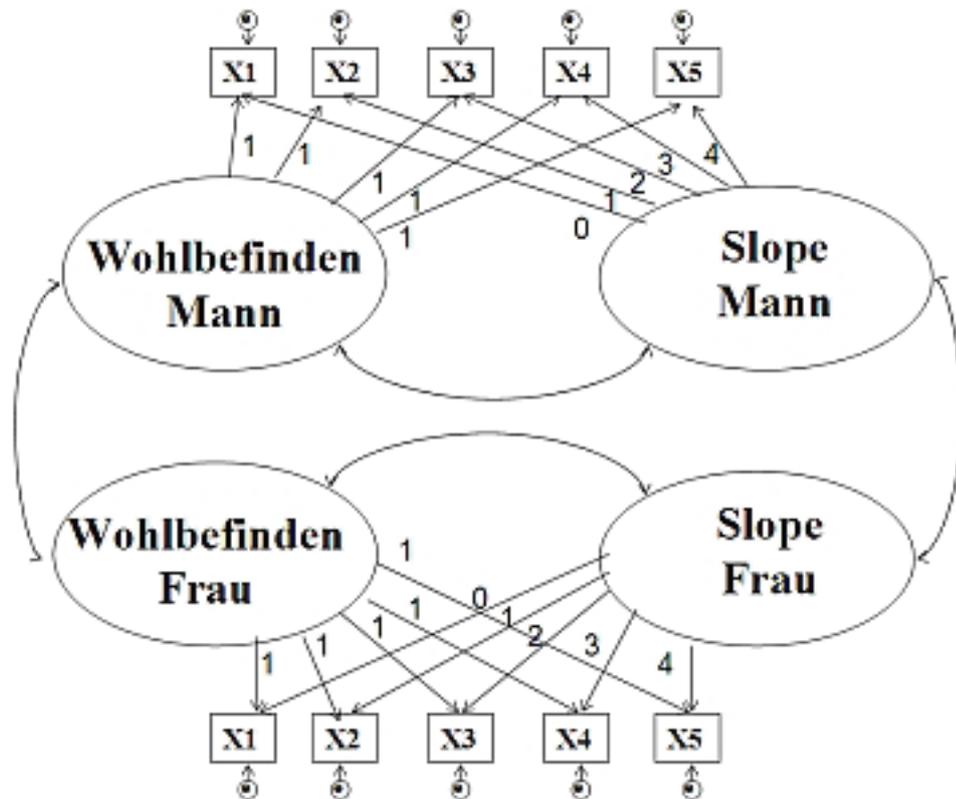
$p < .05$ ). Dies weist darauf hin, dass sich die Höhe des negativen  $A \rightarrow F$  Spillover bedeutsam über die Zeit reduziert, wobei dieser Prozess des Rückgangs lediglich für die Männer interindividuell verschieden verläuft.

Das latente Wachstumskurvenmodell wurde beim negativen  $F \rightarrow A$  Spillover lediglich als für die Männer passend erachtet. Ein latentes Wachstumskurvenmodell mit einem Slope-Faktor konnte für die Frauen nur angepasst werden, indem die Varianz dieses Faktors null gesetzt wurde. Da dann auch die Veränderung des Mittelwerts über die Zeit nicht bedeutsam war ( $MW = -0,018$  bei  $p > .10$ ), erscheint ein Random-Intercept Modell der Datenstruktur inhaltlich besser zu entsprechen. Bei den Männern bewirkte die Modellerweiterung eine deutliche Verbesserung der Fit-Indizes, was auf einen wichtigen Beitrag des Slope-Faktors zur Beschreibung der Datenstruktur des negativen  $F \rightarrow A$  Spillover hinweist. Jedoch zeigt sich bei der Betrachtung der Mittelwerte und Varianzen, dass zwar beide Werte für den Intercept bedeutsam sind ( $MW = 1,44$  bei  $p < .001$ ;  $Var = 0,31$  bei  $p < .001$ ), jedoch nur die Varianz des Slope-Faktors ( $MW = 0,02$  bei  $p > .10$ ;  $Var = 0,03$  bei  $p = .004$ ). Damit wird eine hohe interindividuelle Variabilität in den Ausgangswerten des negativen  $F \rightarrow A$  Spillover deutlich, jedoch ändert sich die mittlere Höhe des negativen  $F \rightarrow A$  Spillover nicht bedeutsam über die Zeit, wobei sich die Verläufe der Männer interindividuell unterscheiden.

Das latente Wachstumskurvenmodell für das Wohlbefinden weist sowohl für Männer als auch für Frauen einen guten Fit auf. Dieses Modell beschreibt somit am besten die Datenstruktur des Wohlbefindens. Dies wurde wiederum erst erreicht, als bei den Frauen die Fehlerterme zwischen ersten und zweiten, sowie zwischen drittem und viertem Messzeitpunkt miteinander korreliert wurden. Hoch bedeutsame Werte für das Intercept (Frauen:  $MW = 3,56$  bei  $p < .001$ ;  $Var = 0,32$  bei  $p < .001$ ; Männer:  $MW = 3,45$  bei  $p < .001$ ,  $Var = 0,32$  bei  $p < .001$ ) weisen wiederum auf die interindividuelle Variabilität des Wohlbefindens hin. Demgegenüber ist der Mittelwert des Slope-Faktors nicht signifikant (Frauen:  $MW = -0,02$  bei  $p > .10$ ; Männer:  $MW = 0,02$  bei  $p > .10$ ), das heißt die Höhe des Wohlbefindens ändert sich nicht bedeutsam über die Zeit. Die signifikante Varianz (Frauen:  $Var = 0,02$  bei  $p < .05$ ; Männer:  $Var = 0,02$  bei  $p < .01$ ) deutet jedoch auf unterschiedliche individuelle Verläufe hin, welche durch den Slope-Faktor erfasst werden können.

**Tabelle 46: Fit-Indizes des latenten Wachstumskurvenmodells für beide Formen des Spillovers und des Wohlbefindens bei Männern und Frauen**

Modell	Konstrukt	Chi <sup>2</sup>	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
<b>Bivariates latentes Wachstums- kurven- modell</b>	A→F Spill- over Frau	4,703	9	.859	.967	1.056	1.000	.000	26,703
	F→A Spill- over Frau	6,122	12	.910	.943	1.079	1.000	.000	22,122
	Wohlbefinden Frau	7,693	8	.464	.910	1.008	1.000	.000	31,693
	A→F Spill- over Mann	8,363	9	.498	.933	1.010	1.000	.000	30,363
	F→A Spill- over Mann	9,619	10	.474	.909	1.006	1.000	.000	29,619
	Wohlbefinden Mann	9,824	10	.456	.909	1.003	1.000	.000	29,824



**Abbildung 9: Das latente Wachstumskurvenmodell und das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell**

#### 9.6.2.4 *Das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell*

Nachdem für jedes der untersuchten Konstrukte Modelle erarbeitet wurden, welche der Datenstruktur entsprechen, kann nun das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell gerechnet werden (vgl. Abbildung 9). Das Ziel dieser Analysen ist es die Beziehung zwischen Wohlbefinden und Konfliktempfinden über die Zeit abzubilden. Curran & Bollin (2001) betonen, dass mit Hilfe dieses Modells die Vorhersage des Wohlbefindens (bzw. Konfliktempfindens) zu einem späteren Zeitpunkt durch das Konfliktempfinden (bzw. Wohlbefinden) des vorherigen Zeitpunktes vor dem Hintergrund geschieht, dass der Wachstumsprozess auspartialisiert wurde. Damit kann beides geschätzt werden, sowohl eine stabile Komponente (welche durch die latenten Faktoren abgebildet wird), als auch zeitspezifische Einflüsse zu jedem Zeitpunkt (vgl. Curran & Bollin, 2001: 128).

Für beide Geschlechter konnten so Modelle angepasst werden, welche einen guten Fit aufwiesen (vgl. Tabelle 47). Da die korrelativen Zusammenhänge zwischen dem Wohlbefinden und dem  $F \rightarrow A$  Spillover der Frauen auf keine Assoziation zwischen beiden Konstrukten hinwiesen, ist es nicht verwunderlich, wenn keine längsschnittlichen Beziehungen in diesem Modell aufgedeckt werden konnten. Da das Modell einen guten Fit aufwies (Chi-Quadrat (28, N= 76)= 34,777;  $p = .176$ ; NFI = .859, TLI= .930, CFI= .965; RMSEA= .057; AIC = 108,777), kann somit davon ausgegangen werden, dass das Wohlbefinden und der  $F \rightarrow A$  Spillover der Frauen nicht längsschnittlich verbunden sind. Das Ausmaß eines  $F \rightarrow A$  Spillovers hat für Frauen demnach keinen Einfluss auf ihr Wohlbefinden (und umgekehrt). Für alle anderen Modelle konnten jedoch bedeutsame cross-lagged Beziehungen gefunden werden, welche auf spezifische Wechselwirkungsprozesse zwischen Konfliktempfinden und Wohlbefinden schließen lassen.

#### 9.6.3 **Das bivariate autoregressive Wachstumskurvenmodell für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen dem $A \rightarrow F$ Spillover und dem Wohlbefinden**

In Bezug auf die Beziehungen zwischen dem  $A \rightarrow F$  Spillover und dem Wohlbefinden wurde sowohl für Männer als auch für Frauen das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell angepasst. Wie Tabelle 47 zeigt, ist für Frauen das Modell mit den einseitigen cross-lagged Beziehungen vom  $A \rightarrow F$  Spillover zum Wohlbefinden dasjenige, welches die Daten am besten repräsentiert, während für Männer das Modell mit Wechselbeziehungen in beiden Richtungen der Datenstruktur entspricht.

Das Modell bei den **Frauen** beinhaltet die Gleichsetzung der autoregressiven Parameter zwischen den Zeitpunkten des A→F Spillovers und des Wohlbefindens und die Kovarianz zwischen den ersten beiden Zeitpunkten des A→F Spillovers. Die Mittelwerte ( $MW_{\text{Wohlbefinden}} = 3,59$  bei  $p < .001$ ;  $MW_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 1,95$  bei  $p < .001$ ) und Varianzen ( $Var_{\text{Wohlbefinden}} = 0,15$  bei  $p < .05$ ;  $Var_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,79$  bei  $p < .001$ ) der Intercepte erweisen sich wiederum als bedeutsam. Jedoch waren diese Werte für die Slope-Faktoren kaum signifikant ( $MW_{\text{Wohlbefinden}} = -0,01$  bei  $p > .10$ ;  $MW_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = -0,09$  bei  $p < .05$ ;  $Var_{\text{Wohlbefinden}} = 0,01$  bei  $p > .10$ ;  $Var_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,01$  bei  $p < .10$ ). Dies lässt darauf schließen, dass die Ausgangswerte bedeutsam variieren, dass jedoch das Wohlbefinden sich kaum über die Zeit verändert und sich die Frauen auch nicht in ihren Verläufen unterscheiden. Im Einzelmodell hatte sich jedoch das Wohlbefinden noch bedeutsam über die Zeit reduziert. Wenn jedoch der Einfluss des A→F Spillovers berücksichtigt wird, bleibt das Wohlbefinden der Frauen auf einem konstanten Niveau. Dies deutet auf einen bedeutsamen Einfluss des A→F Spillovers auf das Wohlbefinden der Frauen hin. So konnte der A→F Spillover am Montag mit  $r = -.21$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.31$  bei  $p < .001$ ) das Wohlbefinden am Dienstag vorhersagen, während der A→F Spillover am Dienstag sowohl das Wohlbefinden am Donnerstag mit  $r = -.32$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.45$  bei  $p < .01$ ), als auch das Wohlbefinden am Freitag mit  $r = -.25$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.34$  bei  $p < .05$ ) erklärt. Hier wird deutlich, dass das Konfliktempfinden eines Tages sich auch auf das Wohlbefinden am Folgetag und sogar auf das spätere Tage in der Woche auswirken kann. Dies ist ein Hinweis auf kumulative Effekte, welche Alltagsstressoren zugeschrieben wird (vgl. Kanner et al., 1981).

**Tabelle 47: Fit-Indizes für den Vergleich der bivariaten cross-lagged Latent-Curve Modelle für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen A→F Spillover und dem Wohlbefinden**

		Chi- Quadrat	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
<b>Frauen</b>	Modell 1: Beide cross-lagged Beziehungen	29,739	23	.157	.898	.932	.971	.063	113,739
	<b>Modell 2: A→F Spillover zu Wohlbefinden</b>	<b>34,018</b>	<b>27</b>	<b>.166</b>	<b>.883</b>	<b>.939</b>	<b>.970</b>	<b>.059</b>	<b>110,018</b>
	Modell 3: Wohlbefinden zu A→F Spillover	53,877	33	.012	.815	.852	.911	.092	117,877
	Modell 4: Ohne Cross-lagged Beziehungen	58,858	37	.013	.797	.862	.907	.089	114,858
<b>Männer</b>	<b>Modell 1: Beide cross-lagged Beziehungen</b>	<b>17,443</b>	<b>23</b>	<b>.787</b>	<b>.940</b>	<b>1.057</b>	<b>1.000</b>	<b>.000</b>	<b>101,443</b>
	Modell 2: A→F Spillover zu Wohlbefinden	28,261	27	.398	.902	.989	.995	.025	104,261
	Modell 3: Wohlbefinden zu A→F Spillover	33,607	27	.178	.884	.942	.972	.057	109,607
	Modell 4: Ohne Cross-lagged Beziehungen	42,729	31	.078	.852	.911	.950	.071	110,729
<b>Chi-Quadrat-Differenz-Test für:</b>		<b>Frauen:</b>			<b>Männer:</b>				
<b>Modell 1 und Modell 2</b>		<b>4,279/4 n. s.</b>			<b>10,818/4*</b>				
<b>Modell 1 und Modell 3</b>		<b>24,138/10**</b>			<b>15,627/4***</b>				
<b>Modell 1 und Modell 4</b>		<b>29,119/14**</b>			<b>25,286/8***</b>				
<b>Modell 2 und Modell 3</b>		<b>19,859/6***</b>			<b>5,346/0 (keine Prüfung mögl.)</b>				
<b>Modell 2 und Modell 4</b>		<b>24,840/10**</b>			<b>14,468/4**</b>				
<b>Modell 3 und Modell 4</b>		<b>4,981/4 n. s.</b>			<b>9,122/4<sup>+</sup></b>				

Das Modell der **Männer** konnte angepasst werden, indem die Fehlerterme des A→F Spillover vom ersten und fünften Zeitpunkt miteinander kovariierten und ein direkter Regressionspfeil von A→F Spillover am Montag zum Wohlbefinden desselben Tages einbezogen wurde, der mit  $r = -.25$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.38$  bei  $p < .001$ ) hoch signifikant ist. Die Mittelwerte des Intercepts von Wohlbefinden und A→F Spillover waren wiederum bedeutsam ( $MW_{\text{Wohlbefinden}} = 3,92$  bei  $p < .001$ ;  $MW_{\text{A} \rightarrow \text{F Spillover}} = 1,94$  bei  $p < .001$ ), jedoch le-

diglich eine der beiden Varianzen ( $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,24$  bei  $p < .001$ ;  $\text{Var}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,18$  bei  $p > .10$ ). Auch bei den Slope-Faktoren war lediglich die Varianz des Wohlbefindens marginal signifikant, aber keiner der beiden Mittelwerte ( $\text{MW}_{\text{Wohlbefinden}} = -0,08$  bei  $p > .10$ ;  $\text{MW}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,01$  bei  $p > .10$ ;  $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,01$  bei  $p < .10$ ;  $\text{Var}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,01$  bei  $p > .10$ ). Werden demnach Wohlbefinden und  $A \rightarrow F$  Spillover in einem Modell gerechnet, erweisen sich die vorher signifikanten zeitlichen Änderungen und interindividuelle Variabilität nicht länger als bedeutsam. Die Bedeutung der Wechselbeziehungen zwischen Wohlbefinden und  $A \rightarrow F$  Spillover wird durch vielfältige Verbindungen zwischen beiden Konstrukten deutlich. So sagt der  $A \rightarrow F$  Spillover am Montag das Wohlbefinden am Dienstag mit  $r = -.17$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.26$  bei  $p < .01$ ) und der  $A \rightarrow F$  Spillover am Dienstag das Wohlbefinden am Mittwoch mit  $r = -.16$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.22$  bei  $p = .016$ ) vorher. Aber auch das Wohlbefinden am Montag hat mit  $r = -.22$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.16$  bei  $p < .001$ ) einen bedeutsamen Einfluss auf den  $A \rightarrow F$  Spillover am Dienstag.

#### 9.6.4 Das bivariate autoregressive Wachstumskurvenmodell für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen dem $F \rightarrow A$ Spillover und dem Wohlbefinden

Auch für den  $F \rightarrow A$  Spillover wurde ein solches Modell für beide Geschlechter gerechnet. Wie bereits oben erwähnt, war das Modell für die **Frauen** zwar geeignet die Datenstruktur zu repräsentieren, jedoch ergaben sich keinerlei bedeutsame Wechselbeziehungen zwischen Wohlbefinden und  $F \rightarrow A$  Spillover über die Zeit. Aus diesem Grund soll an dieser Stelle lediglich das Modell für die **Männer** vorgestellt werden. Nach der Überprüfung der Modelle mittels Chi-Quadrat Differenz-Test stellten sich jedoch keine bedeutsamen Unterschiede zwischen den Modellen heraus. Deshalb sollen lediglich die Werte für das Modell mit der cross-lagged Richtung  $F \rightarrow A$  Spillover zu Wohlbefinden vorgestellt werden, da dieses insgesamt am besten zur Datenstruktur der längsschnittlichen Beziehungen beider Konstrukte passt. Die Mittelwerte und Varianzen des Intercepts sind sowohl für das Wohlbefinden ( $\text{MW}_{\text{Wohlbefinden}} = 3,42$  bei  $p < .001$ ;  $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,31$  bei  $p < .001$ ) als auch dem  $F \rightarrow A$  Spillover ( $\text{MW}_{F \rightarrow A \text{ Spillover}} = 1,45$  bei  $p < .001$ ;  $\text{Var}_{F \rightarrow A \text{ Spillover}} = 0,31$  bei  $p < .001$ ) bedeutsam. Bei den Slope-Faktoren waren allerdings lediglich die Varianzen bedeutsam, die Mittelwerte jedoch nicht ( $\text{MW}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,03$  bei  $p > .10$ ;  $\text{MW}_{F \rightarrow A \text{ Spillover}} = -0,03$  bei  $p > .10$ ;  $\text{Var}_{\text{Wohlbefinden}} = 0,02$  bei  $p < .05$ ;  $\text{Var}_{A \rightarrow F \text{ Spillover}} = 0,02$  bei  $p < .05$ ). Ausgehend von individuell verschiedenen Ausgangswerten, unterschieden sich die Verläufe bei den Männern über die Zeit ebenfalls bedeutsam beim Wohlbefinden und dem

F→A Spillover. Wechselbeziehungen zwischen F→A Spillover und dem Wohlbefinden über die Zeit zeigten sich zwischen dem F→A Spillover am Montag und dem Wohlbefinden am Mittwoch mit  $r = -.46$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.42$  bei  $p < .05$ ). Der F→A Spillover am Dienstag sagte zudem sowohl das Wohlbefinden am Mittwoch mit  $r = .51$  ( $r_{\text{standardisiert}} = .48$  bei  $p < .01$ ) als auch marginal das Wohlbefinden am Donnerstag mit  $r = .28$  ( $r_{\text{standardisiert}} = .30$  bei  $p < .10$ ) vorher. Zusätzlich kann der F→A Spillover am Mittwoch das Wohlbefinden am Freitag mit  $r = -.21$  ( $r_{\text{standardisiert}} = -.26$  bei  $p < .10$ ) marginal erklären.

**Tabelle 48: Fit-Indizes für den Vergleich der bivariaten cross-lagged Latent-Curve Modelle für die längsschnittlichen Beziehungen zwischen F→A Spillover und dem Wohlbefinden der Männer**

		Chi- Quadrat	df	p	NFI	TLI	CFI	RMSEA	AIC
<b>Männer</b>	Modell 1: Beide cross-lagged Beziehungen	27,995	21	.140	.888	.906	.964	.067	115,995
	<b>Modell 2: F→A Spillover zu Wohlbefinden</b>	<b>31,304</b>	<b>25</b>	<b>.179</b>	<b>.875</b>	<b>.929</b>	<b>.968</b>	<b>.058</b>	<b>111,304</b>
	Modell 3: Wohlbefinden zu F→A Spillover	41,785	31	.094	.833	.902	.945	.068	109,785
	Modell 4: Ohne Cross-lagged Beziehungen	44,764	35	.125	.821	.921	.950	.061	104,764
<b>Chi-Quadrat-Differenz-Test für:</b>									
<b>Modell 1 und Modell 2</b>		<b>3,309/4 n. s.</b>							
<b>Modell 1 und Modell 3</b>		<b>13,790/10 n. s.</b>							
<b>Modell 1 und Modell 4</b>		<b>16,769/14 n. s.</b>							
<b>Modell 2 und Modell 3</b>		<b>10,481/6 n. s.</b>							
<b>Modell 2 und Modell 4</b>		<b>13,460/10 n. s.</b>							
<b>Modell 3 und Modell 4</b>		<b>2,979/4 n. s.</b>							

Mit diesen Befunden können Annahmen in Bezug auf die längsschnittlichen Beziehungen zwischen dem negativen Spillover und dem Wohlbefinden weitestgehend bestätigt werden. So konnte ein hoher negativer A→F Spillover bei beiden Geschlechtern ein geringeres Wohlbefinden über die Zeit vorhersagen. Dabei waren bei den Frauen jedoch nicht nur Zusammenhänge zwischen zwei aufeinander folgenden Tagen zu finden, sondern es konnten kumulative Prozesse aufgedeckt werden. Bei den Männer wurde zusätz-

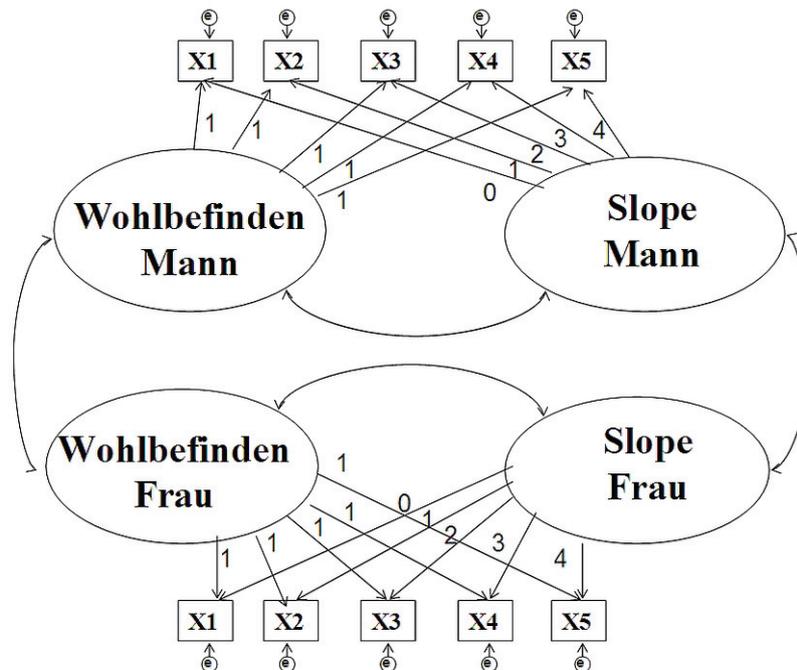
lich ein Wechselwirkungseffekt zwischen beiden Konstrukten deutlich, da sowohl der A→F Spillover am Montag das Wohlbefinden am Dienstag vorhersagen konnte, aber auch das Wohlbefinden am Montag mit dem A→F Spillover am Dienstag assoziiert war. In Bezug zum F→A Spillover konnten bedeutsame Beziehungen dieser Spilloverform mit dem Wohlbefinden aufgedeckt werden (aber nicht der umgekehrte Zusammenhang). Jedoch erweisen sich diese Zusammenhänge für unterschiedliche Phasen der Woche einmal als positive und einmal als negative Assoziationen. Darauf soll im Kapitel 10 ebenfalls näher eingegangen werden.

### **9.7 Befunde zu den Crossover-Prozessen zwischen Männern und Frauen bei der Wahrnehmung des negativen Spillovers und ihres Wohlbefindens über die Zeit**

Männer und Frauen, die in intimen Partnerschaften leben, beeinflussen sich gegenseitig, so dass Crossover-Prozesse von einem Partner auf den anderen stattfinden. Hier soll der Frage nachgegangen werden, ob sich solche gegenseitigen Beeinflussungsprozesse auch dahingehend zeigen, dass sich das Wohlbefinden von Männern und Frauen über die Zeit einander angleicht. Dazu wurde ein Strukturgleichungsmodell gerechnet, welches den Verlauf des Wohlbefindens von beiden Geschlechtern modelliert. Dazu werden das Ausgangsniveau (Intercept) und die Steigung (Slope) des Wohlbefindens über die fünf Tage der Arbeitswoche für jedes Geschlecht zunächst separat modelliert. Diese latenten Wachstumskurvenmodelle beider Geschlechter werden dann in Beziehung zueinander gebracht, indem die Kovarianzen zwischen beiden Intercepten und beiden Slopes ins Modell aufgenommen wurden. Um der Abhängigkeit der Geschlechter voneinander Rechnung zu tragen wurden zusätzlich die Fehlerterme der manifesten Variablen miteinander korreliert (vgl. Abbildung 10).

Dieses Modell erweist sich als passend für die erhobenen Daten. Sowohl der Chi-Quadrat-Wert für den relativen Fit (Chi-Quadrat = 38,700; df = 38 bei  $p = .438$ ) als auch die absoluten Fit-Indizes (CFI = .996; TLI = .994; NFI = .838; RMSEA = .016; AIC = 92,700) erweisen sich als sehr zufrieden stellend. Der geringe Wert des NFI kann dahingehend gedeutet werden, dass sich die geringe Stichprobengröße in diesem Modell bemerkbar macht. Da jedoch die anderen Fit-Indizes eine gute Passung des Modells auf die Datenstruktur zeigen, wird das Modell als solches beibehalten. Mit einer Kovarianz von  $cov = .11$  ( $cov_{standard} = .46$ ) bei  $p < .001$  sind die beiden Ausgangsniveaus des Wohlbefin-

dens hoch signifikant miteinander assoziiert. Jedoch erweist sich bei der Betrachtung des Zusammenhangs beider Verläufe, dass mit  $cov = .001$  ( $cov_{standard} = .07$ ) bei  $p > .10$  als nicht bedeutsam. Betrachtet man die Mittelwertsverläufe wird dieser Befund deutlicher. Während Frauen mit dem höchsten Wert in ihrem Wohlbefinden die Arbeitswoche beginnen, ist es für Männer der niedrigste. Außerdem fällt das Wohlbefinden der Frauen über die Zeit leicht ab, während bei den Männern das Wohlbefinden ansteigt. Die Verläufe von Männern und Frauen sind demnach von anderen Faktoren abhängig als vom Wohlbefinden des Partners. Jedoch zeigt die hoch bedeutsame Assoziation der Ausgangswerte, dass Männer (bzw. Frauen) mit hohen Werten des Wohlbefindens auch Partner haben, die hohe Ausgangswerte haben. Unterschiede im Niveau sind demnach nicht zwischen den Geschlechtern zu vermuten, sondern zwischen verschiedenen Paaren.



**Abbildung 10: Latentes Wachstumskurvenmodell für die Wechselbeziehungen zwischen Wohlbefinden des Mannes und Wohlbefinden der Frau**

Damit ist Hypothese 9a voll bestätigt, welche eine Ähnlichkeit zwischen den Ausgangswerten des Wohlbefindens beider Geschlechter postulierte. Es können demnach Crossover-Prozesse angenommen werden, wodurch das Niveau beider Partner einander angeglichen wird. Dagegen muss Hypothese 9b durch die nicht bedeutsame Kovarianz der Verläufe verworfen werden. Deutlich wird, dass auf das Wohlbefinden der Männer und Frauen weitere Einflussfaktoren geschlechtsspezifisch wirken. Ein solcher Faktor könnte

der negative Spillover sein. Um weitere Wechselwirkungen zwischen den Partnern aufzuklären soll deshalb ein bivariates cross-lagged Latent-Curve Modell gerechnet werden, bei dem das Wohlbefinden der Frau mit dem Interrollenkonflikt des Mannes in Beziehung gesetzt wird (und umgekehrt das Wohlbefinden des Mannes mit dem Interrollenkonflikt der Frau).

Für den  $A \rightarrow F$  *Spillover der Frauen und das Wohlbefinden des Mannes* erwies sich das Modell ohne cross-lagged Beziehungen als das am besten passende (Chi-Quadrat(34, N= 76)= 32,730;  $p > .10$ ; NFI = .880, TLI= 1.009, CFI= 1.000; RMSEA= .000; AIC = 94,730), zumal bei den Modellen mit cross-lagged Beziehungen diese Zusammenhänge nicht bedeutsam waren (vollständiges Modell mit cross-lagged Beziehungen in beide Richtungen: Chi-Quadrat (26, N= 76)= 28,746;  $p > .10$ ; NFI = .895, TLI= .973, CFI= .987; RMSEA= .038; AIC = 106,746). Da jedoch die Differenz zwischen dem vollständigen Modell und dem Modell ohne cross-lagged Beziehungen mit Chi-Quadrat(8, N= 76)= 3,984 nicht bedeutsam ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich der  $A \rightarrow F$  Spillover der Frauen und das Wohlbefinden der Männer gegenseitig beeinflussen. Es ist zu vermuten, dass aufgrund der geringen Stichprobengröße nicht genügend Power vorhanden ist, um die bedeutsamen Beziehungen aufzudecken.

Für den  $A \rightarrow F$  *Spillover des Mannes und das Wohlbefinden der Frau* konnte kein geeignetes Modell gefunden werden, um die Datenstruktur zu repräsentieren. Die Fit-Indizes sowohl für das vollständige Modell mit cross-lagged Beziehungen in beide Richtungen (Chi-Quadrat(26, N= 76)= 43,367;  $p < .05$ ; NFI = .828, TLI= .814; CFI= .912; RMSEA= .094; AIC = 121,367) als auch für das Modell ohne cross-lagged Beziehungen (Chi-Quadrat(34, N= 76)= 59,298;  $p < .01$ ; NFI = .765, TLI= .793; CFI= .872; RMSEA= .100; AIC = 121,298) verdeutlichten eine schlechte Passung des Modells. Dadurch ist die Schätzung der Parameter nicht korrekt. Hier ist demnach noch weitere Forschung notwendig, welches Modell die Datenstruktur der Zusammenhänge zwischen dem  $A \rightarrow F$  Spillover des Mannes und dem Wohlbefinden der Frau besser entspricht.

Auch für das Modell des *negativen  $F \rightarrow A$  Spillovers des Mannes mit dem Wohlbefinden der Frau* waren die Fit-Indizes des vollständigen Modells (Chi-Quadrat(17, N= 76)= 31,124;  $p < .05$ ; NFI = .873, TLI= .759; CFI= .925; RMSEA= .105; AIC = 127,124) und des Modells mit allen cross-lagged Beziehungen (Chi-Quadrat(32, N= 76)= 51,005;  $p < .05$ ; NFI = .791, TLI= .828, CFI= .900; RMSEA= .089; AIC = 108,777) eher dürftig, so dass auch hier auf die Darstellung der Wechselbeziehungen verzichtet wird.

Als letztes wurde das Modell des *negativen  $F \rightarrow A$  Spillovers der Frau mit dem Wohlbefinden des Mannes* getestet. Das bivariate cross-lagged Latent-Curve Modell mit vollständigen cross-lagged Beziehungen entsprach der Datenstruktur sehr gut (Chi-Quadrat(21, N= 76)= 21,383;  $p > .10$ ; NFI = .914, TLI= .995; CFI= .998; RMSEA= .016; AIC = 109,383). Angemerkt sei hier, dass diese gute Passung des Modells erst dann erreicht wurde, als für den  $F \rightarrow A$  Spillover nicht nur Pfade von einem Tag zum nächsten Tag des Wohlbefindens einbezogen wurden, sondern auch Pfade von einem Tag zum übernächsten Tag usw. Dies ist ein Hinweis darauf, dass zeitübergreifende Effekte vorliegen. Jedoch erwiesen sich diese Pfade als nicht signifikant.

Für die Hypothese 9c, bei der Wechselbeziehungen im Konflikterleben eines Partners und dem Wohlbefinden des anderen Partners angenommen wurden, gibt es somit lediglich Hinweise, jedoch keine bedeutsamen Effekte. Für die Zusammenhänge zwischen dem Konfliktempfinden der Frauen und dem Wohlbefinden der Männer zeigte sich lediglich in Bezug auf den  $F \rightarrow A$  Spillover, dass Wechselbeziehungen mit dem Wohlbefinden der Männer bestehen, da hier das Modell mit den vollständigen cross-lagged Beziehungen die beste Passung aufwies. Jedoch waren keine der untersuchten Zusammenhänge statistisch bedeutsam. Jedoch soll die deutlich bessere Passung als Hinweis dafür dienen, dass die Paare in ihrem Konflikt- und Wohlbefinden nicht als unabhängig gelten können. Für die Beziehung zwischen dem Konfliktempfinden der Männer und dem Wohlbefinden der Frauen war das angenommene Modell nicht geeignet, um die Datenstruktur hinreichend zu repräsentieren. Ursachen dafür werden in der nun folgenden Diskussion erörtert.

## 10 Diskussion

Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist für erwerbstätige Elternpaare stets mit der Herausforderung verbunden, die Erwerbstätigkeit beider Partner mit der gemeinsamen Familie so in Einklang zu bringen, dass alle Anforderungen beider Lebensbereiche ohne die Beeinträchtigung des Wohlbefindens erfüllt werden können. Die vorliegende Studie erforschte in diesem Kontext mittels einer stresstheoretischen Perspektive, unter welchen Bedingungen dieser Balanceakt für Doppelverdiener-Familien in Gefahr gerät. Aus diesem Grund ist das zentrale Konstrukt dieser Studie der Interrollenkonflikt, welcher das individuelle Konfliktempfinden in Bezug auf die Richtung des Einflusses zwischen Arbeit und Familie systematisch erfasst. Es wurden verschiedene berufliche und familiäre Kontextbedingungen in ihrer Beziehung zum Interrollenkonflikt untersucht. Dabei wurde die Bedeutung von individuellen, dyadischen und beruflichen (externen) Ressourcen für diesen Zusammenhang genauer betrachtet.

Schließlich war es das Ziel, die Relation zwischen dem Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden zu untersuchen. Dazu wurden sowohl querschnittliche, als auch längsschnittliche Daten herangezogen. Letztere ermöglichen, Wechselwirkungsprozesse zwischen beiden Konstrukten über die Zeit zu erfassen.

Durch die Integration der sowohl individuellen als auch dyadischen Perspektive wurde zudem den Wechselbeziehungen innerhalb eines Paares (Crossover-Prozesse vom Wohlbefinden des einen Partners und Konfliktempfinden des anderen Partners) Rechnung getragen, womit das Bild familiärer Wirklichkeit vervollständigt werden konnte. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die Vereinbarung von Familie und Beruf stets vor dem Hintergrund geschieht, dass beide Partner die gemeinsamen Anforderungen im Sinne der von Moen & Sweet (2002) vorgeschlagenen Vorstellung der „Linked Lives“ über die Lebensspanne miteinander abstimmen.

Die in den vorangegangenen Kapiteln vorgestellten, zentralen Ergebnisse, werden im Folgenden vor dem Hintergrund früherer Forschungsergebnisse diskutiert. Zunächst werden die Datenbasis (i. e. Stichprobe, Erhebungsinstrumente) und das methodische Vorgehen dargestellt, um Vorteile und Einschränkungen der vorliegenden Studie deutlich machen zu können. Die folgenden Abschnitte beziehen zu den einzelnen Forschungsfragen Stellung und diskutieren Ähnlichkeiten mit bisherigen Studien sowie davon abweichende Befunde. Der Ausblick soll Anregungen für zukünftige Forschungen geben.

## 10.1 Datenbasis und methodische Vorgehen

### 10.1.1 Die Stichproben

Viele Studien im Bereich der Forschung zu den Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Familie sind mit dem Problem konfrontiert, dass sich aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme deutlich mehr Paare mit höherem sozioökonomischem Status (also höherer Bildung, höherem Einkommen etc.) beteiligen, als aus der Gesamtstichprobe zu erwarten wäre (vgl. Allen et al., 2000; Dillitzer, 2006). Damit ist laut Bortz (1999) eine wichtige Voraussetzung verletzt, welche für die Verallgemeinerung der aufgedeckten Befunde notwendig wäre.

Für die Stichproben der Fragebogen- und Tagebuchstudie gilt diese Einschränkung ebenfalls. Es nahmen deutlich mehr Akademiker an der Untersuchung teil als vom Verhältnis in der Gesamtpopulation zu erwarten gewesen wäre (vgl. Stichprobenbeschreibung). Obwohl die Teilnehmer mittels Aushängen in Kindertagesstätten aus verschiedenen Städten und innerhalb der Städte aus verschiedenen Stadtteilen rekrutiert wurden, um so eine möglichst große Bandbreite unterschiedlicher familiärer und beruflicher Hintergründe zu erhalten, sind Fragebogenuntersuchungen insbesondere für bildungsferne Schichten womöglich eher abschreckend. Hinzu kommt, dass sich die Untersuchung auf Elternpaare konzentriert, die beide erwerbstätig sein mussten. Diese Einschränkung könnte ebenfalls dazu geführt haben, dass sich mehrheitlich gut situierte Paare mit entsprechend höherem sozioökonomischem Status meldeten. Alleinerziehende Eltern sowie Paare, bei denen ein Partner arbeitssuchend bzw. Hausfrau/ -mann war, wurden nicht in die Studie einbezogen. Auch wenn bewusst ist, dass insbesondere Arbeitssuchende ebenfalls Stress und Belastungen ausgesetzt sind und gerade Alleinerziehende in nicht unerheblichem Ausmaß einen Konflikt zwischen Arbeit und Familie verspüren können, lag der Fokus der vorliegenden Arbeit auf erwerbstätigen Elternpaaren. Diese Fokussierung erfolgte vor dem Hintergrund, dass Wechselwirkungsprozesse zwischen den Partnern angenommen wurden, die stärker bei den Paaren hervortreten, bei denen beide Partner Anforderungen ihres Berufes mit ihrer gemeinsamen Familie in Einklang bringen müssen. Aus diesem Grund sind alle Befunde der Fragebogen- und Tagebuchstudie lediglich eingeschränkt repräsentativ für Eltern in Deutschland. Für beide Stichproben gilt nicht zuletzt die Einschränkung, dass sich eventuell sehr stark belastete Paare nicht zu einer Teilnahme an der Studie bereit erklären,

um eine höhere Belastung zu vermeiden. Es kann davon ausgegangen werden, dass lediglich moderat bis gering belastete Paare Teil der Untersuchung wurden.

Trotz gewisser Einschränkungen in der Repräsentativität hat die vorliegende Untersuchung den Vorteil, dass die Perspektiven beider Partner einbezogen wurden, um so ein vollständigeres Bild familiärer Realität zu erhalten. Außerdem können mittels der Daten der Tagebuchstudie längsschnittliche Zusammenhänge aufgedeckt werden. Um der Abhängigkeit der Angaben beider Partner und der längsschnittlichen Daten gerecht zu werden, wurden zudem Analysemethoden gewählt, bei denen explizit diesem Umstand Rechnung getragen wird (ANOVA mit Messwiederholung, Strukturgleichungsmodelle).

Da es sich um eine Konvenienzstichprobe handelt, sind die Befunde nicht auf die Gesamtbevölkerung verallgemeinerbar. Dennoch können wichtige Einsichten für erwerbstätige Elternpaare in Deutschland zu Beginn des 21. Jahrhunderts gewonnen werden.

### **10.1.2 Vorgehen bei der Datenerhebung und Design**

In der vorliegenden Studie wurde sowohl eine Fragebogenstudie als auch eine Tagebuchstudie durchgeführt. Das querschnittliche Design der Fragebogenstudie hat jedoch den Nachteil, dass Prozesse nicht hinreichend abgebildet werden können und die Frage nach der kausalen Richtung der Zusammenhänge nicht eindeutig zu beantworten ist. Durch empirische Befunde der bisherigen Forschung und den zugrunde liegenden theoretischen Annahmen angeregt, wurde auch in der vorliegenden Studie stets davon ausgegangen, dass bestimmte Ausprägungen der Arbeits- und Familiencharakteristika einen Interrollenkonflikt begünstigen und nicht umgekehrt (vgl. z. B. Review von Frone, 2003). Jedoch kann aufgrund des querschnittlichen Designs der Fragebogenstudie keine endgültige Aussage über die kausale Wirkrichtung getroffen werden. Mittels des Tagebuchs konnten jedoch insbesondere auf individueller Ebene konkrete Wechselwirkungsprozesse über die Zeit aufgedeckt werden, welche nahe legen, dass der negative Spillover das Wohlbefinden zum großen Teil vorhersagt. Die umgekehrte Wirkrichtung des Wohlbefindens auf das Konfliktempfinden konnte jedoch ebenfalls nachgewiesen werden, so dass ein Prozess der wechselseitigen Beeinflussung beider Konstrukte deutlich wurde. Hier wird ersichtlich, wie fruchtbar Längsschnitt-untersuchungen sind, um diese komplexen Mechanismen aufzuklären.

Befragungen können außerdem das Problem der sozialen Erwünschtheit mit sich bringen, da insbesondere bei Fragen zur familiären und partnerschaftlichen Situation nicht sichergestellt werden kann, dass die Vereinbarungssituation positiver dargestellt wird als sie ist. Auch konnte nicht überprüft werden, ob beide Partner ihren Fragebogen unabhängig von einander ausgefüllt haben, obwohl in der Instruktion explizit darauf hingewiesen wurde. So ist es denkbar, dass es zu Absprachen zwischen den Partnern kam bzw. sich die Partner nicht in der Lage sahen, Kritik an sich selbst oder der familiären Situation in Form eines Fragebogenkreuzes abzugeben, wenn die Partner ihre Fragebögen anschließend gegenseitig lesen. So sind Mittelwerte stets mit Vorsicht zu interpretieren. Hier kommt es stärker darauf an, dass Menschen unterschiedlich ankreuzen. Dies zeigte sich dadurch, dass jeder untersuchte Aspekt ausreichend Varianz aufwies.

Die vorliegende Untersuchung nutzt ausschließlich Daten, welche mittels Fragebögen oder Tagebuch erhoben wurden. Die Daten basieren deshalb auf Selbstauskünften und sind unter Umständen durch Prozesse der Selbstwahrnehmung und Gedächtniseffekte (z. B. Schönfärbung negativer Erlebnisse) fehlerbehaftet. So kann es zu Verzerrungen des tatsächlich Erlebten kommen, was durch systematische Verhaltensbeobachtung vermieden werden könnte. Hier kann jedoch argumentiert werden, dass – sofern alle Angaben nach bestem Wissen und Gewissen erfolgen – die subjektive Wirklichkeit der befragten Person abgebildet wird. Das was sie – wenn auch subjektiv verzerrt – als die persönliche Wirklichkeit wahrnimmt, beeinflusst auch das Erleben und Handeln der Person. Aus diesem Grund kann den Selbstauskünften durchaus Gültigkeit und Zuverlässigkeit zugeschrieben werden. In der vorliegenden Studie wurden zum Teil auch Fremdauskünfte erhoben. So sollte der eine Partner die Hausarbeitszeiten des jeweils anderen Partners angeben. Allerdings sind diese Fremdauskünfte nicht mit einer systematischen Verhaltensbeobachtung gleichzusetzen, da die Einschätzungen durchaus auf Mutmaßungen (also was *denkt* eine Person, wie viel ihr/e Partner/in tut – da die Person nicht immer anwesend ist, wenn ihr/e Partner/in Hausarbeiten erledigt) und dem eigenen Befinden (Konfliktempfinden/ Wohlbefinden) der Person beruhen können (vgl. Ergebnisse zu den objektiven und subjektiven Differenzen in der Hausarbeit). Verhaltensbeobachtungen sind jedoch mit einer kontinuierlichen Begleitung der Person und der systematischen Dokumentation aller Handlungen verbunden, was im Alltag einer Partnerschaft nicht möglich ist. Experimentelle Studien hinsichtlich der dyadischen Interaktion in Bezug auf die Hausarbeit könnten sich jedoch dieser Frage zuwenden. So wurden beispielsweise im EISI-Experiment unterschiedliche Stressniveaus simuliert, um individuelle und dyadische Copingbemühungen zu erfassen

(vgl. Bodenmann, 2000). Die im Rahmen der vorliegenden Studie erhobenen Fremdauskünfte haben dementsprechend einen relativ hohen subjektiven Anteil und drücken aus, inwieweit eine Person den Umfang an Hausarbeit des Partners in Relation zu eigenen Beiträgen als ausreichend erlebt oder nicht. Dieses Verhältnis wurde über die gebildeten objektiven und subjektiven Differenzmaße erfasst. Auch wenn bewusst ist, dass mittels Differenzmaßen der relative Anteil jedes Partners nicht mehr feststellbar ist, kann davon ausgegangen werden, dass so der Wahrnehmung beider Partner in Bezug auf die familiäre Aufgabenteilung besser Rechnung getragen werden kann als mit den Angaben, die lediglich den eigenen Umfang an Hausarbeit einbeziehen. Insofern waren diese Auskünfte hilfreich, um dyadische Wahrnehmungsprozesse im familiären Bereich abzubilden und die Beziehung zum Konfliktempfinden zu überprüfen. Insgesamt kann mit Hilfe der aufgedeckten Befunde trotz dieser Einschränkungen das Bild der Vereinbarung von Familie und Beruf bei erwerbstätigen Elternpaaren vervollständigt werden.

### **10.1.3 Erhebungsinstrument**

Der Aufbau und die verwendeten Skalen in Fragebogen und Tagebuch orientierten sich stets an den Kriterien der Fragebogenkonstruktion (z. B. Platzierung der wichtigsten Fragen im zweiten Drittel, da hier die Aufmerksamkeit am höchsten ist; Berücksichtigung des Ausstrahlungseffekts bei der Anordnung der Fragen; vgl. Bortz & Döring, 2006). So wurden die Teilnehmer aufgefordert, zu den beiden Lebensbereichen Arbeit und Familie Stellung zu nehmen und erst dann Wechselbeziehungen zwischen beiden Lebensbereichen zu benennen. Dies stellt sicher, dass die Teilnehmer ihre Angaben zu den Arbeits- und Familiencharakteristika nicht schon vorher in einen Bezug zum Konfliktempfinden bringen. Auch das Wohlbefinden, welches durch drei verschiedene Skalen erhoben wurde, ist erst im hinteren Teil des Fragebogens erfasst worden, wobei darauf geachtet wurde, dass die Skalen nicht direkt auf einander folgten. Ebenso wurde beim Tagebuch darauf geachtet, das Konfliktempfinden in Form von „Gedanken an die Familie/ den Beruf“ zu operationalisieren (und nicht schon durch die Wortwahl einen negativen Bias zu erzeugen), wobei die Fragen hier innerhalb der jeweiligen Fragenblöcke zu Arbeit und Familie gestellt wurden (und nicht separat wie im Fragebogen). Das Wohlbefinden wurde jedoch in einem separaten Block erfragt, welcher erst nach mehreren Items zu anderen Themen folgte.

Auch hier sollte vermieden werden, dass die Teilnehmer direkten Beziehungen zwischen Konfliktempfinden und Wohlbefinden herstellen.

Die guten internen Konsistenzen der Skalen weisen darauf hin, dass die Paare die verwendeten Items als persönlich relevant einschätzen. Damit können die Befunde als wertvoll für die Beantwortung wichtiger Fragen im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Familie und Beruf bei erwerbstätigen Elternpaaren gelten.

Kritisch angemerkt werden muss, dass der Fragebogen von vielen Teilnehmern als zu lang eingeschätzt wurde. Einige berichteten von einer Bearbeitungszeit von länger als einer Stunde, was eventuell das Ausfüllverhalten beeinträchtigt haben könnte. Auch hier kann jedoch entgegengesetzt werden, dass alle erhobenen Skalen gute interne Konsistenzen aufweisen, welche auf eine hohe Stimmigkeit in den Antworten hindeutet. Auch wird keine Systematik bei den teilweise fehlenden Werten deutlich.

In Bezug auf das Tagebuch ist kritisch anzumerken, dass nicht kontrolliert werden konnte, ob die Personen das Tagebuch täglich ausfüllten. Möglich wäre, dass eine Person auch einmal einen Tag nachgetragen hat, weil am Vortag keine Zeit dafür zur Verfügung stand oder es einmal vergessen wurde. Jedoch haben alle Teilnehmer kontinuierliche Daten über die 14 Tage erbracht, so dass dies lediglich für (nicht nachprüfbar) Einzelfälle angenommen wird. Durch das tägliche Ausfüllen der Tagebücher kann es jedoch auch zu Erinnerungseffekten kommen, bei denen die Angaben des Vortages aus der Erinnerung übernommen werden, um das Tagebuch schneller auszufüllen. Da allerdings bedeutsame Varianzen zu verzeichnen sind, ist auch hier lediglich von Einzelfällen auszugehen. Ein weiterer Kritikpunkt an Tagebuchstudien ist häufig, dass aufgrund der Kürze des Erhebungsinstruments lediglich Einzelitems herangezogen werden können, um die jeweiligen Konstrukte zu messen. In der vorliegenden Studie war es jedoch möglich zwischen 2 und 4 Items zu einer Skala zusammenzufassen. Zudem beruhten diese Items gemäß ihres theoretischen Hintergrunds auf den für das jeweilige Konstrukt zentralen Aspekten (vgl. Skalenbeschreibung).

Insgesamt gibt es gute Argumente für die Nutzung von sowohl Fragebogen- als auch Tagebuchdaten. So können die untersuchten Konstrukte im Fragebogen mittels Skalen mit mehreren Items erhoben werden, um so eine möglichst vollständige Erfassung des Konstrukts sicherzustellen. Dadurch wird die Konstruktvalidität erheblich erhöht und die vorgestellten Befunde zu Zusammenhängen und Unterschieden können als theoretisch fundiert gelten. Mittels Tagebuchdaten ist es zudem weiterhin möglich, eine längsschnittliche Perspektive einzunehmen und Wechselwirkungsprozesse über die Zeit aufzudecken.

## 10.2 Zusammenhänge der Arbeits- und Familienstressoren mit beiden Formen des Interrollenkonflikts

Der Interrollenkonflikt, als das zentrale Konstrukt dieser Studie, wurde systematisch hinsichtlich der Einflussrichtung des Konfliktempfindens erfasst (i. e. Arbeits-Familienkonflikt und Familien-Arbeitskonflikt). Empirische Studien konnten zeigen, dass das Ausmaß der Wahrnehmung beider Formen des Interrollenkonflikts verschieden ist. So konnten Eagle et al. (1997) zeigen, dass von Frauen ein FAK stärker wahrgenommen wird, während für die Männer der AFK dominanter ist. Auch die vorliegende Studie konnte diesen Geschlechtereffekt teilweise aufdecken (vgl. Kapitel 9.4.1). So war der AFK insgesamt höher als der FAK, wobei Männer den AFK stärker wahrnahmen als Frauen. Jedoch gab es keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich des FAK. Damit kann eine in der Forschungsliteratur häufig anzutreffende Annahme, dass Frauen ein höheres Konfliktempfinden aufweisen im Vergleich zu den Männern, nicht bestätigt werden (vgl. Frone, Russel et al., 1992). Männer sind demnach stärker in die Arbeit involviert, wodurch sie die Beeinträchtigung ihres Familienlebens durch die Arbeit eher wahrnehmen. Gleichzeitig scheinen sie jedoch in vergleichbarem Ausmaß zu den Frauen einen (im Mittel eher geringen) Konflikt des Familienlebens mit der Arbeit zu verspüren. Rijswijk et al. (2004) erklären diesen Umstand damit, dass Frauen zur Reduktion ihres Konfliktempfindens verschiedene Strategien nutzen (vgl. auch Voydanoff, 2002). Eine Strategie könnte die Reduktion der Erwerbstätigkeit sein. Jedoch erwiesen sich die Unterschiede im Konfliktempfinden zwischen beruflich hoch-engagierten und beruflich gering-engagierten Paaren in der vorliegenden Untersuchung als nicht bedeutsam. Eine weitere Erklärung könnte die Anpassung familiärer Aufgaben (z. B. Reduktion des Engagements in der Hausarbeit) sein. Sowohl familiäre als auch berufliche Bedingungen sind demnach für eine systematische Untersuchung des Interrollenkonflikts notwendig.

In der Literatur zum Interrollenkonflikt wird davon ausgegangen, dass gerade zeit- und belastungsbasierte Stressoren aus dem beruflichen und familiären Lebensbereich mit einem höheren Interrollenkonflikt verbunden sind, da höhere Anforderungen dazu führen können, dass eine Überforderungssituation entsteht.

### 10.2.1 Zusammenhänge der Arbeitsstressoren mit dem Interrollenkonflikt

Die Arbeitszeit und die Arbeitsüberlastung wurden in der vorliegenden Untersuchung als zeit- und belastungsbasierten Stressoren des Arbeitslebens einbezogen. Es wurde angenommen, dass sie mit dem Interrollenkonflikt positiv zusammenhängen. Es zeigte sich, dass insbesondere eine hohe Arbeitsüberlastung für beide Geschlechter mit einem höheren Interrollenkonflikt (AFK und FAK) einherging. Aber auch die Arbeitszeit konnte zur Vorhersage des AFK beitragen. So war eine hohe Arbeitszeit mit einem höheren AFK für beide Geschlechter verbunden.

Die Befunde zum **AFK** können als gesichert gelten, da in vielen Studien dieser bereichsspezifische Effekt beider Arbeitsstressoren auf den AFK gefunden wurde (Voydanoff, 2004; Clark, 2001, Frone, Yardley et al., 1997; Grzywacz, Almeida & MacDonald, 2002; Aryee, Luk et al., 1999; Parasuraman et al., 1996).

Interessant ist der Befund, dass eine höhere Kinderzahl das Konfliktempfinden (AFK und FAK) der Männer vorhersagt – aber nicht das der Frauen. Für Frauen ist es demnach unerheblich, ob sie ein Kind oder mehrere Kinder zu versorgen haben. Zu vermuten ist, dass Männer bei einer höheren Kinderanzahl stärker in die familiären Aufgaben einbezogen werden, so dass sich ihr Konfliktempfinden erhöht. Keene & Reynolds (2005) argumentieren in diesem Zusammenhang, dass Frauen im Vergleich zu ihren Männern ihre Erwerbstätigkeit stärker an ihre familiäre Situation anpassen, sobald sie Kinder haben (z. B. keine Überstunden annehmen, eine Beförderung ablehnen). Durch die Nutzung dieser adaptiven Strategie wird es Frauen somit zum Teil erleichtert, Arbeits- und Familienanforderungen zu erfüllen. Da Männer diese Strategie jedoch nicht (bzw. in geringerem Umfang) nutzen, könnte für sie eine höhere Kinderzahl mit einem höheren Konfliktempfinden einhergehen. Da beide Formen des Interrollenkonflikts mit der Anzahl der Kinder zusammenhängen, ist jedoch nicht nur von einer verstärkten Einschränkung der Arbeit durch höhere familiäre Verpflichtungen auszugehen. Es ist ebenso möglich, dass die Familie als zunehmend wichtiger von den Männern eingeschätzt wird, so dass sich die Wahrnehmung des AFK ebenfalls erhöht. Dies zu überprüfen, muss jedoch zukünftigen Studien überlassen werden.

Zusätzlich wurde in der vorliegenden Studie der bereichsübergreifende Effekt der Arbeitsstressoren auf das Erleben eines **FAK** untersucht. Hier konnte zwar der positive Zusammenhang zwischen Arbeitsüberlastung und einem höheren Konfliktempfinden aufgedeckt werden, jedoch hat die Arbeitszeit für Männer einen gegenteiligen Effekt. Je hö-

her die Arbeitszeit ist, desto geringer wird der FAK wahrgenommen. Für Frauen konnte der Umfang der Arbeitszeit den FAK hingegen nicht bedeutsam vorhersagen. Hier wurde angenommen, dass eine hohe Arbeitszeit dann einen FAK erhöht, wenn es einer Person zunehmend weniger gelingt alle Angelegenheiten der Familie außerhalb der Arbeitszeiten zu erledigen. Der entgegen dieser Annahme aufgedeckte Befund bei den Männern lässt vermuten, dass sie sich stärker aus familiären Aufgaben zurückziehen, weil sie durch eine hohe Arbeitszeit weniger Zeit für ihre Familie erübrigen können. Dies könnte zur Reduktion dieser Form ihres Konfliktempfindens beitragen. Zu überprüfen wäre, ob Männer mit hohen Arbeitszeiten auch eine höhere Orientierung auf ihre Arbeit angeben und die Erledigung familiärer Aufgaben eher an ihre Frau delegieren. Dieser Frage sollte in nachfolgenden Untersuchungen nachgegangen werden. Clarke, Koch & Hill (2004) weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass hohe Arbeitszeiten nicht immer zu einer Imbalance zwischen Arbeit und Familie führen müssen. Obwohl die Arbeitszeit als ein möglicher Stressor gilt, können Überstunden (bzw. eine höhere Anzahl an Arbeitsstunden) als wichtig für eine spätere Karriere bzw. den Erhalt der Arbeit erachtet und dementsprechend positiv beurteilt werden. Dies kann das Konfliktempfinden reduzieren. Ferner ist zu vermuten, dass Männer meist noch als (Haupt-)Ernährer ihrer Familie für ein gesichertes Einkommen verantwortlich sind. In diesem Sinne erfüllen Männer ihre traditionelle familiäre Aufgabe durch höhere Arbeitszeiten besser (vgl. Kapitel 6.2.3).

In Bezug auf den FAK konnte zudem für beide Geschlechter ein Einfluss des Alters der Kinder festgestellt werden – je jünger die Kinder waren, desto stärker gaben die Männer und Frauen an, einen FAK zu verspüren. Dies steht ebenfalls in Einklang mit den meisten Studien, die davon ausgehen, dass gerade jüngere Kinder zu erheblichen Anforderungen im familiären Bereich führen und so das Berufsleben belasten können (vgl. Grzywacz et al., 2002; Cullen, Hammer, Neal & Sinclair, 2009).

Überraschend an den Befunden zur beruflichen Situation war, dass berufliche Flexibilität (bestehend aus Arbeitskontrolle und zeitlicher Flexibilität) im Gesamtmodell (also mit Arbeitszeitumfang und Arbeitsüberlastung gemeinsam) beide Formen des Interrollenkonflikts nicht bedeutsam vorhersagen konnte (vgl. Kapitel 9.2.1). Hier wurde vermutet, dass ein negativer Zusammenhang besteht: je weniger flexibel eine Person die Arbeitssituation einschätzt, desto höher wird der Interrollenkonflikt, da nicht (bzw. in nur geringem Maße) auf familiäre Angelegenheiten reagiert werden kann (vgl. Moen & Sweet, 2004; Baltes, Briggs et al., 1999). Vor dem Hintergrund hoher Arbeitszeiten und eines hohen Belastungserlebens scheint allerdings Flexibilität keinen zusätzlichen Beitrag zur Aufklä-

rung der Varianz im Interrollenkonflikt leisten zu können (vgl. Parasuraman et al., 1996; Clark, 2001; Voydanoff, 2004). Dies könnte daraus resultieren, dass hohe berufliche Anforderungen (in Form von hoher Arbeitszeit, hoher Arbeitsüberlastung) wenig Spielraum für eine flexible Gestaltung lassen. Ein anderer Grund könnte darin liegen, dass lediglich erfragt wurde, ob zeitliche Flexibilität bzw. Arbeitskontrolle prinzipiell möglich sind – jedoch wurde nicht gefragt, inwieweit die Teilnehmer diese Möglichkeiten auch nutzen (können) bzw. *in welchem Ausmaß* Flexibilität möglich ist (vgl. Christensen & Staines, 1990). Des Weiteren weisen Grzywacz & Marks (2000) in ihrer Studie darauf hin, dass diese positiven beruflichen Merkmale eher mit positivem Spillover assoziiert sind und nicht mit dem Konfliktempfinden. Berufliche Flexibilität scheint demnach vielmehr Ausdruck einer Arbeits-Familienbereicherung zu sein als eines Arbeits-Familienkonflikts (vgl. auch Voydanoff, 2004).

### 10.2.2 Zusammenhänge der Familienstressoren mit dem Interrollenkonflikt

In Bezug auf Charakteristika des familiären Bereichs wurde angenommen, dass elterliche Überlastung und eine hohe Hausarbeitszeit mit einem höheren Konfliktempfinden (AFK und FAK) assoziiert ist. Insgesamt wurde deutlich, dass die elterliche Überlastung der stärkste Prädiktor für beide Formen des Konfliktempfindens war, was wiederum die Bedeutsamkeit des Überlastungsempfindens im Zusammenhang mit einem Interrollenkonflikt unterstreicht (vgl. Frone, Yardley et al., 1997). Erleben Männer und Frauen demnach im familiären Bereich Belastungen, kann dies ihre Möglichkeiten einschränken, Beruf und Familie gut miteinander zu vereinbaren. Dies drückt sich in höheren Angaben in Bezug auf das Konfliktempfinden aus. Das Empfinden als Elternteil überfordert zu sein, ist laut den Befunden der vorliegenden Studie allerdings nicht nur mit dem FAK assoziiert, sondern ebenso mit dem AFK. Dies weist wiederum auf bereichsübergreifende Effekte zwischen Arbeit und Familie hin. Stehen Eltern demnach vor schwierigen familiären Aufgaben, beeinflusst dies auch ihre Wahrnehmung der Beeinträchtigung des Familienlebens durch ihre Arbeit.

Entgegen der Annahme war für beide Geschlechter eine geringe Hausarbeitszeit mit einem hohen AFK verbunden. Interessant ist hier, dass dieser familiäre Stressor mit dem Arbeits-Familienkonflikt assoziiert ist, jedoch nicht mit dem Familien-Arbeitskonflikt. Angenommen wurde, dass ein FAK entsteht, wenn hohe familiäre Anfor-

derungen mit dem Beruf interferieren. Jedoch wurde ebenfalls angenommen, dass hohe familiäre Verpflichtungen mit einem AFK zusammenhängen, wenn eine Person viele Anforderungen im Beruf meistern muss, aber gleichzeitig sich bewusst ist, wie viel Hausarbeit zu erledigen ist. Hier wird also nicht nur davon ausgegangen, dass die bereichsspezifischen Stressoren zu einem höheren Konfliktempfinden beitragen, sondern dass beide Lebensbereiche und ihre Gestaltung(smöglichkeiten) voneinander abhängen und miteinander in Beziehung stehen (vgl. Greenhaus & Beutell, 1985). Vor diesem Hintergrund wäre als Erklärung für den negativen Zusammenhang zwischen AFK und Hausarbeitszeit auch die, dass die Paare ihr häusliches Engagement (im Vorhinein) reduziert haben, um eine (stärkere) Überforderungssituation zu vermeiden. Um diese Frage zu klären, sind jedoch längsschnittliche Daten notwendig (vgl. Rijswijk et al., 2004).

Insgesamt zeigt sich, dass gerade das Belastungserleben für beide Partner zentral für die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts ist, der Umfang der (Haus-)Arbeitszeit jedoch bereichsübergreifende Zusammenhänge mit der jeweils anderen Form des Interrollenkonflikts aufweist, welche entgegen den Erwartungen war. Dies macht die wechselseitige Abhängigkeit der beiden Lebensbereiche Arbeit und Familie deutlich. Um also das Konfliktempfinden zu verstehen, ist es notwendig die Stressoren im Kontext beider Lebensbereiche für beide Formen des Interrollenkonflikts gleichermaßen einzubeziehen.

### **10.3 Die Bedeutung individueller, dyadischer und externer Ressourcen für die Beziehung zwischen Arbeits- und Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

Ausgehend vom transaktionalen Stressmodell nach Lazarus und der Conservation of Resources Theorie von Hobfoll (1998) wurde angenommen, dass der Zusammenhang zwischen Stressoren aus Beruf und Familie und dem Interrollenkonflikt durch individuelle (Selbstwirksamkeit, Problemlösefähigkeit), dyadische (Stresskommunikation, dyadisches Coping) und externe Ressourcen (positive Unternehmenskultur [i. e. geringe zeitliche Anforderungen, wenig negative Karrierekonsequenzen, viele positive Karrierekonsequenzen]) moderiert wird. Ähnlich wie bei der Arbeit von Dillitzer (2006) wurden jedoch nur wenige bedeutsame Moderationswirkungen aufgedeckt. Mit den acht Moderatoren wurden insgesamt 42 Analysen durchgeführt, von denen am Ende acht signifikant waren. Dies weist darauf hin, dass die Zusammenhänge zwischen den Stressoren und dem Interrollenkonflikt als relativ stabil gelten können (vgl. Dillitzer, 2006). Zudem wurde eine deutlich größere

Anzahl an direkten Effekten der Moderatoren nachgewiesen, so dass die untersuchten Ressourcen als positive Einflussfaktoren eher im Sinne einer Arbeits-Familien-Bereicherung (vgl. Frone, 2003) interpretiert werden können.

### **10.3.1 Die Bedeutung der individuellen Ressourcen für die Beziehung zwischen Arbeits- und Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

Ein Moderationseffekt konnte für die *Selbstwirksamkeit der Frauen* aufgedeckt werden. Diese konnte die Beziehung zwischen der Arbeitszeit und dem AFK moderieren. Je selbstwirksamer sich Frauen einschätzen, desto geringer ist der Effekt, den eine hohe Arbeitszeit auf das Konfliktempfinden ausüben kann. Selbstwirksamkeit kann also dazu beitragen, dass Frauen trotz einer erhöhten Arbeitszeit einen Interrollenkonflikt in geringem Ausmaß verspüren. Für Frauen scheint es insbesondere im beruflichen Bereich wichtig zu sein, über diese Fähigkeit zu verfügen, damit sie berufliche Anforderungen mit ihrem Familienleben leichter in Einklang bringen können.

Bei den *Männern* zeigte sich ebenfalls ein bereichsspezifischer Effekt. Hier moderierte die Selbstwirksamkeit den Zusammenhang zwischen elterlicher Überlastung und dem FAK. Allerdings erweist sich bei den Männern Selbstwirksamkeit nicht als Puffer, sondern als Verstärker des Zusammenhangs zwischen elterlicher Überlastung und dem Konfliktempfinden. Anzunehmen ist, dass die wenig(er) kontrollierbaren Anforderungen an die Männer als Väter ihrer Kinder gerade bei denjenigen zu einem erhöhten Konfliktempfinden führt, welche durch ihre „optimistische Kompetenzerwartung“ (vgl. Schröder, 1997: 323) gewohnt sind alle Probleme ohne Mühe zu bewältigen. Katz & Schmidt (1991) weisen zudem darauf hin, dass Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeit eher problemorientierte Lösungsstrategien anwenden, während Personen mit geringer Selbstwirksamkeit eher emotionsbezogene Strategien nutzen (vgl. auch MacNair & Elliot, 1992). Da der familiäre Bereich im Vergleich zum Arbeitsleben eher als Ort des emotionalen Ausdrucks gesehen wird, ist davon auszugehen, dass hier emotionsbezogenen Lösungsstrategien besser geeignet wären. Männer mit hoher Selbstwirksamkeit kommen mit ihrer problemorientierten Lösungsstrategie somit schlechter zu einem zufriedenstellenden Ergebnis. In zukünftigen Studien ist demzufolge je nach Lebensbereich von differenziellen Moderationswirkungen der Selbstwirksamkeit auszugehen.

Neben diesen Moderationswirkungen konnte Selbstwirksamkeit das Konfliktempfinden bei den Frauen auch direkt vorhersagen. Netemeyer & McMurrian (1996) demonstrierten in diesem Zusammenhang ebenfalls einen direkten Effekt der Selbstwirksamkeit, da diese persönliche Ressource für die meist weiblichen Verkäuferinnen in ihrer Studie negativ mit beiden Formen des Konfliktempfindens zusammenhing. Auch andere Studien setzen Selbstwirksamkeit eher in direkter Beziehung zu Bewältigungs-, Wohlbefindens- und Verhaltensindikatoren (z. B. bessere Erinnerungsleistung, bessere Krankheitsbewältigung, mehr körperliche Aktivität; vgl. Schröder, 1997; Forstmeier, Uhendorff & Maercker, 2005). Insgesamt erhält demnach der direkte Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und dem Konfliktempfinden (im Gegensatz zur Moderationswirkung) deutlich mehr Unterstützung in der Forschungsliteratur. Jedoch werden weitere Studien in diesem spezifischen Kontext benötigt, um dem Moderationseffekt dieser Ressource Rechnung zu tragen, der unter bestimmten Bedingungen durchaus wirksam zu sein scheint.

Für Männer konnte zudem der Zusammenhang zwischen der Hausarbeit und dem AFK durch *Problemlösefähigkeit* moderiert werden. Auch hier verstärkt diese Ressource den Effekt, den die Hausarbeit auf den AFK hat. Männer, welche sich als gute Problemlöser einschätzen, reduzieren demnach ihr familiäres Engagement deutlicher als Männer, welche sich eher geringere Ausprägungen dieser individuellen Ressource zuschreiben. In diesem Sinne drückt sich hohe Problemlösekompetenz bei den Männern angesichts eines hohen Konfliktempfindens dahingehend aus, dass sie häusliche Arbeiten reduzieren. Angesichts einer bestehenden Überforderungssituation scheint demnach für Männer ein geringer Hausarbeitsanteil adaptiv zu sein.

### **10.3.2 Die Bedeutung dyadischer Ressourcen für die Beziehung zwischen Familienstressoren und dem Interrollenkonflikt**

*Stresskommunikation* stellte sich als wichtige dyadische Ressource für die Frauen heraus, da sie die Beziehung zwischen elterlicher Überlastung und beiden Formen des Interrollenkonflikts moderierte. Allerdings verstärkte die Stresskommunikation eher den Effekt als ihn zu reduzieren. In diesem Sinne könnte Stresskommunikation als ein Indikator für hohe elterliche Belastungen verstanden werden. Frauen, welche ihrem Partner in verstärktem Ausmaß ihre belastende Situation mitteilen, sind auch deutlich höher belastet als Frauen, welche dies in geringerem Maße tun (müssen). Dies könnte ein Hinweis auf

das von Bodenmann (2000, 2001) postulierte Kaskadenmodell der Stressbewältigung sein, bei dem zunächst individuelle Bewältigungsversuche unternommen werden und erst nach dem Scheitern dieser Anstrengungen weitere Möglichkeiten der Stressreduktion genutzt werden. Dieser sich über eine längere Zeitspanne hinstreckende Verlauf der Belastungsbewältigung muss jedoch für eine Verifizierung mit längsschnittlichen Daten genauer überprüft werden.

Für das *dyadische Coping* konnte ein direkter Effekt auf den Arbeits-Familienkonflikt des Mannes gefunden werden, bei dem hohe Copingfähigkeiten das Konfliktempfinden reduzierten. Die gegenseitige Unterstützung der Partner ist somit bei den Männern positiv zu bewerten, da die Vereinbarung von Familie und Beruf erleichtert wird. Dies unterstreicht wiederum die Wichtigkeit, die Paarperspektive einzunehmen. Nur so können die gegenseitigen Unterstützungsmöglichkeiten zwischen den Partnern in die Untersuchung einbezogen werden, die eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf für Paare erst ermöglichen (Crouter & Helms-Erikson, 1997; Huinink & Röhler, 2005; Bodenmann, 1995; Hall & Callery, 2003).

### **10.3.3 Die Bedeutung externer Ressourcen für die Beziehung zwischen Arbeitsstressoren und dem Interrollenkonflikt**

Insbesondere eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter wenige negative Karrierekonsequenzen aufgrund der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen befürchten lässt, puffert den Zusammenhang zwischen Arbeitsstunden und dem FAK der Frauen sowie zwischen Arbeitsüberlastung und dem FAK der Männer. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur kann folglich den Effekt der Arbeitsstressoren auf das Konfliktempfinden reduzieren, so dass eine Vereinbarung von Familie und Beruf eher erreicht werden kann. Auch Dillitzer (2006) deckte in ihrer Studie die Moderationswirkung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur (bestehend aus Vorgesetztenunterstützung und generellen Einschätzungen zur Familienfreundlichkeit) auf die Beziehung zwischen Arbeitsstress und dem FAK auf. Dieses Ergebnis kann demnach durch die vorliegende Studie bestätigt werden.

Neben den Moderationseffekten wurden zusätzlich direkte Zusammenhänge negativer Karrierekonsequenzen zum FAK aufgedeckt. Dies weist darauf hin, dass familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen zwar nicht den Konflikt des Arbeitslebens mit

der Familie vermindern, aber dazu beitragen, dass das Familienleben besser mit der Arbeit in Einklang gebracht werden kann (vgl. Frone & Yardley; 1996). Unternehmen, welche nicht allein die Anwesenheitszeit bei Beförderungen berücksichtigen, können so Beeinträchtigungen der Arbeit durch die Familie reduzieren. Auch wies Thompson et al. (1999) in ihrem Literaturüberblick zu diesem Thema darauf hin, dass eine solch familienfreundliche Unternehmenskultur durch die Reduktion des Konfliktempfindens die Fähigkeit der Mitarbeiter verbessert, sich bei der Arbeit ausschließlich auf berufliche Angelegenheiten zu konzentrieren und produktiv zu sein. Hingegen führt eine entgegengesetzte Unternehmenskultur zu Erschöpfung, Ablenkbarkeit und häufigeren krankheitsbedingten Fehlzeiten (vgl. Thompson et al., 1999).

Bei den Männern wirkt Vorgesetztenunterstützung zudem als Puffer zwischen den Arbeitsstunden und dem AFK. Allerdings weist der hoch signifikante, direkte Effekt dieser externen Ressource auf einen unmittelbaren Zusammenhang zum AFK hin. Dies wird durch die weiteren Befunde nochmals gestützt, in denen lediglich die direkte Assoziation mit dem AFK bedeutsam war, jedoch nicht die Interaktion. In der Studie von O'Driscoll et al. (2003) wurde ein Puffereffekt der Vorgesetztenunterstützung auf die Beziehung zwischen dem AFK und dem psychologischen Belastungserleben (engl.: *psychological Strain* erfasst über Depressivität, Traurigkeit, Irritierbarkeit, Nervosität) nachgewiesen. Dagegen konnten Nielson et al. (2001) einen direkten negativen Effekt der Vorgesetztenunterstützung auf den AFK demonstrieren. Die Befundlage weist somit auf verschiedene Mechanismen hin, wie die Unterstützung des Vorgesetzten eine Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht. Jedoch scheint gesichert, dass die Unterstützung des Vorgesetzten vorrangig einen AFK reduziert.

Für Frauen konnte in Bezug auf die Unterstützung des Vorgesetzten lediglich ein direkter Zusammenhang mit dem AFK aufgedeckt werden, welcher erwartungskonform besagt, dass Vorgesetztenunterstützung den AFK reduziert. Verständnisvolle Chefs können demnach bei Frauen das Konfliktempfinden deutlich reduzieren.

Neben der Unterstützung des Vorgesetzten konnten zusätzlich für alle Aspekte einer familienfreundlichen Unternehmenskultur direkte Zusammenhänge mit dem AFK nachgewiesen werden. Für Frauen waren geringe negative Karrierekonsequenzen mit einem geringeren AFK assoziiert. Auch in der Studie von Thompson et al. (1999) waren geringe negative Karrierekonsequenzen direkt mit einem geringeren AFK verbunden. Ein Zusammenhang zum FAK sowie Moderationswirkungen der Unternehmenskultur wurden allerdings nicht untersucht. Damit erscheint dieser Zusammenhang als Bestätigung des

Befunds von Thompson et al. (1999; vgl. auch Allen, 2001). Die weiteren Befunde unterstützen dieses Ergebnis. So reduzieren hohe positive Karrierekonsequenzen sowie geringe zeitliche Anforderungen das Konfliktempfinden beider Geschlechter (vgl. Allen, 2001). Damit kann nochmals die Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen für eine gelungene Vereinbarung von Familie und Beruf herausgestellt werden, da beide Formen des Interrollenkonflikts durch diese externen Ressourcen reduziert werden können. Unterschiedliche Maßnahmen im Unternehmen hängen jedoch mit den beiden Formen des Interrollenkonflikts verschieden zusammen. So reduzieren geringere negative Karrierekonsequenzen sowohl direkt als auch als in der Interaktion mit den Arbeitsstressoren den FAK beider Geschlechter, während geringere zeitliche Anforderungen und positive Karrierekonsequenzen eher mit einem geringeren AFK einhergehen. Damit wird ersichtlich, wie wichtig es ist, beide Formen des Konfliktempfindens zur vollständigen Erfassung der Wechselwirkungen beider Lebensbereiche zu berücksichtigen und mit den Bedingungen in Beruf und Familie in Beziehung zu setzen.

Insgesamt wird deutlich, dass zwar Moderationswirkungen aufgedeckt werden konnten, diese jedoch teilweise entgegen der postulierten Pufferwirkung eher als Verstärker der bestehenden Beziehungen fungierten. Da die meisten, der untersuchten Ressourcen zudem direkte Effekte aufwiesen, kann angenommen werden, dass diese Ressourcen nicht indirekt über das Aktivieren von Copingprozessen wirken, sondern vielmehr als Chancen und Möglichkeiten angesehen werden, direkt mit einer belastenden Situation besser umzugehen.

#### **10.4 Unterschiede zwischen beruflich hoch-engagierten Paaren und beruflich geringer-engagierten Paaren hinsichtlich ihrer Lebensqualität**

Eine Frage, die beantwortet werden soll, bezieht sich auf die Befunde von Moen & Yu (2000). Die Autoren zeigten, dass Unterschiede hinsichtlich der Lebensqualität von unterschiedlich stark in den Beruf involvierten Paaren bestehen.

Hier wird eine dyadische Perspektive auf die Arbeitszeit von Paaren eingenommen. Moen & Yu (2000) fanden verschiedene Paarstrategien der Arbeitszeitgestaltung. Diese Strategien wirkten sich differenziell auf die Lebensqualität der verschiedenen Gruppen aus. In der vorliegenden Studie mit erwerbstätigen Elternpaaren wurden diese Unterschiede lediglich in Bezug auf den Interrollenkonflikt deutlich. Erwartungskonform gaben

Paare mit geringerem beruflichem Engagement tendenziell geringere Werte des AFK an als Paare mit höheren Arbeitszeiten. Dies entspricht den Befunden von Rijswijk et al. (2004). Die Autoren schließen daraus, dass mit einer geringeren Arbeitszeit auch mehr Kontrolle über eine Vereinbarung von Beruf und Familie möglich ist, so dass sich das Konfliktempfinden verringert, dass allerdings bestimmte Aspekte der Familiensituation auch unabhängig von der Höhe der Arbeitszeit miteinander interferieren (i. e. Entstehung des Familien-Arbeitskonflikt z. B. durch Krankheit des Kindes).

Zusätzlich zeigt die Studie von Rijswijk et al. (2004), dass der Umfang der Arbeitszeiten keinen Einfluss auf das Wohlbefinden hatte. Dies ist vergleichbar mit den Befunden der vorliegenden Studie, in der sich das subjektive Wohlbefinden nicht zwischen den beruflich hoch- und geringer-engagierten Paaren unterschied. Subjektive Indikatoren für das Wohlbefinden scheinen demnach ungenügend zwischen beiden Gruppen zu differenzieren, zumal auch Rijswijk et al. (2004) lediglich einen Zusammenhang zu kognitiven Fehlleistungen als einem objektiven Wohlbefindensindikator nachweisen konnten, aber nicht zu subjektiven Wohlbefindensmaßen.

Im Vergleich zu Moen und Yus (2000) Untersuchung, in der vier Paarstrategien berichtet wurden, konnten in der vorliegenden Studie lediglich zwei Strategien gegeneinander getestet werden, die (gemäß der Befunde) eine relativ gute Vereinbarung von Familie und Beruf erlauben. Dies könnte ein Grund für die Ähnlichkeit zwischen den hoch- und geringer-engagierten Paaren in ihrer Lebensqualität sein. Die Frauen arbeiteten mehrheitlich unter 39 Stunden pro Woche, während die Männer meist zwischen 39-45 Stunden erwerbstätig waren. Dadurch waren in der vorliegenden Stichprobe das von Moen & Yu (2000) erwähnte neotraditionelle Modell (der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau Teilzeit) und das Modell der Alternativ-Engagierten (beide arbeiten Teilzeit) die beiden vorherrschenden Varianten der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Die Anzahl crossover-engagierter, bei der die Frau länger arbeitet als der Mann, und doppelt-engagierter Paare war jedoch zu gering, um als separate Gruppen untersucht zu werden. Jedoch ist gerade bei diesen Gruppen eine stark erhöhte Belastung zu vermuten, da einmal entgegen der Geschlechternorm die Frau der Hauptverdiener der Familie ist und die doppelt-engagierten Paare deutlich stärker in den Beruf involviert (und damit auch stärker belastet) sind als die anderen Gruppen. Es wird deshalb angeregt, eine größere Anzahl von Paaren zu befragen, so dass Unterschiede zwischen allen von Moen & Yu (2000) vorgeschlagenen Gruppen überprüft werden können. Überdies ist die Befundlage in Bezug auf die dyadische Perspektive erwerbstätiger Elternpaare noch eher dürftig, da sich die meisten Studien, welche

Unterschiede im Befinden thematisieren, lediglich mit Differenzen zwischen den Geschlechtern beschäftigen (z. B. Wiese, 2004; Frone, Russell & Cooper, 1997). Die Paarperspektive kann jedoch dazu beitragen, Ursachen für die unterschiedliche Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts und des Wohlbefindens aufzudecken.

### **10.5 Der Zusammenhang von objektiven und subjektiven Differenzen in der Familienarbeit mit dem Interrollenkonflikt für beruflich hoch- und gering-engagierte Paare**

Das Thema familiärer Aufgabenteilung ist gerade in der sozialpsychologischen Literatur (Mikula, 1998; Mikula & Freudenthaler, 2002; Freudenthaler, 1999) weit verbreitet. Mit der vorliegenden Arbeit sollte eine dyadische Perspektive auf die Abstimmungsprozesse innerhalb der Familie eingenommen werden. Dazu wurden die Paare in die beiden bereits vorab definierten Gruppen gemäß ihrer gemeinsamen Wochenarbeitszeit eingeteilt, um anschließend Hypothesen zu Zusammenhängen zwischen objektiven bzw. subjektiven Differenzen in der Hausarbeit und dem Interrollenkonflikt zu überprüfen. Dabei wurden die Annahmen der Equity-Theorie und des Gender-Display Modells auf die Arbeitsteilung von Elternpaaren mit unterschiedlichem beruflichem Engagement angewandt. Diese dyadische Perspektive ermöglicht es, das Konfliktempfinden nicht allein in Beziehung zu der selbst erbrachten Hausarbeit zu setzen. Mittels der gebildeten subjektiven Differenzen wird gleichzeitig die individuelle Wahrnehmung in Bezug auf den Umfang der Hausarbeitsbeiträge des Partners einbezogen. Dadurch ist es besser möglich, der Abhängigkeit beider Partner in Bezug auf ihre gegenseitigen Einschätzungen der Hausarbeitsanteile gerecht zu werden.

Für beruflich geringer-engagierte Paare führen sowohl Equity-Theorie, wie auch das Gender-Display Modell zu derselben Annahme: Frauen erledigen mehr Hausarbeit (d. h. die Differenz in der Hausarbeit zwischen den Partnern ist groß). Belastungen entstehen bei beiden Partnern lediglich dann, wenn sie gleichviel Hausarbeit erledigen müssen (die Differenz also gering ist). Für beruflich hoch-engagierte Paare führen beide Theorien jedoch zu unterschiedlichen Annahmen. Gemäß der Equity-Theorie sollten bei gleichem beruflichem Engagement auch die familiären Aufgaben zwischen beiden Partnern gleichermaßen aufgeteilt werden. Das Gender-Display Modell geht jedoch davon aus, dass Frauen stets mehr im Haushalt übernehmen – auch unabhängig davon, wie viel sie in ihre Erwerbstätigkeit investieren.

Die Befunde der vorliegenden Studie weisen nun darauf hin, dass für beide Gruppen das Gender-Display Modell zur Bestätigung der Hypothesen führte (Baxter, 2005; Kaufmann, 2000; Prince Cooke, 2006), während die Annahmen der Equity-Theorie lediglich für die geringer-engagierten Paare zutrafen. So ist bei Frauen der hoch-engagierten Gruppe ein reduzierter Umfang der Hausarbeit mit einem hohen Konfliktempfinden assoziiert, d. h. die Frauen dieser Gruppe ziehen sich zurück von familiären Verpflichtungen, um die berufliche Mehrbelastung auszugleichen. Repetti & Wood (1997) konnten den Rückzug der Frauen nach einem anstrengenden Arbeitstag in Bezug auf familiäre Interaktionen ebenfalls dokumentieren. Frauen, die im Beruf hohen Anforderungen ausgesetzt sind, passen somit ihr Familienleben an den Beruf an, indem sie Abstriche in der Familie in Kauf nehmen. Dies bedeutet jedoch auch, dass diese Frauen bei geringem Konfliktempfinden trotz der mit ihren Männern vergleichbaren Arbeitszeiten deutlich mehr Zeit in die Hausarbeit investieren als ihre Männer und somit keine Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern vorliegt. Anzunehmen ist demnach, dass die Frauen erst unter dem Druck hoher beruflicher Anforderungen ihren Anteil an der Hausarbeit so reduzieren, dass geringere Differenzen zu ihren Männern entstehen (vgl. Freudenthaler, 1999). Dass die Männer ihren Anteil wesentlich erhöhen ist hingegen nicht anzunehmen, da keine Unterschiede im häuslichen Engagement zwischen Männern der beiden Gruppen gefunden werden konnten. Männer investieren demnach stets einen ähnlich großen Beitrag zur Hausarbeit - unabhängig wie stark ihre Frau selbst in Erwerbstätigkeit involviert ist (vgl. Anhang 3).

Zusätzlich deuten die gefundenen Crossover-Prozesse zwischen den Partnern darauf hin, dass diese geschlechtsspezifische Aufgabenteilung auch heute noch von vielen Paaren praktiziert wird. Trotz der Tatsache, dass immer mehr Paare angeben, eine egalitäre Aufgabenteilung zu favorisieren, besteht auf der Handlungsebene das traditionelle Rollenmodell fort (vgl. z. B. Crouter & Helms-Erikson, 1997; Mühling, Rost, Rupp & Schulz, 2006). Dieser Umstand wird meist auf strukturelle Inkompatibilitäten zwischen Arbeitsanforderungen und Familienpflichten, aber auch auf das normative Leitbild des Mannes als Hauptnährer der Familie zurückgeführt.

## 10.6 Quer- und längsschnittliche Betrachtungen des Zusammenhangs zwischen dem Interrollenkonflikt bzw. dem negativen Spillover und dem Wohlbefinden

Es sollte überprüft werden, ob auch in der vorliegenden Studie die in der Forschungsliteratur bereits vielfach demonstrierte Beziehung zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden bestätigt werden kann und inwiefern beide Formen des Interrollenkonflikts unterschiedlich zur Vorhersage des Wohlbefindens beitragen. Darüber hinaus, sollte mittels längsschnittlicher Daten aus dem Tagebuch beleuchtet werden, in welcher Abhängigkeitsbeziehung diese beiden Konstrukte stehen. Es sollte also untersucht werden, ob ein hohes Konflikterleben ein geringes Wohlbefinden voraussagen kann oder ob beide Richtungen gelten.

Die Befunde konnten zunächst die *gleichzeitigen* Beziehungen zwischen Interrollenkonflikt und Wohlbefinden bestätigen. Der Interrollenkonflikt trägt maßgeblich zur Aufklärung des Wohlbefindens bei. Dabei erwies sich der AFK als Prädiktor insbesondere für die Lebenszufriedenheit und die somatischen Beschwerden beider Geschlechter, während der FAK die Depressivität beider Geschlechter teilweise vorhersagen kann. Dies steht im Einklang mit den bisherigen Studien (vgl. Aryee, Luk et al., 1999; Beutell & Wittig-Bermann, 1999; Poelmans, 2005; Parasuraman et al., 1996; Scheck et al., 1997; Hammer, Cullen et al., 2005). Die unterschiedliche Bedeutsamkeit der beiden Interrollenkonflikte für die einzelnen Wohlbefindensindikatoren belegt wiederum die unterschiedliche Funktion, welche AFK und FAK für das Wohlbefinden der Männer und Frauen haben. Da der AFK mit einer Reduktion der eher allgemeinen Lebenszufriedenheit und einer Erhöhung körperlicher Symptome zusammenhängt, kann angenommen werden, dass die aus hohen beruflichen Anforderungen resultierende Einschränkung des Familienlebens als Einbuße in der generellen Lebensqualität eingeschätzt wird. Zudem führen die hohen Belastungen, der Arbeit, die sich im Konfliktempfinden ausdrücken, auch zu körperlichen Erschöpfungszuständen. Der FAK hingegen wird durch die Depressivität als emotionaler Komponente des Wohlbefindens vorhergesagt, d. h. die Anforderungen der Familie gehen für eine Person mit erhöhter Niedergeschlagenheit einher, sobald diese mit der Arbeit interferieren. Weitergehende Forschungen zu diesen differenziellen Befunden der beiden Formen des Interrollenkonflikts werden somit benötigt.

Durch das Tagbuch war es möglich, auch eine *längsschnittliche Perspektive* auf den Zusammenhang zwischen negativem Spillover und Wohlbefinden einzunehmen.

Hierbei spiegelt der negative Spillover das alltägliche Konfliktempfinden in Form von Gedanken an die Familie (bzw. den Beruf) während der Arbeit (bzw. der Zeit zu Hause) wider. Zunächst wurden die beiden Formen des negativen Spillovers und das Wohlbefinden separat an ein Modell angepasst. Diese Modelle weisen darauf hin, dass der negative Spillover und das aktuelle Wohlbefinden über den Zeitraum einer Arbeitswoche relativ stabil sind, dass sich aber insbesondere bei den Männern die Verläufe stets interindividuell unterscheiden. Bei den Frauen reduziert sich der negative  $A \rightarrow F$  Spillover zwar im Mittel bedeutsam, jedoch ist der Verlauf für alle Frauen ähnlich. Das Modell des  $F \rightarrow A$  Spillover der Frauen beschränkte sich sogar auf einen latenten Faktor, welcher die hohe Stabilität dieses Konstrukts über die Zeit abbildete. Dies weist darauf hin, dass erwerbstätige Elternpaare in gewissem Ausmaß täglich Spillover-Erfahrungen machen, welche auf einem relativ stabilen Niveau zum Konfliktempfinden beitragen (vgl. Grzywacz et al., 2002). Auch das Wohlbefinden beider Geschlechter erwies sich als im Mittel relativ stabil, wobei die Datenstruktur am besten durch ein latentes Wachstumskurvenmodell mit einem Slope-Faktor abgebildet werden konnte. So konnten interindividuelle Unterschiede in den Verläufen erfasst werden.

Die aufgedeckten Wechselbeziehungen zwischen beiden Formen des negativen Spillover und dem Wohlbefinden konnten die bereits im Querschnitt gefundenen Ergebnisse nochmals bestätigen. So konnte für beide Geschlechter ein hoher negativer  $A \rightarrow F$  Spillover ein geringes Wohlbefinden vorhersagen. Insbesondere bei den Frauen war dabei von Bedeutung, dass nicht nur der negative Spillover des einen Tages mit dem Wohlbefinden des nächsten Tages zusammenhing, sondern auch einen bedeutsamen Teil zur Aufklärung der Varianz späterer Tage beitrug. Dies weist auf kumulative Effekte hin, bei denen sich Alltagsstressoren über die Zeit so anhäufen, dass es zu einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens kommt (vgl. Kanner et al., 1981). Frauen ist es demnach nicht möglich, sich über die Woche an ihr Konfliktempfinden anzupassen. Vielmehr reduziert sich ihr Wohlbefinden über die Arbeitswoche kontinuierlich, was auf eine hohe Belastung der Frauen durch Anforderungen aus dem Arbeits- und Familienleben hindeutet.

Bei den Männern konnte zudem ein bedeutsamer Zusammenhang zwischen einem geringen Wohlbefinden am Montag und einem hohen  $A \rightarrow F$  Spillover des Dienstags nachgewiesen werden, wobei ein hoher  $A \rightarrow F$  Spillover des Montags ein geringes Wohlbefinden desselben Tages sowie des Dienstags vorhersagen konnte. Wird demnach das Wohlbefinden an einem Tag durch das Konfliktempfinden beeinträchtigt, nehmen die Männer durch ihr geringeres Wohlbefinden auch am Folgetag mehr Konflikte zwischen Arbeit und

Familie wahr. Dieser Befund ähnelt Ergebnissen einer Längsschnittstudie von Demerouti, Bakker & Bulters (2004), bei der Erschöpfung und Arbeits-Familieninterferenz über die Zeit hinweg in reziproker Beziehung standen. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen einem hohen Interrollenkonflikt und einem geringen Wohlbefinden interpretieren die Autoren als eine „Verlustspirale“. In der vorliegenden Studie stabilisierte sich allerdings dieser negative Trend ab der Mitte der Woche, so dass eher von anfänglichen Anpassungsschwierigkeiten ausgegangen werden kann, welche sich im zeitlichen Verlauf durch Prozesse der Gewöhnung relativieren. Diener (2000) spricht in diesem Zusammenhang auch von einer Baseline des Wohlbefindens, welche jedes Individuum (auch nach stark negativen Lebensereignissen wie z. B. dem Tod des Partners) nach relativ kurzer Zeit wieder erreicht. Der Start der Woche kann in diesem Sinne als ein stressinduzierendes Ereignis interpretiert werden, da nun nicht mehr die Familie im Vordergrund der täglichen Aktivitäten steht, sondern die Arbeit. Dieser Anpassungsprozess ist für Männer mit einer kurzzeitigen Reduktion ihres Wohlbefindens verbunden (vgl. auch Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Unterstützend dazu heben Becker et al. (1989) hervor, dass tägliche Befindlichkeiten, wenn sie aggregiert vorliegen, ein relativ stabiles Niveau aufweisen und sich bei stärkeren Abweichung von diesem Niveau durch Regulationsprozesse schnell wieder normalisierten. Es ist somit davon auszugehen, dass diese Regulationsprozesse zu einer Anpassung der Männer führen. Interessant ist nun die Frage, warum der Beginn der Woche für Männer eine so starke Wohlbefindensbeeinträchtigung bedeutet? Hier kann lediglich vermutet werden, dass Männern der Rollenwechsel (also vom Familienvater am Wochenende zum Arbeitnehmer während der Arbeitswoche) schwer zu fallen scheint, sie sich aber relativ schnell daran gewöhnen und ihr Wohlbefinden dann wieder ansteigt. Hammer, Cullen et al. (2005) vermuten, dass Männer durch die Berufstätigkeit ihrer Frau stärker in familiäre Verpflichtungen eingebunden werden, so dass sie nun lernen müssen, die Anforderungen beider Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten scheint dies den Männern dieser Stichprobe aber insgesamt gut zu gelingen. Zusätzliche Studien könnten klären, in wieweit diese Anpassung der Männer aufgrund von Crossover-Prozessen stattfinden, wie sie in der Studie von Bolger et al. (1989) gefunden wurden. Hier hatten Frauen den Männern die familiären Aufgaben abgenommen, sobald letztere unter hohen beruflichen Anforderungen litten. Dies würde auch erklären, warum das Konfliktempfinden der Frauen ihr Wohlbefinden über die Arbeitswoche hinweg reduziert, während bei den Männern das Wohlbefinden über die Woche ansteigt.

Wechselbeziehungen zwischen dem  $F \rightarrow A$  Spillover und dem aktuellen Wohlbefinden konnte für Frauen nicht aufgedeckt werden. Frauen scheinen demnach Strategien gefunden zu haben, welche verhindern, dass familiäre Anforderungen – wenn sie mit der Erwerbstätigkeit konfliktieren – das Wohlbefinden reduzieren. Bei den Männern zeigte sich jedoch ein widersprüchliches Muster der wechselseitigen Beeinflussung des  $F \rightarrow A$  Spillovers und des Wohlbefindens. Während der  $F \rightarrow A$  Spillover am Montag und am Mittwoch das Wohlbefinden am Mittwoch bzw. Freitag durch einen negativen Zusammenhang vorhersagen konnte, war der  $F \rightarrow A$  Spillover am Dienstag stets positiv mit dem Wohlbefinden am Mittwoch und Donnerstag assoziiert. Diese differenziellen Befunde für Männer weisen darauf hin, dass Gedanken an die Arbeit im Kontext der Familie nicht per se dem Wohlbefinden der Männer abträglich sind. Zu untersuchen wäre, ob es verschiedene Gruppen von Männern gibt, für die sich diese Zusammenhänge unterschiedlich darstellen. Dafür wird bei Längsschnittdaten eine Latent-Class Analyse mit einem Mixture Latent Growth Model durchgeführt, bei der die Gruppen gemäß ihres Verlaufsmusters gebildet werden (vgl. Vermunt, Tran & Magidson, 2008). Aufgrund der geringen Stichprobengröße konnte diese Methode jedoch nicht angewandt werden.

Insgesamt wird somit deutlich, dass sowohl gleichzeitige als auch längsschnittliche Beziehungen zwischen dem Konfliktempfinden und dem Wohlbefinden bestehen. Zusätzlich konnte dargestellt werden, dass auch die Höhe des Wohlbefindens die Wahrnehmung eines Interrollenkonflikts über die Zeit hinweg beeinflussen kann (vgl. auch Brunstein, Dangelmayer & Schultheiss, 1996). Jedoch ist im Längsschnitt die Einflussrichtung vom Konfliktempfinden zum Wohlbefinden deutlich stärker als umgekehrt, so dass von einer stärkeren Beeinflussung des Wohlbefindens durch das Konfliktempfinden auszugehen ist. Zudem regen die Zusammenhänge zwischen dem  $F \rightarrow A$  Spillover und dem Wohlbefinden der Männer an, Gruppen von Individuen mit unterschiedlichen Verläufen zu charakterisieren, um mögliche Ursachen für die gefundenen, gegensätzlichen Zusammenhänge aufzudecken.

### **10.7 Crossover Prozesse zwischen Männern und Frauen bei der Wahrnehmung des negativen Spillovers und ihres Wohlbefindens über die Zeit**

Um auch dyadische Wechselbeziehungen zwischen dem negativen Spillover und dem Wohlbefinden der teilnehmenden Männer und Frauen aufzuspüren, wurde zunächst überprüft, ob sich das Wohlbefinden beider Geschlechter in Bezug auf das Ausgangsniveau und den Verlauf ähneln. Deutlich wurde, dass die Paare hinsichtlich des Ausgangsniveaus gemeinsam variieren, dass also Männer mit hohem Wohlbefinden auch mit Frauen liiert sind, die ein hohes Wohlbefinden angeben. Dyadische Wechselwirkungsprozesse führen demnach zu einer Angleichung des Wohlbefindensniveaus beider Partner. Allerdings ist der Verlauf des Wohlbefindens für beide Geschlechter unterschiedlich.

Keine bedeutsamen Zusammenhänge konnten jedoch für Wechselbeziehungen zwischen dem negativen Spillover der Frau (bzw. des Mannes) und dem Wohlbefinden des Mannes (bzw. der Frau) gefunden werden. Hier muss einschränkend angemerkt werden, dass die Modelle des negativen Spillovers des Mannes und dem Wohlbefinden der Frau einen schlechten Fit aufwiesen, so dass weitere Forschung über die genaue Spezifikation der Zusammenhänge beider Konstrukte notwendig ist. Denkbar ist z. B., dass ähnlich der Längsschnittstudie von Hammer, Cullen et al. (2005) lediglich der positive Spillover des einen Partners das Wohlbefinden des anderen Partners beeinflusst. Der positive Spillover wurde jedoch in der vorliegenden Untersuchung nicht mit einbezogen. Westman & Vinokur (1998) unterscheiden in diesem Zusammenhang zudem zwischen drei verschiedenen Möglichkeiten, wie Crossover-Prozesse stattfinden können: durch empathische Reaktionen, einen gemeinsamen Stressor oder indirekt durch Partnerschaftskonflikte. Es ist durchaus vorstellbar, dass ein besserer Fit der Modelle erzielt wird, wenn z. B. Partnerschaftskonflikte mit in das Modell integriert und somit indirekte Crossover-Prozesse in die Analysen einbezogen werden.

Die Modelle hinsichtlich des negativen Spillovers der Frau und des Wohlbefindens des Mannes konnten zwar angepasst werden, jedoch erwiesen sich alle Wechselbeziehungen als nicht bedeutsam. Da das gewählte Modell sowohl den Verlauf als auch das Niveau des Vortages jedes Konstrukts kontrolliert, könnte der Effekt in der vorliegenden Stichprobe zu gering gewesen sein, um das Signifikanzniveau zu erreichen. Da jedoch die Passung des Modells erst dann erreicht wurde, als alle Pfade von den verschiedenen Messzeitpunkten des negativen Spillovers zu allen Zeitpunkten des Wohlbefindens ins Modell

eingefügt wurden, wird dies als Hinweis auf vorhandene Wechselbeziehungen interpretiert. In der Fragebogenstudie von Hammer, Allen et al. (1997) wurden Wechselbeziehungen zwischen dem Interrollenkonflikt beider Partner untersucht. Es zeigte sich, dass der AFK beider Partner miteinander zusammenhing und somit von direkten Crossover-Prozessen ausgegangen werden kann. Zudem weisen Westman & Vinokur (1998) in ihrem Überblicksartikel darauf hin, dass viele Studien diese Wechselbeziehungen zwischen den Partnern aufdecken können. Auch wenn diese Annahme mittels der Daten der Tagebuchstudie nur wenig gestützt werden konnte, wird dennoch die dyadische Perspektive als wichtig für das Verständnis der partnerschaftlichen Prozesse gesehen, welche die Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglichen.

## 10.8 Perspektiven für zukünftige Forschungsarbeiten

Auf individueller Ebene konnte gezeigt werden, dass sowohl berufliche Merkmale, wie Arbeitszeit und Arbeitsüberlastung, als auch die elterliche Überlastung beide Formen des Interrollenkonflikts vorhersagen können. Da lediglich die Querschnittsdaten in die Analysen einbezogen wurden, ist es für zukünftige Studien wünschenswert, Angaben des täglichen Umfangs der (Haus-)Arbeitszeit (oder anderer familiärer und beruflicher Charakteristika) in Beziehung zum täglichen Konfliktempfinden zu setzen. So könnte ebenfalls untersucht werden, ob z. B. ein variierender Umfang in der Hausarbeit und der Kinderbetreuung bzw. in der Arbeitszeit das Konfliktempfinden nicht nur am selben Tag vorhersagen kann, sondern darüber hinaus die Vereinbarung von Familie und Beruf auch an den Folgetagen im Sinne einer ‚Verlustspirale‘ beeinträchtigt (vgl. Demerouti et al., 2004).

Auch wurde ausschließlich die negative Seite einer Arbeits-Familien-Balance (vgl. Frone, 2003) in Form des Interrollenkonflikts bzw. negativen Spillovers in die Analyse einbezogen. Der positive Spillover und andere die Arbeits-Familienbalance fördernde Faktoren sollten jedoch zukünftig Beachtung finden, da multiple Rollen nicht nur Kompatibilitätsprobleme mit sich bringen, sondern sich gegenseitig ergänzen und so die Erfüllung aller Anforderungen ermöglichen (vgl. Hobfoll, 1998; Sieber, 1974; Grzywacz & Carlson, 2007). So ist denkbar, dass durch die Ausübung eines Berufs auch die Rolle als Vater und Mutter profitiert. Voydanoff (2005) konzeptualisierte in diesem Zusammenhang ein Modell, welches eine Balance zwischen Arbeit und Familie davon abhängig macht, in wie-

weit die Ressourcen einer Rolle den Anforderungen entsprechen. Eine Passung von Arbeits- bzw. Familienrolle ist dann erreicht, wenn genügend Ressourcen vorhanden sind, alle Anforderungen zu meistern. Erst wenn sowohl eine Passung der Arbeits- als auch der Familienrolle erreicht ist, kann von einer Balance gesprochen werden. Beide Lebensbereiche werden nach diesem Modell nicht nur hinsichtlich ihrer Belastungspotenziale durch (Haus-)Arbeitszeit und Rollenüberlastung betrachtet, sondern auch danach, welche Ressourcen und Möglichkeiten Individuen haben, mit diesen Stressoren umzugehen. Deutlich wurde dies in der vorliegenden Studie dadurch, dass z. B. eine familienfreundliche Unternehmenskultur beide Formen des Interrollenkonflikts reduzieren konnte. Auch können so positive Facetten des Arbeits- und Familienlebens mit den positiven Spilloverformen in Beziehung gesetzt werden. Berufliche Flexibilität könnte so z. B. zur Erhöhung des positiven Spillovers beitragen, auch wenn keine Beziehung zum Interrollenkonflikt gefunden wurde. Offen ist an dieser Stelle, wie sich das Konfliktempfinden und die Arbeits-Familienbereicherung auf der einen Seite und Anforderungen und Ressourcen auf der anderen Seite über die Zeit hinweg wechselseitig beeinflussen (vgl. Voydanoff, 2004). Auch hier wären demnach längsschnittliche Betrachtungen hilfreich, um dieser Frage nachzugehen.

Zusätzlich wurde deutlich, dass Paare unterschiedliche Strategien anwenden, um Beruf und Familie so zu vereinbaren, dass eine für sie günstige Balance erreicht wird. So nutzen die Paare die Möglichkeit, dass lediglich ein Partner voll erwerbstätig ist (meist der Mann), während der andere (meist die Frau) seine Arbeitszeit reduziert. Bestehen dennoch Schwierigkeiten, berufliche und familiäre Anforderungen zu koordinieren, werden (zusätzlich) Abstriche in der Familie in Kauf genommen (z. B. die Reduktion der Hausarbeitszeit). Es stellt sich nun die Frage, inwieweit alle Paare diese Strategien nutzen oder ob es je nach Höhe der Belastungen Unterschiede gibt. Clusteranalysen, welche Gruppen von Paaren anhand bestimmter Merkmale differenzieren, könnten hier hilfreich sein (vgl. Demerouti & Geurts, 2004; Cullen et al., 2009; Crouter & Manke, 1997).

Zu fragen wäre in diesem Zusammenhang ebenfalls, ob die Lage der Arbeitszeiten der einzelnen Partner zur Vereinbarung von Familie und Beruf beitragen oder diese erschweren kann. Unterschiedliche Schichtarbeitszeiten könnten in diesem Kontext zu einer Verschärfung der Vereinbarungsproblematik führen, wenn es die Kinderbetreuung (z.B. in den Abendstunden) sicherzustellen gilt (vgl. Presser, 2004).

An dieser Stelle kann ein Lebensspannenkonzept hilfreich sein, um Familien mit Kindern in unterschiedlichen Familienphasen und unterschiedliche Phasen in der berufli-

chen Entwicklung in die Analysen einzubeziehen. So könnte der Frage nachgegangen werden, in welcher Phase der beruflichen Entwicklung die Vereinbarung von Familie und Beruf besonders schwer fällt. Zu vermuten ist, dass gerade in jungen Jahren, wenn mit der Karriere begonnen wird, viele Überstunden notwendig sind, um voran zu kommen und so eine Vereinbarung des Berufs mit der Familie erschwert wird. In späteren Lebensjahren wäre nach dieser Vorstellung ein ‚Polster‘ geschaffen, durch das es leichter ist auf Familienanforderungen einzugehen. Genauso plausibel ist es jedoch, dass gerade in späteren Phasen der beruflichen Entwicklung durch das Erreichen einer bestimmten Position (z. B. eines Abteilungsleiters) weniger Möglichkeiten bestehen, auf familiäre Anforderungen Rücksicht zu nehmen. Eine mehrere Jahre umfassende Studie zur familiären und beruflichen Entwicklung in Bezug auf die Vereinbarung von Familie und Beruf könnte hierüber Aufschluss geben (vgl. Vondracek & Hartung, 2002; Savickas, 2002). Dabei sollten persönliche Ziele mit einbezogen werden, da das erfolgreiche Verfolgen dieser Ziele als wichtige Quelle des Wohlbefindens gilt (vgl. Brunstein et al., 1996).

In Bezug auf das Wohlbefinden schlagen Ormel, Lindenberg, Steverink & Verbrugge (1999) zusätzlich vor, systematisch zu untersuchen, inwieweit Individuen sowohl Ressourcen und als auch Beschränkungen nutzen, um ihr Wohlbefinden zu erhalten (z. B. können Ressourcen vorhandene Beschränkungen [teilweise] kompensieren bzw. können Beschränkungen zu einem Ressourcenerhalt führen).

Abschließend sei angemerkt, dass die vorliegende Studie lediglich Elternpaare aus Deutschland einbeziehen konnte. Wünschenswert wäre es, kulturvergleichende Studien durchzuführen, um die Generalisierbarkeit der Ergebnisse zu überprüfen (vgl. Dillitzer, 2006; Aryee, Fields et al., 1999).

## 11. Literatur

Abele, A. E. (2003). Beruf - kein Problem, Karriere - schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. . In A. E. Abele, E.-H. Hoff & H.-U. Hohner (Ed.), *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg* (pp. 157-182). Heidelberg: Asanger.

Adams, J. A., King, L. A. & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.

Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.

Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). A Cross-cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.

Aryee, S., Luk, V., Leung, A. & Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors Among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.

Bailyn, L., Drago, R. & Kochan, T. A. (2001). *Integrating Work and Family Life: A Holistic Approach*. MIT, Sloan School of Management: verfügbar unter <http://lser.la.psu.edu/workfam/WorkFamily.pdf> (letzter Zugriff: 15.11.2008).

Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W. & Wright, J. A. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84, 496-513.

Baltes, P. B. (1990). Entwicklungspsychologie der Lebensspanne: Theoretische Leitsätze. *Psychologische Rundschau*, 41, 1-24.

Baltes, P. B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. M. (2006). Life-Span Theory in Developmental Psychology. In R. M. Lerner & W. Damon (Eds.), *Theoretical Models of human Development* (Vol. 1, pp. 1029-1143). New York: Wiley.

Bamberg, E. (1992). Stressoren in der Erwerbsarbeit und in der Freizeit: Zusammenhänge mit psychischen Befindensbeeinträchtigungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36(2), 84-91.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: University Press.

Barling, J. & Macewen, K. E. (1992). Linking Work Experience to Facets of Marital Functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.

Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-first Century. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 562, 143-158.

Barnett, R. C., Brennan, R. T., Raudenbush, S. W. & Pleck, J. H. (1995). Change in Job and Marital Experiences and Change in Psychological Distress: A longitudinal Study of Dual-Earner Couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 839-850.

Baxter, J. (2005). To Marry or Not to Marry: Marital Status and the Household Division of Labor. *Journal of Family Issues*, 26(3), 300-321.

Becker, P. (1994). Theoretische Grundlagen. In A. E. Abele & P. Becker (Eds.), *Wohlbefinden: Theorie, Empirie, Diagnostik* (pp. 13-49). Weinheim; München: Juventa Verlag.

Becker, P., Krieger, W., Kamm, U. & Schoerer, S. (1989). *Alltagskorrelate und -verläufe der emotionalen Befindlichkeit: Literaturüberblick sowie zeitreihenanalytische Studie an fünf Paaren über 100 Zeitpunkte* (Vol. 16, Heft 3). Trier: Universität Trier.

Becker, P. E. & Moen, P. (1999). Scaling Back: Dual-Career couples' work family strategies. *Journal of Marriage and Family*, 61, 995-1007.

Beutell, N. J. & Wittig-Bermann, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Job, Career and Life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.

Bird, C. E. (1999). Gender, Household Labour, and Psychological Distress - The Impact of the Amount and Division of Housework. *Journal of Health and Social Behavior*, 40, 32-45.

Björnberg, U. (1998). Well-Being Among Swedish Employed Mothers With Preschool Children. In K. Orth-Gomér, M. Chesney & N. K. Wenger (Eds.), *Women, Stress and Heart Disease* (pp. 133-147). Mahwah, N. J.: Lawrence Erlbaum Ass.

Blossfeld, H.-P. & Hakim, C. (2001). *Between Equalization and Marginalization. Women Working Part-Time in Europe and the United States of America*. Oxford [u.a.]: Oxford University Press.

BMFSFJ. (2008). *Familienfreundlichkeit auf Wachstumskurs - Handlungsfelder, Zahlen, gute Beispiele*. Berlin: Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bodenmann, G. (1995). *Bewältigung von Stress in Partnerschaften: Der Einfluss von Belastungen auf die Qualität und Stabilität von Paarbeziehungen*. Freiburg, Schweiz: Universitätsverlag.

Bodenmann, G. (1997). Dyadic Coping: A Systemic-Transactional View of Stress and Coping Among Couples: Theory and Empirical Findings. *European Journal of Applied Psychology*, 47(2), 137-140.

Bodenmann, G. (1999). Stress, kritische Lebensereignisse und Partnerschaft. In P. Kaiser (Ed.), *Partnerschaft und Paartherapie* (pp. 219-238 ). Göttingen: Hogrefe.

Bodenmann, G. (2000). *Stress und Coping bei Paaren*. Göttingen u.a.: Hogrefe.

Bodenmann, G. (2001). Soziale Unterstützung im Rahmen der Partnerschaft. In E. H. Witte & C. Bleich (Eds.), *Sozialpsychologie des Stresses und der sozialen Unterstützung* (pp. 1-39). Lengerich: Pabst Science Publishers. [Online verfügbar unter: [http://www.unifr.ch/iff/0\\_eingang/1\\_deutsch/15\\_literatur/literatur%20download/2001\\_bodenmann\\_soziale\\_unterstuetzung\\_partnerschaft.pdf](http://www.unifr.ch/iff/0_eingang/1_deutsch/15_literatur/literatur%20download/2001_bodenmann_soziale_unterstuetzung_partnerschaft.pdf)] (letzter Zugriff: 28.02.2009).

Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. & Wethington, E. (1989). The Contagion of Stress Across Multiple Roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-183.

Booth, A. L. & van Ours, J. C. (2005). *Hours of Work and Gender Identity: Does Part-Time Work Make the Family Happier?* IZA Discussion Paper No. 1884. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin [u.a.]: Springer.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin; Heidelberg; New York: Springer.

Bowen, G. L. & Orthner, D. K. (1983). Sex-Role Congruency and Marital Quality. *Journal of Marriage and the Family*, 45(1), 223-230.

Brandtstädter, J. (2001). *Entwicklung. Intentionalität. Handeln*. Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer.

Brandtstädter, J. & Felser, G. (2003). *Entwicklung in Partnerschaften - Risiken und Ressourcen*. Bern: Huber.

Brannon, L. (2005). *Gender. Psychological Perspectives*. Boston [u.a.]: Pearson Education, Inc.

Britt, T. W., Castro, C. A. & Adler, A. B. (2005). Self-Engagement, Stressors, and Health: A Longitudinal Study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1475-1486.

Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the Family as a Context of Human Development: Research Perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.

Bronfenbrenner, U. (1988). Interacting Systems in Human Development: Research Paradigms: Present and Future. In N. Bolger, A. Caspi, G. Downey & M. Moorehouse (Eds.), *Persons in Context: Developmental Processes* (pp. 25-49). Cambridge [u.a]: Cambridge University Press.

Bronfenbrenner, U. (1990). Ökologische Sozialisationsforschung. In L. Kruse, Graumann, C. & E. H. Lautermann (Eds.), *Ökologische Psychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (pp. 76-79). Stuttgart: Enke.

Bronfenbrenner, U. (2005). *Making Human Beings Human. Bioecological Perspectives on Human Development*. Thousand Oaks; London; New Delhi: Sage Publications.

Brunstein, J. C., Dangelmayer, G. & Schultheiss, O. C. (1996). Personal Goals and Social Support in Close Relationships: Effects on Relationship Mood and Marital Satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(5), 1006-1019.

Bühler, C. (1959). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Göttingen: Verlag für Psychologie, Hogrefe.

Burke, R. J. (1999). Organizational Support for Work-Personal Life Balance - Sex Differences. *Psychological Reports*, 85, 454-456.

Busch, A. (2007). *Die innerfamiliäre Hausarbeitsteilung: Bestimmungsgründe und subjektive Wahrnehmung. Ein Vergleich zwischen Frauen in geschlechtsspezifisch segregierten Berufen mit dem Sozio-oekonomischen Panel*. FU Berlin, Berlin.

Callan, S. (2007). Implications of Family-Friendly Policies for Organizational Culture: Findings from Two Case Studies. *Work, Employment and Society*, 21(4), 673-691.

Camman, C., Fishman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, Ann Arbor, Michigan.

Christ, O., Schmidt, P., Schlüter, E. & Wagner, U. (2006). Analyse von Prozessen und Veränderungen. Zur Anwendung autoregressiver latenter Wachstumskurvenmodelle. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37(3), 173-184.

Christensen, K. E. & Staines, G. L. (1990). Flextime: A Viable Solution to Work/Family Conflict? *Journal of Family Issues*, 11(4), 455-476.

Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.

Clarke, M. C., Koch, L. C. & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.

Cohen, S. & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-157.

Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M. R. & McHale, S. M. (2001). Implications of Overwork and Overload for the Quality of Men's Family Relationships. *Journal of Marriage and Family*, 63, 404-416.

Crouter, A. C. & Helms-Erikson, H. (1997). Work and Family from a Dyadic Perspective: Variations in Inequality. In S. Duck (Ed.), *Handbook of Personal Relationships: Theory, Research and Interventions* (pp. 487-503). Chichester [u.a.]: John Wiley & Sons Ltd.

Crouter, A. C. & Manke, B. (1997). Development of a Typology of Dual-earner Families: A Window Into Differences Between and Within Families in Relationships, Roles and Activities. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 62-75.

Crouter, A. C. & Manke, B. (2000). Development of a Typology of Dual-earner Families: A Window Into Differences Between and Within Families in Relationships, Roles and Activities. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 62-75.

Cullen, J. C., Hammer, L. B., Neal, M. B. & Sinclair, R. R. (2009). Development of a Typology of Dual-Earner Couples Caring for Children and Aging Parents. *Journal of Family Issues*, 30, 458-483.

Curran, P. J. & Bollin, K. A. (2001). The Best of Both Worlds: Combining Autoregressive and Latent Curve Models. In L. M. Collins & A. G. Sayer (Eds.), *New Methods For the Analysis of Change* (pp. 105-136). Washington, DC: American Psychological Association.

Dalbert, C. & Schmitt, M. (1986). Einige Anmerkungen und Beispiele zur Formulierung und Prüfung von Moderatorhypothesen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 7, 29-43.

de Graat, E. & Hasse, M. (2002). *Familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb: Eine Handreichung für Unternehmensleitungen, Arbeitnehmervertretungen und Beschäftigte*. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin: Druckerei Arnold.

de Jonge, J., Dollard, M. F., Dorman, C., Le Blanc, P. M. & Houtman, I. L. D. (2000). The Demand-Control Model: Specific Demands, Specific Control, and Well-Defined Groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269-287.

Demerouti, E., Bakker, A. B. & Bulters, A. J. (2004). The Loss Spiral of Work Pressure, Work-Home Interference and Exhaustion. *Journal of Vocational Behavior* 64, 131-149.

Demerouti, E. & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family*, 7(3), 285-309.

Dewe, P. (2001). Determinants of Coping: Some Alternative Explanations and Measurement Issues. *Psychological Reports*, 88, 832-834.

Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

Diener, E., Emmons, R. R., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scales. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, Personal Strivings, and Subjective Well-Being: A Nomothetic and Idiographic Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(5), 926-935.

Diener, E., Suh, E. S., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective Wellbeing: Three Decades in Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Dillitzer, S. (2006). *Zwischen Beruf und Familie: Der Einfluss von Belastungsfaktoren und Ressourcen auf die Zufriedenheit. Europäische Doppelverdiener-Paare im Vergleich*. Marburg: Tectum Verlag.

Dölling, I. (1993). Gespaltenes Bewusstsein – Frauen- und Männerbilder in der DDR. In G. Helwig & H. M. Nickel (Eds.), *Frauen in Deutschland 1945-1992* (pp. 23-52). Berlin: Akademie Verlag.

Dornseiff, J. M. & Sackmann, R. (2003). Familien-, Erwerbs- und Fertilitätsdynamiken in Ost- und Westdeutschland. In W. Bien & J. Marbach (Eds.), *Partnerschaft und Familiengründung – Ergebnisse der dritten Welle des Familiensurvey* (pp. 309-348). Opladen: Leske und Budrich.

Doumas, D. M., Margolin, G. & John, R. S. (2003). The Relationship Between Daily Marital Interaction, Work, and Health-Promoting Behaviors in Dual-Earner Couples: An Extension of the Work-Family Spillover Model. *Journal of Family Issues*, 24(1), 3-20.

Eagle, B. W., Miles, E. W. & Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains - Are there Gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

Edwards, M. E. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

Emmons, R. A. (1986). Personal Strivings: An Approach to Personality and Subjective Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058-1068.

Erikson, E. H. (1971). *Identität und Lebenszyklus: drei Aufsätze*. Frankfurt/ M.: Suhrkamp Verlag.

FamWork Research Consortium. (2004). Household Labour, Work-Family Linkages, and Family Life: A State-of-the-Art Report: Herunterladbar unter: [www.eu-project-famwork.org](http://www.eu-project-famwork.org) (letzter Zugriff: 28.02.2009).

Felser, G. (2007). Familie und Partnerschaft als Entwicklungskontexte. In J. Brandtstädter & G. Felser (Eds.), *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch* (pp. 446-482). Stuttgart: Kohlhammer.

Flüter-Hoffmann, C. & Seyda, S. (2006). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz. Studie durchgeführt vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW), herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Im Internet unter: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Unternehmensmonitor-Familienfreundlichkeit.property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Zugriff: 10.09.08).

Forstmeier, S., Uhendorff, H. & Maercker, H. (2005). Diagnostik von Ressourcen im Alter. *Zeitschrift für Gerontopsychologie & -psychiatrie*, 18(4), 227-257.

Frese, M. & Semmer, N. (1991). Stressfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluss von Kontrolle und Sozialer Unterstützung. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Eds.), *Psychischer Stress am Arbeitsplatz* (pp. 135-153). Göttingen: Hogrefe.

Freudenthaler, H. H. (1999). *Gerechtigkeitspsychologische Aspekte der Arbeitsaufteilung im Haushalt. Zum (Un)gerechtigkeitsempfinden von berufstätigen Frauen*. Frankfurt am Main ; Berlin ; Bruxelles ; New York ; Oxford ; Wien: Lang.

Freund, A. M. (2003). Die Rolle von Zielen für die Entwicklung. *Psychologische Rundschau*, 54(4), 233-242.

Frey, D., Kerschreiter, R. & Raabe, B. (2004). Work Life Balance: Eine doppelte Herausforderung für Führungskräfte. In M. Kastner (Ed.), *Die Zukunft der Work Life Balance: Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* (pp. 305-322). Kröning: Asanger Verlag.

Frisco, M. L. & Williams, K. (2003). Perceived Housework Equity, Marital Happiness, and Divorce in Dual-Earner Households. *Journal of Family Issues*, 24(1), 51-73.

Frone, M. R. (2003). Work-Family-Balance. In J. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: APA.

Frone, M. R., Russel, 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.

Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. L. (1995). Relationship of Work and Family Stressors to Psychological Distress: The Independent Moderating Influence of Social Support, Mastery, Active Coping, and Self-focused Attention. In R. Crandall & P. L. Per-

rewé (Eds.), *Occupational Stress. A Handbook* (pp. 129-150). Philadelphia, US: Taylor & Francis.

Frone, M. R. & Yardley, J. K. (1996). Workplace Family-supportive Programs: Predictors of Employed Parents' Importance Ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351-366.

Frone, M. R., Yardley, J. K. & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Galambos, N. L. & Walters, B. J. (1992). Work Hours, Schedule Inflexibility, and Stress in Dual-Earner Spouses. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 24, 290-302.

Garhammer, M. (1996). Auf dem Weg zu egalitären Geschlechterrollen? Familiäre Arbeitsteilung im Wandel. In H. P. Buba & N. F. Schneider (Eds.), *Familie: Zwischen gesellschaftlicher Prägung und individuellem Design* (pp. 319-336). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Geissler, B. & Oechsle, M. (2000). Die Modernisierung weiblicher Lebenslagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 31-32, 1-10.

Glass, J. L. & Finley, A. (2002). Coverage and Effectiveness of Family-Responsive Workplace Policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313-337.

Goldberg, W. (1972). *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University Press.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1995). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Grzywacz, J. G., Almeida, D. M. & MacDonald, D. A. (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51(1), 28-36.

Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005). The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109.

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.

Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualization of the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

Gutek, B. A., Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational vs. Gender Role Expectations For Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.

Haas, L. (1993). Nurturing Fathers and Working Mother. In J. C. Hood (Ed.), *Men, Work, and Family* (pp. 238-261). Newbury Park, C.A.: Sage.

Hackett, G. (1997). Self-Efficacy in Career Choice and Development. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp. 232-258). Cambridge: University Press.

Hall, W. A. & Callery, P. (2003). Balancing Personal and Family Trajectories: An International Study of Dual-Earner Couples With Pre-School Children. *International Journal of Nursing Studies*, 40(4), 401-412.

Hammer, L. B., Allen, E. & Grigsby, T. D. (1997). Work-Family Conflict in Dual-earner Couples: Within-individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.

Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R. & Shafiro, M. V. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.

Hausen, K. (2000). Arbeit und Geschlecht. In J. Kocka & C. Offe (Eds.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit* (pp. 343–361). Frankfurt/New York: Campus.

Havighurst, R. J. (1953). *Human Development and Education*. Chicago, Ill. [u.a.]: McKay.

Helfmann, B. (2003). *Chancen und Risiken täglich verkürzter Erwerbsarbeit für Gesundheit und Familie : ein 24-Stunden-Belastungs- und Beanspruchungsvergleich*. Technische Universität Dresden, München [u.a.] : Hampp.

Hill, P. B. & Kopp, J. (2002). *Familiensoziologie. Grundlagen und theoretische Perspektiven*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New York; London: Plenum Press.

Hofer, M., Noack, P., Wild, E. & Kracke, B. (1996). *Individualisation und Sozialer Wandel. Zweiter Fortsetzungsantrag an die Deutsche Forschungsgemeinschaft*. Mannheim: Universität Mannheim.

Holm, S. (1979). A Simple Sequentially Rejective Multiple Test Procedure. *Scandinavian Journal of Statistics*, 6, 65-70.

Huinink, J. J. & Röhler, H. K. A. (2005). *Liebe und Arbeit in Paarbeziehungen*. Würzburg: Ergon Verlag.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln. (2004). *Deutschland Altert - Die demographische Herausforderung*. Deutscher Instituts-Verlag GmbH: Köln.

Jerusalem, M. & Mittag, W. (1997). Self-Efficacy in Stressful Life Transitions. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: University Press.

Jones, F. & Fletcher, B. (1993). An Empirical Study of Occupational Stress Transmission in Working Couples. *Human Relations*, 46(7), 881-803.

Jürgens, K. (2005). Kein Ende von Arbeitszeit und Familie. In A. Mischau & M. Oechsle (Eds.), *Arbeitszeit - Familienzeit - Lebenszeit. Verlieren wir die Balance?* (pp. 34-53). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kalveram, A. B. (2008). *Work-Life-Balance in einer sich wandelnden Welt: Entwicklung und Validierung des Work-Life-Balance Index (WoLiBaX) zur Erfassung der Interaktionsprozesse zwischen Arbeit, Familie und Freizeit*. Friedrich-Schiller Universität, Jena.

Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of Two Modes of Stress Measurement: Daily Hassles and Uplifts Versus Major Life Events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1-39.

Kastner, M. (2004). *Die Zukunft der Work Life Balance. Wie lassen sich Beruf und Familie, Arbeit und Freizeit miteinander vereinbaren?* Kröning: Asanger Verlag.

Katz, P. & Schmidt, A. R. (1991). *Wenn Alltag zum Problem wird*. Stuttgart: Verlag für angewandte Psychologie (Verlagsgruppe Hogrefe).

Kaufmann, G. (2000). Do Gender Role Attitudes Matter? Family Formation and Dissolution Among Traditional and Egalitarian Men and Women. *Journal of Family Issues*, 21(1), 128-144.

Keene, J. R. & Reynolds, J. R. (2005). The Job Costs of Family Demands: Gender Differences in Negative Family-to-Work Spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275-299.

Kenny, D. A., Kashy, D. A. & Cook, W. L. (2006). *Dyadic data analysis*. New York, NY [u. a.]: Guilford Press.

King, L. A., Mattimore, L. K., King, D. W. & Adams, G. A. (1995). Family Support Inventory For Workers: A New Measure of Perceived Social Support From Family Members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (2005). Work-Family Culture in Organizations: Theoretical and Empirical Approaches. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and Family. An International Research Perspective* (pp. 87-120). Mahwah, NJ [u.a.] Lawrence Erlbaum Associates.

Klenner, C. & Strauß, S. (2004). Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Kline, M. & Cowan, P. A. (1988). Re-thinking the connections among "work" and "family" and well-being. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 3, 61-90.

Kluwer, E. S. (1998). Response to Gender Inequality in the Division of Family Work: The Status Quo Effect. *Social Justice Research*, 11(3), 337-357.

Kluwer, E. S., Heesink, J. A. M. & Van de Vliert, E. (1996). Marital Conflict About the Division of Household Labor and Paid Work. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 958-969.

Kohn, M. L. & Schooler, C. (1982). *Work and Personality. An Inquiry Into the Impact of Social Stratification*. Norwood, New Jersey: Alex Publishing Corporation.

Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.

Krause, S. (2004). *Integration von Arbeit und Familie bei einem Automobilhersteller: Eine Tagebuchstudie an Paaren*. Universität Jena, Jena.

Kulik, L. (2002). The Impact of Social Background on Gender-Role Ideology: Parents' Versus Children's Attitudes. *Journal of Family Issues*, 23(1), 53-73.

Laireiter, A. (1993). Belastende Aspekte Sozialer Netzwerke und Sozialer Unterstützung. Ein Überblick über den Phänomenbereich und die Methodik. In A. Laireiter (Ed.), *Soziales Netzwerk und Soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde* (pp. 101-111). Bern; Göttingen; Toronto, Seattle: Huber.

Lavee, Y. & Katz, R. (2002). Division of Labor, Perceived Fairness, and Marital Quality: The Effect of Gender Ideology. *Journal of Marriage and the Family*, 64, 27-39.

Lazarus, R. S. (1999). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer.

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1996). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Lazarus, R. S. & Launier, R. (1981). Stressbezogene Transaktionen zwischen Person und Umwelt. In J. R. Nitzsch (Ed.), *Stress: Theorien, Untersuchungen, Maßnahmen* (pp. 213-259). Bern [u.a]: Huber.

Lei, M. & Lomax, R. G. (2005). The Effect of Varying Degrees of Nonnormality in Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 12, 1 – 27.

Ludwig-Mayerhofer, W. & Grail, W. (1993). Soziales Netzwerk/ Soziale Unterstützung - zum Verhältnis persönlicher und sozialer Ressourcen. In A. Laireiter (Ed.), *Soziales Netzwerk und Soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde* (pp. 78-87). Bern; Göttingen; Totonto; Seattle: Huber.

MacNair, R. & Elliot, T. R. (1992). Self-Perceived Problem-Solving Ability, Stress Appraisal, and Coping over Time. *Journal of Research in Personality*, 26, 150-164.

Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time, and Commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.

Matsui, T., Oshawa, T. & Onglatco, M.-L. (1995). Work-Family Conflict and the Stress-buffering Effects of Husbands Support and Coping Behavior Among Japanese Married Working Woman. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.

Mayring, P. (1994). Die Erfassung subjektiven Wohlbefindens. In A. E. Abele & P. Becker (Eds.), *Wohlbefinden: Theorie, Empirie, Diagnostik* (pp. 51-69). Weinheim; München: Juventa Verlag.

Metz-Göckel, S. (2004). Wenn die Arbeit die Familie frisst: Work Life Balance ein Genderproblem? In M. Kastner (Ed.), *Die Zukunft der Work Life Balance* (pp. 107-139). Kröning: Ansanger Verlag.

Mikula, G. (1998). Division of Household Labor and Perceived Justice: A Growing Field of Research. *Social Justice Research*, 11(3), 215-241.

Mikula, G. & Freudenthaler, H. H. (2002). Division of tasks and duties and the perception of justice: The case of household chores. *Psychologische Beiträge*, 44, 567-584.

Moen, P. & Sweet, S. (2002). Two Careers, One Employer: Couples Working for the Same Corporation. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 466-483.

Moen, P. & Sweet, S. (2004). From 'Work-Family' To 'Flexible Careers'. A Life Course Reframing. *Community, Work & Family*, 7(2), 209-226.

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

Mühling, T., Rost, H., Rupp, M. & Schulz, F. (2006). *Kontinuität trotz Wandel. Die Bedeutung traditioneller Familienleitbilder für die Berufsverläufe von Müttern und Vätern*. Weinheim und München: Juventa Verlag.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family and Family-Work Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.

Nickel, H. M. (1993). Mitgestalterinnen des Sozialismus – Frauenarbeit in der DDR. In G. Helwig & H. M. Nickel (Eds.), *Frauen in Deutschland 1945-1992* (pp. 233-256). Berlin: Akademie Verlag.

Nielson, T. R., Carlson, D. S. & Lankau, M. J. (2001). The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-381.

O'Driscoll, M. P., Poelmans, S. A. Y., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L. & Sanchez, J. I. (2003). Family Responsive Interventions, Perceived Organizational and Supervisor Support, Work-Family Conflict, and Psychological Strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.

Oishi, S., Diener, E. & Lucas, R. E. (2007). The Optimum Level of Well-Being: Can People be too happy? *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 346-360.

Opielka, M. (2002). Familie und Beruf - Eine deutsche Geschichte. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 22-23, 20-30.

Ormel, J., Lindenberg, S., Steverink, N. & Verbrugge, L. M. (1999). Subjective Well-Being and Social Production Function. *Social Indicator Research*, 46, 61-90.

Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work - family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.

Pearlin, L. I. & Turner, H. A. (1995). The Family as a Context of the Stress Process. In S. V. Kasl & C. L. Cooper (Eds.), *Research Methods in Stress and Health Psychology*. Chichester ; New York: John Wiley & Sons Ltd.

Perkonigg, A. (1993). Soziale Unterstützung und Belastungsverarbeitung: Ein Modell zur Verknüpfung der Konzepte und Analyse von Unterstützungsprozessen. In A. Lai-reiter (Ed.), *Soziales Netzwerk und soziale Unterstützung: Konzepte, Methoden und Befunde* (pp. 115-127). Bern; Göttingen; Toronto; Seattle: Huber.

Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L. & Crouter, A. C. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981-998.

Pfau-Effinger, B. (2003). Soziokulturelle Bedingungen staatlicher Geschlechterbedingungen. In B. Heinze (Ed.), *Geschlechtersoziologie. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* (pp. 487-511). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Pittman, J. F. (1994). Work/Family Fit as a Mediator of Work Factors on Marital Tensions: Evidence from the Interface of Greedy Institutions. *Human Relations*, 47(2), 183-209.

Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24(4), 417-427.

Poelmans, S. A. Y. (2005). *Work and Family: An International Research Perspective*. Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates.

Presser, H. B. (2004). Employment in a 24/ 7 Economy - Challenges for the family. In A. C. Crouter & A. Booth (Eds.), *Work-Family-Challenges for Low Income Parents and Their Children* (pp. 83-105). Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates Inc Publishers.

Prince Cooke, L. (2006). "Doing Gender" in Context: Household Bargaining and Risk of Divorce in Germany and the United States. *American Journal of Sociology*, 112(2), 442-472.

Rappoport, R. & Rappoport, R. N. (1990). Dual-Career Families - The Evolution of a Concept. In E. Trist & H. Murray (Eds.), *The Social Engagement of Social Science* (pp. 351–372). Philadelphia: The University of Philadelphia Press.

Raudenbush, S. W. & Bryk, A. S. (2005). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Thousand Oaks, CA [u.a.] Sage Publications.

Repetti, R. L. & Wood, J. (1997). Effects of Daily Stress at Work on Mothers' Interaction with Pre-Schoolers. *Journal of Family Psychology*, 11, 90-108.

Richter, P. G. & Helfmann, B. (1998). Alternative Arbeitszeitmodelle aus der Sicht von Beschäftigten. In Bundesvorstand des DGB (Ed.), *Gewerkschaftliche Monatshefte* (pp. 98-108). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Riediger, M. (2001). *On the dynamic relations among multiple goals: Intergoal conflict and intergoal facilitation in younger and older adulthood*. Doctoral dissertation, Freie Universität Berlin, Germany.

Riediger, M. & Freund, A. M. (2004). Interference and Facilitation among Personal Goals: Differential Associations with Subjective Well-Being and Persistent Goal Pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(12), 1511-1523.

Rijswijk, K., Bekker, M. H. J., Rutte, C. G. & Croon, M. A. (2004). The Relationship Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 286-295.

Rohmann, E. (2000). *Gerechtigkeitserleben und Erwartungserfüllung in Partnerschaften*. Frankfurt/ M.: Peter Lang GmbH.

Rüling, A. (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen - Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt; New York: Campus.

Satorra, A. & Bentler, P. M. (2001). A Scaled Difference Chi-Square Test Statistic For Moment Structure Analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514.

Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.

Scheck, C. L., Kinicki, A. J. & Davy, J. A. (1997). Testing the Mediating Processes Between Work Stressors and Subjective Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 96-123.

Schmitz, B. (1989). *Einführung in die Zeitreihenanalyse. Modelle, Softwarebeschreibungen, Anwendungen*. Bern: Verlag Hans Huber.

Schneewind, K. A. (1997). Impact of Family Processes on Control Beliefs. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies* (pp. 114-148). Cambridge: University Press.

Schneewind, K. A. (2005). *Family Life and Professional Work - Conflict and Synergy - Final Report of the EU-Project 'FamWork'*. Veröffentlichung im Internet unter: <http://www.eu-project-famwork.org/> (letzter Zugriff: 22.11.2006).

Schneider, N. F., Limmer, R. & Ruckdeschel, K. (2002). *Berufsmobilität und Lebensform - Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar?* Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 208: Kohlhammer.

Schröder, K. (1997). Persönliche Ressourcen und Bewältigung. In R. Schwarzer (Ed.), *Gesundheitspsychologie: Ein Lehrbuch* (pp. 319-347). Göttingen [u.a.] Hogrefe, Verl. für Psychologie.

Schulz, F. (2006). Häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf. In W. E. Fthenakis & M. R. Textor (Eds.), *Online Familienhandbuch*. München: Staatsinstitut für Frühpädagogik.

[http://www.familienhandbuch.de/cmain/f\\_Fachbeitrag/a\\_Familienforschung/s\\_2110.html](http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Familienforschung/s_2110.html)

(letzter Zugriff: 17.03.08).

Schulz, F. & Blossfeld, H.-P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58(1), 23-49.

Schwarzer, R. (Ed.). (1986 ). *Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit* . Forschungsbericht 5, Institut für Psychologie, Freie Universität Berlin.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Sembill, D. (1992). *Problemlösefähigkeit, Handlungskompetenz und Emotionale Befindlichkeit* (Vol. 10). Göttingen [u.a.]: Hogrefe Verlag für Psychologie.

Settersten, R. A. & Hagestad, G. O. (1996). What's the Latest? Cultural Age Deadlines for Family Transitions. *The Gerontologist*, 36(2), 178-188.

Settersten, R. A. & Hagestad, G. O. (1996). What's the Latest? II. Cultural Age Deadlines for Educational and Work Transitions. *The Gerontologist*, 36(5), 602-613.

Shelton, B. A. (1996). The division of household labour. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.

Sieber, S. D. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Skinner, E. A. (1995). *Perceived Control, Motivation, and Coping*. Thousand Oaks [u.a.]: Sage.

Spiegler, K. (2003). *Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie aus der Sicht erwerbstätiger Elternpaare - Eine Untersuchung zu Vorbedingungen, Auswirkungen und Moderatoren des Interrollen-Konflikts*. Unveröffentlichte Magisterarbeit: Universität Jena.

Statistisches Amt der DDR. (1990). *Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik*. Berlin: Haufe.

Statistisches Bundesamt. (2005). *Leben und Arbeiten in Deutschland - Ergebnisse des Mikrozensus 2004*. Wiesbaden: Pressestelle des statistischen Bundesamtes.

Statistisches Bundesamt. (2008). *Statistisches Jahrbuch 2008 für die Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Dissertation der Universität Erlangen-Nürnberg: Shaker Verlag Aachen.

Strohmeyer, R. & Tonoyan, V. (2007). Working Part-Time or Full-Time? : On the Impact of Family Context and Institutional Arrangements on Atypical Work. A Cross-National Comparison of Female Self-Employment in Western and Eastern Europe. In M. Dowling & J. Schmude (Eds.), *Empirical Entrepreneurship in Europe: New Perspectives* (pp. 112-134). Cheltenham [u.a.]: Elgar.

Stutzer, A. & Frey, B. S. (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married? . *Journal of Socio-Economics*, 35(2), 326-347.

Suitor, J. J. (1991). Marital quality and satisfaction with the division of labor across the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 427-438.

Thibaut, J. & Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: Wiley.

Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping and Social Support Processes: Where Are We? What Next? *Journal of Health and Social Behavior*(extra issue), 53-79.

Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Thompson, A. & Bolger, N. (1999). Emotional Transmission in Couples Under Stress. *Journal of Marriage and Family*, 61, 38-48.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L. & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough - The Influence of Work-Family Culture On Benefit Utilization, Organizational Attachment and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Thompson, L. (1991). Family work - Women's sense of fairness. *Journal of Family Issues*, 12, 181-196.

Thompson, L. & Walker, A. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 845-871.

Tinsley, H. E. (2000). The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.

Trimpop, R. M. (1999). *Organisationaler Wandel im Arbeits-, Verkehrs-, Gesundheits- und Umweltschutz. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*. Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft GmbH.

Trimpop, R. M., Förster, G., Kracke, B. & Kalveram, A. B. (2003). *Neue Qualität der Arbeit: Stresskompetenzentwicklung als Instrument zur Gesundheitsförderung bei Organisationsangehörigen eines Automobilherstellers mit familiärer und beruflicher Doppelbelastung: Das StrAFF Projekt*. Projektbericht.

Vermunt, J. K., Tran, B. & Magidson, J. (2008). Latent Class Models in Longitudinal Research. In S. Menard (Ed.), *Handbook of Longitudinal Research: Design, Measurement, and Analysis* (pp. 373-385). Burlington, MA: Elsevier.

Vinokur, A. D., Price, R. H. & Caplan, R. D. (1996). Hard Times and Hurtful Partners: How Financial Strain Affects Depression and Relationship Satisfaction of Unemployed Persons and Their Spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 166-179.

Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. & Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.

Vondracek, F. W. & Hartung, P. J. (2002). Introduction: Innovating Career Development Using Advances in Life Course and Life-Span Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 375-380.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.

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

Voydanoff, P. (2005). Towards a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

Wallace, J. E. & Young, M. C. (2007). Parenthood and Productivity: A Study of Demands, Resources, and Family-Friendly Firms. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 110-122.

Walsh, J. (2007). Experiencing Part-Time Work: Temporal Tensions, Social Relations, and Work-Family Interface. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 155-177.

Walster, E., Walster, G. W. & Berscheid, E. (1978). *Equity. Theory and Research*. Boston: Allyn and Bacon.

Westman, M. & Vinokur, A. D. (1998). Unravelling the Relationship of Distress Levels Within Couples: Common Stressors, Empathetic Reactions, or Crossover via Social Interaction? *Human Relations*, 51(2), 137-156.

Wiese, B. S. (2000). *Berufliche und familiäre Zielstrukturen - ein Anwendungsbeispiel zum Meta-Modell der selektiven Optimierung mit Kompensation*. Münster: Waxmann.

Wiese, B. S. (2004a). Berufliche Ziele als entwicklungsregulative Herausforderung. In B. S. Wiese (Ed.), *Individuelle Steuerung beruflicher Entwicklung : Kernkompetenzen in der modernen Arbeitswelt* (pp. 11-34). Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verlag.

Wiese, B. S. (2004b). Konflikte zwischen Beruf und Familie im Alltagserleben erwerbstätiger Paare. Querschnittliche und Prozessuale Analysen. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 35(1), 45-58.

Wiese, B. S. & Freund, A. M. (2000). The Interplay of Work and Family in Young and Middle Adulthood. In J. Heckhausen (Ed.), *Motivational Psychology of Human Development: Developing Motivation and Motivating Development* (pp. 233-249). Amsterdam [u.a.]: Elsevier Science.

Wiese, B. S., Freund, A. M. & Baltes, P. B. (2000). Selection, Optimization, and Compensation - An Action-Related Approach to Work and Partnership. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 273-300.

Wrosch, C. & Heckhausen, J. (1999). Control Processes Before and After Passing a Developmental Deadline: Activation and Deactivation of Intimate Relationship Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(2), 415-427.

Wrosch, C. & Heckhausen, J. (2005). Being On-Time or Off-Time: Developmental Deadlines for Regulating One's Own Development. In A.-N. Perret-Clermont, J.-P. Bronckart, A. Flammer, S. Lambomez, D. Miéville, J.-F. Perret & W. J. Perrig (Eds.),

*Thinking Time: A Multidisziplinäre Perspektive on Time* (pp. 111-123). Cambridge, Mass. [u.a.]: Hogrefe.

Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals: Goal Disengagement, Goal Reengagement, and Subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494-1508.

## Anhänge 1 bis 3

### 1 Darstellung der verwendeten Skalen mit ihren englischen Originalversionen

Im Folgenden werden die Skalen der Fragebogenstudie mit ihren englischen Originalversionen aufgeführt. Die Skalen der Tagebuchstudie werden nicht noch einmal dargestellt, da sie bereits vollständig bei der Beschreibung des Tagebuchs genannt wurden.

#### Skalen zur Erfassung von Arbeitsstressoren

##### Arbeitsüberlastung (Camman et al., 1979)

I have too much work to do everything well.

I never seem to have enough time to get everything done in my job.

My work is often too much for me.

Ich habe zu viel bei der Arbeit zu tun, um alles gut machen zu können.

Ich habe den Eindruck, nie genügend Zeit zu haben, um alles zu schaffen.

Meine Arbeit überfordert mich oft.

##### Arbeitskontrolle (Kohn & Schooler, 1982)

In welchem Maße können Sie Ihre Arbeit frei und unabhängig planen und durchführen?

In welchem Maße können Sie selbst bestimmen, wie und wann Sie Ihre Arbeit durchführen?

In welchem Maße können Sie bei Ihrer Tätigkeit (mit-)bestimmen, in welcher Reihenfolge Sie Ihre Arbeiten erledigen?

In welchem Maße erfordert und erlaubt Ihre Tätigkeit, verschiedene Kenntnisse oder Fertigkeiten anzuwenden?

In welchem Maße erfordert Ihre Tätigkeit, stets neue Dinge hinzu zu lernen?

In welchem Maße setzt Ihre Tätigkeit umfangreiche Kenntnisse und eine hohe Qualifikation voraus?

**Zeitliche Flexibilität (Clark, 2001)**

I am able to arrive and depart from work when I want.

I am free to work the hours that are best for my schedule.

There is no flexibility in my schedule. (-)

It is O.K. with my employer if I work at home.

I would easily take a day off or work, if I want to.

Ich kann zur Arbeit kommen und die Arbeit verlassen, wann ich möchte.

Ich kann mir meine Arbeitszeit meinen Bedürfnissen entsprechend einteilen.

Ich habe keinerlei Arbeitszeitflexibilität. (-)

Es ist für meinen Arbeitgeber in Ordnung, wenn ich zu Hause arbeite, statt im Betrieb.

Ich kann mir ohne Probleme einen Tag frei nehmen, wenn ich das möchte.

**Erfassung der elterlichen Überlastung als Merkmale des Familienlebens****Elterliche Belastung (Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999)**

How often do you feel that your child(ren) is/ are making too many demands on you?

How often do you feel you have too much work to do as a parent?

In general, how often do you feel overwhelmed by the demands of parenting?

Wie oft denken Sie, dass Ihr/e Kind/er zu viel von Ihnen abverlangen?

Wie oft denken Sie, dass Sie als Elternteil zu viel zu tun haben?

Generell gesehen, wie oft fühlen Sie sich von den Anforderungen an Ihr Elterndasein überfordert?

**Erfassung der individuellen, dyadischen und externen Ressourcen****Problemlösefähigkeit (Hofer et al., 1996)**

Wenn ich Schwierigkeiten habe, überlege ich, wodurch ich sie ändern kann.

Für mich ist es wichtig, die Konsequenzen einer Entscheidung vorher zu überlegen.

Wenn ich ein Problem genauer betrachte, finde ich Hinweise auf die Lösung.

Wenn ich Schwierigkeiten habe, überlege ich, wie sie entstanden sind.

Für mich ist es wichtig Ziele ausdauernd zu verfolgen.

Wenn ich das gesteckte Ziel nicht erreiche, suche ich nach anderen Lösungen.

### **Selbstwirksamkeit (Schwarzer, 1986)**

Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege mich durchzusetzen.

In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.

Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.

Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meistens mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.

### **Dyadisches Coping (Bodenmann, 1995)**

Ich gebe meinem/r Partner/in das Gefühl, dass ich ihn verstehe.

Ich höre ihm/ihr zu, gebe ihm/ihr Raum, sich auszusprechen.

Ich nehme ihn/sie in die Arme und bin zärtlich zu ihm/ihr.

Ich tröste ihn/sie und spreche Ihm/ihr gut zu.

Ich übernehme Aufgaben und Tätigkeiten, die er/sie sonst macht, um ihn/sie zu entlasten.

Ich versuche, mit meinem/r Partner/in die Situation zu analysieren und ihm/ihr zu helfen, das Problem zu verstehen.

Ich packe zu, wenn er/sie zuviel zu tun hat, um ihn/sie zu entlasten.

### **Stresskommunikation (Bodenmann, 1995)**

Ich teile meinem/r Partner/in mit, wenn ich froh über seine/ihre praktische Unterstützung oder sachlichen Ratschläge und Hilfestellungen bin.

Ich bitte meine/n Partner/in, Aufgaben und Tätigkeiten zu übernehmen, wenn ich überlastet bin.

Ich zeige meinem/r Partner/in durch mein Verhalten, dass ich mich belastet fühle und dass es mir nicht gut geht.

Ich sage meinem/r Partner/in offen, wie ich mich fühle und dass ich froh über seine/ihre Unterstützung wäre.

Ich versuche meinen Stress vor meinem/r Partner/in zu verbergen, damit er/sie nichts davon merkt.

### **Zeitliche Anforderungen (Thompson et al., 1999)**

To get ahead at this organization, employees are expected to work more than 50 hours a week, whether at the workplace or at home.

Employees are regularly expected to put their jobs before their families.

Employees are often expected to take work home at night and/ or on weekends.

To be viewed favourably by top management, employees in this organization must constantly put their jobs ahead of their families or personal lives.

Um in diesem Unternehmen voran zu kommen, wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie mehr als 50h die Woche arbeiten (sei es am Arbeitsplatz oder zu Hause).

Es wird von den Angestellten regelmäßig erwartet, dass sie ihrer Arbeit gegenüber ihrer Familie den Vorrang geben.

Es wird erwartet, dass man abends oder übers Wochenende Arbeit mit nach Hause nimmt.

Um vom oberen Management günstig beurteilt zu werden, müssen Mitarbeiter dauerhaft bereit sein, ihren Beruf über ihr Familien- bzw. Privatleben zu stellen.

### **Negative Karrierekonsequenzen (Thompson et al., 1999) (selbst entwickelte Items)**

Many employees are resentful when men in this organization take extended leaves to care for newborn or adopted children.

Many employees are resentful when women in this organization take extended leaves to care for newborn or adopted children.

In this organization employees who participate in available work-family programs (e.g., job sharing, part-time work) are viewed as less serious about their careers than those who do not participate in these programs.

To turn down a promotion or transfer for family related reasons will seriously hurt one's career progress in this organization.

Viele Mitarbeiter sind verärgert, wenn Männer längeren Erziehungsurlaub nehmen.

Viele Mitarbeiter sind verärgert, wenn Frauen längeren Erziehungsurlaub nehmen.

Mitarbeiter, die familienunterstützende Maßnahmen (z. B. Jobsharing, Teilzeit) in Anspruch nehmen, werden im Vergleich zu anderen Mitarbeitern als weniger ernsthaft an ihrer Karriere interessiert beurteilt.

In diesem Unternehmen haben Mitarbeiter, die sich auf flexible Arbeitszeiten einlassen, geringere Aufstiegschancen als andere Mitarbeiter.

### **Positive Karrierekonsequenzen (selbst entwickelte Items)**

In meinem Unternehmen ist Teilzeitarbeit kein Karrierehindernis.

In meinem Unternehmen kann man auch mit Teilzeitarbeit verantwortungsvolle Positionen einnehmen.

In meinem Unternehmen kann man auch in Teilzeitarbeit anspruchsvolle Tätigkeiten erledigen.

In meinem Unternehmen ist es akzeptiert, in Teilzeitarbeit zu arbeiten, wenn man Kinder hat.

### **Vorgesetztenunterstützung (Clark, 2001)**

My supervisor understands my family demands.

My supervisor listens when I talk about my family.

My supervisor acknowledges that I have obligations as a family member.

Mein Vorgesetzter versteht meine familienbezogenen Anforderungen.

Mein Vorgesetzter hört mir zu, wenn ich über meine Familie spreche.

Mein Vorgesetzter versteht, dass ich auch familiäre Pflichten habe.

### **Vorgesetztenunterstützung (Thompson et al., 1999)**

In general, managers in this organization are quite accommodating of family-related needs.

Higher management in this organization encourages supervisors to be sensitive to employees' family and personal concerns.

Middle managers and executives in this organization are sympathetic toward employees' child care responsibilities.

Middle managers and executives in this organization are sympathetic toward employees' elder care responsibilities.

This organization is supportive of employees who want to switch to less demanding jobs for family reasons.

In this organization it is generally okay to talk about one's family at work.

In this organization employees can easily balance their work and family lives.

This organization encourages employees to set limits on where work stops and home life begins.

Im Allgemeinen sind die Vorgesetzten in diesem Unternehmen den familienbezogenen Bedürfnissen der Mitarbeiter gegenüber sehr entgegenkommend.

Die Unternehmensleitung ermutigt leitende Angestellte, den privaten Bedürfnissen und Sorgen ihrer Mitarbeiter aufmerksam gegenüber zu treten.

Das mittlere Management und die Geschäftsführung haben Verständnis für die Fürsorgepflicht der Mitarbeiter gegenüber ihren Kindern.

Das mittlere Management und die Geschäftsführung haben Verständnis dafür, dass sich Mitarbeiter um ältere Familienangehörige kümmern.

Dieses Unternehmen unterstützt Mitarbeiter, die aus familiären Gründen zu weniger fordernden Arbeitsplätzen wechseln möchten.

In der Regel hat in diesem Unternehmen niemand etwas dagegen, wenn am Arbeitsplatz über die Familie gesprochen wird.

In diesem Unternehmen können Mitarbeiter leicht ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familienleben herstellen.

Dieses Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter, klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu setzen.

### **Vorgesetztenunterstützung (selbst entwickelte Items)**

Mein Arbeitgeber könnte mehr für die bei ihm arbeitenden Leute tun, die Kinder haben, wenn er nur wollte. (-)

Mein Vorgesetzter hat mit mir über Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesprochen.

Mein Vorgesetzter berücksichtigt familiäre Angelegenheiten bei der Festlegung von Terminen.

## **Erfassung des Interrollenkonflikts**

### **Work-to-Family Conflict (Netemeyer et al., 1996)**

The demands of my work interfere with my home and family life.

The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.

Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.

My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.

Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities.

Die Anforderungen meiner Arbeit beeinträchtigen mein Familienleben.

Die Menge an Zeit, die meine Arbeit benötigt, macht es schwierig Familienverpflichtungen zu erfüllen.

Dinge, die ich zu Hause machen möchte, kann ich wegen Anforderungen, die meine Arbeit an mich stellt, nicht machen.

Meine Arbeit erzeugt Belastungen, die es schwierig machen, Familienpflichten zu erfüllen.

Aufgrund arbeitsbezogener Pflichten, muss ich die Pläne für meine Familienaktivitäten ändern.

### **Family-to-Work Conflict (Netemeyer et al., 1996)**

The demands of my family or spouse/ partner interfere with work-related activities.

I have to put off doing things at work because of demands on my time at home.

Things I want to do at work do not get done because of the demands of my family or spouse/ partner.

My home life interferes with my responsibilities at work such as getting to work on time, accomplishing daily tasks, and working overtime.

Family-related strain interferes with my ability to perform job-related duties.

Die Anforderungen meiner Familie bzw. meines/r Partners/in beeinträchtigen meine Tätigkeiten bei der Arbeit.

Ich muss Dinge bei der Arbeit wegen Verpflichtungen zu Hause liegen lassen.

Dinge, die ich bei der Arbeit machen möchte, kann ich nicht machen wegen Forderungen, die meine Familie/ mein Partner an mich stellt.

Mein Familienleben behindert die Erfüllung von Pflichten meiner Arbeit, wie z.B. pünktlicher Arbeitsbeginn, Überstunden machen, Erfüllung der täglichen Aufgaben.

Familienbezogene Belastung beeinträchtigt meine Fähigkeit arbeitsbezogene Pflichten zu verrichten.

## **Erfassung des Wohlbefindens**

### **Lebenszufriedenheit (Diener et al., 1985)**

In most ways my life is close to ideal.

The conditions of my life are excellent.

I am satisfied with my life.

So far I have gotten the important things I want in life.

If I could live my life over, I would change nothing.

Meistens ist mein Leben ideal.

Die Bedingungen meines Lebens sind hervorragend.

Ich bin völlig zufrieden mit meinem Leben.

Bisher habe ich alle wichtigen Dinge bekommen, die ich im Leben gewünscht habe.

Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich fast nichts ändern.

### **Depressivität (Goldberg et al., 1972)**

Ich habe mich in der letzten Zeit häufig für einen wertlosen Menschen gehalten.

Ich habe in der letzten Zeit häufig den Eindruck gehabt, nichts tun zu können, weil ich zu nichts mehr genug Mut hatte.

Ich habe in der letzten Zeit häufig den Eindruck gehabt, dass mir alles über den Kopf wächst.

Ich habe in der letzten Zeit häufig das Gefühl gehabt, dass es sich nicht lohnt zu leben.

Ich war in der letzten Zeit häufig niedergeschlagen und betrübt.

## 2 Der Kolmogorov-Smirnov-Test auf Normalverteilung für alle verwendeten Skalen

### Normalverteilungsprüfung für Items und Skalen der ostdeutschen Stichprobe der Fragebogenuntersuchung

**Tabelle 49: Kolmogorov Smirnov Test für Items und Skalen der ostdeutschen Stichprobe der Fragebogenuntersuchung**

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Strukturelle Variablen</b>								
Alter des jüngsten Kindes	70	3.75	2.40	.22	.22	-.09	1.87	.00
Im Haushalt lebende Kinder	70	1.71	.80	.27	.27	-.23	2.30	.00
Hausarbeit am Tag der Frau	70	1.86	.98	.28	.28	-.19	2.38	.00
Hausarbeit am Wochenende der Frau	70	3.43	1.81	.17	.17	-.08	1.39	.04
Hausarbeit pro Tag durch Partner	66	.89	.85	.31	.31	-.19	2.55	.00
Geschätzte Hausarbeit am Wochenende durch Partner	70	1.62	1.49	.24	.24	-.14	2.03	.00
Hausarbeit am Tag des Mannes	70	.98	.66	.29	.29	-.26	2.39	.00
Hausarbeit am Wochenende des Mannes	70	2.08	1.15	.24	.24	-.12	2.01	.00
Geschätzte Hausarbeit pro Tag durch Partnerin	65	2.11	1.36	.29	.29	-.18	2.30	.00
Hausarbeit am WE durch Partnerin	66	3.12	1.95	.16	.16	-.09	1.31	.06
Objektive Differenz in der Hausarbeit am Tag	70	.88	1.07	.23	.23	-.16	1.90	.00
Objektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende	70	1.36	1.40	.17	.17	-.11	1.45	.03
<b>Arbeitsstressoren der Frau</b>								
Arbeitszeit der Frau pro Woche	68	32.45	10.19	.18	.18	-.17	1.45	.03
Arbeitskontrolle der Frau	70	3.35	.71	.10	.10	-.08	.87	.43
Arbeitsüberlastung der Frau	70	2.40	.92	.10	.10	-.09	.81	.53
Zeitliche Flexibilität der Frau	70	2.23	.84	.15	.15	-.09	1.28	.07

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

Tabelle 49 (Fortsetzung)

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Familienstressoren der Frau</b>								
Elterliche Überlastung der Frau	70	2.66	.63	.12	.12	-.12	1.04	.23
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Tag der Frau	66	1.05	1.07	.26	.21	-.26	2.08	.00
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende der Frau	70	1.82	1.60	.20	.20	-.10	1.65	.01
<b>Individuelle Ressourcen der Frau</b>								
Selbstwirksamkeit der Frau	70	3.30	.47	.10	.09	-.10	.84	.48
Problemlösefähigkeit der Frau	70	3.86	.47	.10	.10	-.07	.84	.49
<b>Dyadische Ressourcen der Frau</b>								
Stresskommunikation der Frau	70	3.41	.62	.16	.12	-.16	1.35	.05
Dyadisches Coping der Frau	70	3.51	.55	.08	.07	-.08	.67	.75
<b>Externe Ressourcen der Frau</b>								
Vorgesetztenunterstützung der Frau	70	3.37	1.01	.13	.12	-.13	1.12	.16
Zeitliche Anforderungen der Frau	70	3.70	1.00	.13	.10	-.13	1.12	.16
Positive Karrierekonsequenzen der Frau	70	3.40	1.06	.08	.08	-.08	.70	.71
Negative Karrierekonsequenzen der Frau	70	4.24	.57	.16	.09	-.16	1.35	.05
<b>Konfliktempfinden der Frau</b>								
Arbeits-Familienkonflikt der Frau	70	2.49	.81	.14	.08	-.14	1.16	.14
Familien-Arbeitskonflikt der Frau	70	1.72	0.67	.17	.17	-.14	1.40	.04
<b>Wohlbefinden der Frau</b>								
Lebenszufriedenheit der Frau	70	3.49	.65	.10	.10	-.07	.84	.48
Depressivität der Frau	70	1.82	.63	.14	.14	-.10	1.16	.14
Somatische Beschwerden der Frau	70	2.48	.68	.12	.12	-.07	.99	.28

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

Tabelle 49 (Fortsetzung)

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Arbeitsstressoren des Mannes</b>								
Arbeitszeit des Mannes pro Woche	70	42.16	6.86	.30	.30	-.25	2.47	.00
Arbeitskontrolle des Mannes	70	3.58	.74	.10	.06	-.10	.82	.51
Arbeitsüberlastung des Mannes	70	2.56	.98	.11	.11	-.07	.95	.33
Zeitliche Flexibilität des Mannes	70	2.52	1.06	.15	.15	-.08	1.22	.10
<b>Familienstressoren des Mannes</b>								
Elterliche Überlastung des Mannes	70	2.31	.56	.18	.18	-.10	1.51	.02
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Tag des Mannes	65	1.13	1.29	.25	.25	-.14	2.01	.00
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende des Mannes	66	1.01	1.86	.14	.14	-.14	1.16	.14
<b>Individuelle Ressourcen des Mannes</b>								
Selbstwirksamkeit des Mannes	70	3.64	.56	.14	.14	-.08	1.14	.15
Problemlösefähigkeit des Mannes	70	4.09	.55	.19	.19	-.13	1.59	.01
<b>Dyadische Ressourcen des Mannes</b>								
Stresskommunikation des Mannes	70	3.21	.66	.14	.14	-.12	1.17	.13
Dyadisches Coping des Mannes	70	3.57	.56	.09	.09	-.06	.76	.62
<b>Externe Ressourcen des Mannes</b>								
Vorgesetztenunterstützung des Mannes	70	3.19	.83	.10	.10	-.08	.80	.54
Zeitliche Anforderungen des Mannes	70	3.34	.99	.09	.06	-.09	.78	.57
Positive Karrierekonsequenzen des Mannes	70	2.38	1.12	.12	.12	-.11	.99	.28
Negative Karrierekonsequenzen des Mannes	70	4.06	.89	.17	.15	-.17	1.46	.03
<b>Konfliktempfinden des Mannes</b>								
Arbeits-Familienkonflikt des Mannes	70	2.87	.89	.10	.10	-.08	.83	.50
Familien-Arbeitskonflikt des Mannes	70	1.71	.51	.14	.14	-.08	1.18	.12
<b>Wohlbefinden des Mannes</b>								
Lebenszufriedenheit des Mannes	70	3.44	.81	.11	.11	-.07	.89	.41
Depressivität des Mannes	70	1.59	.52	.17	.17	-.13	1.40	.04
Somatische Beschwerden des Mannes	70	2.20	.72	.17	.17	-.08	1.42	.04

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

## Normalverteilungsprüfung für Items und Skalen der westdeutschen Stichprobe der Fragebogenuntersuchung

**Tabelle 50: Der Kolmogorov-Smirnov-Test für Items und Skalen der westdeutschen Stichprobe der Fragebogenuntersuchung**

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	Sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Strukturelle Variablen</b>								
Alter des jüngsten Kindes	31	3.97	1.47	.18	.16	-.18	.99	.28
Im Haushalt lebende Kinder	31	1.81	.65	.29	.25	-.29	1.64	.01
Hausarbeit am Tag der Frau	31	2.27	1.05	.31	.31	-.17	1.74	.00
Hausarbeit am Wochenende der Frau	31	3.55	1.69	.18	.18	-.15	.97	.30
Hausarbeit pro Tag durch Partner	29	.96	1.15	.28	.28	-.20	1.50	.02
Geschätzte Hausarbeit am Wochenende durch Partner	31	1.84	1.32	.20	.20	-.11	1.09	.19
Hausarbeit am Tag des Mannes	31	1.28	1.40	.26	.26	-.18	1.43	.03
Hausarbeit am Wochenende des Mannes	31	2.32	1.81	.16	.16	-.10	.89	.41
Geschätzte Hausarbeit pro Tag durch Partnerin	28	2.71	1.72	.16	.16	-.09	.85	.46
Hausarbeit am WE durch Partnerin	28	3.79	2.86	.20	.20	-.16	1.05	.22
Objektive Differenz in der Hausarbeit am Tag	31	.99	1.79	.18	.16	-.18	1.00	.27
Objektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende	31	1.23	2.22	.16	.16	-.15	.90	.39
<b>Arbeitsstressoren der Frau</b>								
Arbeitszeit der Frau pro Woche	27	22.93	9.74	.16	.16	-.10	.82	.51
Arbeitskontrolle der Frau	31	2.96	.74	.13	.06	-.13	.70	.71
Arbeitsüberlastung der Frau	31	2.54	1.09	.16	.16	-.08	.88	.42
Zeitliche Flexibilität der Frau	27	2.34	1.11	.16	.16	-.11	.81	.53
<b>Familienstressoren der Frau</b>								
Elterliche Überlastung der Frau	31	2.78	.74	.18	.13	-.18	1.02	.25
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Tag der Frau	29	1.23	1.57	.17	.14	-.17	.89	.41
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende der Frau	31	1.70	1.68	.17	.17	-.12	.93	.35

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

Tabelle 50 (Fortsetzung)

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	Sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Individuelle Ressourcen der Frau</b>								
Selbstwirksamkeit der Frau	31	3.41	.68	.15	.15	-.07	.81	.53
Problemlösefähigkeit der Frau	31	3.91	.46	.13	.13	-.10	.72	.68
<b>Dyadische Ressourcen der Frau</b>								
Stresskommunikation der Frau	31	3.53	.62	.13	.13	-.10	.71	.69
Dyadisches Coping der Frau	31	3.66	.61	.09	.09	-.09	.52	.95
<b>Externe Ressourcen der Frau</b>								
Vorgesetztenunterstützung der Frau	26	3.15	.95	.12	.12	-.11	.62	.84
Zeitliche Anforderungen der Frau	31	3.43	.93	.15	.13	-.15	.83	.49
Positive Karrierekonsequenzen der Frau	27	3.10	.92	.16	.11	-.16	.83	.50
Negative Karrierekonsequenzen der Frau	31	3.38	.99	.13	.13	-.09	.74	.65
<b>Konfliktempfinden der Frau</b>								
Arbeits-Familienkonflikt der Frau	31	2.55	.96	.16	.16	-.10	.88	.42
Familien-Arbeitskonflikt der Frau	31	1.89	.74	.20	.20	-.11	1.11	.17
<b>Wohlbefinden der Frau</b>								
Lebenszufriedenheit der Frau	31	3.47	.66	.12	.12	-.11	.65	.79
Depressivität der Frau	31	1.97	.81	.13	.13	-.12	.73	.67
Somatische Beschwerden der Frau	31	2.50	.75	.11	.11	-.08	.59	.87
<b>Arbeitsstressoren des Mannes</b>								
Arbeitszeit des Mannes pro Woche	31	41.56	9.77	.26	.26	-.19	1.43	.03
Arbeitskontrolle des Mannes	31	3.69	.78	.12	.12	-.09	.67	.75
Arbeitsüberlastung des Mannes	30	2.84	.87	.15	.15	-.11	.84	.48
Zeitliche Flexibilität des Mannes	30	2.68	.93	.13	.13	-.07	.72	.68
<b>Familienstressoren des Mannes</b>								
Elterliche Überlastung des Mannes	30	2.23	.75	.15	.12	-.15	.83	.49
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Tag des Mannes	28	1.29	2.29	.20	.13	-.20	1.05	.22
Subjektive Differenz in der Hausarbeit am Wochenende des Mannes	28	1.32	2.89	.16	.16	-.11	.83	.49

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

Tabelle 50 (Fortsetzung)

	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	Sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
<b>Individuelle Ressourcen des Mannes</b>								
Selbstwirksamkeit des Mannes	31	3.47	.66	.13	.10	-.13	.71	.70
Problemlösefähigkeit des Mannes	31	3.80	.76	.12	.12	-.12	.68	.75
<b>Dyadische Ressourcen des Mannes</b>								
Stresskommunikation des Mannes	31	3.09	.71	.15	.14	-.15	.83	.49
Dyadisches Coping des Mannes	31	3.38	.69	.11	.09	-.11	.61	.85
<b>Externe Ressourcen des Mannes</b>								
Vorgesetztenunterstützung des Mannes	31	3.34	.84	.08	.06	-.08	.46	.98
Zeitliche Anforderungen des Mannes	31	2.93	.91	.12	.07	-.12	.68	.75
Positive Karrierekonsequenzen des Mannes	30	2.94	1.06	.11	.11	-.11	.62	.83
Negative Karrierekonsequenzen des Mannes	31	3.45	1.18	.14	.09	-.14	.76	.62
<b>Konfliktempfinden des Mannes</b>								
Arbeits-Familienkonflikt des Mannes	31	2.53	1.00	.20	.20	-.09	1.11	.17
Familien-Arbeitskonflikt des Mannes	31	1.78	.73	.18	.18	-.14	.98	.30
<b>Wohlbefinden des Mannes</b>								
Lebenszufriedenheit des Mannes	31	3.59	.76	.10	.10	-.09	.57	.90
Depressivität des Mannes	31	1.68	.62	.14	.14	-.14	.78	.58
Somatische Beschwerden des Mannes	31	2.37	.99	.16	.16	-.09	.92	.37

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

## Normalverteilungsprüfung für die Skalen der Tagebuchstudie

**Tabelle 51: Der Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skalen der Tagebuchstudie für Frauen**

Skala	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
Arbeits → Familienpillover.Mo	67	2.00	1.07	.17	.17	-.13	1.42	.04
Arbeits → Familienpillover.Di	67	1.90	1.04	.17	.17	-.13	1.42	.04
Arbeits → Familienpillover.Mi	66	1.74	1.01	.22	.22	-.19	1.75	.00
Arbeits → Familienpillover.Do	59	1.76	1.07	.17	.17	-.14	1.29	.07
Arbeits → Familienpillover.Fr	60	1.68	.94	.16	.16	-.12	1.27	.08
Familien → Arbeitsspillover.Mo	67	1.61	.64	.16	.16	-.11	1.30	.07
Familien → Arbeitsspillover.Di	67	1.65	.72	.16	.16	-.14	1.34	.06
Familien → Arbeitsspillover.Mi	66	1.62	.70	.11	.11	-.11	.93	.35
Familien → Arbeitsspillover.Do	59	1.58	.72	.18	.18	-.18	1.36	.05
Familien → Arbeitsspillover.Fr	60	1.52	.73	.15	.14	-.15	1.19	.12
Wohlbefinden.Mo	67	3.60	.61	.12	.07	-.12	1.01	.25
Wohlbefinden.Di	67	3.48	.74	.11	.07	-.11	.88	.42
Wohlbefinden.Mi	66	3.54	.69	.10	.07	-.10	.82	.52
Wohlbefinden.Do	59	3.45	.75	.10	.06	-.10	.80	.55
Wohlbefinden. Fr	60	3.51	.70	.10	.07	-.10	.76	.61

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

**Tabelle 52: Der Kolmogorov-Smirnov-Test für die Skalen der Tagebuchstudie für Männer**

Skala	N	Parameter der Normalverteilung		Extremste Differenzen			Kolmogorov-Smirnov-Z	sign.
		MW	SD	Absolut	Positiv	Negativ		
Arbeits → Familienpillover.Mo	65	1.98	1.01	.15	.15	-.09	1.23	.10
Arbeits → Familienpillover.Di	66	1.73	.91	.16	.16	-.14	1.26	.08
Arbeits → Familienpillover.Mi	66	1.63	.94	.17	.17	-.10	1.40	.04
Arbeits → Familienpillover.Do	59	1.51	.92	.18	.18	-.14	1.42	.04
Arbeits → Familienpillover.Fr	60	1.54	.87	.15	.15	-.12	1.14	.15
Familien → Arbeitspillover.Mo	67	1.47	.60	.17	.17	-.13	1.39	.04
Familien → Arbeitspillover.Di	67	1.45	.63	.13	.12	-.13	1.10	.18
Familien → Arbeitspillover.Mi	66	1.52	.64	.15	.15	-.15	1.19	.12
Familien → Arbeitspillover.Do	59	1.50	.77	.16	.16	-.16	1.26	.08
Familien → Arbeitspillover.Fr	60	1.49	.80	.15	.14	-.15	1.18	.12
Wohlbefinden.Mo	67	3.43	.69	.10	.06	-.10	.79	.56
Wohlbefinden.Di	67	3.50	.69	.14	.06	-.14	1.14	.15
Wohlbefinden.Mi	66	3.56	.64	.12	.11	-.12	.94	.33
Wohlbefinden.Do	59	3.53	.60	.10	.10	-.09	.75	.62
Wohlbefinden.Fr	60	3.55	.57	.12	.12	-.10	.92	.36

Anmerkung: Signifikanz 2-seitig getestet.

### **3 Unterschiede im Umfang der Hausarbeit zwischen Männern der gering- und hoch-engagierten Paare**

Die Unterschiede im häuslichen Engagement zwischen Männern der beruflich gering- und hoch-engagierten Paare wurden mittels Varianzanalysen mit dem Zwischen-Personen-Faktor Arbeitszeit des Paares und dem Messwiederholungsfaktor Werktag versus Wochenendtag statistisch überprüft. Lediglich der Unterschied zwischen Wochentag und Wochenende war bedeutsam ( $F= 68,28$ ;  $df=1/94$  bei  $p < .01$ ). Dieser Befund verdeutlicht, dass die Männer beider Gruppen mehr Hausarbeit am Wochenende als an einem Wochentag übernehmen. Sie versuchen demnach ihr geringes familiäres Engagement während der Arbeitswoche durch Mehrarbeit am Wochenende auszugleichen.

Unterschiede im Umfang der Hausarbeiten zwischen den Männern beider Gruppen konnten jedoch nicht gefunden werden ( $F= 0,122$ ;  $df=1/94$ ; bei  $p > .10$ ). Dies bedeutet, unabhängig von der Höhe des beruflichen Engagements des Paares übernehmen Männer beider Gruppen in vergleichbarem Ausmaß familiäre Pflichten.

## Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit ohne unzulässige Hilfe Dritter und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht. Bei der Auswahl und Auswertung des Materials sowie bei der Herstellung des Manuskripts habe ich Unterstützungsleistungen von folgenden Personen erhalten:

1. Prof. Dr. Bärbel Kracke (Universität Erfurt)
2. Julia Dietrich (Universität Erfurt)

Weitere Personen waren an der geistigen Herstellung der vorliegenden Arbeit nicht beteiligt. Insbesondere habe ich nicht die Hilfe eines Promotionsberaters in Anspruch genommen. Dritte haben von mir weder unmittelbar noch mittelbar geldwerte Leistungen für Arbeiten erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt der vorgelegten Dissertation stehen.

Die Arbeit oder Teile davon wurden bisher weder im Inland noch im Ausland in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde als Dissertation vorgelegt. Ferner erkläre ich, dass ich nicht bereits eine gleichartige Doktorprüfung an einer Hochschule endgültig nicht bestanden habe.

Erfurt, den \_\_\_\_\_

## **Lebenslauf**

Katrin Spiegler, geboren am 01.08.1978 in Querfurt, studierte ab dem Wintersemester 1997 Erziehungswissenschaften (Hauptfach), Psychologie (1. Nebenfach) und Medienwissenschaften (2.Nebenfach) in einem Magisterstudium an der Friedrich-Schiller Universität Jena bis zum April 2003. Nach einem einjährigen Neuseelandaufenthalt übernahm sie die Position einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin an der Universität Erfurt. Am Lehrstuhl für Entwicklungs- und Erziehungspsychologie bei Frau Professor Bärbel Kracke fertigte sie die vorliegende Dissertation an.