

Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance

Anne WÖHRMANN

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund*

Kurzfassung: Vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeit rückt das Thema Work-Life-Balance zunehmend in den Fokus von Wissenschaft, Organisationen und Politik. Dieser Beitrag gibt einen Überblick darüber, inwiefern Arbeitsbedingungen mit Aspekten der Work-Life-Balance zusammenhängen. Zu den einbezogenen Konstrukten der Work-Life-Balance zählen Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Die Literaturanalyse ergab, dass Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle in Bezug auf die Work-Life-Balance zukommt. Dies gilt insbesondere für Aspekte der Arbeitsaufgabe und der Unterstützung am Arbeitsplatz.

Schlüsselwörter: Work-Life-Balance, Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment, Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, Unterstützung

1. Hintergrund und Fragestellung

Die Thematik der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bzw. Work-Life-Balance hat in den letzten Jahren immer mehr an Aufmerksamkeit erlangt. Dieses spiegelt sich sowohl in der Forschungslandschaft in einer stark ansteigenden Anzahl Publikationen als auch in der politischen Diskussion wider (u. a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015). Insbesondere vor dem Hintergrund von Technologisierung und damit einhergehender Ermöglichung ständiger Erreichbarkeit bzw. Entgrenzung wird dieses Thema verstärkt diskutiert. Darüber hinaus deutet vieles darauf hin, dass Arbeitnehmer zunehmend größeren Wert auf eine ausgewogene Balance von Arbeit und Privatleben legen.

Work-Life-Balance wird meist als Konflikt zwischen Rollen und deren Anforderungen in verschiedenen Lebensbereichen untersucht (Konflikttheorie: Greenhaus & Beutell 1985). Forschungsgegenstand ist ebenfalls die Untersuchung, inwiefern sich Rollen aus verschiedenen Lebensbereichen gegenseitig bereichern können (Bereicherungstheorie: Rothbard 2001), sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Valcour, 2007).

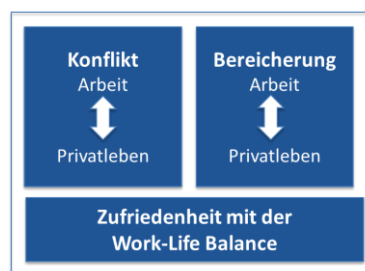


Abbildung 1: Konstrukte der Work-Life-Balance

Die der aktuellen Work-Life-Balance-Forschung am häufigsten zugrunde liegenden theoretischen Modelle sind die Theorie der Ressourcenerhaltung (Hobfoll 1989), das Job-Demands-Resources-Modell (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti et al. 2001) und das Effort-Recovery-Modell (Meijman & Mulder 1998). Nach diesen Theorien spielt die Work-Life-Balance eine wichtige Rolle in Bezug auf Gesundheit und Motivation von Arbeitnehmern. Deshalb ist es von unmittelbarem Interesse, wie die Work-Life-Balance durch Gestaltung von Arbeitsbedingungen beeinflusst werden kann. Um Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Förderung von Work-Life-Balance zu finden, wurde untersucht, welchen Einfluss Arbeitsbedingungen auf die Work-Life-Balance haben.

2. Methode

Zunächst wurde eine systematische Literatursuche in verschiedenen Datenbanken durchgeführt. Dazu wurden Suchstrings entwickelt, mit denen nach den verschiedenen Wortkombinationen gesucht wurde, die die Begriffsvielfalt der verschiedenen Ausprägungen der Konstrukte der „Work-Life-Balance“ abdecken. Bei der Abstractsichtung zeigte sich, dass zu dem Work-Life-Balance Konstrukt Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben und Arbeitsbedingungen bereits eine Großzahl an Metaanalysen veröffentlicht wurde. Diese Studien wurden im vorliegenden Review in Bezug auf das Konstrukt Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben anstelle von Primärstudien in Form einer Metaanalyse zweiter Ordnung aus-gewertet. Dazu wurden die Befunde der verschiedenen Metaanalysen im Rahmen metaanalytischer Berechnungen zweiter Ordnung aggregiert.

Ein anderes Vorgehen wurde für die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und das Konstrukt der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben gewählt. Nach Abstract- und anschließender Volltextsichtung wurden die Ergebnisse der Primärstudien, die für die Analyse der Zusammenhänge von Work-Life- und gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben mit Arbeitsbedingungen von Bedeutung sind, ebenfalls für die einzelnen relevanten Zusammenhänge zu stichprobengemittelten mittleren Effektgrößen aggregiert.

3. Ergebnisse

Die Arbeitsbedingungen, die im Zusammenhang mit Konstrukten von „Work-Life-Balance“ untersucht werden, können den Bereichen Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung zugeordnet werden.

3.1 Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben

Für Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden die stärksten aggregierten Zusammenhänge mit der Arbeitsaufgabe gefunden – je nach betrachteter Wirkrichtung des Konflikts sind sie als klein bis mittel einzustufen. Der Zusammenhang von Konflikt und Unterstützung bei der Arbeit ist nur in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben signifikant, d. h., wenig Unterstützung hängt mit hohem Konflikterleben zusammen. Auch für den Bereich der Arbeitsorganisation (Flexibilität, Arbeitszeitanforderungen) gab es lediglich in der Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben einen Effekt, der jedoch als klein einzustufen ist.

3.2 Gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben

In Bezug auf die gegenseitige Bereicherung von Arbeit und Privatleben wurden schwächere Zusammenhänge mit Arbeitsbedingungen gefunden. Unterstützung wies einen kleinen Effekt auf Bereicherung für beide Wirkrichtungen auf. Die Arbeitsaufgabe im weiteren Sinn betreffende Arbeitsbedingungen hatten einen kleinen Effekt auf Bereicherung für die Wirkrichtung Arbeit auf Privatleben. Für die übrigen untersuchten Zusammenhänge gab es keine Effekte. Allerdings zeigte sich ein differenzielles Bild der Zusammenhänge innerhalb der Kategorien Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation und Unterstützung. Während in den Primärstudien, in denen das Arbeitspensum untersucht wurde, unbedeutende Effekte in Bezug auf Bereicherung gefunden wurden, sind die Zusammenhänge mit Aspekten von Autonomie meist klein bis mittelgroß. Im Bereich der Arbeitsorganisation gibt es sehr wenige signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitanforderungen und der gegenseitigen Bereicherung von Arbeit und Privatleben, während die Effekte für Aspekte der Arbeitszeitflexibilität hauptsächlich signifikant und als klein bis mittelgroß einzustufen sind. Unterstützung durch Organisation, Vorgesetzte und Kollegen hängt meist signifikant positiv mit gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben zusammen.

3.3 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Arbeitsbedingungen hängen mit der Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance zusammen. Der stärkste Zusammenhang wurde für Unterstützung am Arbeitsplatz gefunden und der niedrigste in Bezug auf die Arbeitsorganisation. Die Effekte in den Primärstudien sind dabei innerhalb der verschiedenen Aspekte von Arbeitsorganisation (Flexibilität, Arbeitszeitanforderungen) sehr gemischt. Aspekte der Arbeitsaufgabe weisen fast ausschließlich signifikante Zusammenhänge mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf. Ressourcen (z. B. Aufgabenkomplexität) hängen dabei positiv mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen und Anforderungen (z. B. Zeitdruck) negativ.

4. Diskussion

Zusammenfassend zeigt die Literaturanalyse, dass schlechtere Arbeitsbedingungen mit stärkerem Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben, geringerer gegenseitiger Bereicherung zwischen Arbeit und Privatleben und weniger Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammenhängen.

4.1 Bewertung der Ergebnisse

Die Belastbarkeit der Befunde der Analysen im Rahmen dieser Überblicksarbeit ist abhängig von der Qualität der zugrunde liegenden Studien. Insgesamt ist die methodologische Qualität der einzelnen Studien als niedrig bis mittel einzuschätzen, wobei in aktuelleren Studien ein Trend zu methodischer Verbesserung (Längsschnittstudien, Tagebuchstudien, Interventionsstudien) zu erkennen ist.

In Bezug auf Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben wurden überwiegend aggregierte Maße aus Metaanalysen herangezogen, deren Qualität wiederum von den ihnen zugrunde liegenden Primärstudien abhängig ist. Studien in diesem

Themenbereich sind meist querschnittlich angelegt und beruhen auf Selbstbericht als einziger Datenquelle (vgl. Shaffer et al. 2011). Ein Trend zur Verbesserung der Methodik ist jedoch erkennbar. Trotzdem sind Methodenverzerrungen im Sinne einer Überschätzung von Effektgrößen in Metaanalysen, die auf Querschnittstudien beruhen, nicht unwahrscheinlich. Die Messqualität im Sinne der Reliabilität der fast ausschließlich aus mehreren Items bestehenden Messinstrumente ist als gut zu beurteilen. Große Stichproben und das Vorhandensein vieler internationaler Studien lassen auf eine gute Generalisierbarkeit der Ergebnisse schließen.

Die in die Berechnungen zu gegenseitiger Bereicherung von Arbeit und Privatleben einbezogenen Primärstudien sind zu über 80 Prozent querschnittlich angelegt, was Methodenverzerrungen nicht ausschließt. Die Messqualität ist jedoch als gut zu beurteilen, da in den Studien fast ausschließlich Skalen mit guter Reliabilität zur Messung verwendet werden. Die Anzahl publizierter Studien ist im Vergleich zu den Studien zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben noch nicht sehr hoch. Aufgrund der mittleren Stichprobengröße von über 500 Personen und auch der Heterogenität der Stichproben ist die Generalisierbarkeit jedoch als ausreichend zu beurteilen.

Viele der Studien zur Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sind Sekundäranalysen von meist querschnittlich angelegten Großdatensätzen mit sehr großen heterogenen Stichproben. Hier werden relevante Konstrukte deutlich häufiger mit nur einem Item gemessen. Die Studienanzahl ist im Vergleich zu den zu Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben veröffentlichten Arbeiten als gering einzuschätzen. Die Generalisierbarkeit ist insgesamt als ausreichend zu beurteilen.

4.2 Gestaltungsaussagen

Die Analysen in dieser Überblicksarbeit zeigen, dass verschiedene Arbeitsbedingungen unterschiedlich mit Konstrukten der Work-Life-Balance zusammenhängen. Hieraus ergeben sich Ansätze und Möglichkeiten für die Work-Life-Balance-förderliche Gestaltung von Arbeit. Beispielhaft ist hier die Reduktion von arbeitsbezogenen Belastungen wie dem Arbeitspensum, die Stärkung des Einflusses der Mitarbeiter auf ihre Arbeitszeitgestaltung und eine Verbesserung der Unterstützung der Mitarbeiter durch ihre Führungskraft zu nennen. Zusammenfassend sollte ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden, dessen Kern die Unterstützung durch den Vorgesetzten und die Organisation darstellen. Hierüber lassen sich weitere Aspekte wie die Gestaltung der Arbeitsaufgabe und das Ermöglichen der Nutzung von vereinbarkeitsbezogenen Maßnahmen ohne die Erwartung negativer Konsequenzen steuern.

4.3 Forschungsbedarf

Die zu einem großen Teil auf der Basis von Querschnittstudien gefundenen Effekte sollten durch methodisch gut angelegte Längsschnitt- bzw. Verlaufsstudien validiert werden. Weiterhin gibt es bisher nur sehr wenige Interventionsstudien, die zeigen, welche Gestaltungsmaßnahmen zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance von Arbeitnehmern führen. In den Fokus zukünftiger Forschung sollten daher Studien rücken, die isolierte und kombinierte Maßnahmen zur Gestaltung von vereinbarkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen bieten. So können die Wirkung von Einzelmaßnahmen sowie von ganzheitlichen Ansätzen untersucht und Kosten-Nutzen-Überlegungen in Betrieben unterstützt werden. Die Weiterführung und

methodische Verbesserung der Forschung im Bereich der Work-Life-Balance ist vor allem auch deshalb angezeigt, da dieser eine wichtige Rolle im Rahmen des Wandels der Arbeit im Sinne zunehmender Flexibilisierung, Digitalisierung und Arbeitsintensität zukommt.

5. Literatur

- Bakker AB, Demerouti E (2007) The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 2:309-328.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015) Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS.
- Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB (2001) The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86:499–512.
- Greenhaus JH, Beutell NJ (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 10:76-88.
- Hobfoll SE (1989) Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Meijman TF, Mulder G (1998) Psychological aspects of workload. In Drenth PJD, Thierry H (Eds.) *Handbook of Work and Organizational Psychology (Vol. 2): Work psychology*. Hove, England: Psychology Press, 5-33.
- Rothbard NP (2001) Enriching or depleting? The dynamics of Engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly* 46:655-684.
- Shaffer M, Joplin J, Hsu Y (2011) Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management* 11:221-268.
- Valcour M (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology* 92:1512-1523.