Telearbeit, die Auflösung von Grenzen zwischen Beruf und Familie und daraus resultierende Konflikte

Genderspezifische Muster unter hohen Jobanforderungen

UNIVERSITÄT OSNABRÜCK
UNIVERSITÄT BIELEFELD

Ayhan Adams[1] | Antje Schwarz[2]

Universität Osnabrück[1] | Universität Bielefeld[2]

Einleitung

- Immer mehr Erwerbstätigen steht die Möglichkeit frei, ihre Arbeit ganz oder teilweise zu Hause zu verrichten.
- Telearbeit als Arbeit abseits eines zentralen Arbeitsortes erleichtert die flexible Organisation von Berufs- und Privatleben.
- Diese Integration der Lebensbereiche ineinander geht mit erschwerter Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatem einher (Clark, 2000; Nippert-Eng, 1996).

- Im Anschluss an die *flexible resources*- und die *greedy role*-Perspektive (Glavin & Schieman, 2012) zeigen sich gegensätzliche empirische Befunde.
  - Telearbeit erleichtert die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie (Chung & van der Horst, 2018; Laß & Wooden, 2022).
  - Telearbeit wirkt als zusätzliche Herausforderung durch fehlende Grenzziehung (Lott, 2019; Peters & van der Lippe, 2007).

- Der Beitrag untersucht, welchen Einfluss die Integration von Berufs- und Familienleben unter Betrachtung des Ausmaßes von Jobanforderungen auf den Zusammenhang zwischen Telearbeit und beruflich-familiären Konflikten bei Eltern hat.

Forschungsstand

- Die Auflösung von Grenzen zwischen Beruf und Familie kann mit Telearbeit einhergehen (Schieman & Young, 2010).
  - Berufe mit höheren Anforderungen bieten häufiger die Möglichkeit zur Telearbeit (Mergener, 2020).
  - Gleichzeitig besteht vor allem in Berufen mit hohen Anforderungen das Risiko einer erschwerten Grenzziehung (Grunau et al., 2019).

- Priorisierung und Abgrenzung der Lebensbereiche kann entlang tradierter Geschlechterrollen erfolgen (Lott, 2019).
  - Durch eine mögliche Priorisierung von Erwerbsarbeit erscheint Entgrenzung vom Beruf in das Privatleben speziell bei Vätern als Risiko.

Hypothesen

I. Telearbeit beeinflusst beruflich-familiären Konflikte.

II. Telearbeit erhöht beruflich-familiäre Konflikte über eine ebenfalls erhöhte Auflösung von Grenzen zwischen Beruf und Familie.

III. Dieser Effekt von Telearbeit auf beruflich-familiäre Konflikte über die Auflösung von Grenzen wird durch die Höhe der Jobanforderungen beeinflusst.

IV. Die angesprochenen Effekte sind für Väter stärker als für Mütter.

Daten und Methode

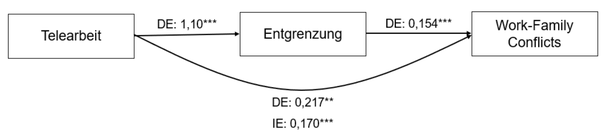
Daten

- *Pairfam* (Erhebungsjahre 2017 und 2019)
- Sample: 3,003 Beobachtungen von 1,983 erwerbstätigen Eltern ($n_{Mütter}$= 1,458; $n_{Väter}$= 1,545) mit mindestens 20 Arbeitsstunden pro Woche
- Telearbeit (0=nie; 1=täglich)
- Zeit- und stressbasierte *work-to-family conflicts* (1=niedrig; 5=hoch) (Thönnissen et al., 2019)
- Entgrenzung (1=niedrig; 5=hoch „Beantworte berufliche Mitteilungen während der Freizeit", „Muss für berufliche Angelegenheiten erreichbar sein")
- Jobanforderungen (1=niedrig; 5= hoch „Muss oft unter hohem Zeitdruck arbeiten", „Muss oft ein zu großes Pensum erledigen")
- Interaktion: Telearbeit × Jobanforderungen, Entgrenzung × Jobanforderungen

Methode

- Moderierte Mediationsanalyse mit gepoolten Querschnittsdaten (Hayes, 2013), Schätzmethode: FIML mit 5000 *bootstrap*-Replikationen

Mediation: Vermittlung beruflich-familiärer Konflikte über Entgrenzung



Anmerkungen: DE=Direkter Effekt, IE=Indirekter Effekt, *p < .05, **p < .01, ***p < .001
Geclusterte Standardfehler für Individuen; Kontrolle für Alterskohorten, wöchentliche Arbeitsstunden inkl. Überstunden, wöchentliche Arbeitsstunden Partner inkl. Überstunden, Anzahl der Kinder im Haushalt, Alter der Kinder im Haushalt

Abbildung I: Beruflich-familiäre Konflikte unter Telearbeit vermittelt durch Entgrenzung

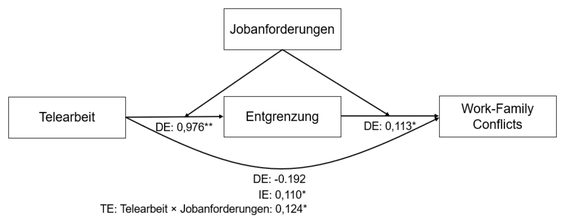
Hypothese I & II

- Entgrenzung vermittelt den positiven Effekt von Telearbeit auf beruflich-familiäre Konflikte.

Moderierte Mediation: Variation der Effekte unter Jobanforderungen

Hypothese III

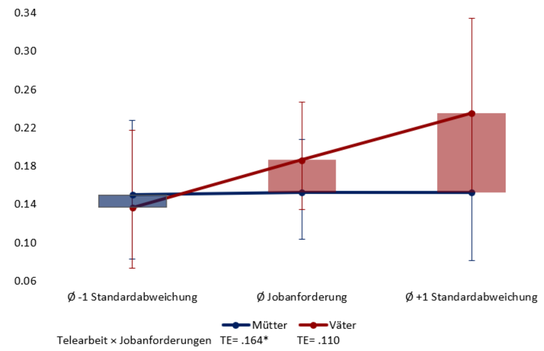
- Höhere Jobanforderungen gehen bei häufiger Telearbeit mit einer stärkeren Vermittlung von Entgrenzung auf beruflich-familiäre Konflikte einher.



Anmerkungen: DE = Direkter Effekt, IE = Indirekter Effekt, TE = Totaler Effekt, *p < .05, **p < .01, ***p < .001
Geclusterte Standardfehler für Individuen; Kontrolle für Alterskohorten, wöchentliche Arbeitsstunden inkl. Überstunden, wöchentliche Arbeitsstunden Partner inkl. Überstunden, Anzahl der Kinder im Haushalt, Alter der Kinder im Haushalt

Abbildung II: Entgrenzung und Konflikte unter wahrgenommenen Jobanforderungen

Genderspezifische Muster: Effekte für Mütter und Väter im Vergleich



Anmerkungen: TE = Totaler Effekt, *p < .05, **p < .01, ***p < .001
Geclusterte Standardfehler für Individuen; Kontrolle für Alterskohorten, wöchentliche Arbeitsstunden inkl. Überstunden, wöchentliche Arbeitsstunden Partner inkl. Überstunden, Anzahl der Kinder im Haushalt, Alter der Kinder im Haushalt

Abbildung III: Entgrenzung und Konflikte unter wahrgenommenen Jobanforderungen separat für Mütter und Väter

Hypothese IV

- Für Väter zeigen sich mit höheren Job-anforderungen stärkere Effekte.
- Für Mütter zeigt sich dagegen keine Erhöhung der Effekt-stärken mit der Zunahme von Anforderungen im Job.

Diskussion

- Die Häufigkeit von Telearbeit ist verbunden mit einem höheren Grad von beruflich-familiären Konflikten – direkt und über eine höhere Entgrenzung für Mütter und Väter.
- Die Befunde unterstützen die Annahme der *greedy role perspective*, dass Telearbeit zu Entgrenzung zwischen Arbeits- und Familienleben und so zu höheren Konflikten führt (vgl. Glavin & Schieman, 2012).
- Der indirekte Effekt von Telearbeit über Entgrenzung ist größer je höher die Jobanforderungen sind – allerdings nur bei Vätern.
- Mögliche Erklärung: Ein erhöhtes Verantwortungsbewusstsein von Müttern hinsichtlich familiärer Aufgaben marginalisiert den Effekt der Arbeitsanforderungen, während bei Vätern keine Begrenzung der Durchlässigkeit stattfindet.
- Fazit: Telearbeit kann durch eine erhöhte Grenzdurchlässigkeit – besonders unter hohen Jobanforderungen – mit erhöhten Vereinbarkeits-konflikten einhergehen, statt diese zu verringern. Daher braucht es darüber Aufklärung, um unintendierte Folgen von Telearbeit zu vermeiden.

Referenzen

Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, *71*(1), 47–72.
Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict. *Work and Occupations*, *39*(1), 71–98.
Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S., & Wolter, S. (2019). *Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. IAB-Kurzbericht No. 11.
Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. *WSI Report* 47, 1–16.
Laß, I., & Wooden, M. (2022). Working from Home and Work-Family Conflict. *Work, Employment and Society*, First Published.
Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice – Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheiten beim Homeofficezugang. *KZfSS*, 72, 511–534.
Nippert-Eng, C. E. (2010). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. University of Chicago Press.
Peters, P., & van der Lippe, T. (2007). The time-pressure reducing potential of telehomeworking: the dutch case. *The International Journal of Human Resource Management*, *18*(3), 430–447.
Schieman, S., & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *Journal of Family Issues*, *31*(10), 1391–1414.
Thönnissen, C., Wilhelm, B., Alt, P., Reim, J., & Walper, S. (2020). pairfam: Scales and Instruments Manual. A5678 Data file Version 11.0.0. Köln.

ayhan.adams@uni-osnabrueck.de | antje.schwarz@uni-bielefeld.de